

Schriften der
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt

Strukturwandel im Saarland

Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten

Herausgegeben von

Luitpold Rampeltshammer

Hans Peter Kurtz



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

Schriftenreihe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes

Die zentrale Aufgabe der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes besteht in der Generierung von arbeitsweltorientiertem Wissen und der gegenseitigen Zusammenführung von Wissensbeständen in Wissenschaft und Arbeitswelt mit dem Ziel einer nachhaltigen Kooperation zum Nutzen aller Kooperationspartner/innen. Kooperationspartner/innen sind die Universität des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund Saar, die Arbeitskammer des Saarlandes und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes.

Die inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt liegen in den Themenfeldern Mitbestimmung und Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Globalisierung und ihre Auswirkungen, sektoraler Wandel und grenzüberschreitendes Arbeiten.

Mit dieser Publikationsreihe sollen die Ergebnisse der Forschungsprojekte, die im Rahmen der oder in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt durchgeführt wurden, einem breiteren Publikum zur Verfügung gestellt werden.

Luitpold Rampeltshammer, Hans Peter Kurtz (Hrsg.)

Strukturwandel im Saarland

Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten



universaar

Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre

© 2011 *universaar*
Universitätsverlag des Saarlandes
Saarland University Press
Presses Universitaires de la Sarre



Postfach 151150, 66041 Saarbrücken

ISBN 978-3-86223-008-2 gedruckte Ausgabe
ISBN 978-3-86223-009-9 Online-Ausgabe
URN urn:nbn:de:bsz:291-universaar-193

Projektbetreuung *universaar*: Isolde Teufel

Gestaltung und Satz: Julian Wichert, Evelyne Engel

Gedruckt auf säurefreiem Papier von Monsenstein & Vannerdat

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Inhalt

Vorwort <i>Volker Linneweber, Hans Peter Kurtz</i>	7
Einleitung <i>Luitpold Rampeltshammer, Wolfgang Lerch</i>	9
Strukturwandel im Saarland – ein Überblick <i>Wolfgang Lerch, Franz-Josef Simon</i>	15
Chancen und Risiken des demografischen und strukturellen Wandels im Saarland – Zur Bedeutung der Schlüsselgröße Humankapital <i>Wolfgang Cornetz, Stefan Hell, Peter Kalmbach, Holger Schäfer</i>	41
Arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Beschäftigungs- sicherung älterer Arbeitnehmer/innen – ,Perspektive 50plus' als Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels im Saarland <i>Wolfgang Meyer, Dieter Raab</i>	81
Ältere Arbeitskräfte im Saarland – Eine sektorspezifische Analyse der Arbeitszufriedenheit sowie ihres Einflusses auf die Lebenszufriedenheit <i>Tatjana König</i>	203
Ausbildungserfolg und Berufseinstieg für Quer- und Späteinsteiger/innen in die Pflegeberufe im Saarland <i>Dagmar Renaud, Petra Riemer-Hommel</i>	253
Viele Wege führen nach Rom – Eine empirische Untersuchung zum Studieren ohne Abitur im Saarland <i>Frank Schröder, Jens Flatau, Eike Emrich</i>	299
Autor/inn/enverzeichnis	329

Vorwort

Die Idee, das Thema „Strukturwandel im Saarland“ zum Gegenstand der Forschungsausschreibung der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) des Jahres 2008 zu machen, entstand auf einer Sitzung der Ständigen Kommission der KoWA bereits im Jahre 2007. Die Gründe dafür waren zum einen, dass Prozesse des sozio-ökonomischen Strukturwandels erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben, da sie für die Unternehmen eine zu bewältigende Herausforderung und für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine potenzielle Bedrohung ihrer langfristigen Beschäftigungsperspektiven und damit auch ihres Lebensstandards sein können. Diesem Gefährdungsszenario stehen jedoch erhebliche Chancen gegenüber, die sich durch die Gründung neuer Unternehmen und damit verbunden in zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben können.

Der Strukturwandel ist kein einheitlicher und vereinheitlichender gesellschaftlicher Prozess; die Folgen variieren je nach Regionen, Unternehmen und Beschäftigten. Aus diesem Grund stellt er auch eine (jeweils unterschiedliche) Herausforderung für die Politik, Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dar, die es gilt, weitestgehend sozialverträglich und nachhaltig zu lösen.

Dabei kommt den Schulen und Hochschulen eine besondere Bedeutung zu, denn in ihnen werden die Qualifikationen vermittelt, die für eine erfolgreiche Bewältigung der sozio-ökonomischen Folgen des Strukturwandels notwendig sind.

Wir danken den Initiatoren, Unterstützern, Mitwirkenden und Autoren dieses Buches und hoffen, dass es eine weite Verbreitung erfährt.

Hans Peter Kurtz, Volker Linneweber

Wolfgang Lerch, Luitpold Rampeltshammer

Einleitung

Soziales Leben ist immer in Bewegung und Gesellschaften verändern sich ständig. Diese Erkenntnis ist nicht neu, im Gegenteil, sie ist Teil der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften seit ihrer Gründung. Der Übergang von überwiegend landwirtschaftlicher zu industrieller Produktion im 19. Jahrhundert war einerseits eine Springquelle für die Erhöhung des Lebensstandards und andererseits die Ursache dramatischster sozialer Verwerfungen. Die Dialektik dieses Prozesses schlug die ihn begleitenden und reflektierenden sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Forscher schon früh in den Bann. Die Arbeiten von Adam Smith, Emile Durkheim, Karl Marx und Max Weber legen ein beredtes Zeugnis ab für die frühe Befassung mit den Wandlungsprozessen hin zur ‚modernen Gesellschaft‘.

Der gegenwärtige soziale, ökonomische und technische Wandel, hin zu einer ‚postindustriellen Gesellschaft‘ (Bell 1973) bedeutet eine ähnliche Herausforderung für alle gesellschaftlichen Akteure. War für Fourastié (1954) der Wandel zum Dienstleistungssektor ‚die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts‘, so gehen auch hier wirtschaftliche Wachstumschancen Hand in Hand mit sozialen Verwerfungen, die einerseits durch inadäquate Qualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund schneller technischer und organisatorischer Veränderungen und andererseits durch, im Vergleich zu vielen industriellen Arbeitsplätzen, in manchen Bereichen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, verursacht werden. Überlagert werden diese technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Prozesse von einer neuen Dimension räumlicher Ausdehnung sozialer, wirtschaftlicher, technologischer und politischer Prozesse (Pries 2008). Für viele (aber beileibe nicht alle) Unternehmen ist der Weltmarkt die Referenzgröße (Held et al 1999).

Im Vergleich zur ‚ersten industriellen Revolution‘ ist der gegenwärtige Strukturwandel jedoch nicht notwendigerweise ein Prozess der ‚Deindustrialisierung‘, sondern ein vielschichtiger Prozess, der dezentrale Produktion mit einem hohen Stand von Technologie und wissenschaftliche Tätigkeiten verbindet (Müller-Jentsch und Stahlmann 1988). Industrienaher Dienstleistungen werden begleitet von einer stetigen Zunahme von personen- und sachbezogenen Dienstleistungen. Parallel zu den Verschiebungen in den Wirtschaftssektoren (von Industrieproduktion zur Bereitstellung von Dienstleistungen) findet durch die rasante technologische Entwicklung der elektronischen Informations- und

Datenverarbeitung eine Veränderung vieler Arbeitsprozesse statt, die andere und zusätzliche Qualifikationsanforderungen als bisher stellt.

Dieser Anstieg in den Qualifikationsanforderungen rückt die Generierung von Innovationen und die Aus- und Weiterbildung in den Mittelpunkt der Debatte um die nachhaltige Gestaltung des Strukturwandels. Deren zentralen Annahmen sind, dass durch die konsequente Ausschöpfung der Bildungspotenziale eine essentielle Vorbedingung für die Generierung von Innovationen erfüllt würde und sich durch passgenaue Aus- und Weiterbildung Beschäftigungsmöglichkeiten in neuen Wirtschaftsbereichen ergäben. Aus dieser Sicht ist die Aufgabe von Bildungseinrichtungen die Bereitstellung dieser Qualifikationen und Aufgabe der Politik ist die Bereitstellung von Rahmenbedingungen, die Bildung in den Mittelpunkt einer zukunftsweisenden Struktur- und Bildungspolitik stellt.

Auch für die zivilgesellschaftlichen Arbeitsmarktakteure bedeutet der Übergang zur „Wissengesellschaft“ (Castells 1996) eine Herausforderung. Während jedoch für die Unternehmensverbände das Problem vor allem in der gelingenden Adaption ihrer Mitgliedsunternehmen an geänderte Technologie- und Marktbedingungen und der Bereitstellung adäquat qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, ist die Situation für Gewerkschaften deutlich problematischer, da ihre Mitgliederstruktur noch überwiegend in den traditionellen Facharbeiterbereichen verankert ist und Absolventen von Hochschulen eine kleine Minderheit in der gewerkschaftlichen Organisation darstellen. Mit dem stetigen Anstieg von hoch- und höchstqualifizierten Beschäftigten und der zunehmenden Ausdifferenzierung der Beschäftigtenstruktur stehen die Gewerkschaften perspektivisch vor einem Legitimationsproblem, wenn ihre Bedeutung nicht auf Kernsegmente in Produktionsbereichen reduziert werden soll. Das flexible System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland ermöglichte die gesellschaftliche Umsetzung von strukturellen Anpassungsprozessen, hauptsächlich mithilfe dialogischer und lösungsorientierter Aushandlungsprozesse (z.B. Tarifverträge zu Qualifizierung und Altersteilzeit) durch die Verbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände).

In der Diskussion über den Strukturwandel im Saarland in den vergangenen vier Jahrzehnten werden vor allem der massive Verlust an Arbeitsplätzen in der einst im Saarland dominierenden Montanindustrie und die Bemühungen der regionalen Akteure, neue Arbeitsplätze in anderen Branchen bereitzustellen, angeführt. Ein genauerer Blick hinter die Kulissen der saarländischen Wirtschaft und Gesellschaft zeigt jedoch, dass sich hinter diesem Begriff für die Menschen an der Saar sehr viel mehr verbirgt.

Das wichtigste Ergebnis des Strukturwandels an der Saar ist bekannt: Waren 1970 lediglich 4.000 Menschen im Saarland arbeitslos gemeldet, so hat sich seit

Mitte der 1970er-Jahre die Arbeitslosigkeit in drei Wellen zu immer neuen Spitzenwerten 'hochgeschaukelt'. Der Negativ-Rekord lag im Jahr 1997 mit 56.500 Arbeitslosen. Bis 2005 konnte die Arbeitsmarktlage mit 53.400 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur unwesentlich verbessert werden. Seitdem sind in der Statistik deutliche Fortschritte zu erkennen: 2010 lag die gemeldete Arbeitslosigkeit im Saarland – trotz Wirtschafts- und Finanzkrise – mit knapp 38.000 'nur' so hoch wie Anfang der 1990er Jahre. Allerdings ist dies nur ein Teil der Realität: Die offizielle Unterbeschäftigung im Saarland betrug 2010 über 52.000! Der Hintergrund: Neben den registrierten Arbeitslosen suchten weitere 14.000 Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen noch einen Arbeitsplatz im Saarland – sie werden allerdings nicht als Arbeitslose von der Statistik erfasst.

So erfreulich am aktuellen Rand die Entwicklung der offiziellen Arbeitslosenzahl also auf den ersten Blick erscheinen mag – die Zahlen spiegeln nur teilweise die Realität wider. Für eine gelegentlich schon auftauchende Euphorie besteht kein Anlass: 'Vollbeschäftigung' sieht anders aus.

Hinter den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen verbergen sich tief greifende strukturelle Veränderungen, d.h. auf der Oberfläche von Globalzahlen kommt die eigentliche Dynamik der Veränderungen in der Arbeitswelt kaum zum Vorschein. Deshalb erscheint es sinnvoll, anhand verschiedener Kennziffern einen kleinen Einblick in den tatsächlich stattgefundenen Strukturwandel des Saarlandes zu geben.

Das gilt insbesondere für die Qualität der Arbeitsplätze:

- Der größte Teil der Erwerbstätigen ist nach wie vor sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nicht zu verkennen ist jedoch ein beträchtlicher Bedeutungsverlust der auf diese Art sozial gesicherten Arbeitsplätzen: In den letzten 40 Jahren verringerte sich ihr Anteil von 79% auf 67%. Aber auch innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse gab es in den letzten Jahrzehnten erhebliche Strukturverschiebungen (Branchen, Berufe, Vollzeit/Teilzeit, Betriebsgröße, Altersstruktur, Frauen/Männer, Qualifikation).
- Eindeutiger „Gewinner“ im Strukturwandel der letzten Jahre ist die so genannte „marginale Beschäftigung“, insbesondere die „geringfügige Beschäftigung“ oder 400-Euro-Jobs. Mittlerweile gehört mit rd. 83.000 Beschäftigten nahezu jeder sechste Arbeitsplatz zu diesem Niedriglohnbereich. Fast drei Viertel solcher Arbeitsplätze sind von Frauen besetzt. In manchen Branchen – z.B. Reinigung, Gastgewerbe – arbeiten heute bereits über die Hälfte der Beschäftigten in geringfügigen Arbeitsverhältnissen.

- Das Saarland hat aufgrund seiner montanindustriell geprägten Vergangenheit eine traditionell geringe Selbständigenkultur. Ihr Anteil an allen Erwerbstätigen liegt mit 8% um gut ein Fünftel unter dem Bundesdurchschnitt. Im Bundesländervergleich hat nur Bremen eine niedrigere Selbständigenquote. Seit dem letzten Höhepunkt 1997 weist das Saarland sogar eine rückläufige Zahl an Selbständigen aus. Die aktuelle „Selbständigenlücke“ des Saarlandes gegenüber dem Bundesdurchschnitt beträgt gut 12.000.

Das Saarland hatte wegen der anfänglich hohen Montanabhängigkeit durch den Strukturwandel große Aufgaben zu bewältigen. Wie die heutigen Ergebnisse zu bewerten sind, hängt sehr vom Blickwinkel des Betrachters ab. Aus Arbeitnehmersicht zählen in erster Linie die hohe Arbeitslosigkeit und das massive Vordringen prekärer Arbeitsformen. Man kann aber auf die heute gut aufgestellten industriellen Kerne etwa in der Metall- und Automobilwirtschaft oder die seit Mitte der 1980er-Jahre erfolgreiche Umsetzung innovativer Dienstleistungen, insbesondere im IT-Bereich, hinweisen.

In den nächsten 10 – 15 Jahren wird sich die regionale Wirtschaftspolitik im Saarland an den noch unbewältigt fortbestehenden, aber auch an neuen Herausforderungen orientieren müssen:

- Ein im Bundesvergleich überdurchschnittlicher Bevölkerungsrückgang ist vorprogrammiert. Hauptursache ist der – im Bundesvergleich besonders starke – Rückgang der Geburten: Heute werden nur rund ein Drittel so viele Kinder geboren wie Anfang der 1960er-Jahre. Hinzu kommen anhaltende Abwanderungsverluste ins übrige Bundesgebiet. Trotzdem bleibt die Arbeitsplatznachfrage wegen der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren zunächst noch hoch. Allerdings werden sich die Strukturen drastisch verändern: Bis 2020 verdoppelt sich der Anteil der Älteren (50+) am saarländischen Arbeitsmarkt auf 40%. Dies ist die eigentliche Herausforderung des demografischen Wandels in den nächsten Jahren, auf den die Unternehmen und die Politik bislang nur zögerlich reagieren. Erst ab 2025 wird das Arbeitskräftepotenzial im Saarland unter die heutige Erwerbstätigenzahl fallen. In der Übergangszeit wird sich ohne entsprechende Gegenmaßnahmen zunehmender Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit einstellen.
- Am Saar-Arbeitsmarkt werden weitere gravierende qualitative Umschichtungen stattfinden. Prekäre Arbeitsformen (z.B. Minijobs, Scheinselbstständigkeit, Zeitarbeitsverträge, Leiharbeit, Niedriglöhne trotz Vollzeitarbeit) sind auf dem Vormarsch und sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnisse verlieren an Bedeutung. Die „Flexibilität“ der Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer wird – freiwillig oder erzwungen – weiter steigen. Bei diesem bundesweiten Trend steht das Saarland heute schon mit an der Spitze.

- Die Notlage der öffentlichen Haushalte – Finanzierungssaldo beim Land: 32% im Jahr 2010 – ist nicht mehr durchzuhalten. Dabei handelt es sich weniger um ein Ausgaben- als vielmehr vor allem um ein Einnahmenproblem bei Land und Kommunen. Das Saarland ist davon besonders betroffen. Die Diskussion um eine grundlegende Finanzreform wird deshalb bundesweit – und auch im Saarland – an Stärke gewinnen. Die 2009 neu ins Grundgesetz eingeführte „Schuldenbremse“ verschärft das Problem für das Saarland dramatisch: Im Jahr 2020 dürfen die Länder keine neuen Schulden mehr aufnehmen. Für das Saarland heißt das: Bereits ab 2011 muss das strukturelle Defizit in zehn 10-Prozent-Schritten – also jedes Jahr weitere 80 Mio. € – auf Null reduziert werden.

Deutlich wird: Das Saarland ist im Strukturwandel ein gutes Stück vorangekommen – es bleibt allerdings noch viel für Politik, Wissenschaft, Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tun.

Diese Ausgangssituation, die hier nur kursorisch beschrieben wurde, hatte der Beirat der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes vor Augen, als er das Thema für die Ausschreibung „Strukturwandel im Saarland: Chancen und Risiken“ beschloss. Allen Beteiligten war klar, dass eine umfassende Analyse und Erforschung aller Facetten dieses gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozesses der Gesamtprozess nicht zu leisten ist. Dabei ist eine Verengung auf das technisch-marktorientierte Innovationsverständnis, das weithin als Grundlage für den regionalen Umgang mit Prozessen des Strukturwandels dient, defizitär, denn dieses ignoriert die gesellschaftliche Komplexität dieser Prozesse. Dieser Problematik stellen sich die Beiträge in diesem Band, natürlich können nicht alle Facetten dieses Prozesses beleuchtet werden, sondern nur einige ausgewählte.

Literatur

- Bell, D. (1973) *The Coming of Post-Industrial Society* (New York: Basic Books).
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society* (Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell).

- Fourastié, J. (1954) Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts (Köln: Bund Verlag).
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D. and J. Perraton (1999) Global Transformations (Cambridge: Polity Press).
- Müller-Jentsch, W. und M. Stahlmann (1988) Management und Politik im Prozess fortschreitender Kompetenzen, in Österreichische Zeitschrift für Soziologie 13(2), S.5-31.
- Pries, L. (2008) Die Transnationalisierung der sozialen Welt (Frankfurt/Main: Suhrkamp).

Wolfgang Lerch, Franz-Josef Simon

Strukturwandel im Saarland – ein Überblick

Gliederung

1	Der gesamtwirtschaftliche Rahmen	16
2	Strukturelle Veränderungen am saarländischen Arbeitsmarkt	19
	2.1 Wandel in der Branchenstruktur	19
	2.2 Wandel in der Berufsstruktur	21
	2.3 Polarisierung der Arbeitszeit	22
	2.4 Veränderte Qualität der Arbeitsplätze	24
3	Regionale Strukturpolitik im Saarland – Möglichkeiten und Grenzen	28
	3.1 Montanpolitik	28
	3.2 Regionale Wirtschaftsförderung	31
	3.3 Innovationspolitik	32
	3.4 Mittelstandspolitik	34
	3.5 Saar-Lor-Lux	35
	3.6 Grenzen regionaler Strukturpolitik	36
4	Fazit und Ausblick	37
	Literatur	39

„Strukturwandel“ ist das zentrale Schlagwort, das die wirtschaftliche Entwicklung des Saarlandes in den letzten Jahrzehnten geprägt hat. Festgemacht wird dies zumeist an den massiven Arbeitsplatzverlusten in der einst dominierenden saarländischen Montanindustrie. Ein genauerer Blick auf die Entwicklung der saarländischen Wirtschaft zeigt jedoch, dass sich hinter dem Begriff „Strukturwandel“ für die Menschen an der Saar sehr viel mehr verbirgt als die Veränderung im Branchenmix.

Erwerbsarbeit ist für die meisten Menschen unverändert der wichtigste Weg zur materiellen Existenzsicherung. Dies gilt sowohl für das aktuelle Erwerbseinkommen als auch – über das soziale Sicherungssystem – für andere Lebensphasen wie Arbeitslosigkeit und Rentenbezugszeiten. Veränderungen in der Qualität der Arbeit haben somit häufig weitreichende und vielfältige Folgen. Im folgenden Beitrag sollen auf der Grundlage von Veränderungen am Arbeitsmarkt die verschiedenen Aspekte des quantitativen und qualitativen Strukturwandels an der Saar deutlich gemacht werden (Kap. 2).

Es geht aber nicht nur um die statistisch sichtbaren Ergebnisse des Strukturwandels. Eine spannende Frage ist auch, wie diese Veränderungen durch die regionale Strukturpolitik im Saarland gestaltet wurden bzw. überhaupt regional gestaltbar waren. In Kap. 3 werden die für das Saarland wichtigsten regionalen Handlungsfelder skizziert und bewertet.

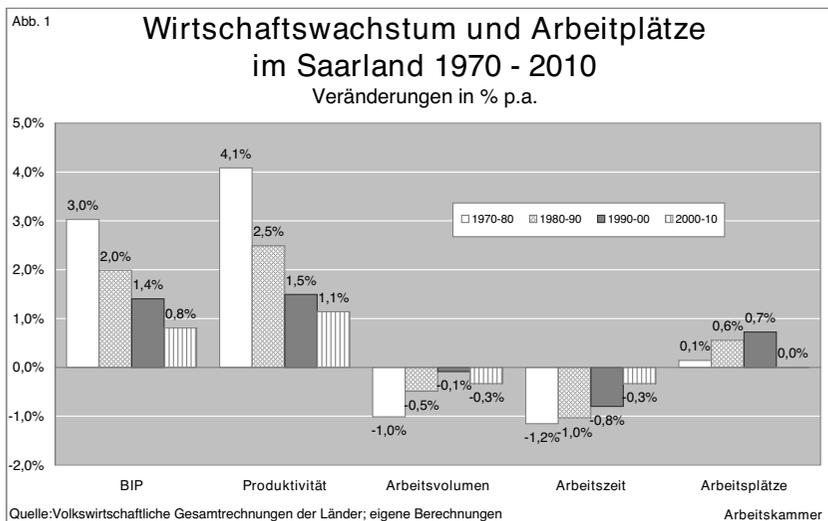
Nach einem kurzen Fazit sollen abschließend – alte und neue – Herausforderungen aufgezeigt werden, vor denen das Saarland in den nächsten 10 bis 15 Jahren steht (Kap. 4). Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Die regionale Strukturpolitik hat noch große Aufgaben vor sich.

1 Der gesamtwirtschaftliche Rahmen

Sowohl die Entwicklung vor und während der jüngsten Wirtschafts- und Finanzkrise als auch die grundlegenden Veränderungen in den letzten vier Jahrzehnten lassen erkennen: Auch in der Wirtschaft regelt „der Markt“ keineswegs alles automatisch. Die Entwicklung ist vielmehr Ergebnis eines sehr komplexen Zusammenspiels vielfältiger individueller, kollektiver, unternehmensstrategischer und politischer Faktoren auf betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Ebene.

Das macht Prognosen über die zukünftige Arbeitsplatzentwicklung so schwierig, offenbart aber auch die vorhandenen Gestaltungsspielräume für Unternehmen, z.B. bei Investitions- und Verlagerungsentscheidungen, Tarifparteien und betriebliche Akteure, z.B. bei Einkommens- und Arbeitszeitfragen, und (Landes-) Politik, z.B. in der Wirtschafts-, Steuer-, Innovationspolitik.

Die praktische Umsetzung dieser Gestaltungsspielräume mündet dann in messbaren Größen wie etwa dem gesamtwirtschaftlichen Wirtschaftswachstum und den betrieblichen Arbeitszeitregelungen. In Abbildung 1 sind die zentralen gesamtwirtschaftlichen Ergebnisse für das Saarland seit 1970 zusammengefasst. Wichtigste Grundlage für das Arbeitsplatzangebot sind die erzeugten Güter und Dienstleistungen. Die im Bruttoinlandsprodukt (BIP) ausgedrückte Wertschöpfung – der übliche Wachstums-Maßstab – war 2010¹ im Saarland real mehr als



doppelt so hoch wie vor 40 Jahren. Offenkundig wird jedoch, dass sich die BIP-Wachstumsraten im langfristigen Trend deutlich verlangsamt haben (Abb. 1, linke Balkengruppe).

Im Vergleich zur bundesdurchschnittlichen Entwicklung zeigen die saarländischen Wachstumsraten seit den 1980er Jahren einen mehr oder weniger großen Rückstand, der zuletzt allerdings nur noch gering war. Insgesamt fiel die saarländische Wachstumsdynamik in den vier Jahrzehnten deutlich niedriger aus (+ 104,4% zu +124,7%).

Durch kontinuierliche betriebliche Rationalisierungen und neue Formen der Arbeitsorganisation wird weniger Arbeit benötigt. Arbeitsmarktrelevant wird das Wirtschaftswachstum deshalb erst unter Berücksichtigung dieses Produktivitätszuwachses². 2010 wurde im Saarland pro Erwerbstätigenstunde eine Wertschöpfung von rd. 42 Euro erarbeitet. Das sind – real gerechnet – 148 Prozent mehr als 1970, d.h. die Produktivität stieg noch schneller als die Produktion. Allerdings schwächten sich auch die Produktivitäts-Zuwachsraten im Zeitverlauf deutlich ab (Abb. 1, zweite Balkengruppe). Die „Beschäftigungsschwelle“, also das Wirtschaftswachstum, das für eine Zunahme der Arbeitsnachfrage mindestens notwendig ist, ist somit langfristig eindeutig geringer geworden.

¹ Daten der amtlichen Statistiken liegen bei Redaktionsschluss bis 2009 vor. In Grafik 1 wurde eigene Schätzungen für 2010 hinzugefügt, um bei der hier vorgenommenen langfristigen Betrachtung den Sondereffekt der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 nicht zu stark zu gewichten.

² Hier gemessen als BIP je Erwerbstätigenstunde.

Die Produktivitätssteigerungen vermindern aber nicht nur die Nachfrage nach Arbeit. Sie sind gleichzeitig die wichtigste Quelle für die Erhöhung des gesellschaftlichen Wohlstandes, auch und gerade für einen funktionierenden Sozialstaat. Offen – d.h. gestaltbar – ist allerdings, an wen und wie die erarbeitete Leistung verteilt wird, kurz: die Verteilungsfrage. Und hier sind auch im Saarland erhebliche Fehlentwicklungen zu beklagen (Arbeitskammer 2010).

BIP-Wachstum und Produktivität bestimmen im Zusammenspiel die nachgefragte Arbeitsmenge, das so genannte Arbeitsvolumen. Da die Produktivitätssteigerungen stärker ausfielen als die Produktionszuwächse, nahm die im Saarland benötigte Arbeitsmenge kontinuierlich ab (Grafik 1, mittlere Balkengruppe). Ergebnis: Zwar wurden 2010 im Saarland über 104% mehr Güter und Dienstleistungen hergestellt als noch 1970, dafür war jedoch ein Sechstel weniger Arbeitseinsatz erforderlich.

Auch in Zukunft wird das nachgefragte Arbeitsvolumen letztlich vom Verhältnis zwischen BIP-Wachstum und Produktivität abhängen. So unsicher die Prognosen im Einzelnen auch sein mögen: Für eine Umkehr des langfristig abnehmenden Trends nachgefragter Arbeitsmenge spricht wenig.

Angesichts des seit langem rückläufigen Arbeitsvolumens erwies sich die Verkürzung der Arbeitszeit als die entscheidende „Stellschraube“, um die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu kanalisieren. Die Arbeitszeit je Erwerbstätigen lag 2010 um fast 30% unter der des Jahres 1970. Die durchschnittliche Arbeitszeit ging kontinuierlich zurück, wenn auch in den letzten Jahren weniger deutlich (Abb. 1, vierte Balkengruppe – vergl. auch Kap. 2.3). Ergebnis ist: Obwohl das Arbeitsvolumen sinkt, steigt die Zahl der Erwerbstätigen (Abb. 1, rechte Balkengruppe).

Das wichtigste Ergebnis der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in den vergangenen vier Jahrzehnten ist bekannt: Waren 1970 lediglich 4.000 Menschen im Saarland arbeitslos gemeldet, so hat sich seit Mitte der 1970er-Jahre die Arbeitslosigkeit in drei Wellen zu immer neuen Spitzenwerten „hochgeschaukelt“. Der Negativ-Rekord lag im Jahr 1997 mit 56.500 Arbeitslosen. Bis 2005 konnte die Arbeitsmarktlage mit 53.400 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur unwesentlich verbessert werden. Seitdem sind deutliche Fortschritte zu erkennen: 2010 lag die gemeldete Arbeitslosigkeit im Saarland – trotz Wirtschafts- und Finanzkrise – mit knapp 38.000 „nur“ so hoch wie Anfang der 1990er Jahre. Allerdings ist dies nur ein Teil der Realität: Die offizielle Unterbeschäftigung im Saarland betrug 2010 über 52.000! Der Hintergrund: Neben den registrierten Arbeitslosen suchten weitere 14.000 Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen noch einen Arbeitsplatz im Saarland.

Hinzu kommt eine erhebliche „Stille Reserve“ von aus dem Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen. Ein durch die Montangeschichte geprägter saarlandspezifischer Aspekt schlägt sich in noch heute niedrigen Erwerbsquoten statistisch nieder (z.B. Frauen -4,1 Prozentpunkte, ältere Männer: -6,9 Prozentpunkte bei den 55-65Jährigen in 2009 gegenüber Bundesdurchschnitt (West)). Allein durch die niedrigere Erwerbsbeteiligung beträgt die saarspezifische „Stille Reserve“ noch einmal mehr als die Hälfte der offiziellen Arbeitslosenzahlen.

So erfreulich die Entwicklung der offiziellen Arbeitslosenzahl am aktuellen Rand also auf den ersten Blick sein mag – die Zahlen spiegeln nur teilweise die Realität wider. Für eine gelegentlich schon auftauchende Euphorie besteht überhaupt kein Anlass: „Vollbeschäftigung“ sieht anders aus. Dafür genügt schon ein Blick in die Arbeitsmarktstatistik: Im Saarland waren einmal nur 1.537 Arbeitslose bei den Arbeitsämtern gemeldet – leider ist das wirklich schon sehr lange her (= September 1962). Damals boomte die Saar-Wirtschaft besonders stark – trotz der wirklichen Arbeitskräfteknappheit!

Hinter diesen Rahmenbedingungen der gesamtwirtschaftlichen Größen in den letzten vier Jahrzehnten verbergen sich tiefgreifende strukturelle Veränderungen, d.h. auf der Oberfläche von Globalzahlen kommt die eigentliche Dynamik der Veränderungen in der Arbeitswelt kaum zum Vorschein. Im Folgenden soll deshalb versucht werden, anhand verschiedener Kennziffern einen kleinen Einblick in den tatsächlich stattgefundenen Strukturwandel des Saarlandes zu geben.

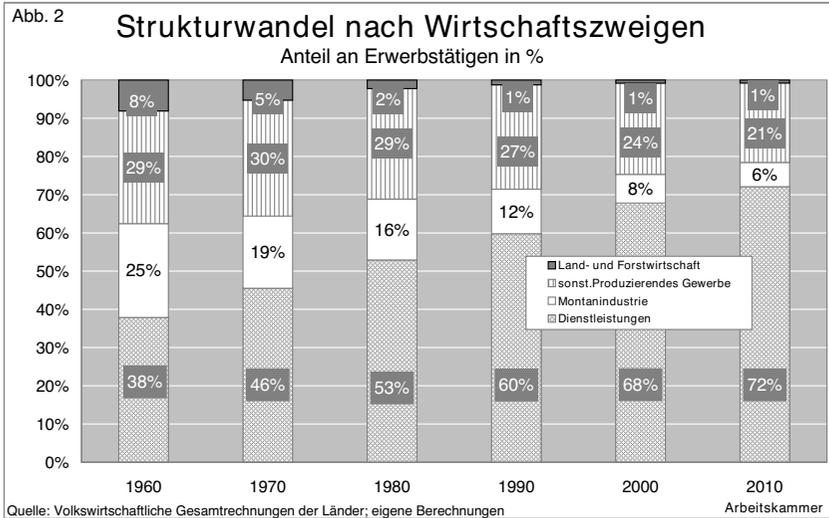
2 Strukturelle Veränderungen am saarländischen Arbeitsmarkt

2.1 Wandel in der Branchenstruktur

Zumeist wird der Strukturwandel an den veränderten Branchengewichten festgemacht. Hier hat das Saarland in der Tat seit 1960 imposante Veränderungen aufzuweisen:

- Insbesondere die seit dem 19. Jahrhundert das Saarland prägende Montanindustrie hat ihre einst dominierende Rolle als direkter Arbeitsplatzanbieter verloren. Noch 1970 stellte die Montanindustrie mit über 80.000 Arbeitsplätzen jeden vierten Arbeitsplatz im Saarland³. 2010 sind davon

³ Unter Beachtung der indirekten Arbeitsplatzabhängigkeiten in vor- und nachgelagerten Branchen kann von einer Montanabhängigkeit von fast 50% ausgegangen werden.



nur ein gutes Drittel übrig, in der Kohle- und Stahlindustrie des Saarlandes arbeiten heute „nur“ noch 6% der Beschäftigten. Und das Ende des Kohlebergbaus ist klar definiert: Mitte 2012. Für die heute noch rd. 3.000 Bergleute soll dies zwar sozialverträglich abgewickelt werden – ein zentrales Kapitel der saarländischen Industriegeschichte geht damit aber unwiderruflich zu Ende. Von der Montanindustrie übrig bleibt dann noch die Stahl- und weiterverarbeitende Industrie, die sich nach schweren Krisen – z.B. Saarstahl-Konkurs 1993 – heute als stabile Stütze der saarländischen Wirtschaft präsentiert.

- Das sonstige Produzierende Gewerbe zeigt in den letzten vier Jahrzehnten ein sehr differenziertes Bild. Positiv entwickelt hat sich die Automobilindustrie. Die Kfz-Industrie bietet heute alleine schon 22.000 Arbeitsplätze; zusammen mit der Zuliefererindustrie bietet der Autobereich heute zusammengerechnet im Saarland rund 42.000 Beschäftigten Arbeit. Rückläufige Entwicklungen gibt es dagegen z.B. in der traditionsreichen Keramikindustrie, im Gummi- und Kunststoffbereich oder dem saarländischen Druckgewerbe.
- Im Dienstleistungsbereich sind aktuell 71% aller Erwerbstätigen im Saarland tätig. 1970 waren es lediglich 46%. Treibende Kräfte dieser Entwicklung waren vor allem personenbezogene und Unternehmens-Dienstleister.

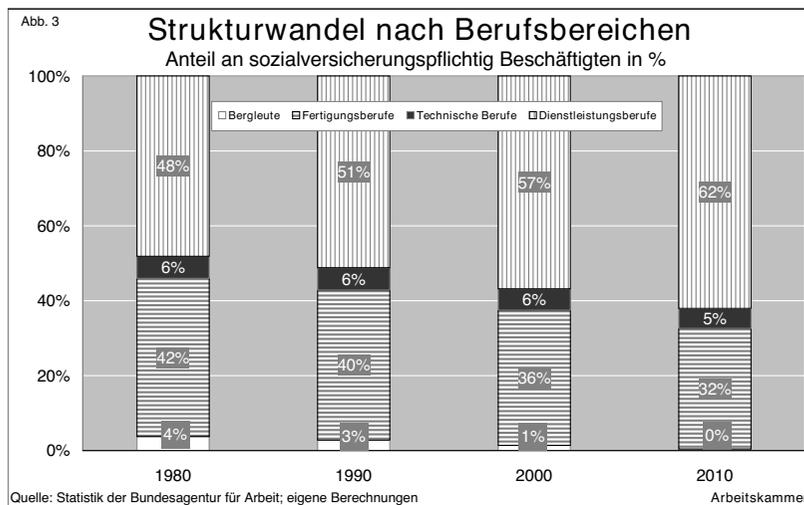
Eine genauere Betrachtung dieser Strukturveränderung zeigt indes ein differenzierteres Bild: Im industriellen Bereich wurde die Wertschöpfungstiefe im

Zeitverlauf deutlich verringert, d.h. Tätigkeiten, insbesondere dienstleistungsnahe, wurden aus dem produzierenden Bereich ausgegliedert („Outsourcing“). Viele der in der Statistik als „neu“ ausgewiesenen Dienstleistungsarbeitsplätze wurden also nicht wirklich zusätzlich geschaffen, sondern durch Auslagerungen aus produzierenden Branchen „verlagert“.

Ergebnis dieser weit verbreiteten Unternehmensstrategie ist, dass heute eine sehr enge Abhängigkeit zwischen produzierender und (unternehmens-) dienstleistender Wirtschaft besteht. Dabei ist die Reihenfolge bezüglich der Abhängigkeit klar und für die regionale Strukturpolitik sehr bedeutsam: Der industrielle Kern mit seinen zum Teil weltweiten Absatzmärkten bestimmt auch heute noch entscheidend über das Wohl und Weh der saarländischen Konjunktur. Besonders deutlich wurde dies in der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise: Die Wertschöpfung sank 2009 im industrie – und exportabhängigen Saarland mit –7,9% sehr viel stärker als in (fast) allen Bundesländern – und erholte sich 2010 dank wieder guter Exporte mit + 5% ebenfalls sehr viel schneller als im übrigen Bundesgebiet.

2.2 Wandel in der Berufsstruktur

Einen tieferen Einblick in der strukturellen Veränderungen jenseits der unternehmensstrategischen Überlegungen vermittelt die Betrachtung nach Berufen.



Auch hier zeigt sich der Strukturwandel deutlich, allerdings mit anderen Schwerpunkten:

- Angesichts der rückläufigen Entwicklung des Saar-Bergbaus wenig überraschend ist der starke Rückgang der Berufsgruppe der Bergleute.
- Zwar ist auch die Zahl der Beschäftigten in Fertigungsberufen insgesamt rückläufig, z.B. für Schlosser, Mechaniker, Bauberufe und Elektriker. Jedoch sind hier einzelne Differenzierungen angebracht. So nimmt z.B. die Zahl der als Montierer und Hilfsarbeiter tätigen Beschäftigten langfristig sogar zu.
- Auch bei den technischen Berufen ist die Entwicklung entgegen der landläufigen Einschätzung keineswegs einheitlich. Zwar gewinnen die Arbeitsplätze für Ingenieure deutlich dazu. Gleichzeitig ist jedoch die Zahl der beschäftigten Techniker und technischen Sonderfachkräfte rückläufig; insbesondere im letzten Jahrzehnt überwog deren Rückgang sogar deutlich.
- Eindeutige Gewinner sind die Dienstleistungsberufe. Die absolut größte Zunahme findet bei den Verwaltungs- und Büroberufen statt – mit schwächer werdender Tendenz. Die stärkste Dynamik ist in den Gesundheitsdienstberufen und bei den Sozial- und Erziehungsberufen festzustellen.

2.3 Polarisierung der Arbeitszeit

Das Bild des Strukturwandels im Saarland ist geprägt von Arbeitsplatzverlusten vor allem bei Kohle und Stahl. Gleichwohl zeigt die amtliche Statistik im langfristigen Trend einen erheblichen Arbeitsplatzzuwachs an: 2010 weist die Erwerbstätigen-Statistik für das Saarland 67.000 Arbeitsplätze mehr aus als 40 Jahre zuvor.

Offenkundig ist: Angesichts des rückläufigen Arbeitsvolumens erwies sich auch im Saarland die Verkürzung der Arbeitszeit als die entscheidende „Stellschraube“. Die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen lag 2010 mit 1.380 Stunden um rd. 30% unter der des Jahres 1970.

Hinter solchen Durchschnittszahlen verbergen sich allerdings gravierende Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt. Diese vollzogen sich keineswegs als „Selbstläufer“. Sie sind vielmehr Resultat vieler betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher – häufig politisch sehr umstrittener – Entscheidungen. Ergebnis ist eine in den letzten Jahren zunehmende Polarisierung der Arbeit durch flexibilisierte Erwerbsformen:

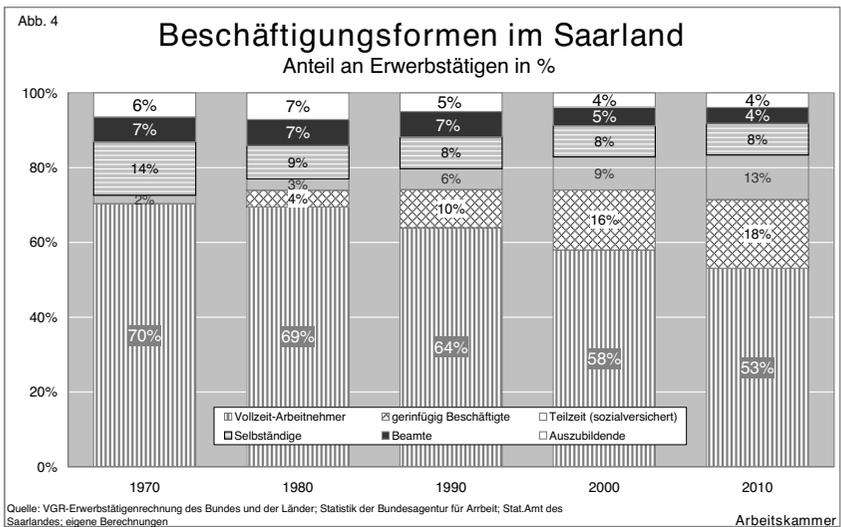
- Verringerte sich für die Vollzeit-Beschäftigten die Arbeitszeit in den 1970er- und 1980er-Jahren noch als Resultat bewusster Politik der Arbeitszeitverkürzung nahezu kontinuierlich jährlich um fast 1 Prozent, so ist dieser langjährige Trend seit Beginn der 90er-Jahre zum Stillstand gekommen – und hat sich mittlerweile sogar umgekehrt: Die tatsächliche Jahresarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmern stieg in den letzten Jahren bundesweit wieder an und lag kurz vor der Wirtschafts- und Finanzkrise mit 1.682 Stunden in 2007 um rund 30 Stunden über dem Durchschnitt der 1990er-Jahre. 2010 wurde dieser Wert schon fast wieder erreicht. Die hohe Flexibilität der betrieblichen Arbeitszeit war der entscheidende Grund, warum die hohen Produktionsausfälle während der Wirtschafts- und Finanzkrise nur sehr gedämpft auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind.
- Auffallend ist die Spreizung der Arbeitszeit nach Qualifikationsstufen: je höher der Berufsstatus desto mehr Überstunden (Anger 2006). Mehrarbeit – zunehmend auch unbezahlt – gehört insbesondere in den höheren Qualifikationsstufen immer mehr zur Tagesordnung.
- Stark zugenommen haben in den letzten Jahren die Teilzeit-Arbeitsplätze. Hier ist zudem eine zunehmende Vielfalt an Erwerbsformen entstanden. Neben der seit langem steigenden Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse spielt vor allem der starke Anstieg von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit kurzen Arbeitszeiten und geringen Verdiensten eine Rolle, die zum (großen) Teil Vollzeitarbeitsplätze, z.B. im Handel oder bei den Postdiensten, ersetzt haben. Die Besetzung dieser Teilzeitstellen geschieht aus Beschäftigtensicht allerdings häufig nicht freiwillig, sondern mangels Alternativen. Statistisch wirkt sich dies zwar ebenfalls als Senkung der durchschnittlichen pro-Kopf-Arbeitszeit aus – ohne dass allerdings die Politik der bewussten Arbeitszeitverkürzung fortgesetzt wurde.

Mit diesen veränderten Arbeitszeitmustern einher geht eine stark erhöhte Erwerbsbeteiligung, insbesondere der saarländischen Frauen. Ihre Erwerbsquote verdoppelte sich seit Anfang der 1970er-Jahre nahezu (von 34% auf 65% in 2009). Der Negativ-Abstand in der Erwerbsbeteiligung zum Bundesdurchschnitt konnte so deutlich verkleinert werden, beträgt aber immer noch rund gut 4 Prozentpunkte und ist in den letzten zehn Jahren nicht kleiner geworden.

2.4 Veränderte Qualität der Arbeitsplätze

Weithin bekannt ist, dass das Saarland durch Krisen in den beiden Schwerpunkt-Branchen Kohle und Stahl seit Anfang der 1960er-Jahre einen tief greifenden Strukturwandel durchlebt. Weniger öffentlich diskutiert werden andere Strukturveränderungen, die gleichwohl einen einschneidenden Wandel am saarländischen Arbeitsmarkt dokumentieren und wichtige Hinweise auf die heute vorhandene Arbeitsmarktsituation geben.

Die qualitativen Veränderungen am saarländischen Arbeitsmarkt zeigen sich insbesondere in folgenden Entwicklungen (s. Abb. 4):

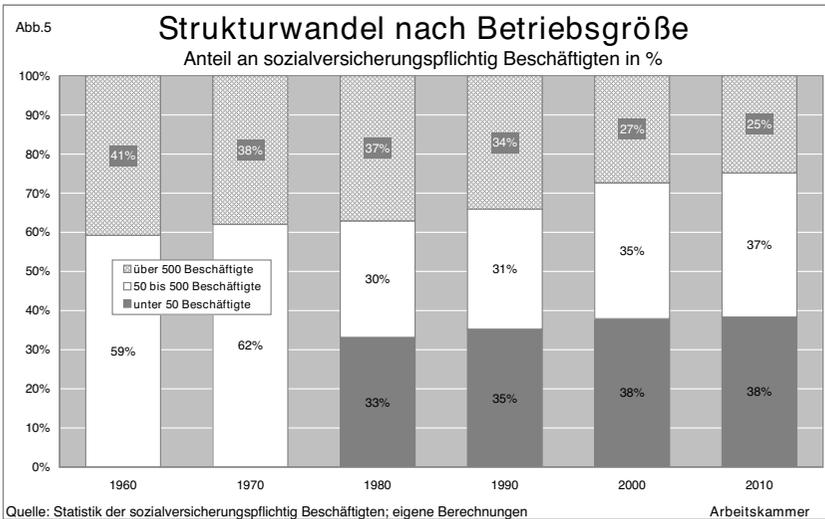


- Verlierer waren vor allem die sogenannten „Normalarbeitsverhältnisse“. Die Zahl der Vollzeit-Arbeitsplätze ging seit 1970 um 50.000 (= -15%) zurück. Gleichzeitig nahmen die (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitarbeitsplätze stark zu und stellen heute bereits 18% aller sozial abgesicherten Arbeitsverhältnisse.
- Eindeutiger „Gewinner“ im Strukturwandel der letzten Jahre ist die so genannte „marginale Beschäftigung“, insbesondere die „geringfügige Beschäftigung“ oder 400-Euro-Jobs. Mittlerweile gehört mit rd. 83.000 Beschäftigten nahezu jeder sechste Erwerbstätige in diesen Niedriglohnbereich. Fast drei Viertel (73%) solcher Arbeitsplätze sind von Frauen besetzt. In manchen Branchen – z.B. Reinigung, Gastgewerbe – arbeiten

heute bereits über die Hälfte der Beschäftigten in geringfügigen Arbeitsverhältnissen.

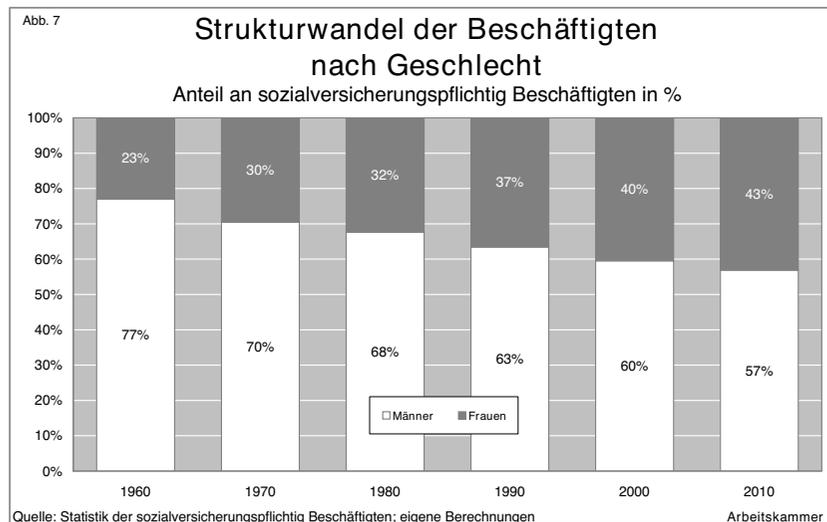
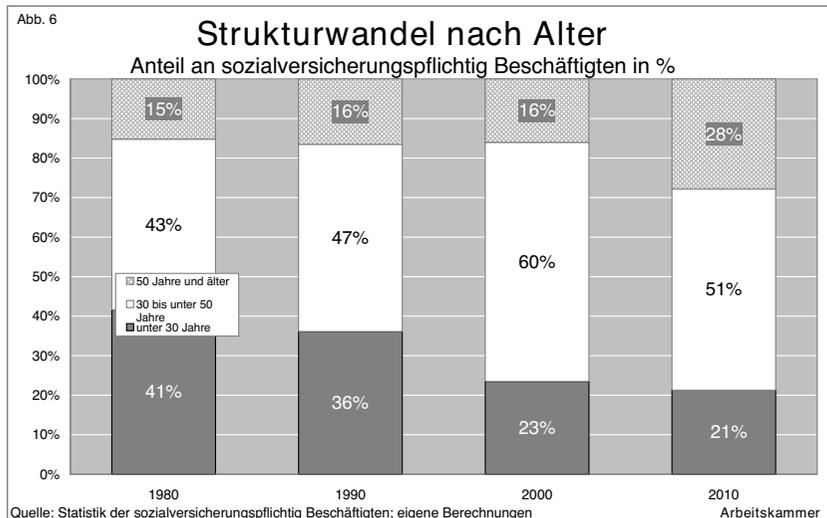
- Die Beamten haben quantitativ erheblich an Bedeutung verloren. Nur noch 4% der saarländischen Beschäftigten stehen heute in einem solchen Dienstverhältnis (1970: 7%). Hintergrund sind insbesondere Stellenabbau und Privatisierungsaktivitäten bei Bahn und Post, aber auch bei Bund, Land und Gemeinden.
- Das Saarland hat aufgrund seiner montanindustriell geprägten Vergangenheit eine traditionell gering ausgeprägte Selbständigenkultur. Bis Anfang der 90er-Jahre sank – lange durch den Rückgang der Landwirtschaft verursacht – die Zahl der Selbständigen. Seitdem hat ihre Zahl wieder leicht zugenommen, bis Mitte des letzten Jahrzehnts durch verschiedene politische Maßnahmen massiv unterstützt (Stichwort „Ich-AG“). Am aktuellen Rand lässt die Dynamik jedoch wieder erkennbar nach. 2009 betrug der Selbständigen-Anteil an allen Erwerbstätigen an der Saar – wie Anfang der 1990er Jahre – 8,4% und lag damit um ein Fünftel unter dem Bundesdurchschnitt⁴. Die aktuelle „Selbständigenlücke“ des Saarlandes gegenüber dem Bundesdurchschnitt beträgt gut 12.000.
- Der größte Teil der Erwerbstätigen ist zwar nach wie vor sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nicht zu verkennen ist jedoch ein erheblicher Bedeutungsverlust der auf diese Art sozial gesicherten Arbeitsplätze: In den letzten 40 Jahren wurde der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen von 79% auf 67% verringert. Aber auch innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse kam es in diesem Zeitraum zu erheblichen Strukturveränderungen:
- Verändert hat sich im Strukturwandel auch die Bedeutung der Großbetriebe (mehr als 500 Beschäftigte) für das Saarland. Sie stellen heute noch 25% der Arbeitsplätze (1960: 41%). Gleichzeitig stieg die Stellenzahl in Klein- und Mittelbetrieben. Dahinter steckt allerdings nicht immer ein dynamisches Wachstum dieser Unternehmensform, sondern häufig schlicht der Abbau bzw. Strukturveränderungen („Outsourcing“) in Großunternehmen (vergl. auch Kap. 2.1) (s. Abb. 5).
- Der heute viel diskutierte demografische Wandel ist auf dem saarländischen Arbeitsmarkt längst angekommen: Die Zahl der jungen Arbeitnehmer/innen (unter 30 Jahren) hat sich seit 1980 mehr als halbiert, auch wegen zunehmender Bildungsbeteiligung. Gleichzeitig gewinnt seit Ende der Neunzigerjahre die Beschäftigung Älterer (50 Jahre und älter) – in der

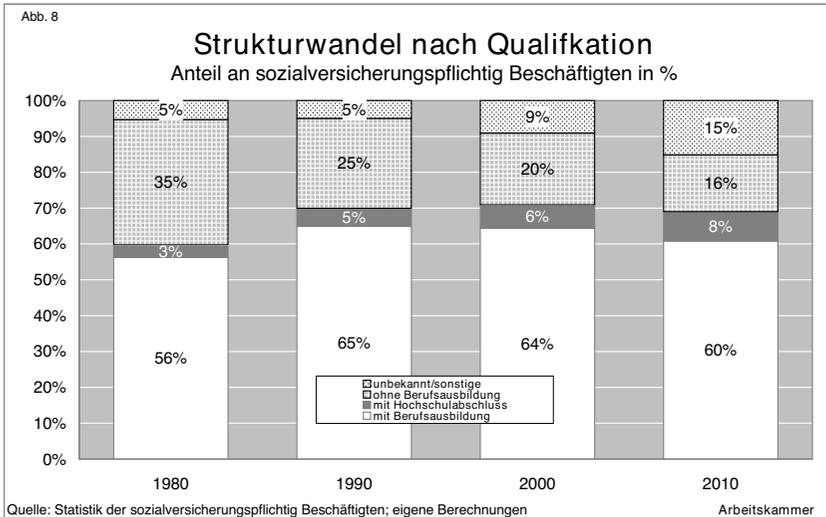
⁴ Im Bundesländervergleich besitzt nur Bremen einen niedrigeren Selbständigen-Anteil.



öffentlichen Diskussion noch weitgehend unbemerkt – rasch an Bedeutung (28% in 2010 zu 16% im Jahr 2000) (s. Abb. 6).

- Der Frauen-Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg kontinuierlich auf 43 Prozent. Gleichzeitig waren die Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer aufgrund des Branchenstrukturwandels – auch absolut – rückläufig. Die Zunahme der Frauenbeschäftigung beschränkt sich allerdings seit 2000 ausschließlich auf Teilzeitarbeitsplätze – und stabilisiert damit das gesellschaftliche Modell der „Zu-Verdienerrolle“ der Frauen (s. Abb. 7).
- Deutliche Veränderungen zeigt auch der langfristige Vergleich der erworbenen Qualifikationen. Der Anteil der Hochschulabsolventen steigt zwar deutlich an, bleibt jedoch mit 8 Prozent (Juni 2010) hinter dem Bundeswert zurück. Unverändert den weitaus größten Teil stellen die Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung. Die Beschäftigung ohne Berufsausbildung hat sich in den letzten drei Jahrzehnten nahezu halbiert, bildet aber mit 16% immer noch – vor allem wenn die 15% mit unbekannter Ausbildung mitberücksichtigt werden – ein erhebliches Potenzial zur Behebung eines eventuellen Facharbeitermangels (s. Abb. 8).





3 Regionale Strukturpolitik im Saarland – Möglichkeiten und Grenzen

Das Saarland hat einen heftigen Strukturwandel hinter sich. Der Wegfall von Arbeitsplätzen erschien in den zurückliegenden vier Jahrzehnten häufig als ökonomische Zwangsläufigkeit einer montanindustriellen Monostruktur. Entsprechend hoch waren und sind die Erwartungen an die regionale Wirtschaftspolitik zur Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Im Folgenden wird an fünf Handlungsfeldern aufgezeigt, welche Schwerpunkte die regionale Strukturpolitik im Saarland seit 1970 gesetzt hat. Zu beachten ist freilich: Regionaler Strukturpolitik stehen keine Wunderinstrumente zur Verfügung. Die Grenzen ihrer Einflussmöglichkeit dürfen gerade in einem kleinen Bundesland wie dem Saarland nicht übersehen werden (Kap. 3.6).

3.1 Montanpolitik

Die wirtschaftliche Entwicklung des Saarlandes ist seit Beginn der Industrialisierung zu Beginn des 19. Jahrhunderts untrennbar mit der Montanindustrie, d.h. dem Bergbau und der eisenschaffenden und -verarbeitenden Industrie,

verbunden. So stehen bei einem historischen Blick auf den Strukturwandel an der Saar zumeist die erste Kohlekrise Anfang der 1960er-Jahre und die erste Stahlkrise Mitte der 1970er-Jahre im Mittelpunkt (vgl. z.B. Busemann 2005, Hahn 2003). Beide Krisenerscheinungen waren keine auf das Saarland beschränkten Probleme, sondern Teil eines weltweiten – damals noch nicht „Globalisierung“ genannten – Veränderungsprozesses, die das Saarland aufgrund der Monostrukturierung besonders getroffen hat.

Die Bedeutung der Montanindustrie für das Saarland geht weit über die messbare Zahl der direkt und indirekt von Kohle und Stahl abhängigen Arbeitsplätze hinaus: Das politische, kulturelle und gesellschaftliche Leben im Saarland war zwei Jahrhunderte montan geprägt. Das reicht von den bis heute sehr lebendigen Bergmannsvereinen bis zur traditionell geringen Erwerbstätigkeit der saarländischen Frauen. Montanpolitik war und ist im Saarland deshalb nicht nur regionale Wirtschaftspolitik. Die Kohlevorräte waren lange begehrt und Gegenstand politischer und militärischer Auseinandersetzungen. Eine solche Tradition beeinflusst die politische Kultur im Land bis heute (siehe dazu auch Esser/Fach/Väth 1983). Zur dieser politischen Kultur gehört in den letzten Jahrzehnten auch die Montanmitbestimmung, d.h. die paritätische Besetzung der Aufsichtsräte der Bergbau- und Stahlunternehmen (vgl. z.B. Kotthoff/Ochs 1988). Sie erwies sich als wesentlicher Gestaltungsfaktor saarländischer Montanpolitik – das gilt auch heute noch.

Dabei waren die realen Handlungsspielräume für eine eigenständige, aktive saarländische Montanpolitik nominell eher gering. Vor dem Hintergrund des weltweiten Aktionsrahmens der Unternehmen auf dem Energie- und Stahlmarkt, der seit 1952 mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS)⁵ erfolgten Europäisierung und der von allen Bundesregierungen vertretenen Festlegung von „Energiepolitik als nationale Aufgabe“ konzentrierte sich die Montanpolitik im Saarland vor allem auf Steuerung und soziale Abfederung des massiven Arbeitsplatzabbaus. Die dabei erreichten (relativen) Erfolge sicherten in erster Linie einen sozialverträglichen Strukturwandel – was häufig als Beleg für die positiven Effekte der Montanmitbestimmung gesehen wird. Gerade im Bereich der Stahlindustrie zeigt sich jedoch, dass der Einfluss der Montanmitbestimmung weit darüber hinaus geht und auch unternehmensstrategische Fragen umfasst.

⁵ Der Vertrag zur Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) wurde 1952 mit einer Laufzeit von 50 Jahren abgeschlossen und endete fristgerecht 2002 mit dem Übergang in die Europäischen Verträge. Die EGKS zählt neben der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG-Vertrag 1957) und der Europäischen Atomunion (EAU-Vertrag 1957) zu den Grundlagen der europäischen Vereinigung.

Während in den fünfziger Jahren bis zur ersten Bergbaukrise 1959 noch 65.000 Menschen im saarländischen Steinkohlenbergbau beschäftigt waren, wurde die Arbeitsplatzzahl im folgenden Jahrzehnt mehr als halbiert (auf 25.000 Beschäftigte in 1970). In den Folgejahren schwächte sich – vor dem Hintergrund der Ölpreiskrisen 1974 und 1982 – das Tempo des Arbeitsplatzabbaus zunächst ab. 1990 waren noch 18.000 Menschen im Saar-Bergbau beschäftigt. Im Zuge der „Kohlerunden“ von 1991 und 1997 wurde die Beschäftigungszahl im Saar-Bergbau auf 5.100 Anfang 2007 vermindert. Und dass dies alles ohne betriebsbedingte Kündigungen geschah, ist eine große (sozial-)politische Leistung – wenn auch häufig genug gegen erhebliche Widerstände durchgesetzt. Im Februar 2007 legten der Bund, die Bundesländer Saarland und Nordrhein-Westfalen, das Unternehmen RAG AG und die Gewerkschaft IGBCE dann in einem „Eckpunktepapier“ fest, die subventionierte Steinkohleförderung in Deutschland zum Jahresende 2018 sozialverträglich endgültig zu beenden. Im Jahr 2012 ist eine nochmalige Überprüfung dieses Beschlusses vorgesehen – für das Saarland jedoch nicht: Nicht zuletzt auf aktives Betreiben der saarländischen Landesregierung ist das Ende des Saar-Bergbaus Mitte 2012 mittlerweile beschlossene Sache.

Auch in der saarländischen Stahlindustrie folgte seit Mitte der 1970er-Jahre lange Zeit eine Krisensituation der anderen. Im Ergebnis gingen in den folgenden 20 Jahren 60% der ehemals 54.000 Arbeitsplätze verloren. 1987 wurde zur Unterstützung des Umbaus die „Stahlstiftung“ als eine der bundesweit ersten – in der heutigen Terminologie – „Beschäftigungsgesellschaften“ ins Leben gerufen (Bosch 1989). Die Krise der Stahlindustrie gipfelte 1993 im Konkurs der Saarstahl AG. Mit den daraus folgenden Entscheidungen, insbesondere zur Fortsetzung der Produktion während des fast neunjährigen Konkursverfahrens, hat sich die Situation allerdings grundlegend verändert: Dreh- und Angelpunkt der Saar-Stahlindustrie ist heute die 2001 gegründete Montanstiftung Saar. Gerade in der letzten Wirtschafts- und Finanzkrise zeigte sich, dass die saarländische Stahlindustrie mit den beiden verflochtenen Unternehmen Saarstahl AG und AG der Dillinger Hüttenwerke – auch beschäftigungsmäßig – wieder zu einem stabilen und erfolgreichen Industriekern für das Saarland geworden ist.

Neben dem eher reaktiven Teil des Krisenmanagements gab es aber auch vielfältige aktive Bemühungen um den Aufbau von Alternativen zur Montanindustrie. Ein wichtiger Ansatzpunkt war dabei die Forderung an den Bund, den Strukturwandel im Saarland gesondert zu unterstützen. So forderte schon 1977 die damalige Landesregierung in einem Saar-Memorandum Hilfen des Bundes zur Umstrukturierung der Montanindustrie und zur Ansiedlung neuer Betriebe (Saarland, Der Chef der Staatskanzlei 1977). Weitere Saar-Memoranden an die Bundesregierung folgten in den Jahren 1986, 1997 und 2005. Diese Memoranden

wurden nicht nur parteiübergreifend von der gesamten saarländischen Politik getragen, sondern – seit 1993 institutionalisiert in der „Saar-Gemeinschaftsinitiative“ (SGI) – auch von den Wirtschafts- und Sozialpartnern, den Kirchen und anderen gesellschaftlichen Gruppen einvernehmlich gestützt. Die Ergebnisse sind angesichts dieser Forderungen eher bescheiden: Statt der noch im Saar-Memorandum von 2005 angemeldeten 2,5 Mrd. € werden dem Saarland im Rahmen des Eckpunktevereinbarung zur Beendigung des Bergbaus tatsächlich 0,1 Mrd. € Strukturhilfe zur Verfügung gestellt.

3.2 Regionale Wirtschaftsförderung

Zentrales Handlungsfeld jeder regionalen Wirtschaftspolitik ist die Wirtschaftsförderung, d.h. die direkte und indirekte Unterstützung der heimischen bzw. ansiedlungswilligen Unternehmen. Mit den Instrumenten der Wirtschaftsförderung sollen die regionalen Standortfaktoren positiv beeinflusst und so die regionale Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden.

Regionalpolitik ist in der Bundesrepublik im Prinzip als Aufgabe der Bundesländer angelegt. Seit 1969 regelt die „Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) die Zusammenarbeit der Länder und die Mitwirkung des Bundes. Die GRW gilt auch nach der so genannten Föderalismusreform I als eines der Kernstücke des bundesdeutschen kooperativen Föderalismus (Art. 91a Grundgesetz). Mit der Bildung des Gemeinsamen Marktes in der Europäischen Union haben sich die Rahmenbedingungen für die regionale Wirtschaftsförderung allerdings grundlegend verändert: Die Begünstigung einzelner Unternehmen ist grundsätzlich mit dem EG-Vertrag (Art. 87 Abs. 1) unvereinbar. Die EU-Kommission überwacht dies mit dem Instrument der Beihilfenkontrolle immer ausgefeilter. Mit der Verabschiedung der Einheitlichen Europäischen Akte 1986 wurde die europäische „Kohäsionspolitik“ als Ausnahmeregelung etabliert, in dessen Rahmen regionale Wirtschaftsförderung betrieben werden kann. Auch das Saarland hat in den letzten 25 Jahren als vom Strukturwandel besonders betroffene Region von dieser Möglichkeit, insbesondere durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), profitiert.

Neben den zum Teil massiven Finanzhilfen gewinnen allerdings „weiche“ Faktoren – von der Bereitschaft der Beschäftigten, Schichtarbeit zu leisten, bis hin zur Schnelligkeit bei Genehmigungsverfahren – im interregionalen Wettbewerb zunehmend an Bedeutung. Nicht nur in Zeiten existenzieller Finanznot der öffentlichen Haushalte wird den nicht-finanziellen Faktoren von der regionalen Wirtschaftspolitik deshalb zu Recht ein wachsender Stellenwert beigemessen.

Dies gehört schon seit Jahren zur unabweisbaren Standardaufgabe eines jeden saarländischen Wirtschaftsministers. Wie sich dies konkret niederschlägt, lässt sich allerdings empirisch kaum messen. Für eine systematische Erfassung stehen keine geeigneten wissenschaftlichen Instrumente zur Verfügung.

3.3 Innovationspolitik

Die Forschungs- und Technologiepolitik (FuT-Politik) als eigenständiger Politikansatz wurde von den Bundesländern seit Mitte der 1970er-Jahre entwickelt. Der Leitgedanke, mit FuT-Politik die Wettbewerbsfähigkeit nicht nur im internationalen Vergleich zu beeinflussen, sondern auch auf regionale Standortkonkurrenz zu übertragen, gewann rasch an Zustimmung. 1976 legte Baden-Württemberg als erstes Bundesland ein eigenes Technologieprogramm auf. Das Saarland erließ 1979 erstmals „Richtlinien zur Förderung von Technologie und Entwicklung“ in mittelständischen Unternehmen.

1984/85 kam es im Saarland zu einer intensiven Diskussion um die Innovationsschwäche des Bundeslandes. Ausgangspunkt war, dass die Region sich in nahezu allen relevanten Statistiken, z.B. über innovative Branchen, Eigenaufwendungen der saarländischen Wirtschaft für Forschung und Entwicklung oder Innovationstätigkeit der Unternehmen, am Schluss des Bundesländer-Ranking befand. In der Diagnose „Innovationsschwäche bei hohem Strukturwandelbedarf“ war man sich relativ rasch einig.

In der Folge des Regierungswechsels 1985 (von der CDU/FDP-Koalition zur SPD-Regierung) wurde die Neuausrichtung der saarländischen FuT-Politik intensiv diskutiert und schließlich 1987 vom Saarländischen Landtag einstimmig verabschiedet. In einem Zieldreieck sollten „die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Humanisierung der Arbeit und Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen als gleichrangige und gleichberechtigte Ziele behandelt werden“⁶. Dem neuen Politikansatz lag damit ein ganzheitliches Innovationsverständnis zugrunde.

In praktische Politik wurde dieser breite Ansatz allerdings nur sehr eingeschränkt umgesetzt. Ende der 80er-/Anfang der 90er-Jahre wurden viele hochrangige und inzwischen weit über das Land hinaus beachtete Forschungsinstitute in den Bereichen Informatik, Neue Materialien, Bio- und Nanotechnologie und Medizintechnik gegründet. Soziale und ökologische Innovationen wurden dagegen ebenso wie die Beteiligung der Beschäftigten am

⁶ Landtagsdrucksache 9/1384 vom 19.11.1987, S. 1.

Innovationsprozess von der Landespolitik weitgehend ausgeblendet und von den Unternehmen vernachlässigt.

Mit Beginn des letzten Jahrzehnts war die Innovationspolitik des Saarlandes geprägt durch ein explizites Cluster-Konzept (ausführlicher in Lerch 2005). Seitdem wird der ursprünglich ganzheitliche Ansatz weiter verengt und der technisch-ökonomische Innovationsbegriff gar zum Konzept erklärt. Im Ergebnis dominiert deshalb heute im Saarland – sowohl konzeptionell als auch in der Umsetzung – eine enge Definition des Innovationsbegriffs, der einerseits soziale und ökologische Aspekte weitgehend außer Acht lässt und andererseits die Forschungspolitik noch stärker für die Unternehmen instrumentalisiert. Zu Beginn der Innovationsstrategie im Jahr 2001 wurden von der Landesregierung zunächst drei Themenfelder definiert, die nach Regierungsmeinung Markenzeichen für das Land darstellen und zur Schärfung des Standortprofils beitragen sollen: IT und Consulting, Bio- und Nanotechnologie und Wissensindustrie. Die Ende der 80er-/Anfang der 90er-Jahre geschaffene Forschungslandschaft wurde damit zum Ausgangspunkt des aktuellen saarländischen Clusterkonzepts. Relativ rasch wurde jedoch klar, dass mit diesem forschungsorientierten Ansatz die klassischen – und beschäftigungsstarken – saarländischen Branchen aus der Innovationsstrategie weitgehend ausgeklammert wurden. Aufgrund der öffentlichen Diskussion ergänzte die Landesregierung die bisherigen Themenfelder der „new economy“ um zwei weitere Bereiche der „old economy“: Automobilwirtschaft und Energie (Landesregierung des Saarlandes 2004, S. 21 – 25 und 2007).

Eine Bestandsaufnahme zeigt, dass die Leitidee eines Transfers wissenschaftlicher Erkenntnisse in für das Saarland arbeitsplatzrelevante wirtschaftliche Anwendungen bislang fast ausschließlich im Bereich Informatik nachweisbar ist. Hier kann die langfristige Entwicklung einer vollständigen Wertschöpfungskette von der innovativen Idee bis zum marktfähigen Produkt belegt werden. Die traditionell beschäftigungsstarken saarländischen Branchen Automobil, Energie, Maschinenbau und Gesundheitswirtschaft konnten dagegen bis heute nur wenige stabile Verbindungen zum saarländischen Forschungsbereich aufbauen. Genügend Ansatzpunkte für eine starke Verbindung im Rahmen einer innovationsorientierten Industriepolitik für das Saarland sind eigentlich vorhanden (Arbeitskammer 2010, S. 51 – 59).

Für kleine und mittlere Unternehmen gibt es neben dem Cluster-Konzept eine Vielzahl von (Einzel-)Maßnahmen zur Innovationsförderung, doch unterscheiden sich diese konzeptionell kaum von denen anderer Bundesländer.

3.4 Mittelstandspolitik

Mittelstandspolitik gehört seit jeher zu den Kernbereichen regionaler Wirtschaftspolitik. Spätestens seit Mitte der 1980er-Jahre messen alle politischen Akteure auch der Förderung von Existenzgründungen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit eine entscheidende Bedeutung zu.

Ein Blick in die Beschäftigtenstatistik scheint diesem Politikansatz recht zu geben: Mittlerweile arbeiten (sozialversicherungspflichtig) im Saarland rund die Hälfte aller Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten. Sie stellen 98% aller Betriebsstätten. Freilich arbeiten in den 69 verbliebenen Großbetrieben (mehr als 500 Beschäftigte) immer noch 25% der Beschäftigten (Stand Juni 2010).

Hinsichtlich der weit verbreiteten Euphorie, kleine und mittlere Unternehmen ungeprüft als Hoffnungsträger der regionalen Wirtschaftspolitik anzusehen, ist allerdings Skepsis angebracht. Das geben schon die amtlichen Statistiken nicht her: Die erheblichen statistischen Erfassungsprobleme – z.B. uneinheitliche Definitionen, Abgrenzung Unternehmen/Betrieb/Betriebsstätte, Größenklassenwechsel, Querschnitts- statt Zeitreihenanalyse – werden zumeist vernachlässigt. Hinzu kommt, dass sich hinter diesen Zahlen auch zahlreiche Betriebstypen verbergen, die wenig mit der Vorstellung vom klassischen Idealtyp des kleinen und mittleren Unternehmens – unabhängiges Eigentümer-Unternehmen mit einer einzigen Betriebsstätte – gemein haben. Ein großer Teil der zunehmenden Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen wird vielmehr verursacht durch die in den letzten Jahren immer stärker vollzogenen Umbrüche in den unternehmensinternen Organisationsstrukturen und den zwischenbetrieblichen Arbeitsteilungen in den großen Konzernen. Dazu gehören z.B. die Auslagerung von Produktion und Dienstleistungen in wirtschaftlich und technisch abhängige kleine und mittlere Unternehmen („Outsourcing“), Dezentralisierung der Unternehmensorganisation durch rechtliche Verselbstständigung nachgeordneter Unternehmenseinheiten (z.B. Profitcenter), Auftragsvergabe an Selbständige, die in der Realität häufig aber eher weisungsgebundene Mitarbeiter ohne soziale und tarifliche Sicherung sind („Scheinselbständige“).

Im Ergebnis zeigt sich, dass kleine und mittlere Unternehmen durchaus eine hohe beschäftigungspolitische Bedeutung für den saarländischen Arbeitsmarkt haben. Diese brauchen zielgerichtete Unterstützung und Gestaltung: Dazu existiert heute ein umfänglicher Katalog an Finanzhilfen aus Bundes- und Landesprogrammen. Zukünftig wird es weniger um zusätzliche Finanzhilfen gehen, sondern um die Lösung praktischer Problemen von kleinen und mittleren Unternehmen: mehr Beratung etwa bei Fragen der Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Arbeits- und Umweltschutz, Innovation und Marketing/Absatzförderung oder im Vorfeld von Unternehmenskrisen, Förderung zwischenbetrieblicher Kooperation/Netzwerkbildung, begleitende Beratung („Coaching“).

3.5 Saar-Lor-Lux

Die wirtschaftliche Entwicklung einer Region wird nicht nur durch interne Faktoren bestimmt. Das Saarland ist ein Musterbeispiel dafür, wie extern definierte Raumstrukturen bzw. deren Veränderungen Einfluss auf eine Region nehmen können. Ein ähnliches Schicksal – nicht zuletzt wegen der früher wirtschaftlich sehr interessanten grenzübergreifenden Rohstoffvorkommen – erlebten die französische Region Lothringen und das Großherzogtum Luxemburg.

Vor dem gemeinsamen historischen Hintergrund war es folgerichtig, dass die drei benachbarten (Grenz-)Regionen den in den 1960er-Jahren beginnenden europäischen Einigungsprozess für sich nutzen wollten. Mit dem Label „Europa-Region Saar-Lor-Lux“ definierten sie sich selbst frühzeitig zum Vorreiter eines „Europa kooperierender Regionen“ (Planungsgruppe beim Ministerpräsidenten des Saarlandes 1969, S. 23) – ein Ansinnen, das bis heute Gültigkeit hat. Ziel ist es, statt als Region in jeweiliger nationaler Randlage zu gelten, besser gemeinsam die geographische Lage im Zentrum (West-)Europas als Pionier zu nutzen.

Diese Vorreiterrolle gilt nicht nur für die Zusammenarbeit auf Regierungsebene, sondern auch für die grenzüberschreitenden Beziehungen der Menschen. So wurde z.B. 1976 in der Saar-Lor-Lux-Region der europaweit erste Interregionale Gewerkschaftsrat (IGR) gegründet, 1984 die Charta Universitärer Zusammenarbeit unterzeichnet, 1989 der Interregionale Rat der Handwerkskammern und 1997 – bis heute EU-weit einzigartig – der interregionale „Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion“ (WSAGR) aus den benachbarten Regionen von vier EU-Mitgliedsländern (erweitert noch um die belgische Region Wallonien und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) eingerichtet⁷.

Ein praktisches Ergebnis ist die zunehmende Verflechtung der regionalen Arbeitsmärkte in der sogenannten „Großregion“: Mit über 200.000 Grenzgängern, die beruflich täglich zwischen diesen Regionen pendeln, findet in keiner anderen EU-Region ein intensiverer grenzüberschreitender Arbeitsmarktaustausch statt. Offenkundig wird aber auch, dass die Gleichartigkeit der Probleme in der grenzüberschreitenden Praxis erst in Ansätzen zu gemeinsamen Lösungsstrategien der Partner geführt hat. Mal stören konkurrierende Interessenlagen, mal unterschiedliche politische Kulturen, aber immer behindern ungleiche Reichweiten in der politischen und finanziellen Handlungskompetenz die Zusammenarbeit zwischen einem deutschen Bundesland, einer französischen Region und einem souveränen EU-Mitgliedsstaat. Im Ergebnis hat sich das

⁷ Für einen Überblick vergleiche das Internetportal www.grossregion.net.

politische Institutionengeflecht der grenzüberschreitenden Beziehungen zwar weit – manche sagen gar: zu weit – entwickelt. Die Wirklichkeit des politischen Alltags – etwa zu einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie oder einem grenzüberschreitenden Forschungsverbund – hinkt den Visionen (z.B. Santer 2003) jedoch noch sehr hinterher.

Mit der Erweiterung der Europäischen Union in Richtung Osten hat sich die raumstrukturelle Position des Saarlandes und seiner Partner nachhaltig verändert. Statt Teilelement der 1989 postulierten „Blauen Banane“⁸ als Inbegriff des dominanten Raumgefüges prosperierender Industrieregionen (West-)Europas zu sein, muss sich der Raum Saar-Lor-Lux zu Beginn des 21. Jahrhunderts im europäischen Integrationsprozess neu positionieren. Dies gilt nicht nur für die Konkurrenz um die knapper werdenden Mittel aus den EU-Strukturfonds in der Förderperiode 2007-2013, sondern vor allem für die wirtschaftlichen Entwicklungschancen, die sich stärker in Richtung Osteuropa verlagert haben.

3.6 Grenzen regionaler Strukturpolitik

So vielfältig die Instrumente regionaler Wirtschaftspolitik im Saarland auch sind, es muss doch beachtet werden, dass die tatsächlichen Einflussmöglichkeiten auf das reale Geschehen am Arbeitsmarkt nur sehr begrenzt sind:

- Das Saarland erarbeitet einen Anteil von 1,2% der Wirtschaftsleistung der Bundesrepublik. Schon aus dieser bescheidenen Größenordnung wird deutlich, dass der Spielraum für eine eigenständige Konjunktur- und Strukturentwicklung sehr überschaubar ist. Hinzu kommt, dass der saarländische Einfluss auf zentrale bundesweite Politikfelder wie Geld-, Steuer-, Sozial- oder Arbeitsmarktpolitik eher auf indirektem Wege (z.B. Bundesrat) besteht.
- Kennzeichnend für die saarländische Unternehmensstruktur ist, dass abhängige Produktionsstätten den wirtschaftlichen Takt vorgeben. Unternehmenszentralen mit strategischen Teilen wie Leitung, Forschung und Entwicklung, Vertrieb fehlen weitgehend (Beispiel: Automobil- und Zuliefererindustrie). Entsprechend schwer sind bei diesen häufig global

⁸ Das Modell zu den Aktiv- und Passivräumen Europas, die sogenannte „Blaue Banane“, wurde 1989 von dem Franzosen Roger Brunet entwickelt. Er leitete sein Grundmodell der „Banane“ aus einer Untersuchung über die europäischen Städte ab. Dabei ging er davon aus, dass sich in diesem Gebiet die wichtigsten Industrie- und Wachstumsregionen mit rund 40% der EU-Bevölkerung konzentrieren.

agierenden Konzernen eigenständige Anknüpfungspunkte etwa für den regionalen Hochschulbereich und den regionalen Forschungstransfer zu finden – selbst bei gutem Willen aller handelnden Akteure vor Ort: Die saarländischen Werksleitungen haben häufig nur einen sehr begrenzten Handlungsspielraum für solche Kooperationen.

- Eine kleine Region wie das Saarland hängt notwendigerweise von dem Markterfolg einer überschaubaren Produktpalette ab und hat kaum interne Ausgleichsmechanismen. Über Erfolg bzw. Misserfolg der Region entscheidet somit häufig weniger die Weitsicht der regionalpolitischen Akteure sondern mehr der „Glücksfaktor“ bei einzelnen Produkten am Markt. Ein positives Musterbeispiel ist der anhaltende Markterfolg des Modells Focus (bzw. seines Vorgängers Escort) bei dem einzigen im Saarland vertretenen Automobilhersteller Ford, der weltweit sehr große Probleme mit seiner Produktpalette hat – mit praktisch einer Ausnahme: dem Focus.

4 Fazit und Ausblick

Aus dem vorliegenden Überblick zum Strukturwandel und zur regionalen Strukturpolitik in den letzten 40 Jahren wird deutlich, dass das Saarland wegen der anfänglich hohen Montanabhängigkeit große Aufgaben zu bewältigen hatte. Wie die Ergebnisse zu bewerten sind, hängt sehr vom Blickwinkel des Betrachters ab. Aus der – kritischen – Arbeitnehmersicht zählen in erster Linie die hohe Arbeitslosigkeit und das massive Vordringen prekärer Arbeitsformen. Man kann aber auf die heute gut aufgestellten industriellen Kerne etwa in der Metall- und Automobilwirtschaft oder die seit Mitte der 1980er-Jahre erfolgreiche Umsetzung innovativer Dienstleistungen, insbesondere im IT-Bereich, hinweisen.

In den nächsten 10 bis 15 Jahren wird sich die regionale Wirtschaftspolitik im Saarland an den noch unbewältigt fortbestehenden, aber auch an neuen Herausforderungen orientieren müssen (vgl. hierzu auch Arbeitskammer des Saarlandes 2010):

- Die absehbare Entwicklung bei Arbeitsplatzangebot und -nachfrage zeigt, dass „Arbeitslosigkeit“ auch im nächsten Jahrzehnt das zentrale Thema der saarländischen Wirtschaftspolitik bleiben wird. Der heute in der öffentlichen Diskussion viel beschworene „Fachkräftemangel“ ist eher ein punktuelles Problem und erfordert von den Unternehmen und Politik neue Ansätze, die lange Jahre bei ausreichenden Arbeitskräftereserven nicht erforderlich waren – aber aus Arbeitnehmersicht dringend erforderlich sind.

- Am Saar-Arbeitsmarkt werden weitere gravierende qualitative Umschichtungen stattfinden. Prekäre Arbeitsformen (z.B. Minijobs, Scheinselbstständigkeit, Zeitarbeitsverträge, Leiharbeit, Niedriglöhne trotz Vollzeitarbeit) sind auf dem Vormarsch und sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnisse verlieren an Bedeutung. Die „Flexibilität“ der Arbeitnehmer wird – freiwillig oder erzwungen – weiter steigen. Bei diesem bundesweiten Trend steht das Saarland heute schon mit an der Spitze.
- Ein im Bundesvergleich überdurchschnittlicher Bevölkerungsrückgang ist vorprogrammiert. Hauptursache ist der – im Bundesvergleich besonders starke – Rückgang der Geburten: Heute werden nur rund ein Drittel so viele Kinder geboren wie Anfang der 1960er-Jahre. Hinzu kommen anhaltende Abwanderungsverluste ins übrige Bundesgebiet. Trotzdem bleibt die Arbeitsplatznachfrage wegen der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren zunächst noch hoch. Allerdings werden sich die Strukturen drastisch verändern: Bis 2020 verdoppelt sich Anteil der Älteren (50+) am saarländischen Arbeitsmarkt auf 40%. Dies ist die eigentliche Herausforderung des demografischen Wandels in den nächsten Jahren, auf den die Unternehmen und die Politik bislang allerdings kaum reagieren. Erst ab 2025 wird das Arbeitskräftepotenzial im Saarland unter die heutige Erwerbstätigenzahl fallen. In der Übergangszeit kann sich ohne entsprechende Gegenmaßnahmen zunehmender Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit einstellen.
- Die Notlage der öffentlichen Haushalte – Finanzierungssaldo beim Land: 32% im Jahr 2010 – ist nicht mehr durchzuhalten. Dabei handelt es sich weniger um ein Ausgaben- als vielmehr vor allem um ein Einnahmenproblem bei Land und Kommunen. Die Diskussion um eine grundlegende Finanzreform wird deshalb bundesweit – und auch im Saarland – an Stärke gewinnen. Die 2009 neu ins Grundgesetz eingeführte „Schuldenbremse“ verschärft das Problem für das Saarland dramatisch (Lerch 2011): Im Jahr 2020 dürfen die Länder keine neuen Schulden mehr aufnehmen. Für das Saarland heißt das: Bereits ab 2011 muss das strukturelle Defizit in zehn 10-Prozent-Schritten – also jedes Jahr weitere 80 Mio. € – auf Null reduziert werden.

Deutlich wird: Das Saarland ist im Strukturwandel ein gutes Stück vorangekommen – es bleibt allerdings noch viel zu tun. Denn auch für den Strukturwandel gilt: „Nichts ist beständiger als der Wandel“ (Heinrich Heine).

Literatur

- Anger, S., „Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland – Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch“. In: DIW-Wochenbericht 15-16/2006, S. 189 - 196.
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2010): Bericht an die Regierung des Saarlandes – War das die Krise? Schlussfolgerungen für die Landespolitik. Saarbrücken.
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.) (2010): AK-Fakten 2010: Nachholbedarf für Arbeitnehmereinkommen, Saarbrücken (www.arbeitskammer.de).
- Busemann, W. (2005): Kleine Geschichte der saarländischen Gewerkschaften. Saarbrücken. (= Beiträge der Arbeitskammer des Saarlandes, Band 2/2005).
- Bosch, G. (1989): Die Stahlstiftung Saarland – ein Beispiel für eine soziale Bewältigung von Strukturkrisen? In: Sozialer Fortschritt, Heft 10, S. 236 - 241.
- Esser, J./Fach, W./Väth, W. (1983): Krisenregulierung – Zur politischen Durchsetzung ökonomischer Zwänge. Frankfurt.
- Hahn, M. (2003): Das Saarland im doppelten Strukturwandel. Regionale Politik zwischen Eingliederung in die Bundesrepublik Deutschland und Kohlekrise. Saarbrücken.
- Kotthoff, H./Ochs, P. (1988): Mitbestimmung an der Saar. Sozialgeschichte der Mitbestimmung in den Saarlütten und im Saarbergbau. Köln.
- Landesregierung des Saarlandes (2004): Innovationsstrategie für das Saarland – Zwischenbilanz 2004, Saarbrücken.
- Landesregierung des Saarlandes (2007): Innovationsstrategie bis 2015, Saarbrücken.
- Landtagsdrucksache 9/1384 vom 19.11.1987. Saarbrücken.
- Lerch, W. (2005): Innovationspolitik im Saarland. In: Krumbein, W./Ziegler, A. (Hrsg.): Perspektiven der Technologie- und Innovationsförderung in Deutschland – Impulse und Erfahrungen der Innovations- und Technologiepolitik in den Bundesländern. Marburg. S. 78 - 110.
- Lerch, W. (2011): Perspektiven des Landeshaushalts, in „arbeitnehmer“ – Zeitschrift der Arbeitskammer, Heft 1/2011.
- Planungsgruppe beim Ministerpräsidenten des Saarlandes (1969): Strukturprogramm Saar – Möglichkeiten einer aktiven Sanierung der Saarlirtschaft. Saarbrücken.
- Saarland, Der Chef der Staatskanzlei (1977), Memorandum der Regierung des Saarlandes an die Regierung der Bundesrepublik Deutschland vom 28.3.1977 und Gemeinsame Erklärung der drei Fraktionen im Landtag des

Saarlandes sowie der Spitzengremien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zum Memorandum. Saarbrücken.

Santer, J. (2003): Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, erstellt im Auftrag des saarländischen Vorsitzes des 7. Gipfels durch die Politische Kommission „Zukunftsbild 2020“ unter Vorsitz von Jacques Santer. Saarbrücken.

Wolfgang Cornetz, Stefan Hell, Peter Kalmbach, Holger Schäfer

Chancen und Risiken des demographischen und strukturellen Wandels im Saarland

Zur Bedeutung der Schlüsselgröße Humankapital

Kurzfassung*

Abstract

Eine steigende Bedeutung des Dienstleistungssektors ist seit Jahrzehnten das charakterisierende Merkmal des Strukturwandels in Deutschland wie auch im Saarland. Häufig wird die These vertreten, dass eine unterdurchschnittliche Arbeitsmarktperformance auch Ausdruck eines unzureichend vorangekommenen Strukturwandels sei. Der vorliegende Beitrag untersucht anhand empirischer Daten, ob diese These für das Saarland Gültigkeit beanspruchen kann. Dabei zeigt sich, dass eine strukturelle Schwäche allenfalls im Bereich der – allerdings für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung bedeutsamen – unternehmensorientierten Dienste festgestellt werden kann. Dafür können eine Reihe Faktoren verantwortlich gemacht werden, zum Beispiel ein Mangel an Unternehmenszentralen im Lande oder eine vergleichsweise schlechte Wanderungsbilanz. Die Handlungsmöglichkeiten auf Landesebene sind begrenzt. Der am meisten Erfolg versprechende Ansatz kann jedoch von der Landesregierung maßgeblich beeinflusst werden. Er besteht in der Schaffung eines umfangreichen Angebots hochqualifizierter Arbeitskräfte, insbesondere im technisch-wissenschaftlichen Bereich. Dazu sind eine Reihe hochschulpolitischer Reformen und Weichenstellungen erforderlich, die den Schwerpunkt dieser Untersuchung bilden.

* Die vollständige Version dieser Publikation ist erschienen beim Universitätsverlag des Saarlandes universaar, Saarbrücken 03/2010, ISBN 978-3-86223-000-6.

Gliederung

1 Einleitendes.....	43
2 Die strukturelle Entwicklung der Beschäftigung im Saarland im Vergleich der Bundesländer	46
3 Humankapitalrelevante Einflussfaktoren auf strukturelle Prozesse.....	55
4 Bildungspolitische Handlungsoptionen	69
Literatur.....	77

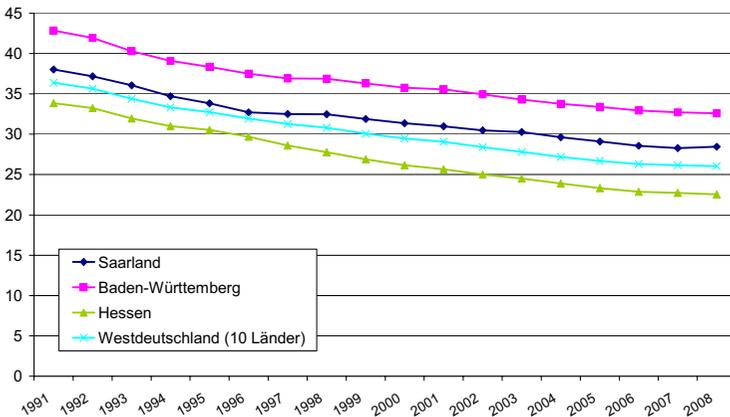
Saarbrücken / Bremen / Berlin, April 2010

1 Einleitendes

Im Saarland wie in anderen Bundesländern auch geht der relative Anteil des Produzierenden Gewerbes an der Wertschöpfung und vor allem an der Beschäftigung langfristig zurück.

Dieser Bedeutungsverlust ist in Bezug auf die Beschäftigung nicht allein relativ, sondern auch absolut: Die industrielle Beschäftigung schrumpft, während der Dienstleistungssektor expandiert. Dieser langfristige Trend wird zwar durch aus von zyklischen Konjunkturreffekten überlagert, hat aber strukturell in allen industrialisierten Ländern Bestand. Dem Dienstleistungssektor – so eine häufig vertretene These – komme mithin eine Funktion als Auffangbecken für Beschäftigungsverluste zu, die im Produzierenden Gewerbe eintreten. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 70er Jahre in Westdeutschland hat deutlich gemacht, dass diese Kompensation nicht vollständig gelang – jedenfalls nicht so weit, wie es die gleichzeitig steigende Erwerbsneigung erfordert hätte. Somit stellt sich die Frage, ob der Abbau industrieller Beschäftigung zu schnell verlief oder das Wachstum des Dienstleistungssektors hinter seinen Möglichkeiten zurückblieb.

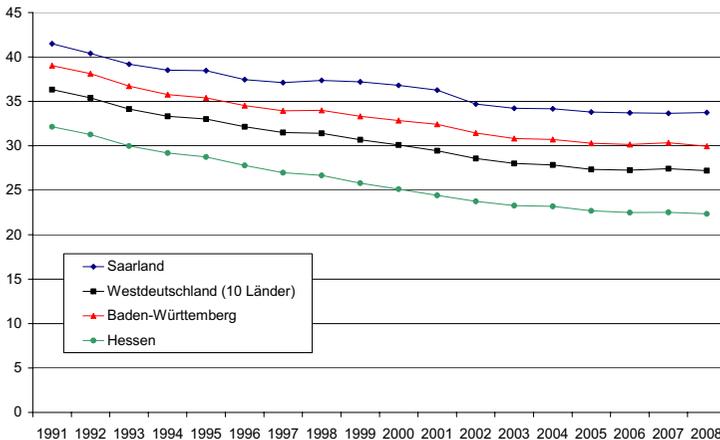
Abbildung: Anteile der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe von 1991 bis 2008 in Prozent



Quelle: Statistische Ämter der Länder, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Reihe 1, Länderergebnisse, Band 1

Der Gegensatz zwischen einer auf Erhalt industrieller Beschäftigung ausgerichteten konservierenden Strukturpolitik auf der einen Seite und einer Konzentration auf Schaffung neuer Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich auf der anderen Seite ist keineswegs neu – hat aber durch neue Erkenntnisse an Schärfe verloren. Während man früher annahm, dass Dienstleistungen von privaten Haushalten als Konsumenten nachgefragt werden, wurde in neueren Untersuchungen festgestellt, dass die Dynamik des Dienstleistungssektors in starkem Maße auf dem Wachstum produktions- bzw. unternehmensbezogener Dienstleistungen basiert. Solche Dienstleistungen werden überwiegend von Unternehmen als Vorleistung im Produktionsprozess eines Gutes oder einer anderen Dienstleistung bezogen. Je mehr die Unternehmen dazu übergehen, solche Vorleistungen extern, d.h. von anderen Unternehmen zu beziehen statt sie selbst herzustellen, desto stärker fällt das Wachstum der unternehmensbezogenen Dienste aus. Eine vollständige Erklärung bietet das „outsourcing“ von Dienstleistungen jedoch nicht. In Studien ist vielmehr festgestellt worden, dass auch der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten zunimmt – unabhängig davon, in welchen Wirtschaftszweigen sie ausgeübt werden.

Abbildung: Anteile der Fertigungsberufe an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 1991 bis 2008 in Prozent



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; eigene Berechnungen

Mithin hat man es mit einem originären, nicht allein statistisch bedingten Wachstum unternehmensnaher Dienste zu tun. Dieser Befund schwächt dennoch die Plausibilität der These, dass der Dienstleistungssektor die im industriellen Bereich weggefallenen Arbeitsplätze kompensieren könne. Denn das Wachstum unternehmensnaher Dienste bedingt eine solide Basis von Unternehmen, die entsprechende Dienstleistungen nachfragen. Diese Nachfrage muss in nennenswertem Umfang aber aus dem industriellen Sektor kommen. Dies gilt auch, wenn die Dienstleistung nicht als Vorleistung im Produktionsprozess eingesetzt wird, sondern Bestandteil eines Paketes aus Produkt und Dienstleistung ist. Vor diesem Hintergrund bestehen weniger Gegensätze zwischen schrumpfender Industrie und expandierenden Dienstleistungen, sondern vielmehr zahlreiche Komplementaritäten. Insofern ist der zuweilen als Deindustrialisierung bezeichnete Bedeutungsverlust des Produzierenden Gewerbes zu relativieren.

Der Strukturwandel verläuft wesentlich feingliedriger als es eine grobe Zweiteilung in industrielle Güter und Dienstleistungen adäquat beschreiben könnte. Eine treibende Kraft des Strukturwandels ist die Globalisierung, also die überproportional wachsende weltwirtschaftliche Integration. Wenn Deutschland als Hochlohnland in stärkerem Maße mit Niedriglohnländern auf dem Weltmarkt konkurriert, so erscheint zunächst klar, dass davon die deutschen Wirtschaftszweige profitieren, die hochwertige Güter oder Dienstleistungen unter Einsatz besonderer Qualifikationen produzieren. Einfache Produkte können hingegen unter Einsatz von gering qualifizierter Arbeit effizienter im Niedriglohnland hergestellt werden.

Allerdings erlauben neue Technologien zunehmend eine weiter gehende Entbündelung der Produktion. Somit können gegebenenfalls einzelne Tätigkeiten bei der Produktion eines Gutes im Hochlohnland, andere dagegen im Niedriglohnland ausgeführt werden. In der Konsequenz ist nicht mehr die Zugehörigkeit zu einer Branche oder eine hohe Qualifikation für die Beschäftigungsaussichten ausschlaggebend, sondern die Frage, ob eine Verlagerung der konkreten Tätigkeit möglich und effizient ist. Zwar ist eine Verlagerung bei höher qualifizierten Tätigkeiten unwahrscheinlicher als bei Tätigkeiten ohne hohe Qualifikationsanforderungen – eine Gewähr bietet eine hohe Qualifikation allein aber nicht. Ungeachtet dessen besteht für ein Land mit vergleichsweise hohem Lohnniveau keine Alternative. Ein hohes Lohnniveau muss durch eine hohe Arbeitsproduktivität erwirtschaftet werden, die ihrerseits auf eine hohe Innovationstätigkeit und besonders qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen ist.

2 Die strukturelle Entwicklung der Beschäftigung im Saarland im Vergleich der Bundesländer

Somit ist es möglich, mit jeweils ganz unterschiedlichen Ausgangspositionen in der sektoralen Arbeitsteilung von Ländern oder Regionen Erfolg (oder Misserfolg) zu haben. Das charakteristische Merkmal des sektoralen Strukturwandels im Saarland in den letzten 20 Jahren bestand – wie auch anderswo – hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung in einem recht deutlichen relativen und absoluten Bedeutungsverlust des Produzierenden Gewerbes.

Tabelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Branchen (Veränderung 1988-2008)

Gesundheits- und Sozialwesen	18.865
Wirtschafts- und Rechtsberatung, Leasing, Ingenieurbüros, Werbung usw.	14.964
Arbeitnehmerüberlassung	9.731
Reinigungsgewerbe, Abfallbeseitigung usw.	6.434
Fahrzeugbau	3.997
Handel	3.179
Erziehung und Wissenschaft	1.809
Sonstige Dienstleistungen	1.576
Verkehr	1.191
Bewachungsgewerbe	1.023
Sport, Kultur usw.	678
Verbände, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien usw.	253
Kredit- und Versicherungsgewerbe	193
Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren usw.	96
Körperpflege, Bestattungswesen	-18
Private Haushalte	-133
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-156
Chemische Industrie, Pharma	-1.292
Herstellung von Kunststoff- und Gummiwaren	-1.630
Maschinenbau, Feinmechanik, Optik, Elektroindustrie	-1.669

Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	-1.821
Baugewerbe	-1.843
Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung usw.	-1.961
Gastgewerbe	-2.460
Wasser-, Gas- und Energieversorgung	-2.835
Steine, Erden, Glas, Keramik	-2.914
Textilien, Leder usw.	-2.927
Holz, Möbel, Papier, Druck	-3.489
Metallerzeugung und -bearbeitung	-7.673
Bergbau	-16.205
Zusammen	14.963

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Dieser absolute Beschäftigungsverlust konnte durch Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungssektor überkompensiert werden, die Beschäftigung insgesamt nahm dementsprechend zu. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes traten insbesondere der Bergbau und die Metallerzeugung und -bearbeitung mit Beschäftigungsverlusten hervor. Die einzige industrielle Branche mit nennenswerten Beschäftigungsgewinnen war der Fahrzeugbau. Mehr als viermal so viele neue Beschäftigungsverhältnisse entstanden allerdings im Gesundheits- und Sozialwesen sowie den höherwertigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen wie Rechts- und Wirtschaftsberatung, Leasing, Werbung usw. Auch in der Arbeitnehmerüberlassung und im Reinigungsgewerbe entstand eine große Anzahl neuer Arbeitsplätze.

Im Vergleich zu anderen Bundesländern ergeben sich einige Unterschiede. So gab es in Rheinland-Pfalz oder in Baden-Württemberg keinen nennenswerten Bergbausektor, so dass in diesen Ländern kein massiver Arbeitsplatzabbau in diesem Segment stattfand. Dafür wies Rheinland-Pfalz eine ungünstige Beschäftigungsentwicklung in den Industriebranchen auf, während es in Baden-Württemberg umgekehrt war. Ein ähnliches Muster wie im Saarland wies der Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen auf. Die mäßige Beschäftigungsentwicklung im Saarland war mithin zu einem erheblichen Teil durch den Sonderfaktor Bergbau zu erklären.

Wenn die Identifizierung von strukturellen Defiziten im Vordergrund steht, ist weniger die Betrachtung des Verlaufs des Strukturwandels aufschlussreich als

vielmehr der Vergleich des Beschäftigtenbesatzes, der sich als Quotient aus Beschäftigten nach Wirtschaftszweig und Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ergibt. Die Summe des Beschäftigtenbesatzes über alle Wirtschaftszweige ergibt die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsquote – ein Indikator für die Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Diese ist im Saarland im Vergleich der westdeutschen Bundesländer durchschnittlich. Somit ergibt sich zunächst kein Hinweis auf eine ausgeprägte strukturell bedingte Arbeitsmarktschwäche. Wird die Beschäftigungsquote nach Branchen differenziert, ergibt sich jedoch ein möglicherweise für die zukünftige Beschäftigungsentwicklung problematischer Befund: Das Saarland weist im Vergleich zu Bundesländern mit günstigerer Beschäftigungsentwicklung einen überdurchschnittlich hohen Beschäftigtenbesatz in der Metallerzeugung und -bearbeitung und im Fahrzeugbau auf. Eine Lücke zeigt sich hingegen in den Dienstleistungsbranchen Handel, Gastgewerbe, Verkehr und unternehmensnahe Dienstleistungen. Das Saarland konnte mithin von seiner starken industriellen Basis nicht in Form eines beschäftigungsstarken Sektors unternehmensnaher Dienste profitieren. Dies ist umso problematischer, als die Beschäftigung in den im Saarland dominierenden industriellen Branchen voraussichtlich langfristig rückläufig sein wird.

Die sektorale Betrachtungsweise knüpft die Zuordnung von Beschäftigung an den wirtschaftlichen Schwerpunkt des beschäftigenden Unternehmens. Dies ist grundsätzlich nicht unproblematisch, da dieser Schwerpunkt einem stetigen Wandel unterliegt, den die offizielle Klassifikation der Wirtschaftszweige nicht immer nachzeichnen kann. Zudem kann sich die Struktur des Arbeitskräfteeinsatzes bei gleich bleibendem Schwerpunkt ändern, so dass ein wichtiger Aspekt struktureller Prozesse gar nicht erfasst wird. Daher kann es zweckmäßig sein, auch den funktionalen Strukturwandel, also die Veränderung der Zusammensetzung der Tätigkeiten, in die Betrachtung mit einzubeziehen. Auch in dieser funktionalen Perspektive zeigt sich ein Bedeutungsverlust der industriellen Produktion. Die Zahl der Beschäftigten in herstellenden Tätigkeiten ging in den letzten 10 Jahren zurück, während die Zahl der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen zunahm. Hinzu kommt, dass im Beobachtungszeitraum ein überproportionaler Zuwachs an nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Dienstleistungsbereich stattgefunden hat.

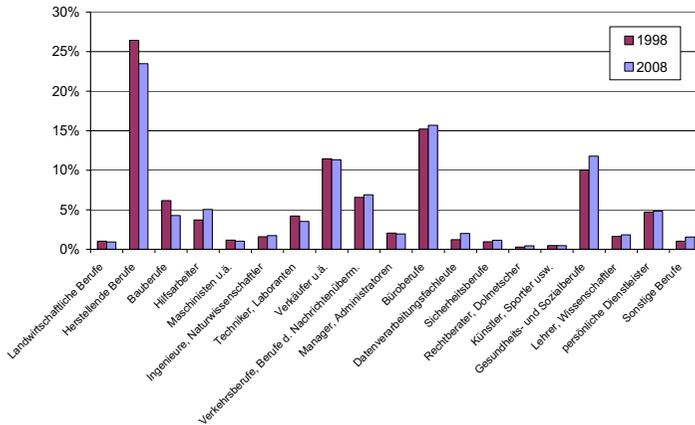
Tabelle 2-2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Branche und Bundesland je 1.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter (2008)																		
	SH	HH	NS	HB	NRW	HS	RP	BW	BY	SL	B	BB	MVP	SN	SA	TH	Bund	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9	2	7	2	4	4	4	6	4	4	2	2	16	18	10	13	13	6
Wasser-, Gas- und Energieversorgung	6	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	6	7	5	4	4	5
Bergbau	0	0	2	0	3	0	0	0	0	6	0	4	0	0	0	2	0	1
Chemische Industrie, Pharma	8	11	6	3	10	13	22	9	8	2	5	5	1	4	10	4	9	
Herstellung von Kunststoff- und Gummiwaren	3	3	9	1	7	8	9	9	9	7	1	3	2	5	5	10	7	
Steine, Erden, Glas, Keramik	3	1	4	2	3	4	8	4	7	6	1	4	3	5	7	9	5	
Metallerzeugung und -bearbeitung	5	6	11	16	21	13	13	18	12	39	3	12	8	16	18	16	15	
Fahrzeugaufbau	7	22	26	52	8	16	11	28	24	35	3	6	7	10	4	10	16	
Maschinenbau, Feinmechanik, Optik, Elektroindustrie	29	26	29	30	42	36	30	86	64	37	21	16	14	38	21	42	45	
Musikinstrumente, Sportgeräte, Spielwaren usw.	1	2	0	0	1	1	1	2	2	0	0	0	0	1	0	1	1	
Holz, Möbel, Papier, Druck	11	13	11	8	14	12	12	18	17	7	7	8	7	11	7	12	13	
Textilien, Leder usw.	1	0	2	2	3	2	2	2	4	1	1	1	1	1	5	1	2	3
Nahrungsmittel, Getränke, Tabak	12	6	16	19	10	10	13	12	16	13	5	10	14	13	13	13	12	
Baugewerbe	28	22	29	28	25	24	28	27	30	27	21	35	34	37	37	39	28	
Handel	81	108	73	90	77	78	66	75	78	77	55	59	59	63	60	59	73	
Verkehr	27	69	26	80	28	41	21	24	27	22	29	30	28	29	29	25	29	
Kredit- und Versicherungsgewerbe	13	39	14	20	18	34	14	19	22	17	14	7	8	10	8	9	18	

	SH	HH	NS	HB	NRW	HS	RP	BW	BY	SL	B	BB	MVP	SN	SA	TH	Bund
Gastgewerbe	17	22	13	16	11	16	14	14	17	11	21	13	27	15	12	12	15
Reinigungsgewerbe, Abfallbeseitigung usw.	11	20	10	17	10	11	9	8	9	12	14	13	11	12	13	11	10
Körperpflege, Bestattungswesen	5	6	5	8	5	5	6	5	5	5	6	7	7	7	7	6	5
Erziehung und Wissenschaft	13	22	17	29	16	16	16	17	17	16	27	21	33	36	30	26	19
Sport, Kultur usw.	4	15	4	9	5	5	5	4	6	5	11	5	5	6	3	4	5
Gesundheits- und Sozialwesen	64	61	61	75	61	58	59	58	60	66	63	54	61	58	57	56	60
Wirtschafts- und Rechtsberatung, Leasing, Ingenieurbüros, Werbung usw.	30	93	30	57	42	60	27	44	43	37	61	25	27	38	24	26	42
Sonstige Dienstleistungen	4	13	5	8	6	7	3	4	5	4	8	9	12	6	10	5	6
Bewachungsgewerbe	2	5	1	4	2	5	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2
Arbeitnehmerüberlassung	8	24	14	27	15	14	11	13	14	16	13	8	9	16	15	18	14
Verbände, Gewerkschaften, Kirchen, Parteien usw.	8	10	7	15	9	10	8	8	8	5	14	7	8	9	7	9	8
Private Haushalte	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung usw.	33	28	30	26	27	32	34	28	27	29	35	41	40	34	41	34	31
Zusammen	443	655	467	649	491	538	454	547	544	515	454	428	454	503	462	476	504

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Analog zur Vorgehensweise in der sektoralen Sicht lässt sich anhand der Beschäftigten nach Beruf ein funktionaler Beschäftigtenbesatz ermitteln.

Abbildung: Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Beruf



Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Im Vergleich zu den Ländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz sowie im Vergleich mit dem Bundesgebiet ergeben sich daraus drei wichtige Befunde:

- Der Beschäftigungsbesatz im Saarland ist vergleichsweise hoch, was nahezu ausschließlich einem hohen Beschäftigtenbesatz in den herstellenden Berufen zu verdanken ist.
- Eine deutliche Lücke im Beschäftigtenbesatz zeigt sich dagegen bei techniknahen Dienstleistungen mit hohen Qualifikationsanforderungen (z.B. Ingenieure, Techniker, Datenverarbeitungsfachleute). Nur Rheinland-Pfalz schneidet hier noch schlechter ab.
- Eine weitere, etwas weniger stark akzentuierte Lücke besteht bei unternehmensnahen Diensten mit hohen Qualifikationsanforderungen (Unternehmensleiter, Rechtsberater usw.).

Der strukturelle Befund wäre im Rahmen der interregionalen Arbeitsteilung nicht weiter problematisch – wenn nicht einerseits die strukturellen Stärken in Bereichen liegen würden, in denen zukünftig mit schrumpfender Beschäftigung

Tabelle: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beruf je 1.000 Einwohner im erwerbsfähigen Alter in ausgewählten Bundesländern

	Saarland	Baden- Württemberg	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Bund
Landwirtschaftliche Berufe	5	6	6	7	7
Herstellende Berufe	120	117	92	91	94
Bauberufe	22	21	19	21	21
Hilfsarbeiter	26	21	18	16	18
Maschinen u.ä.	5	4	3	3	3
Ingenieure, Naturwissenschaftler	9	20	12	9	14
Techniker, Laboranten	18	26	21	20	21
Verkäufer u.ä.	58	64	60	50	61
Verkehrsberufe, Berufe d. Nachrichtenüberm.	35	36	36	34	37
Manager, Administratoren	10	16	14	10	15
Büroberufe	81	88	86	76	85
Datenverarbeitungsfachleute	10	12	9	6	10
Sicherheitsberufe	6	5	6	5	7
Rechtberater, Dolmetscher	2	3	3	3	3
Künstler, Sportler usw.	2	3	3	2	3
Gesundheits- und Sozialberufe	60	57	60	58	59
Lehrer, Wissenschaftler	9	10	10	8	10
persönliche Dienstleister	25	24	23	25	25
Sonstige Berufe	8	9	9	8	10
Insgesamt	513	544	488	451	502

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

gerechnet werden muss und andererseits die strukturellen Defizite gerade in den Bereichen auftreten würden, in denen die größten zukünftigen Beschäftigungspotenziale liegen. Zwar ist die **zukünftige Struktur der Arbeitskräftenachfrage** nur bedingt prognostizierbar, aber einige grundsätzliche Trends sind aus den verschiedenen vorliegenden Projektionen ableitbar. So wird in allen Studien ein Rückgang der Beschäftigung in herstellenden Berufen erwartet. Weiter zunehmen wird dagegen die Bedeutung unternehmensnaher Dienstleistungen, insbesondere solchen mit hohen Qualifikationsanforderungen. Ein hohes Potential wird auch den sozialen Dienstleistungen bescheinigt, nicht aber dem Bildungssektor. Keine eindeutigen Hinweise ergeben sich auf die zukünftige Entwicklung von Dienstleistungen mit mittleren und niedrigen Qualifikationsanforderungen.

Tabelle: Veränderung der Arbeitskräftenachfrage 2004-2030 (1.000 Personen)

Forschen, entwerfen usw.	590
Gesundheitlich/sozial helfen	360
Beraten, informieren	280
Erziehen, ausbilden, lehren	210
Management-, Leitungstätigkeit	190
Werben, Marketing usw.	130
Gesetze/Vorschriften/Verordnungen usw. anwenden	90
Künstlerisch, journalistisch tätig sein	80
Messen, prüfen, erproben usw.	10
Reinigen, Abfall beseitigen	10
Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen	-20
Sichern, be-, überwachen	-80
Bewirten, beherbergen usw.	-180
Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten	-220
Reparieren, renovieren usw.	-230
Anbauen, züchten, hegen usw.	-310
Ein-, Verkaufen usw.	-410
Fahrzeug führen, packen usw.	-500
Maschinen einrichten, überwachen	-570
Fertigen, be- und verarbeiten	-930

Quelle: Prognos AG (2008b), S. 45, eigene Berechnungen

Tabelle: Veränderung der Erwerbstätigkeit 2005-2025

Grundstückswesen, Vermietung, Dienstl. f. Unternehmen	2.664
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	951
Sonstige öffentliche und private Dienstleister	554
Gastgewerbe	514
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	122
Häusliche Dienste	69
Baugewerbe	39
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-213
Erziehung und Unterricht	-233
Handel, Instandhaltung und Reparatur	-311
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-338
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	-1.070
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung	-1.563

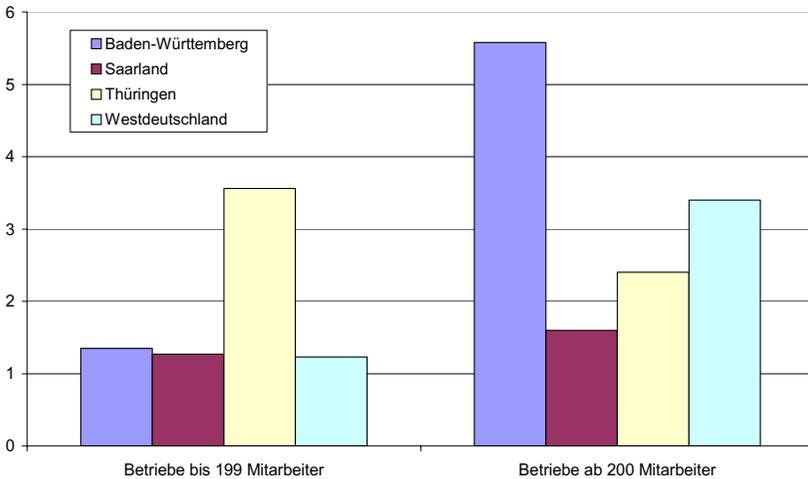
Quelle: Schnur/Zika (2007, S. 4), eigene Berechnungen

3 Humankapitalrelevante Einflussfaktoren auf strukturelle Prozesse

Der Befund eines Rückstandes des Saarlands im Segment wissensintensiver Dienstleistungen wirft die Frage nach den Gründen auf. Wir gehen im Folgenden sechs möglichen Erklärungsmustern nach.

Erstens ließe sich die These formulieren, dass die Betriebe im Saarland weniger forschende, konstruierende oder administrierende Tätigkeiten einsetzen, weil diese Funktionen zu einem großen Teil anderswo wahrgenommen werden.

Abbildung: Anteile der Beschäftigten in Forschung und Entwicklung (Juni 2007)



Quelle: Betriebspanelbefragung 2007 des IAB, eigene Berechnungen

Die in Frage stehenden Tätigkeiten werden üblicherweise überwiegend am Hauptstandort des Unternehmens ausgeübt. Wenn es sich bei den saarländischen Betrieben in überdurchschnittlichem Maße um abhängige Unternehmensteile handelt und die Unternehmenszentralen in anderen Bundesländern beheimatet sind, wäre dies eine Erklärung für das strukturelle Defizit. Diese Werkbankthese lässt sich mit Daten des IAB-Betriebspanels verifizieren. Demnach ist der Anteil der saarländischen Beschäftigten in größeren Betrieben, die in einer Niederlassung beschäftigt sind, deutlich größer als im westdeutschen Durchschnitt.

Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten in Zentralen deutlich geringer.
Abbildung: Betriebe nach Eigenständigkeit (2007)

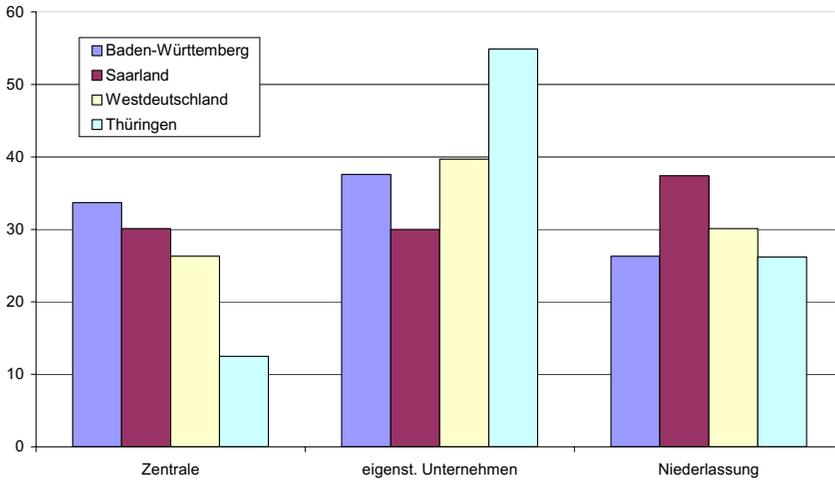
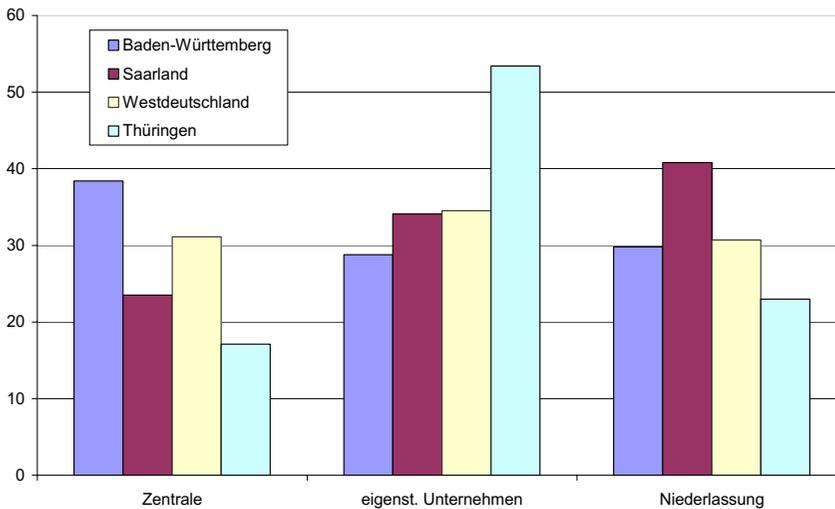


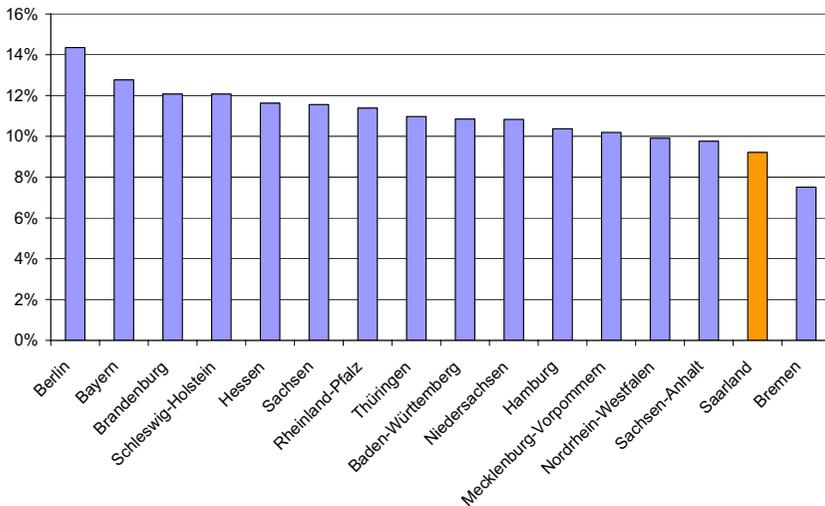
Abbildung: Beschäftigte nach Eigenständigkeit des Betriebs (2007)
Betriebe ab 200 Mitarbeitern



Quelle: Betriebspanelbefragung 2007 des IAB, eigene Berechnungen

Zweitens ist die Gründung von neuen Unternehmen eine wichtige Triebfeder des Strukturwandels. Die zu prüfende These wäre demzufolge, ob eine ungenügende Gründungstätigkeit im Segment wissensintensiver Dienste die Beschäftigungsexpansion in diesem Bereich beeinträchtigt. Anhand zusammengefasster Kennzahlen des Gründungsgeschehens kann diese These jedoch nicht belegt werden. Das Saarland liegt hinsichtlich der Gründungsneigung im Mittelfeld der Regionen. Hinweise ergeben sich jedoch aus Daten zum Ausmaß der Selbstständigkeit. Die Selbstständigkeit als Erwerbsform hat im Saarland eher unterdurchschnittliche Bedeutung. Ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit ist der zweitniedrigste aller Bundesländer. Der Rückstand ist weniger ausgeprägt im Segment persönlicher Dienstleistungen (Handel, Gastgewerbe, Verkehr), dafür stärker im Produzierenden Gewerbe und bei den unternehmensorientierten Dienstleistungen – wobei diese in der offiziellen Wirtschaftszweigklassifikation auch weniger hochwertige Dienste wie Gebäudereinigung und Arbeitnehmerüberlassung umfasst.

Abbildung: Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen



Quelle: Statistisches Bundesamt, VGR der Länder, eigene Berechnungen

Abbildung: Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe (WZ-C-09)

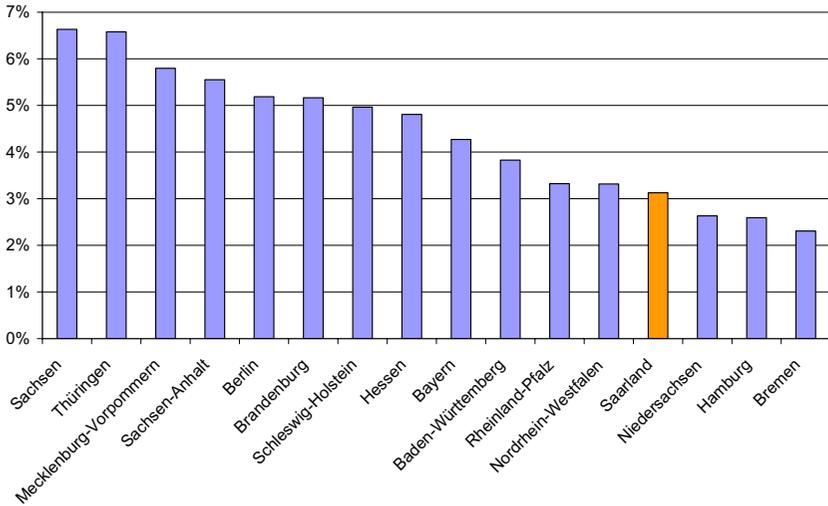
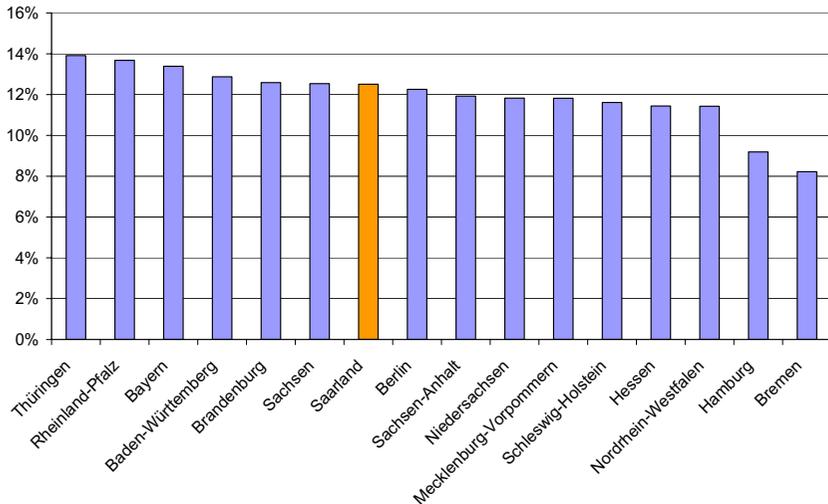
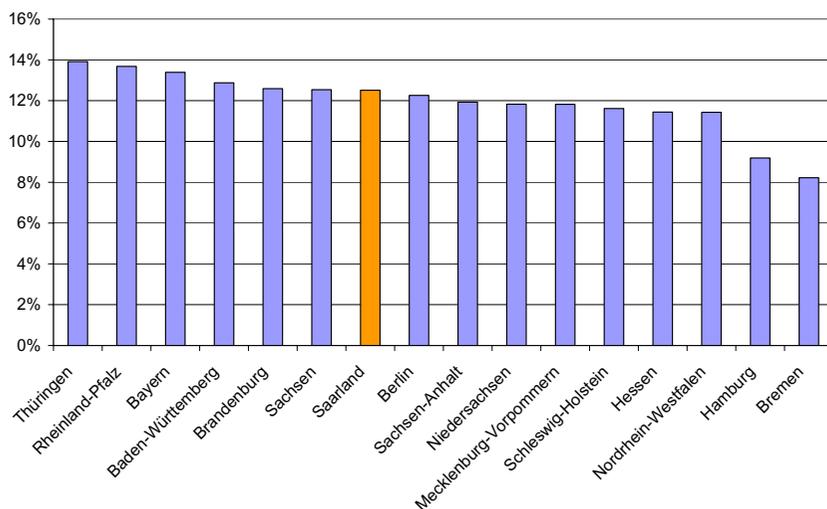


Abbildung: Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen im Handel, Gastgewerbe und Verkehr (WZ-G-04)



Quelle: Statistisches Bundesamt, VGR der Länder, eigene Berechnungen.

Abbildung: Anteil der Selbstständigen an den Erwerbstätigen in Unternehmensdienstleistungen (WZ-J-01)



Quelle: Statistisches Bundesamt, VGR der Länder, eigene Berechnungen

Ein drittes Erklärungsmuster für die unzureichende Entwicklung wissensintensiver Dienstleistungen im Saarland könnte in Rekrutierungsproblemen der Unternehmen liegen. Insbesondere in den technisch-, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Berufen könnte sich ein Fachkräftemangel bemerkbar machen. Eine Überprüfung dieser These ist mit Daten der Bundesagentur für Arbeit ansatzweise möglich.

Tabelle: Arbeitslose je gemeldete offene Stelle im August 2008 (ausgewählte Berufsordnungen)

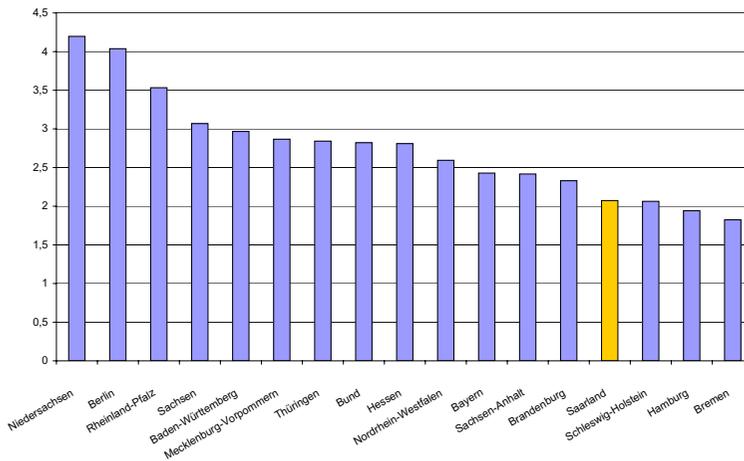
	Bund	Saarland	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Bayern	Nordrhein-Westfalen
Fertigungsberufe						
Chemiearbeiter	4,8	5,6	3,2	1,9	2,8	8,2
Kunststoffverarbeiter	3,4	3,4	3,4	1,9	3,3	5,6
Metallverformer (spanend)	0,7	1,0	0,4	0,4	0,4	0,9
Metallverbinder	0,8	0,7	0,8	0,5	0,6	1,1
Feinblechner, Installateure	1,2	1,1	1,0	0,4	0,6	1,6
Schlosser	1,5	1,9	1,1	0,5	0,8	1,6
Mechaniker	2,4	3,0	1,9	0,9	1,4	2,8
Werkzeugmacher	0,9	1,1	0,9	0,4	0,7	1,3
Metallfeinbauer, verw. Berufe	2,9	2,7	4,2	2,1	1,4	3,5
Elektriker	1,3	1,5	1,2	0,5	0,8	1,5
Back-, Konditorwarenhersteller	6,0	3,8	6,9	2,4	3,1	11,0
Fleisch-, Fischverarbeiter	5,1	13,7	6,2	1,2	2,4	6,4
Bauberufe						
Maurer, Betonbauer	7,3	7,6	7,1	2,5	2,8	7,7
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstb.	5,3	5,1	6,4	2,0	2,8	8,8
Straßen-, Tiefbauer	8,2	5,3	5,6	1,8	2,4	7,7
Bauausstatter	4,5	7,8	3,8	2,4	2,2	4,9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	4,3	2,6	3,7	1,5	2,5	4,1
Technische Berufe						
Ingenieure	1,6	1,5	1,4	0,6	0,9	1,5
Chemiker, Physiker, ...	6,2	5,6	4,3	3,4	6,1	7,0
Techniker	2,1	2,5	2,6	0,9	1,5	2,4
Technische Sonderfachkräfte	3,4	2,9	2,4	1,4	2,1	3,2
Unternehmensdienste						
Bank-, Versicherungskaufleute	2,6	2,8	4,1	1,5	1,7	2,9
Unternehmer, Wirtschaftsprüfer, Organis.	4,2	5,2	5,0	2,3	4,4	4,3
Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	4,7	6,2	5,7	2,5	3,2	5,0
Geistes- u. naturwissenschaftl. Berufe	8,2	4,7	4,7	4,3	6,4	7,6
Rechtswahrer, -berater	8,7	9,0	9,2	5,9	7,1	8,3

	Bund	Saarland	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg	Bayern	Nordrhein-Westfalen
einfache Dienstleistungen						
Speisenbereiter	10,4	10,0	7,6	4,2	5,0	13,8
Warenkaufleute	12,2	13,6	11,4	5,4	6,1	11,9
Landverkehr	6,4	7,8	5,2	2,9	4,2	7,6
Nachrichtenverkehr	8,3	5,3	13,8	4,6	3,9	6,6
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	8,3	11,0	8,4	3,8	5,3	10,8
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,0	9,4	10,3	6,8	8,6	10,6
Dienst-, Wachberufe	9,0	10,8	5,0	2,2	5,0	7,2
Körperpfleger	4,4	5,3	3,1	2,5	3,2	5,2
Gästebetreuer	4,4	3,6	3,2	2,3	2,4	5,3
Reinigungsberufe	18,9	29,4	20,1	9,8	9,9	23,9
soziale Dienste						
Übrige Gesundheitsdienstberufe	3,8	4,8	3,8	2,4	2,7	4,0
Sozialpflegerische Berufe	2,6	1,4	2,5	1,9	1,9	3,3
Insgesamt	5,0	5,0	4,4	2,7	3,5	5,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Ein Vergleich der **Relation zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen** im Saarland mit einer Auswahl anderer Bundesländer zeigt, dass in einigen Segmenten (z.B. Ingenieure) auf dem Höhepunkt des Booms im Jahr 2008 zwar durchaus Anzeichen von Fachkräftemangel festzustellen war. Dieser Fachkräftemangel war in anderen Regionen mit günstigerer Beschäftigungsentwicklung (Baden-Württemberg, Bayern) allerdings noch weit ausgeprägter. Insofern ergibt sich kein Erklärungsgehalt für die spezifische strukturelle Entwicklung im Saarland. Problematisch erscheint schon eher der Befund, dass die Relation von aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Ingenieuren zu den aus dem Bildungssystem neu in den Arbeitsmarkt hinein drängenden Ingenieuren im Saarland einen sehr ungünstigen Wert annimmt. Offenkundig gelingt es im Saarland nur ungenügend, den Ersatzbedarf an Ingenieuren aus eigener Kraft zu decken.

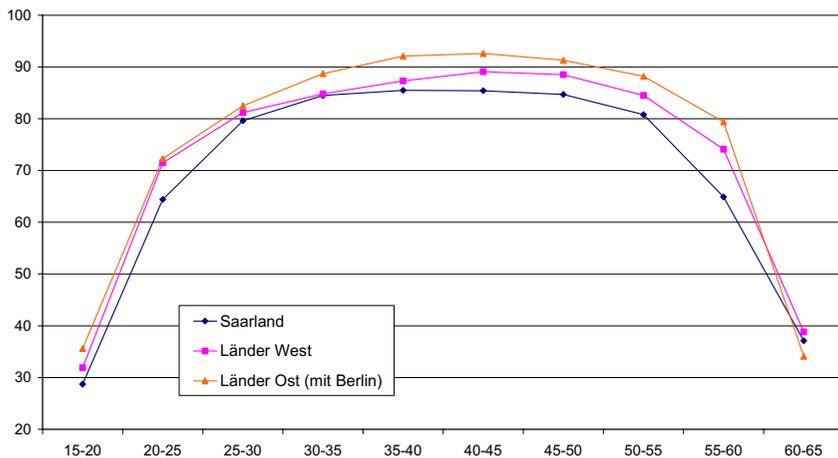
Abbildung: Quotient von Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zu ausscheidenden älteren Ingenieuren



Quelle: Statisches Bundesamt, Beschäftigtenstatistik der BA, PALLAS, eigene Berechnungen

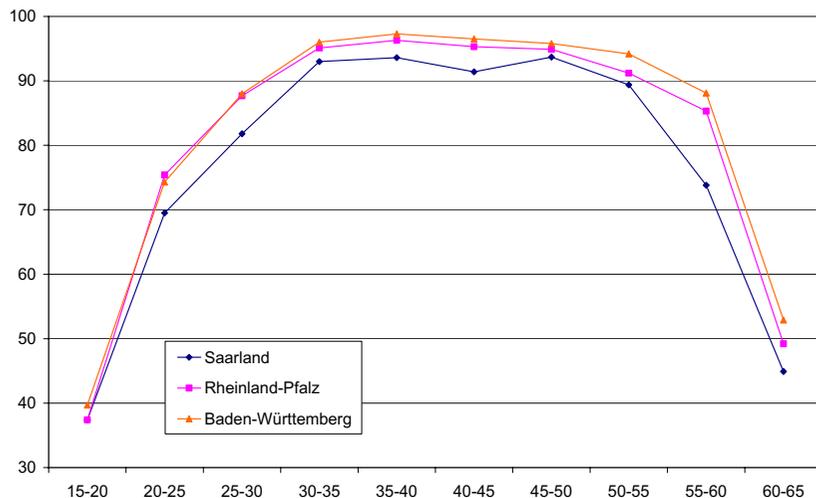
Neben Restriktionen des fachspezifischen Arbeitskräfteangebotes könnte auch eine rein mengenmäßige Restriktion des Arbeitskräfteangebotes die Expansion unternehmensnaher Dienstleistungen im Saarland verhindern. Eine wichtige, mittelbar beeinflussbare Determinante für die Höhe des Arbeitsangebotes ist die **Erwerbsbeteiligung**. Diese liegt im Saarland für Männer in nahezu allen Altersgruppen unterhalb der Referenzwerte der benachbarten Bundesländer Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. Bei den Frauen ist der Befund differenzierter. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung auch für diese im Saarland geringer. Dies trifft jedoch nicht für die Altersgruppe der 25 bis 40-jährigen Frauen zu – also ausgerechnet für das Segment, in dem durch familienpolitische Maßnahmen wie dem Ausbau der Kinderbetreuung am ehesten eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung erreicht werden könnte. Potenziale zum Ausbau der Dienstleistungsbeschäftigung wären mithin eher bei den Frauen ab 40 und Männern im Haupterwerbsalter zu verorten.

Abbildung: Erwerbsquoten nach Altersgruppen 2008



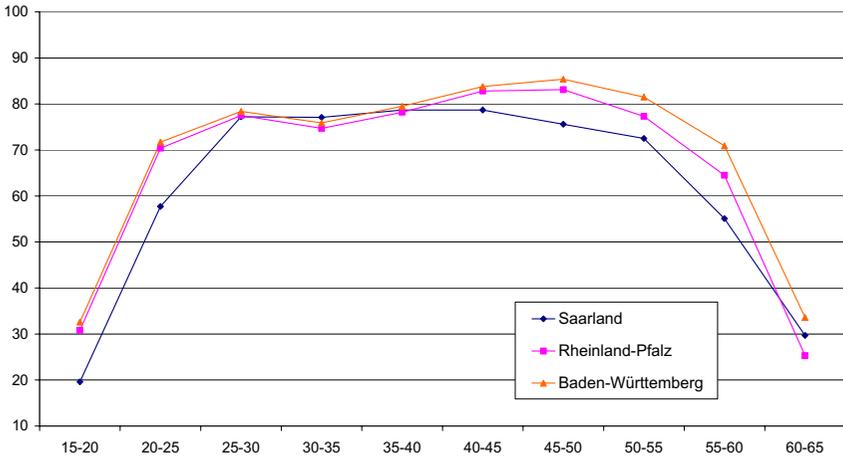
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Abbildung: Erwerbsquoten von Männern nach Altersgruppen 2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Abbildung: Erwerbsquoten von Frauen nach Altersgruppen 2008

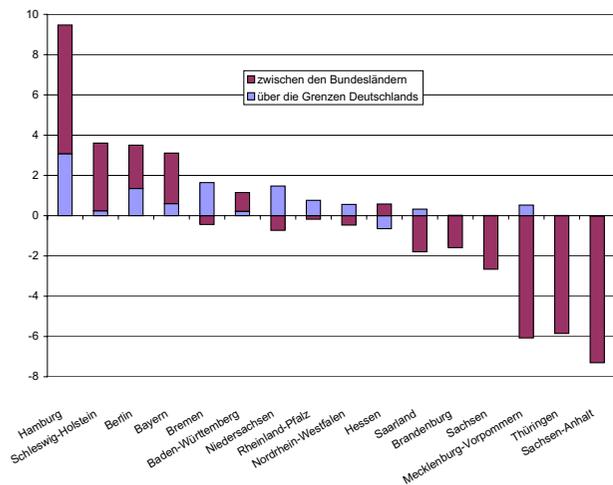


Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Eine weitere Determinante des Arbeitskräfteangebotes ist das **Wanderungsgeschehen**. Eine hohe, auf die Wohnbevölkerung bezogene Nettozuwanderung – sowohl über die Grenzen Deutschlands als auch über die Grenzen der Bundesländer – konnten 2007 Hamburg, Schleswig-Holstein, Berlin und Bayern verzeichnen. Wanderungsverluste traten vor allem in den neuen Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Sachsen-Anhalt auf. Das Saarland ist das einzige westdeutsche Bundesland, dessen Wanderungssaldo negativ ist.

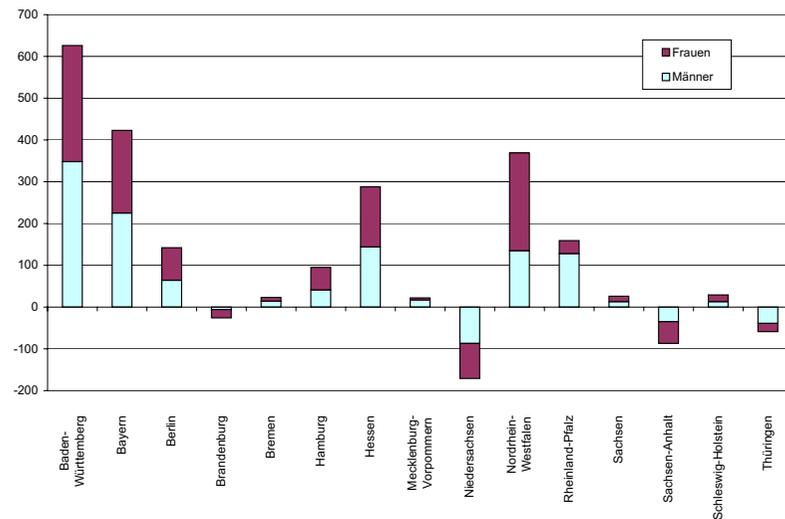
Hauptzielländer der Auswanderung aus dem Saarland waren Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Somit ist die Abwanderung eine mögliche Quelle für Engpässe im Arbeitskräfteangebot und gegebenenfalls für die unzureichende Entwicklung wissensintensiver Dienstleistungen.

Abbildung: Wanderungssaldo 2007 in Promille der Wohnbevölkerung



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

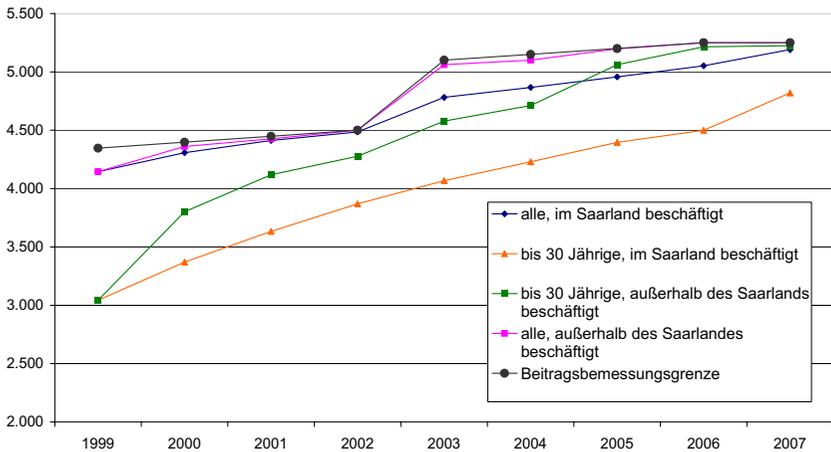
Abbildung: Nettoabwanderung aus dem Saarland nach Zielländern 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt

Denkbar ist aber auch ein umgekehrte Kausalität: Fachkräfte wandern aus dem Saarland ab, weil sie hier keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten finden. So zeigt eine Analyse der Entwicklung der mittleren Löhne von Ingenieuren, dass in andere Bundesländer abgewanderte Ingenieure bereits nach kurzer Zeit mehrere hundert Euro mehr verdienen als Ingenieure, die im Saarland geblieben sind. Dies gilt insbesondere auch für jüngere Arbeitnehmer.

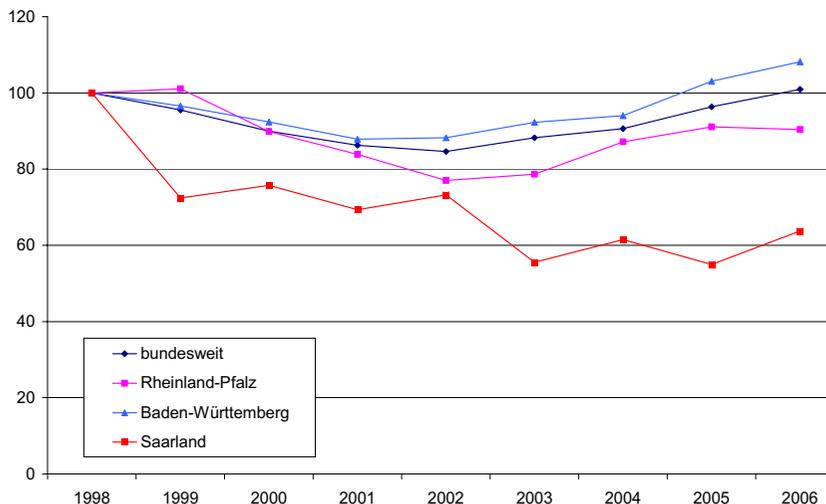
Abbildung: Bruttomonatsentgelte von Ingenieuren im Längsschnitt (Euro)



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA, eigene Berechnungen

Was den Bereich **Hochschulbildung** anbetrifft, so fällt ins Auge, dass im Saarland im Zeitraum 1998 bis 2006 ein spürbarer Rückgang bei Abschlussprüfungen an Fachhochschulen und Universitäten zu verzeichnen war, während im Bundesgebiet ein deutlicher Anstieg registriert wurde.

Abbildung: FH/Uni-Absolventen in den Ingenieurwissenschaften
(Index 1998 = 100)



Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung

Eine Absolventenuntersuchung der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) zeigt beachtliche Unterschiede hinsichtlich des Studienerfolgs in Abhängigkeit von den unterschiedlichen Schulabschlüssen und macht so exemplarisch deutlich, wo Handlungsbedarf für die Hochschule besteht.

Abbildung: Abschlussquoten verschiedener Studiengänge nach schulischer Vorbildung

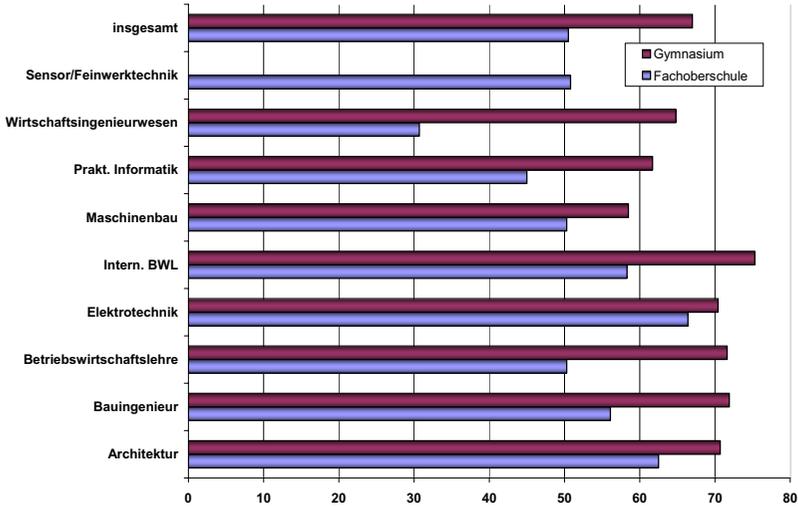
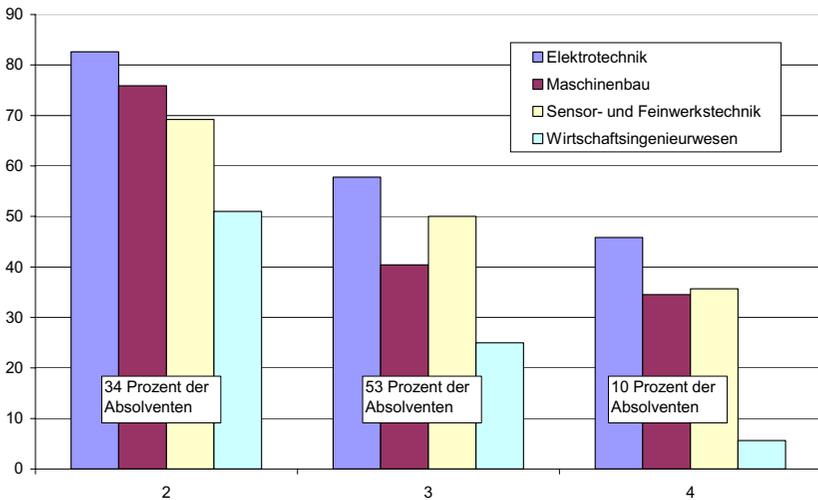


Abbildung: Abschlussquoten verschiedener Ingenieursstudiengänge in Prozent, Fachoberschulabsolventen nach Fachabiturnoten



Studienanfänger Oktober 1998 bis Dezember 2002; Stand: April 2008.

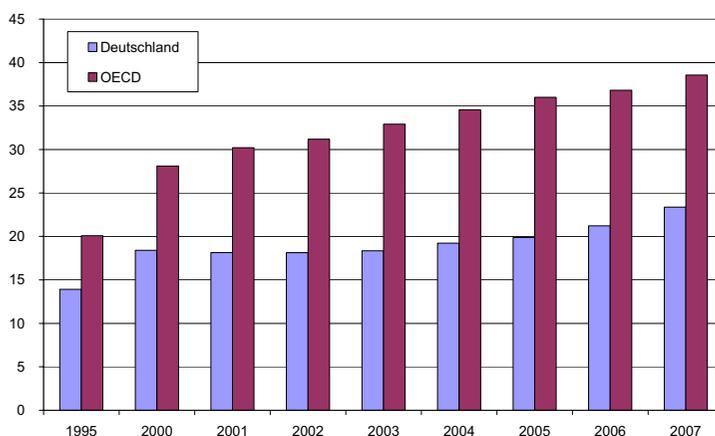
Quelle: Studierendendaten der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, eigene Berechnung

4 Bildungspolitische Handlungsoptionen

Nicht nur weil die Projektressourcen es nicht erlauben, für alle aufgezeigten Defizitfelder umfassende politische Maßnahmenbündel zu diskutieren, sondern vor allem aufgrund der zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen bzw. Einflussmöglichkeiten des Landes haben wir uns entschieden, konkrete Handlungsfelder für den Bereich der Hochschulpolitik zu skizzieren. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Aussagen der modernen Wachstumstheorie, die im Humankapital die Schlüsselgröße für langfristiges volkswirtschaftliches Wachstum sieht. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Humankapitalausstattung und dem – auch regionalen – Wirtschaftswachstum. Den Hochschulen wiederum kommt eine zentrale Rolle bei der Bildung von Humankapital zu.

Dass Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein belebendes Element der regionalen Wirtschaftsstruktur darstellen, wurde durch zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen nachgewiesen. Kapazitäts- sowie Einkommens- und Beschäftigungseffekte machen Universität des Saarlandes (UdS) und HTW im Saarland zu entscheidenden, zukunftssichernden Standortfaktoren. Was die Entwicklung der Studierendenzahlen betrifft, so ist nicht nur die Gesamtzahl von Interesse, sondern vor allem die Zahl der Absolventen/innen. Im internationalen Vergleich weist Deutschland einen erkennbaren Rückstand bei den Hochschulabsolventen/innen auf.

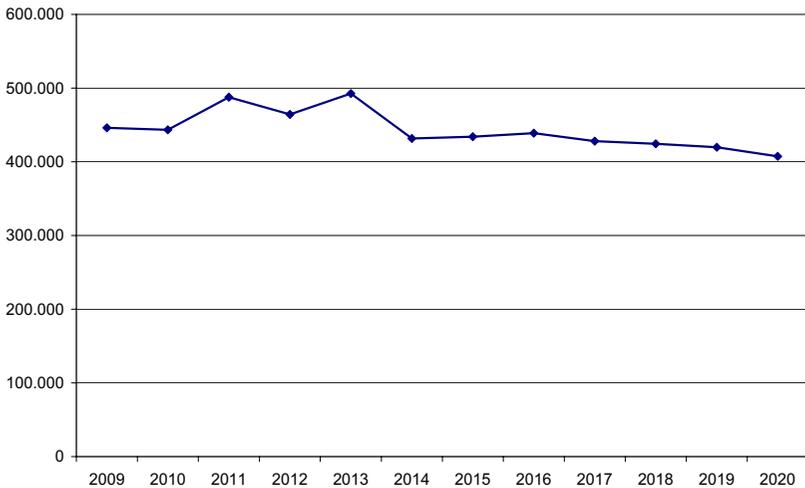
Abbildung: Abschlüsse an Hochschulen, Deutschland und OECD-Länder 2007
(in Prozent eines Jahrgangs)



Quelle: OECD

Die Herausforderung für die saarländischen Hochschulen besteht darin, zunächst für eine ansteigende Nachfrage nach Studienplätzen gewappnet zu sein, sich dann aber demografiebedingt auf eine Situation einzustellen, in der geburtenschwache Jahrgänge zu abnehmenden Werten von Studienberechtigten führen. Es gilt mithin, besondere Anstrengungen zu unternehmen, um für eine dauerhafte Auslastung Sorge zu tragen.

Abbildung: Schulabgänger mit Hochschul- und Fachhochschulreife in Deutschland; Vorausberechnung



Quelle: Kultusministerkonferenz

Es erschien uns nicht hinreichend, das Kapitel Hochschulpolitik ausschließlich auf die Forderung nach einer adäquaten **finanziellen Ausstattung** seitens der Landesregierung zu beschränken – das Pflichtenheft also lediglich von den Hochschulen an das Land weiterzugeben. Im Folgenden benennen wir aus diesem Grund konkrete Maßnahmenfelder der Hochschulen, deren Umsetzung teilweise auch ohne finanzielle Unterfütterungen möglich ist. Nichtsdestotrotz muss betont werden, dass ein attraktives Studienangebot, erst recht eines bei wachsenden Studierendenzahlen, einer konsequenten Ausrichtung der Haushaltspolitik auf diese Aufgabe bedarf. Ein entsprechendes finanzielles Engagement des Saarlandes zugunsten der Hochschulen ist mithin unverzichtbar. Bildung kostet – auch und gerade die Umsetzung des Bologna-Prozesses –, aber sie ist als Investition in die Zukunft ohne Alternative.

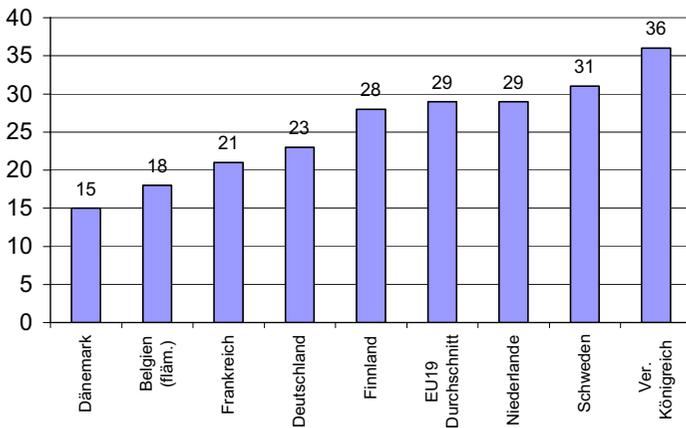
Hinsichtlich der möglichen **Aktionsfelder der Hochschulen** wollen wir einige Bereiche benennen, denen zukünftig eine besondere Bedeutung zukommen wird und für die Optimierungsschritte zumindest teilweise auch ohne den Einsatz zusätzlicher finanzieller Mittel umsetzbar wären. In allen Fällen geht es darum, die Anzahl akademisch Qualifizierter zu erhöhen. Zehn Jahre nach Einleitung des **Bologna-Prozesses** sind ca. 80 Prozent aller Studienangebote auf die international vergleichbaren Titel umgestellt. Die Bilanz ist jedoch nicht eindeutig, und es stellt sich die Frage, ob und ggf. welchen Handlungsbedarf es für die saarländischen Hochschulen gibt. Nachsteuerungs- bzw. „Feintuning“-Bedarf besteht sicherlich auch hier. An der UdS wird die Zahl der Einzelprüfungen hinterfragt und ggf. heruntergeschraubt und die Einführung so genannter Modulprüfungen erwogen. In der HTW hat ein Diskussionsprozess darüber eingesetzt, ob eine generelle Lösung mit siebensemestrigen Bachelor-Studiengängen (aktuell gibt es solche mit sechs und sieben Semestern), zumindest im Ingenieur-Bereich, nicht vorzuziehen ist.

Kritische Stimmen weisen schon lange darauf hin, dass das deutsche Bildungssystem einen Mangel an Durchlässigkeit bzw. Probleme im Bereich der Übergänge zwischen den verschiedenen Stufen aufweist. Dies gilt auch für den Übergang von den weiterführenden Schulen (Gymnasium, Fachoberschule) zu den Hochschulen, was letztendlich dazu führt, dass das Potenzial an Studierfähigen nicht ausgeschöpft wird. Um hier Verbesserungen zu erreichen, um die Wege zwischen Schule und Hochschule zu verkürzen und die gegenseitige Kenntnis der Inhalte und Institutionen zu vertiefen, bedarf es einer besseren Vernetzung von Schule und Hochschule bzw. einer intensiveren Kommunikation und individueller Abstimmung.

Das Ansprechen traditioneller Personengruppen wie Absolventen/innen der weiterführenden Schulen reicht nicht aus, wollen die Hochschulen das Potenzial an Studierfähigen besser ausschöpfen. Notwendig ist es, dass in höherem Maße **zielgruppengerechte Angebote** entwickelt werden, beispielsweise in der Form von Teilzeit-Studiengängen (mit oder ohne Formen von Blended Learning) für diejenigen, die kein Vollzeitstudium anstreben – aus welchen Gründen auch immer, nicht nur wegen Ausübung eines Berufes. Auch die Erschließung weiterer Gruppen „nicht-traditioneller Studierender“ wie Kinder aus bildungsfernen Schichten und Migrantenkinder sollte im Pflichtenheft der Hochschulen stehen. Im Rahmen von zielgruppenorientierten Angeboten lassen sich schwerpunktmäßig zwei Strategien benennen. Zum einen geht es um eine **Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung**, zum anderen um die **Ausweitung der wissenschaftlichen Weiterbildung**. Die Bildungsinstitutionen, im uns interessierenden Fall die Hochschulen, stehen in der Pflicht, entsprechende Angebote vorzuhalten.

Das regionale Potenzial an akademisch Qualifizierten kann auf verschiedenen Wegen erhöht werden. Den eigenen Hochschulabsolventen in der Region attraktive Arbeitsplätze zu bieten, mithin Abwanderungen zu verhindern, oder externe Akademiker anzuwerben, sind zwei denkbare Strategien. Eine dritte Möglichkeit besteht darin, die Quote der Absolventen/innen der landeseigenen Hochschulen zu erhöhen. Bemühungen zur **Senkung der Abbrecherquoten** scheinen jedenfalls eine vielversprechende Strategie, um das regionale Bildungskapital zu erhöhen.

Abbildung: Studienabbruch ohne Abschluss (Prozent)



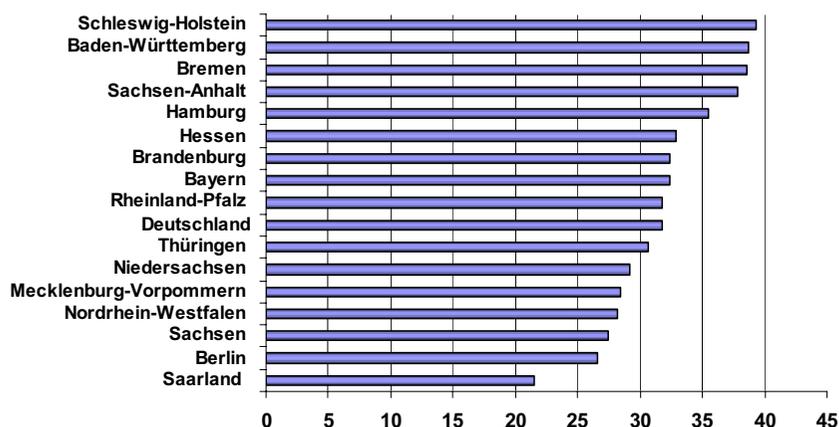
Anteil der Studierenden, die ein Studium im Tertiärbereich aufnehmen und dieses abbrechen, ohne mindestens einen ersten Abschluss zu erwerben (Kalenderjahr 2005)

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick 2009

Schon eine Verringerung von wenigen Prozent wäre ein Beitrag zur Reduzierung der Fehlallokation von Ressourcen und zur Erhöhung des „Technologie-transfers über die Köpfe“. Neben Ansätzen auf der Studierendenseite (verstärkte Beratung schon lange vor Aufnahme des Studiums, vorgeschaltete Brückenkurse, Mentorenprogramme etc.) muss das Blickfeld auch auf die Lehrenden selbst gerichtet werden (Professionalisierung des pädagogischen Personals). Die Quintessenz ist: Es braucht umfassende Beratung und Information vor dem und zum Studienbeginn und differenzierte Unterstützung und Integration im Studienverlauf, alles unter den Etiketten „Hilfe zur Selbsthilfe“ und „so früh wie möglich“. Je früher die Intervention, desto vorteilhafter. Im Grunde genommen muss das Ziel eine studierendenzentrierte Lehre, eine möglichst weitgehende Umsetzung des Prinzips der Individualisierung sein.

Im Verlauf des Projektberichts wurde auf die von den Hochschulen ausgehenden Entwicklungsimpulse hingewiesen und es wurden Wege aufgezeigt, wie die Anzahl akademisch Qualifizierter im Saarland erhöht werden kann. Noch nicht hinterfragt wurde die interne Struktur des Hochschulbereichs im Saarland, die Rahmenbedingungen und Aufteilung der Ressourcen insbesondere für die größeren Hochschulen UdS und HTW. Überraschend für manche mag sein, dass wir es im Saarland im Vergleich zu allen anderen Bundesländern mit einer historisch gewachsenen Entwicklung mit deutlicher Übergewichtung (Budget, Anzahl der Studierenden) der Universität des Saarlandes in Relation zur Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes zu tun haben und die Frage muss gestellt werden, ob dieses atypische Muster dauerhaft fortgeschrieben werden sollte.

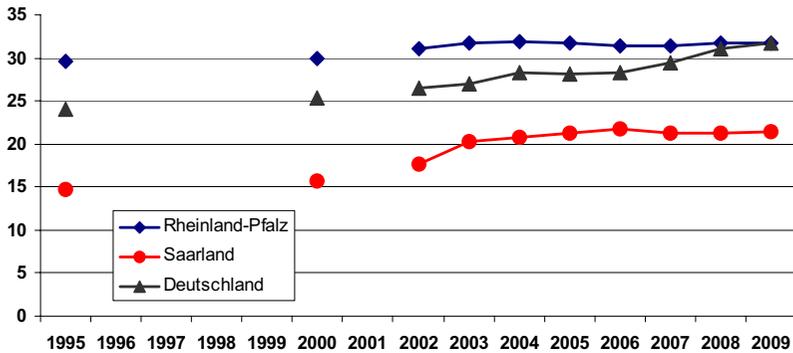
Abbildung: Anteil der FH-Studierenden (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen) an allen Studierenden, 2009



Im Saarland sind die 2.300 an der privaten Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement immatrikulierten Studierenden nicht enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, WS 2009/2010 Vorbericht und eigene Berechnung

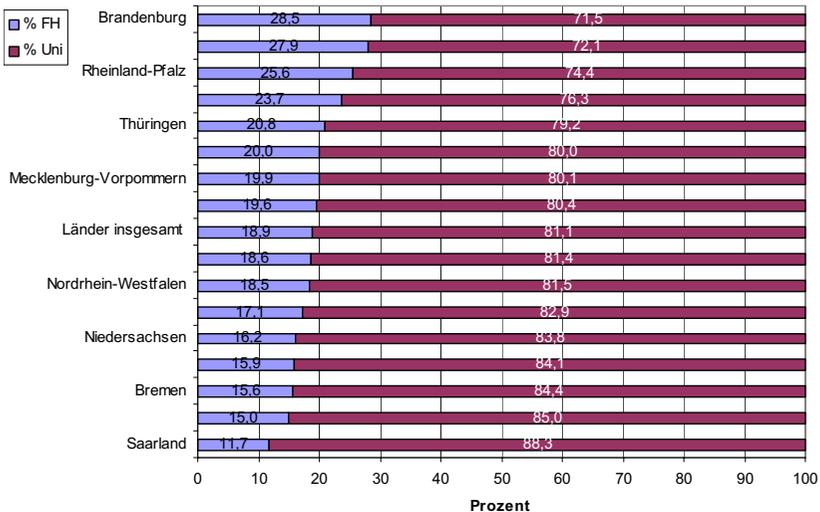
Abbildung: Entwicklung der Fachhochschulquote (in Prozent) im Ländervergleich



Die 2008 als private Hochschule im Saarland gegründete Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement wurde nicht berücksichtigt (1.900 Studierende im Jahr 2008; 2.300 Studierende im Jahr 2009).

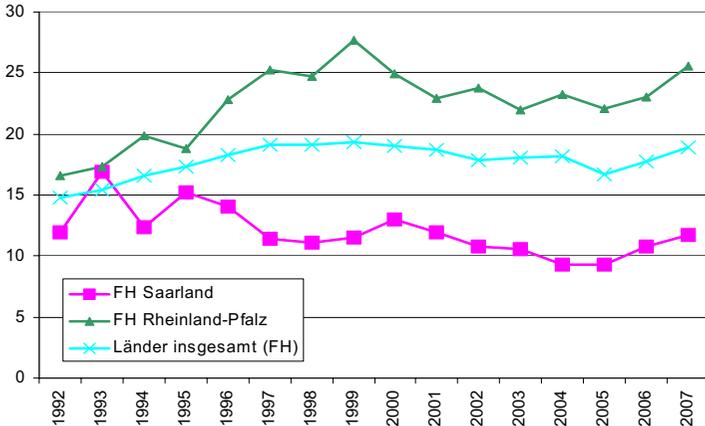
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 (2008 und 2009) und Reihe 4.3.2 (1995 - 2007)

Abbildung: Ausgaben der Fachhochschulen und Universitäten 2007 (ohne medizinische Einrichtungen/Gesundheitswissenschaften der Universitäten)



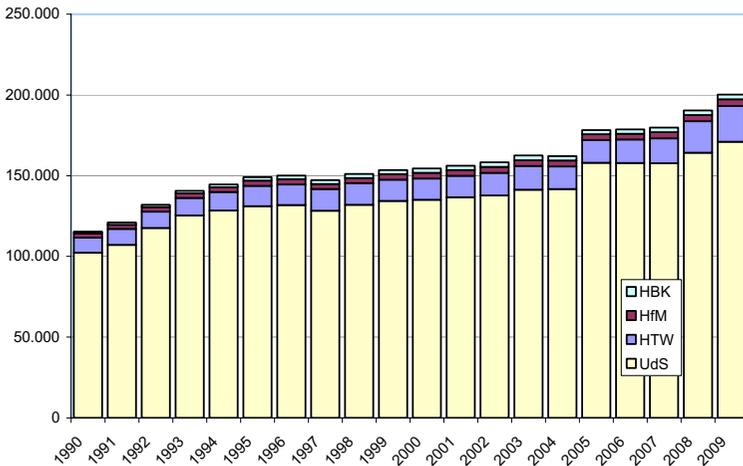
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 und eigene Berechnung

Abbildung: Ausgaben der Fachhochschulen im Saarland, Rheinland-Pfalz und der Länder insgesamt (1992-2007) in Prozent aller Ausgaben für Unis und FHs (ohne med. Einrichtungen/ Gesundheitswissenschaften der Universitäten)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1 und eigene Berechnung

Abbildung: Zuschuss an die saarländischen Hochschulen (1.000 Euro)



Ab 2005 bei der Universität mit Zuschuss i.H.v. ca. 15 Mio. Euro für Med. Kliniken; Globalhaushalte Universität (seit 2004) HTW (seit 2008)

Quelle: Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes

Folgende Argumentationskette lässt sich aufstellen:

- Eine nahe liegende Strategie wäre es, die Fachhochschullandschaft im Saarland zu stärken und beispielsweise an den Plänen von NRW, Bayern oder Baden-Württemberg zu orientieren, die alle FH-Quoten von 40 Prozent anstreben. Ob eine solche Strategie angesichts der Persistenz von Hochschulstrukturen in einem solchem Ausmaß umsetzbar und sinnvoll erscheint, soll an dieser Stelle offen bleiben.
- Zweifellos ist es angebracht, dass UdS und HTW alle Möglichkeiten der Zusammenarbeit nutzen (ZeMA, CEval, Weiterbildungsstudiengänge, kooperative Graduiertenkollegs, etc.).
- Über Fragen der Kooperation hinaus ist aber auch eine Diskussion hinsichtlich der anzustrebenden Größe der einzelnen Hochschulen angebracht. Angesichts der Finanzknappheit des Saarlandes ist es auch im Hochschulbereich unerlässlich, dass Prioritäten gesetzt, die Kräfte gebündelt und die knappen Mittel effizient eingesetzt werden. Im Sinne eines ausgewogenen Verhältnisses von Forschung und Lehre an UdS und HTW kann die Frage nach einer angemessenen Größe allerdings nicht ausschließlich daran orientiert werden, wie viele Landeskinder mit Studienplätzen versorgt werden müssen, sondern auch daran, wie attraktiv die Institutionen sind, auch junge Leute von außen in das Land zu holen.
- Es bedarf mithin einer hochschulübergreifenden Planung. Eine **langfristige Entwicklungsstrategie für die Hochschulen** und ein klares Zielbild liegen nicht vor. Die vorhandenen ministeriellen „Leitlinien für die Entwicklung der Hochschulen“ („Landeshochschulentwicklungsplan“) entlasten nicht von der Notwendigkeit, einen konkreten hochschulübergreifenden Entwicklungsplan abzustimmen, in dem auch substantielle Aussagen zur quantitativen und qualitativen Entwicklung getroffen werden. Hierbei ist eine Entscheidung darüber einzuschließen, ob das Land seine Hochschulen als definitiv über die Deckung des Eigenbedarfs hinausgehend dimensionierte Institutionen sieht. Soll sich das Land zu einer Bildungs- und Forschungsregion entwickeln? Ebenfalls muss die Entwicklung innerhalb der Hochschullandschaft berücksichtigt werden. Gefördert durch den Bologna-Prozess befinden wir uns in einer Phase der Konvergenz der Hochschularten bzw. der Diffusion der Hochschullandschaft. Die bisherige binäre institutionelle Differenzierung zwischen Universitäten und Fachhochschulen wird möglicherweise ersetzt durch eine zunehmend individualisierte Profilbildung jeder einzelnen Hochschule.
- Für eine solch anspruchsvolle Aufgabe – nämlich die Beantwortung der Frage, wie das Saarland seine Hochschulen (insbesondere UdS und HTW) langfristig positionieren will – ist unserer Ansicht nach die Einsetzung einer „Kommission für einen hochschulübergreifenden Entwicklungsplan“ erforderlich. Dazu einen Anstoß zu geben, ist die zentrale Absicht dieser Untersuchung.

Literatur

- Arlt, A.; Dietz, M.; Walwei, U., 2009, Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt. Nicht alles ist Konjunktur, IAB-Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg.
- Baldwin, R., 2006, Globalisation. The Great Unbundling(s), Prime Minister's Office, Economic Council of Finland
[http://appli8.hec.fr/map/files/globalisationthegreatunbundling\(s\).pdf](http://appli8.hec.fr/map/files/globalisationthegreatunbundling(s).pdf)
- Beeker, D.; Schäfer, H.; Werner, D., 2002, Das private Bewachungsgewerbe zwischen Gewerbefreiheit und qualifikatorischer Regulierung, Köln.
- Belitz, H. et al., 2008, Rückstand bei der Bildung gefährdet Deutschlands Innovationsfähigkeit, Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 46, 716-724.
- Bertelsmann Stiftung, 2009, Demographischer Wandel setzt deutsches Schulsystem unter großen Druck
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung -BBR-, Bonn; Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung -BMVBS-, Berlin (Hrsg.); Raumentwicklungspolitische Ansätze zur Förderung der Wissensgesellschaft, Werkstatt: Praxis, 58, Bonn.
- Cornetz, W.; Schäfer, H., 1998a, Hat Deutschland den Dienstleistungsrückstand gegenüber den USA aufgeholt?, Wirtschaftsdienst, Heft 7, S. 418-425.
- Cornetz, W.; Schäfer, H., 1998b, Dienstleistungsdefizit in der Bundesrepublik Deutschland?, in: Cornetz, W. (Hrsg.), Chancen durch Dienstleistungen. Ansatzpunkte einer aktiven Gestaltung struktureller Prozesse, Wiesbaden, S. 37-76.
- Distelkamp, M.; Hohmann, F.; Lutz, C.; Meyer, B.; Wolter, M.I., 2003, Das IAB-Inforge-Modell, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 275, Nürnberg.
- Distelkamp, M.; Drosdowski, T.; Ludewig, O.; Otto, A., 2008, Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland, IAB regional Nr. 1.
- Dosi, G., 1982, Technological Paradigms and Technological trajectories: A Suggested Interpretation of the Determinants and Directions of Technical Change, in: Research Policy, Vol. 11/3, S. 147-162.
- Farhauer, O., Kröll, A., 2009, Die Shift-Share-Analyse als Instrument der Regional- und Clusterforschung, Universität Passau, Diskussionspapiere, Volkswirtschaftliche Reihe, Nr. V-59-09, Passau.
- Fourastié, J., 1969, Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, 2. Aufl., Köln.
- Fritsch, M., 2008, Die Arbeitsplatzeffekte von Gründungen – Ein Überblick über den Stand der Forschung, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 1, S. 55-69.

- Fritsch, M.; Mueller, P., 2008, The effect of new business formation on regional development over time: the case of Germany, in: *Small Business Economics*, 30, S. 15-29.
- Fuchs, J.; Mai, R.; Micheel, F.; Otto, A.; Weber, B.; Göttner, D., 2009, Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050, IAB-Forschungsbericht Nr. 6.
- Giersch, Volker, 2010, Wir brauchen eine langfristige Entwicklungsstrategie für unsere Hochschulen, in: *Wirtschaft im Saarland*, 02/2010, S. 764-75.
- Göcking, J., 2009, Stiefkind Weiterbildung, in: *Arbeitnehmer*, Heft 6, S. 24
- Heckmann, M.; Kettner, A.; Rebien, M., 2009, Einbruch in der Industrie – Soziale Berufe legen zu, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), 2009, Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen – WS 2009/2010“, *Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2009*, Bonn.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA); Observatoire Interrégional du marché de l’emploi (Hrsg.), 2007, Der Arbeitsmarkt in der Großregion bis 2020. Le marché du travail de la Grande Région à l’horizon 2020. Perspektiven für Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, die Wallonie und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens/ Perspectives pour la Sarre, la Lorraine, le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et la Communauté germanophone de Belgique, Bielefeld.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), 2009a, Bildungsabschlüsse. Je höher, desto besser, *iwd* Nr. 48, Köln, S. 3.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), 2009b, Von wegen Ingenieure zweiter Klasse, *iwd* Nr. 51/52, Köln, S. 4-5.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), 2009c, *IW-Zukunftspanel*, 10. Welle, Köln.
- Kalmbach, P.; Franke, R.; Knottenbauer, K.; Krämer, H., 2005, Die Interdependenz von Industrie und Dienstleistungen. Zur Dynamik eines komplexen Beziehungsgeflechts, Berlin.
- Kalmbach, P.; Krämer, H., 2005, Die Industrie als Produzent und Nachfrager von Dienstleistungen – Ergebnisse eines Forschungsprojekts, *IAW-Report I/2005*, S. 33-62.
- Koppel, O.; Plünnecke, A., 2009, Fachkräftemangel in Deutschland, *IW-Analysen* Nr. 46, Köln.
- Kowalewski, J.; Stiller, S., 2009, Strukturwandel im deutschen Verarbeitenden Gewerbe, in: *Wirtschaftsdienst* Nr. 8, S. 548-555.
- Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.), 2009, *Handbuch Arbeitsmarkt*, IAB-Bibliothek Nr. 314, Nürnberg.

- Nickel, S.; Leusing, B., 2009, Studieren ohne Abitur. Entwicklungspotenziale in Bund und Ländern – Eine empirische Analyse, CHE-Arbeitspapier Nr. 123, Gütersloh.
- OECD (Hrsg.), 2008, 2009, Bildung auf einen Blick, OECD-Indikatoren, Paris.
- OECD (Hrsg.), 2009, OECD Employment Outlook, Paris.
- Prognos AG, 2008a, Arbeitslandschaft 2030, Studie im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw), München.
- Prognos AG, 2008b, Arbeitslandschaft 2030. Anlagenband: Ergebnistabellen für Deutschland, Studie im Auftrag der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw), München.
- Robert Bosch Stiftung (Hrsg.), 2008, Zukunftsvermögen Bildung. Wie Deutschland die Bildungsreform beschleunigt, die Fachkräftelücke schließt und Wachstum sichert, Stuttgart.
- Schnur, P.; Zika, G., 2007, Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion, IAB-Kurzbericht Nr. 26, Nürnberg.
- Sternberg, R., 2007, Existenzgründerranking deutscher Regionen, Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Hannover.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2006, 11. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Van Welsum, D.; Reif, X., 2005, Potential Offshoring. Evidence from Selected OECD Countries, Brookings Trade Forum 2005, 165-194.
- Wiarda, J.-M., 2009, Gefühlte Krise, in: DIE ZEIT Nr. 43, 15.10.2009, S. 37.
- Williamson, O. E., 1990, Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen, Tübingen.
- Wissenschaftsrat, 2006, Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Berlin.
- Wolf, K., 2002, Analyse regionaler Beschäftigungsentwicklung mit einem ökonomischen Analogon zu Shift-Share-Techniken, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.), IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB Nr. 250, Nürnberg, S. 325-333.
- Zimmermann, K. F.; Bauer, T. K.; Bonin, H.; Fahr, R.; Hinte, H., 2002, Arbeitskräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit, Berlin u.a.

Wolfgang Meyer, Dieter Raab (CEval)

Arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

„Perspektive 50plus“ als Beitrag zur Bewältigung des
demographischen Wandels im Saarland*

Gliederung

1	Einleitung	83
2	Methoden	86
3	Problemhintergrund und Rahmenbedingungen	93
3.1	Demographische Entwicklung und Arbeitsmarkt	94
3.1.1	Zukünftiges Erwerbspersonenpotenzial	98
3.1.2	Zukünftiger Fachkräftebedarf	108
3.2	Ältere Erwerbspersonen und ihre Arbeitsmarktrisiken	116
3.3	Förderung der Arbeitsvermittlung Älterer	124
3.3.1	Sicherung des Arbeitsplatzes älterer Erwerbstätiger	129
3.3.2	Qualifizierung älterer Erwerbspersonen	131
3.3.3	Arbeitsvermittlung älterer Erwerbspersonen	132
3.3.4	Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser	133
3.3.5	Maßnahmenwirkungen bei älteren Arbeitnehmern: eine Zwischenbilanz	135

* Auf eine Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen wird im Weiteren aus Gründen der sprachlichen Einfachheit verzichtet.

4	Das Förderprogramm ‚Perspektive 50plus‘	136
4.1	Ziele und Verlauf	136
4.2	Zielgruppe und Vermittlungen	143
4.3	Humankapitalsicherung: Qualifikationen und Berufserfahrungen	148
4.4	Wiederbeschäftigungschancen: Verwendung von Lohnkostenzuschüssen	155
4.5	Demographischer Wandel: Das Programm zwischen Zukunftsanspruch und gegenwärtiger Arbeitsmarktrealität.....	160
5	Paktkonzeption und Maßnahmen: Wirkungen des Förderprogramms	164
5.1	Der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus‘ Rheinland-Pfalz-Saarland	166
5.2	Alternative Paktkonzeptionen und innovative Maßnahmen.....	173
5.3	Erfahrungen und Auswirkungen im Saarland.....	178
6	Schlussfolgerungen aus der Perspektive des demographischen Wandels	181
6.1	Schlussfolgerungen für die Bundesebene	181
6.2	Schlussfolgerungen zum Pakt und zu den Maßnahmen	184
6.3	Schlussfolgerungen für eine demographieorientierte Politik im Saarland	185
	Literatur	186

1 Einleitung

Das Saarland sieht sich in naher Zukunft neuen Herausforderungen gegenüber, die vorrangig mit der demographischen Alterung der (Erwerbs-)bevölkerung in Verbindung stehen. Entsprechend der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausschätzung des Statistischen Landesamtes wird sich die im Saarland lebende Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren bis zum Jahr 2060 nahezu halbieren (von 618.400 auf 351.200). Dabei steigt bis zum Ende dieses Jahrzehntes der Anteil der über 50jährigen an dieser Gruppe von etwa einem Drittel auf fast die Hälfte an (252.400 Personen im AltePr von 50 bis unter 65 Jahren; Statistisches Landesamt 2010). Zumindest für die unmittelbar bevorstehenden Jahre werden speziell ältere Arbeitnehmer im Saarland das Rückgrat der Beschäftigung bilden, was insbesondere für die Arbeitsvermittlung tiefgreifende Konsequenzen haben wird (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3).

Mit diesem Trend steht das Saarland innerhalb der Bundesrepublik nicht allein: der generelle Alterungsprozess der Bevölkerung in Deutschland (und in den meisten europäischen Ländern) stellt den Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen. Dabei führt ab ca. 2020 der Rückgang des Arbeitskräfteangebots von derzeit fast 40 Mio. Erwerbstätigen nicht unbedingt zu einer Entlastung am Arbeitsmarkt. Nach Berechnungen des PROGNOSE-Instituts droht im Gegenteil eine drastische Erhöhung des Mismatches, welcher von gegenwärtig 1,5 Mio. Arbeitskräfte auf 4 Mio. 2020 und schließlich mehr als 5 Mio. 2030 ansteigen könnte. Dies wäre vor allem einem zunehmendem Fachkräftemangel in bestimmten Wirtschaftsbereichen geschuldet und hätte dramatische Folgen für die Wirtschaftsentwicklung sowie die Potentiale des Standorts Deutschland (vgl. VbW 2010:55ff.).

Entsprechend dieser Bedrohung des Arbeitsmarktes steigen in den letzten Jahren die Bemühungen, durch gezielte Maßnahmen solchen Trends entgegenzuwirken. Die Altersgruppe der über 50jährigen ohne Beschäftigung gerät dabei zunehmend in den Fokus weil hier Potentiale am Arbeitsmarkt gesehen werden, die mittelfristig die Folgen des demographischen Wandels zumindest abschwächen könnten. Gleichzeitig stellt diese aber zurzeit ein besonders schwer zu vermittelndes Klientel dar, welches nur mit unzureichendem Erfolg wieder in Arbeit gebracht werden kann. Die Probleme am Arbeitsmarkt drücken sich in einem deutlich höheren Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit aus: etwa die Hälfte aller arbeitslosen Personen über 50 Jahre ist länger als ein Jahr ohne Erwerbstätigkeit und muss damit den Langzeitlosen zugerechnet werden (vgl. Saarländische Landesregierung 2007: 58). Obwohl sich die älteren Arbeitslosen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen eher positiv über die Beratungsqualität der Vermittler äußern, schätzen sie die Erfolgchancen gering ein (Tisch 2010).

Trotz aller Bemühungen ist offensichtlich die Regelbetreuung heute nicht in der Lage, den spezifischen Anforderungen einer Vermittlung älterer Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Dabei stellt die Arbeitslosigkeit für über 50jährige eine stärkere Bedrohung als für die jüngeren Altersgruppen dar: sie sind einer rapiden Entwertung des über ein Arbeitsleben angesammelten Erfahrungswissens ausgesetzt, dem aufgrund der geringeren Amortisierung mit Umschulungsmaßnahmen oder Anpassungsqualifizierungen weniger erfolgreich als bei Jüngeren entgegengewirkt werden kann. Sozialer Abstieg, Verarmungsrisiko und Depressionen sind die individuellen Folgen und Belastungen, die mit einer Langzeitarbeitslosigkeit im Alter einhergehen. Volkswirtschaftlich gesehen ist die Entwertung teurer Qualifizierungen und der unschätzbare Verlust an praxisbezogenem „Know-How“ zu beklagen.

Aufgrund der eingangs erwähnten Situation ist die Frage des möglichst passgenauen Einsatzes der über 50jährigen Arbeitskräfte gerade für das Saarland von besonderer Bedeutung. Die Entwicklung innovativer Ansätze zur Vermittlung dieser Teilgruppe des Arbeitsmarktes tut Not. Dabei kann und soll das Saarland nicht nur von den eigenen Erkenntnissen sondern auch von den Erfahrungen anderer Regionen bei der Gestaltung von Maßnahmen lernen. Ziel der vorliegenden Studie ist es, hierzu einen Beitrag zu leisten und Erfahrungen aus einem bundesweiten Förderprogramm entsprechend der saarländischen Situation zu bewerten und Empfehlungen für eine zukunftsfähige Gestaltung des Regelbetriebs der Arbeitsvermittlung über 50jährigen hieraus zu generieren. Untersuchungsgegenstand ist das Bundesprogramm ‚Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen‘ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser (LZA). ‚Perspektive 50plus‘ ist Teil der ‚Initiative 50plus‘ des BMAS, die mit Blick auf den demographischen Wandel Beschäftigungsfähigkeit und -chancen Älterer verbessern soll (BMAS 2006). Das Bundesprogramm setzt sich aus 62 regionalen Beschäftigungspakten zusammen, in denen es seit 2005 mit jeweils eigenen, regional angepassten Konzepten umgesetzt wird. Eine ausführliche Vorstellung des Bundesprogramms und seiner Zielsetzungen erfolgt in Kapitel 4.

In der Außendarstellung der Pakte wird die Relevanz des Programms durch den in Teilbereichen der Wirtschaft schon bestehenden und sich bereits in den nächsten Jahren durch die Auswirkungen des demographischen Wandels verschärfenden Fachkräftemangel hervorgehoben. Der ehemalige Minister Olaf Scholz betonte in diesem Zusammenhang, dass „...die Generation 50 plus schon in wenigen Jahren aufgrund ihrer Qualifikation für den Arbeitsmarkt in Deutschland unverzichtbar sein werde“ (BMAS 2008: 5). Auch die saarländische

Landesregierung konstatiert: „Mit den älteren Arbeitnehmer/innen gehen den Betrieben wichtige Potenzial- und Erfahrungsträger verloren“ (Saarländische Landesregierung 2007:57). Mit wertvollen Qualifikationen und Erfahrungen der älteren LZA werben dementsprechend viele der Pakte und rechtfertigen vorrangig hiermit ihre Existenz. Inwieweit das Bundesprogramm diesen Anspruch tatsächlich einlöst und damit Vorbild für saarländische Aktivitäten mit Blick auf den demographischen Wandel sein kann, ist kritisch zu hinterfragen.

Ursprüngliches Ziel der Studie war es, Paktregionen zu identifizieren, die einen ähnlichen Strukturwandel wie das Saarland durchmachen. Die Beschäftigungspakte in solchen vergleichbaren Gebieten sollten auf best practice Beispiele für regional angepasste Maßnahmen bzw. Konzepte zur Nutzung brachliegender und für den regionalen Arbeitsmarkt bedeutsamer Qualifikationen und Berufserfahrungen älterer LZA hin untersucht werden. Für solche Ansätze sollte die Übertragbarkeit auf das Saarland geprüft werden. Entsprechend der vorgefundenen Programmrealität musste jedoch die Zielsetzung der Studie verändert werden, da sich das Bundesprogramm ‚Perspektive 50plus‘ im Hinblick auf die Herausforderungen des demographischen Wandels nur bedingt zum Vorbild nehmen lässt. Deshalb geht es nun weniger um best practice-Beispiele von Maßnahmen als allgemeiner um die Lehren, die aus dem bisherigen Programmverlauf für eine Verbesserung des Regelbetriebs – insbesondere der saarländischen Träger der Grundsicherung (TdG) – gezogen werden können. Die Zielgruppe der älteren LZA steht jedoch diesbezüglich nicht ausschließlich im Vordergrund, da die Konzentration auf die vorrangige Vermittlung diese Zielgruppe gerade unter dem Gesichtspunkt des anstehenden demographischen Wandels nicht als sinnvoll betrachtet wird. Wesentliche Lehren aus dem Bundesprogramm sind ebenso gut auf andere Zielgruppen übertragbar und eine Bevorzugung der älteren Arbeitnehmer gegenüber den jüngeren könnte mittelfristig die Problematik der Vermittlung dieser Altersgruppe am Arbeitsmarkt eher verschärfen. Dies lässt sich anhand der Ergebnisse dieser Studie zeigen, die in Kapitel 5 ausführlich dargestellt werden.

Die Schwierigkeiten in der Umsetzung der Studienziele begannen bereits bei der Durchführung des geplanten methodischen Konzepts zur Auswahl der Regionen und der best practice Beispiele. Obwohl die Datenlage auf den ersten Blick ausgezeichnet aussah, ergaben sich eine Reihe von Schwierigkeiten, die im Folgenden – neben der tatsächlich gewählten Vorgehensweise – präsentiert werden sollen (Kapitel 2). Darauf folgt die Einführung in den demographischen Hintergrund, welcher zu dieser Forschungsarbeit angeregt hat (Kapitel 3) und in das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ als Untersuchungsgegenstand (Kapitel 4). Besonders kritisch hervorgehoben werden die Programmzielsetzungen unter dem Gesichtspunkt der Demographie, sowie die Konsequenzen,

die für das weitere Vorgehen gezogen wurden. Die gewonnen Befunde (Kapitel 5) münden schließlich in Empfehlungen, die sich sowohl auf die Bundesebene als auch speziell auf das Saarland beziehen (Kapitel 6).

2 Methoden

Die Studie stützt sich soweit es das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ betrifft vorwiegend auf die Berichte des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ), welches eine umfassende bundesweite Evaluation dieses Programms durchführt hat. Dadurch steht quantitatives und qualitatives Datenmaterial zur Verfügung und konnte z.T. auch für Sekundäranalysen herangezogen werden. Darüber hinaus gibt es zu einer Reihe von Regionalpakten eigene Evaluationsstudien und Forschungsarbeiten, die für diese Studie zu nutzen waren. Besonders hervorzuheben ist die Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (GSUB), welche die Daten zum Pakt führt und den Zugang zu den PAKT-Statistiken für 2008 und 2009 ermöglichte. In Ergänzung mit den Informationen und Daten der amtlichen Statistik sowie der Arbeitsmarktforschung zur Erwerbssituation Älterer und den Auswirkungen des demographischen Wandels steht somit in komfortablem Umfang hochwertiges Datenmaterial für die Entwicklungen auf Bundesebene zur Verfügung.

Dies gilt teilweise auch für die regionale Ebene, insbesondere mit Blick auf die amtliche Statistik und die Arbeitsmarktbeobachtung durch regionale Akteure (speziell natürlich dem Regionalbüro des IAB). Aufgrund der bisher noch recht kurzen Beteiligung des Saarlandes an der „Perspektive 50plus“ gibt es hierzu allerdings wenig Materialien, weshalb mit einer Reihe von zentralen Akteuren leitfadengestützte Intensivinterviews geführt wurden¹. So fanden Gespräche mit insgesamt 15 Personen aus den saarländischen Trägern der Grundsicherung (vor allem den ARGEen) statt, wobei alle sechs Kreise abgedeckt werden konnten². Dadurch stehen Informationen sowohl aus dem am Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland beteiligten drei saarländischen TdGs

¹ Im Folgenden werden als Quellenverweis für die Interviews Kürzel verwendet, die unter Wahrung der Anonymität zumindest die Herkunft der Befragten erkennen lassen. Verwendet werden: IntG = Grundsicherungsstelle; IntK = Paktkoordinator; IntS= Sonstige (Arbeitsagentur, Arbeitgeberservice, GSUB, BMAS). Soald die Anonymität des Befragten gefährdet ist, wurden die Kürzel nicht verwendet.

² In fünf Kreisen wurden Interviews geführt, für den Saarpfalzkreis (nicht an Perspektive 50plus beteiligt) liegen schriftliche Aussagen zu einem vom Forschungsteam entworfenen Fragebogen vor.

als auch aus den beiden bisher nicht eingebundenen (Neunkirchen und Saarpfalzkreis) sowie dem an einem anderen Regionalpakt beteiligten Kreis St. Wendel zur Verfügung. Darüber hinaus liegen insgesamt neun Interviews mit Paktkoordinatoren vor, darunter auch dem Koordinator des Regionalpaktes Rheinland-Pfalz-Saarland. Schließlich wurden mit einem Dutzend weiterer Personen nicht transkribierte Hintergrundgespräche geführt, die zumeist die Daten- und Informationslage betrafen. Zu dem auf diese Weise um Auskunft gebetenen Personen gehören mehrere Mitarbeiter des IAB (auf regionaler und nationaler Ebene), der Bundesagentur, des BMAS, des IAQ und einzelner Regionalpakte. Nicht befragt wurden die Zielgruppen, Unternehmen und die konkret mit der Arbeitsvermittlung beschäftigten Personen, hierzu wurde lediglich auf den bereits vorhandenen Informationsstand aus den Evaluationen auf Bundes- und Regionalebene zurückgegriffen.

Das ursprüngliche Forschungsdesign ging von zwei Annahmen bezüglich des Bundesprogramms Perspektive 50plus aus (vgl. dazu die detaillierte Darstellung und Kritik in Kapitel 4):

1. „Das Bundesprogramm Perspektive 50plus legt den Schwerpunkt auf regionale Ansätze zur Aktivierung und Integration älterer Arbeitsloser ...“ (BMAS 2007, S.5). Daher schien es nahe liegend, dass spezifische Maßnahmen eingesetzt werden, etwa um ältere Langzeitarbeitslose mit bestimmten – regionalspezifisch häufig vorkommenden – beruflichen Qualifikationen/Erfahrungen im Hinblick auf bestimmte Branchen zu vermitteln, in denen ihre Stärken genutzt werden können.
2. Das Bundesprogramm Perspektive 50plus ist Bestandteil der Initiative 50plus, zu der mit Verweis auf die demographische Entwicklung vermerkt wird, dass „Deutschland [...] es sich nicht leisten [kann], die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vernachlässigen“ (BMAS 2006, S.2). Auf wertvolle Erfahrungen und Qualifikationen der Älteren verweisen auch einzelne Pakte, beispielsweise ‚BEST AGER‘: „Über relevante Berufserfahrungen kombiniert mit fundiertem Fachwissen, über hohe Zuverlässigkeit, große Leistungsbereitschaft und Motivation verfügen die meisten der älteren Arbeitssuchenden. Von diesen wertvollen Potentialen müssen Unternehmen jedoch überzeugt werden“ (<http://www.best-ager-50plus.de/>, 02.12.2009). Im Hinblick auf den jetzt schon in einigen Bereichen bestehenden Fachkräftemangel, der sich in den kommenden Jahren durch die demographische Entwicklung noch verschärfen wird, müsste ein Programm mit der Zielgruppe Langzeitarbeitslose ab 50 Jahren daher versuchen, Personen mit am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen und Erfahrungen in Beschäftigung zu vermitteln.

Die Ausführungen in der aktuellen BMAS-Broschüre zu Perspektive 50plus unterstreichen diese Überlegung nachdrücklich: „Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation der Fraunhofer Gesellschaft scheiden zwischen 2003 und 2010 allein im verarbeitenden Gewerbe rund 610.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus. Im Dienstleistungssektor nehmen sogar rund zwei Millionen ihren Hut. Daraus ergibt sich ein jährlicher Ersatzbedarf von bis zu 100.000 hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Lücke ist mit Nachwuchskräften nicht zu schließen. Schon heute beschäftigen viele Unternehmen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie nicht mehr genügend qualifizierte jüngere finden“ (BMAS 2009, S.6). Man beachte die Betonung der Qualifikation: ein Mangel an gering qualifizierten Arbeitskräften wird von niemandem prognostiziert.

Aufgrund dieser beiden Annahmen sah das ursprüngliche Untersuchungsdesign vor, die regionalspezifischen Maßnahmen aller 62 Pakte zu erfassen und auf Grundlage von Sekundäranalysen amtlicher Statistiken solche Regionen zu identifizieren, die in Bezug auf die Berufe der vorhandenen Arbeitslosen und die regionale Wirtschaftsstruktur vergleichbar sind. Auf Basis dieser Informationen sollten Pakte identifiziert werden, deren Maßnahmen für das Saarland ggf. als Vorbild zur Gestaltung einer demographierorientierten Arbeitsmarktpolitik dienen könnten. Versuche einer Auswahl über die Teilnehmerdaten scheiterten daran, dass die während der begleitenden Evaluation erhobenen Daten aus Datenschutzgründen bereits schon gelöscht werden mussten und dementsprechend einer Sekundäranalyse nicht zur Verfügung standen. Die zweite Erhebungswelle war zum Zeitpunkt der Projektdurchführung noch nicht abgeschlossen, wobei allerdings aufgrund der zu erwartenden Schwierigkeiten in den Verhandlungen mit allen sechzehn Landesdatenschutzbeauftragten ein Datenzugang auch prinzipiell kaum machbar gewesen wäre.

Die in der öffentlichen (Selbst-)darstellung des Programms vorgenommene Betonung regionalspezifischer Ansätze hat sich als irreführend herausgestellt, ebenso wie die Betonung wertvoller Erfahrungen und Qualifikationen in der Programmzielgruppe, was eine entsprechende Anpassung des Untersuchungsdesigns erforderlich machte:

1. Regionale Spezifika der Pakte sind einerseits auf deren Struktur bezogen, d.h. die Träger (ARGE, zKT oder Verbund von Grundsicherungsträgern), den Umsetzungstyp (intern, extern, Mischformen) sowie die Paktsteuerung (Zusammensetzung und Häufigkeit der Zusammenkünfte der steuerungsrelevanten externen und internen Akteure und Gremien). Andererseits gibt es Unterschiede bei der Teilnehmerzuweisung (u.a. freiwillige Teilnahme oder Pflichtteilnahme) (IAQ 2007b, S.55). In Bezug auf Maßnahmen

unterscheiden sich die Pakte zwar ebenfalls, allerdings nicht i.S. einer Ausrichtung auf regional häufig vertretene Qualifikationen und Erfahrungen der älteren Langzeitarbeitslosen (vgl. IAQ 2007b, S.56 f.). Einige Pakte haben ihre Vermittlungsbemühungen zwar auf bestimmte Branchen konzentriert, jedoch nicht ausgehend von den Qualifikationen/Erfahrungen der Teilnehmer. Solche branchenbezogenen Strategien waren auf vermeintlich „... allgemein oder regional spezifisch identifizierbare ‚Chancenbranchen‘ für Ältere ...“ ausgerichtet und haben sich „... als nicht zielführend erwiesen“ (IAQ 2007a, S.123). Problematisch für die Erfassung der Maßnahmen einzelner Pakte ist, dass die Schilderungen auf den jeweiligen Pakt-Homepages zumeist eher dürftig sind und zudem nicht aussagekräftig: Einerseits machen unterschiedliche Pakte unter verschiedenen Bezeichnungen das Gleiche und andererseits machen unterschiedliche Pakte unter der gleichen Bezeichnung Verschiedenes (IntS). Außerdem sind die Paktkonzepte selbst im Wandel, insbesondere zwischen den beiden Förderphasen gab es tiefgreifende Veränderungen.

2. Zur Begründung der Initiative 50plus wird zwar immer wieder auf den demographischen Wandel verwiesen (vgl. BMAS 2006, S.1; BMAS o.J., S.1; www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de). Die beiden konkreten Zielsetzungen der Initiative, die für Perspektive 50plus relevant sind, spiegeln dies aber nicht wider (vgl. hierzu auch Kapitel 4.1):

„Wir wollen die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter erhöhen. Wir wollen das Lissabon-Ziel der Europäischen Union erreichen, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen auf 50% anzuheben. Und wir wollen bis 2012 auch in diesem Punkt zu den Spitzen in Europa gehören.

Wir wollen eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser. Hierzu sollen insbesondere der Kombilohn für Ältere und die neu gestalteten Eingliederungszuschüsse beitragen“ (BMAS 2006, S. 2).

Die Erwerbsbeteiligung der jetzt älteren Erwerbsfähigen soll also unter allen Umständen gesteigert werden, unabhängig davon, ob es sich um Personen mit wertvollen Qualifikationen/Erfahrungen handelt oder nicht. Bei Perspektive 50plus geht es daher in erster Linie um möglichst viele Vermittlungen von älteren Arbeitslosen (IntS). In der Darstellung eines Befragten liegt dies daran, dass die Ausschreibung des Ideenwettbewerbs zur Perspektive 50plus bereits vor Beginn der Initiative 50plus erfolgte und der Bezug zum demographischen Wandel erst im nachhinein hergestellt wurde (IntS). Leider konnte die Richtigkeit dieser Aussage nicht eindeutig bestätigt werden. Um das Lissabon-Ziel zu erreichen, wurden z.B. die Möglichkeiten der Lohnkostensubventionierung für

die Arbeitgeber ausgeweitet. Inwieweit eine solche Praxis allerdings unter dem Blickwinkel einer demographieorientierten Politik sinnvoll und vorbildlich sein kann, ist kritisch zu hinterfragen (siehe hierzu Kapitel 4.5).

Wie die vorangegangenen Ausführungen zeigen, können Maßnahmen anderer Pakte im Hinblick auf Empfehlungen für die Arbeitsvermittlung im Saarland lediglich bezüglich ihrer Angemessenheit für die Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitslosen betrachtet werden, nicht aber wie ursprünglich vorgesehen bezüglich bestimmter Qualifikationen/Erfahrungen. Ein wirklicher Bezug zum Strukturwandel im Saarland kann daher kaum hergestellt werden. Sicher ist die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt generell ein anzustrebendes Ziel. Dieses ist aber unabhängig vom demographischen Wandel und auch unabhängig von den Altersgruppen. Dementsprechend gehen viele Maßnahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ aufgrund der Zielvorgaben am eigentlichen Problem vorbei und eine systematische Untersuchung der Aktivitäten ausgewählter Pakte macht entsprechend für die vorliegende Studie wenig Sinn.

In der ersten Anpassung des Forschungsdesigns sollte die Identifikation von ‚best practice‘-Beispielen für das Saarland nun durch eine Sekundäranalyse der umfangreichen Teilnehmerdaten aus der bundesweiten Evaluation nicht mehr pakt- sondern teilnehmerorientiert erfolgen. Dieser Datensatz enthält Informationen zu soziodemographischen und erwerbsbiographischen Merkmalen der Teilnehmer, zu den durchlaufenen Maßnahmen und zum Integrationserfolg. Über eine Gruppierung der Teilnehmer nach den jeweiligen Regionalpakten wäre es also möglich gewesen, diejenigen Pakte zu identifizieren, die einen relativ hohen Anteil an qualifizierten Teilnehmern aufweisen und auch bei deren Vermittlung in Arbeit erfolgreich sind. Auf dieser Grundlage hätte gezielter nach Pakten gesucht werden können, deren Klientel mit den im Saarland vorhandenen älteren Arbeitslosen vergleichbar ist. Über eigene Primärerhebungen in Form von Leitfadeninterviews mit Paktverantwortlichen und saarländischen Arbeitsmarktakteuren hätten dann die Strategien und Maßnahmen dieser Pakte näher beleuchtet werden sollen, um ‚best practice‘-Beispiele für das Saarland zu erhalten.

Trotz der freundlichen Unterstützung des BMAS war aber auch diese Anpassung des Forschungsdesigns leider nicht möglich. Wie sich herausgestellt hat, war bereits zu Beginn dieses Projektes der Datensatz vom IAQ aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen wieder gelöscht worden. Obwohl für das Bundesprogramm Perspektive 50plus von Anfang an eine begleitende bundesweite Evaluierung vorgesehen war, wurden mit den Datenschutzbeauftragten der 16 Bundesländer vorab keine Vereinbarungen zur dauerhaften Erfassung der hierfür erforderlichen Daten getroffen. Dementsprechend gestaltete sich für die IAQ-Evaluation der Bezug von Daten in der ersten Programmphase sehr

schwierig und zeitaufwändig, da zunächst von allen 16 Landesdatenschutzbeauftragten Genehmigungen eingeholt werden mussten. Entsprechend der Auflagen – und entgegen der sonstigen Gepflogenheiten in Deutschland – durften die vom IAQ erhobenen Daten auch nicht für die weitere Evaluation verwendet werden, sondern mussten nach Gebrauch für die Berichtserstellung zur Evaluation der ersten Phase gelöscht werden. Hierdurch ging ein reichhaltiger und für Sekundäranalysen äußerst wertvoller Datenschatz unwiderbringbar verloren. Die für diese Studie geplanten Analysen sind folglich nicht mehr durchführbar.

Im August 2009 hatte das IAQ gerade – wegen Bedenken einiger Datenschützer – den dritten Antrag zur Wiederaufnahme der Datenerfassung durch die Pakte gestellt, um für die letzten noch ausstehenden Bundesländer Genehmigungen zu erhalten. Zu diesem Zeitpunkt war noch nicht abzusehen, ob die bis dahin bereits vorliegenden Genehmigungen aus anderen Ländern noch Gültigkeit haben würden. Es wurde für Herbst 2009 mit der Wiederaufnahme der Teilnehmerdatenerfassung gerechnet. Dies konnte aber bis Anfang 2010 nicht realisiert werden. Da keine rückwirkenden Datenerfassungen durchgeführt werden, ist dementsprechend das Jahr 2009 nur zu einem kleinen Teil zu erfassen (IntS). Diese unvollständigen Daten hätten für die vorliegende Studie wenig Nutzen gebracht und für die Weitergabe hätte die Erlaubnis aller 16 zuständigen Datenschützer eingeholt werden müssen.

Durch Vermittlung des BMAS waren von der GSUB für die gesamte erste Phase sowie die Jahre 2008 und 2009 zumindest Daten zu Integrationszahlen in den ersten Arbeitsmarkt für alle 62 Regionalpakete zu erhalten. Die Integrationen sind hierbei aufgeschlüsselt nach:

- Vermittlungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse ohne Förderleistungen (Lohnkostenzuschüsse)
- Vermittlungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse ohne Förderleistungen
- Vermittlungen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit Förderleistungen
- Vermittlungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Förderleistungen

Hierdurch wird eine Berechnung des Prozentanteils der Integrationen ohne Lohnkostenzuschuss an der Gesamtzahl der Integrationen möglich, die Aufschluss über den Einsatz dieses Instruments in den einzelnen Paketen gibt. Dabei zeigt sich eine extrem hohe Streuung über den gesamten möglichen Wertebereich von 0 bis 100% (Abb. 2):

Abbildung 2

Prozentanteil: Integrationen ohne Förderleistungen an Integrationen insgesamt 2008		
Mittelwert	49,9	
Median	54,5	
Standardabweichung	22,0	
Minimum	,0	
Maximum	100,0	
N	Gültig	62
	Fehlend	0

Weitergehende Analysen zum Erfolg der Maßnahmen lassen die für diese Studie zur Verfügung stehenden Daten leider nicht zu. Ein Beispiel für die Probleme, die sich aufgrund von Defiziten der Datenlage ergeben: Zur Beurteilung der Maßnahmenwirkungen und des Vermittlungserfolg wären Analysen zum Qualifikationsniveau der Grundgesamtheit aller Langzeitarbeitslosen ab 50 Jahren notwendig. Dies ist aber über die BA-Statistiken zu den Arbeitsagenturbezirken nicht möglich. Einerseits „[liefern] die zugelassenen kommunalen Träger [...] keine Daten zur Berufsausbildung ...“ ihrer Klientel an die BA (E-Mail BA-Statistikservice), so dass ohnehin Verzerrungen in Bezug auf die Regionalpakete vorliegen würden. Andererseits „[sind] Daten zur letzten abgeschlossenen Berufsausbildung [...] verfahrensbedingt für die Jahre 2006 bis 2008 nicht verfügbar“ (BA 2009, S.15). Diesbezügliche Fragen können daher allenfalls im Rahmen von Interviews mit Paktverantwortlichen geklärt werden, ohne sich dabei aber auf vergleichbares und vor allem belastbares Datenmaterial stützen zu können. Somit stehen für einen Kernbereich der Aktivitäten und Zielsetzungen des Programms einer Sekundäranalyse kaum Informationen zur Verfügung. Generell kann die für Vergleiche der Leistungen der einzelnen Arbeitsagenturen erarbeitete Typisierung der Arbeitsagenturbezirke des IAB zur Systematisierung regionaler Arbeitsmärkte und damit als Grundlage für die Bildung von Vergleichsgruppen herangezogen werden. Diese Typisierung beruht auf „... den Variablen Arbeitslosenquote, Saisonspanne, Bevölkerungsdichte, Tertiarisierungsgrad, Arbeitsplatzbesatz und einer Umgebungsvariable [die] fast 80% der regionalen Unterschiede beim Integrationsgrad erklären“ (IAB 2008, S.6). Diese Vergleichstypen wurden für den Rechtskreis des SGB III erarbeitet. Es gibt allerdings auch eine Typologisierung für den SGB II, die sich durch eine viel differenziertere regionale Einteilung auf Grundlage der Langzeitarbeitslosen

auszeichnet. Diese ist für die Zwecke dieser Studie dementsprechend besser geeignet und wurde zur Auswahl der Gesprächspartner außerhalb des Saarlandes verwendet. Die vorgesehenen weiterführenden Analysen zu den Wirkungen von Maßnahmen mussten jedoch aufgrund der geschilderten Datenlage leider entfallen.

3 Problemhintergrund und Rahmenbedingungen

Wie bereits eingangs geschildert, begründet sich die Konzentration von Maßnahmen auf ältere Erwerbstätige nicht nur aus der gegenwärtigen Problemlage, sondern auch aus der Perspektive des demographischen Wandels. Aufgrund der zunehmenden Verknappung der Arbeitskraft in Deutschland – so die allgemeine These – wird es notwendig, die vorhandenen Kapazitäten besser als bisher auszuschöpfen. Ältere Arbeitnehmer stellen dabei ein besonders wertvolles Potenzial dar, weil sie über umfangreiche Erfahrungen und Qualifikationen verfügen, die am Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden können. Dies gilt natürlich vorrangig für diejenigen, die zurzeit nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nicht ihrem tatsächlichen Können entsprechend beschäftigt werden. Dadurch hat sich in den letzten Jahren die Haltung gegenüber älteren Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland grundlegend geändert. Noch im Zuge der deutschen Einheit wurden über eine umfangreiche Frühverrentungspraxis zahlreiche (qualifizierte) Personen dem Arbeitsmarkt dauerhaft entzogen um Platz für Jüngere zu schaffen. Angesichts des Überangebots an jungen Arbeitnehmern entstand bei den Betrieben ein wahrer „Jugendkult“, der zu einer deutlichen Verjüngung der Belegschaften zu Lasten der Sozialkassen führte (Promberger 2006). Für über 50jährige wurde es zur gängigen Praxis, frühzeitig an ihre Rente zu denken und sich die finanziellen Nachteile durch Abfindungen oder Sonderzahlungen ausgleichen zu lassen. Stigmatisierungen wie z.B. die Behauptung, dass ältere Arbeitnehmer weniger flexibel und leistungsfähig als jüngere sein, leisteten einen zusätzlichen Beitrag zum Imageverfall älterer Arbeitnehmer am deutschen Arbeitsmarkt.

Mittlerweile hat die Politik dies als Fehlentwicklung erkannt: die Frühverrentungspraxis hat zwar kurzfristig den Arbeitsmarkt entlastet, langfristig aber die Rentenkassen in Schieflage gebracht und gleichzeitig neue Probleme für die Zukunft der Erwerbsarbeit generiert. Durch das schlechte Image der älteren Beschäftigten sind diese kaum vermittelbar geworden, was den schleichenden Fachkräftemangel weiter verstärkt hat. Verbunden mit der immer stärker wachsenden Langzeitarbeitslosigkeit älterer Personen sind erhebliche Folgeprobleme nicht nur für die Arbeitslosen (sozialer Abstieg, Verarmung, Minderwertig-

keitsgefühle und Depressionen etc.) sondern auch für die Vermittlungsinstitutionen, die Sozialsysteme und die Wirtschaft entstanden (Kraatz & Sproß 2008; Lehr u.a. 2003).

Durch die steigende öffentliche Aufmerksamkeit für die demographischen Probleme der deutschen Gesellschaft ändert sich nun etwas. Zwar sind „ältere Arbeitnehmer [...] nach wie vor unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert. Mit Blick auf den demographischen Wandel und den absehbaren Fachkräftemangel gelten sie jedoch zunehmend auch als Hoffnungsträger, denn Ältere bilden eine der wesentlichen Personalreserven der Zukunft“ (Arlt, Dietz, Walwei 2009: 1). Inwieweit diese Hoffnungen speziell auch für das Saarland berechtigt sind, soll Gegenstand des folgenden Kapitels sein. Im Zentrum steht zunächst die Frage nach den Auswirkungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt. Anhand aktueller Prognosen und Abschätzungen der Bevölkerungs- und der Wirtschaftsentwicklungen werden die erwarteten Schwierigkeiten und Herausforderungen skizziert. Auf die beiden wesentlichsten Aspekte – die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials (Kapitel 3.1) und des Fachkräftebedarfs (Kapitel 3.2) – wird eingehender eingegangen. Abschließend ist dann zu erörtern, welche Rolle ältere Arbeitnehmer in dieser Entwicklung einnehmen können (Kapitel 3.3) und in welchen Bereichen eine Verbesserung der Vermittlung notwendig sein wird (Kapitel 3.4).

3.1 Demographische Entwicklung und Arbeitsmarkt

Seit dem Jahr 2003 entwickelt sich die Bevölkerung Deutschlands rückläufig und selbst wenn man in einer Modellrechnung die wesentlichen Faktoren Geburtenhäufigkeit, Lebenserwartung und Zuwanderung hoch ansetzt, wird dieser Rückgang langfristig anhalten. Bedingt durch die Alterung der Babyboomer-Generation, werden sich in jedem Falle erhebliche Verschiebungen in der Altersstruktur ergeben. Die Deutschen sterben zwar nicht unbedingt aus – wie es bereits vor Jahren reißerische Schlagzeilen nahelegten – sie werden aber im Durchschnitt älter und deutlich weniger – im Jahr 2050 ca. 70 Mio. anstatt der gegenwärtig rund 82 Mio. Personen.

Diese generelle Entwicklung gilt nicht nur für die Bundesrepublik als Ganzes, sondern auch für ihre einzelnen Teilregionen – wenngleich auch in unterschiedlichem Umfang und Ausmaß. Das Saarland gehört zu den Regionen, die von diesem Trend überdurchschnittlich stark betroffen sind. Der Demographiebericht der saarländischen Landesregierung spricht sogar von einem „demographischen Sonderweg des Saarlandes“ angesichts der deutlich negativ abweichenden Entwicklung im Vergleich zu den anderen westdeutschen

Flächenländern (Saarländische Landesregierung 2007: 5). Trotz der niedrigsten Lebenserwartung ist hier das Durchschnittsalter am höchsten und die Bevölkerungszahl geht bereits seit 1997 zurück. „Die Bevölkerungsentwicklung im Saarland ist [...] dadurch charakterisiert, dass sich hier der demographische Wandel früher und teilweise auch ausgeprägter (bereits) vollzogen hat als im Vergleich zum übrigen Westdeutschland. Mithin sind Entwicklungen, die den anderen westdeutschen Bundesländern noch bevorstehen, hier bereits in vollem Gange“ (Regierung des Saarlandes 2008: 10). Das Saarland wird daher vom Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung als „der schrumpfende Zwerg im Südwesten“ (Kröhnert, Olst, Klingholz 2005: 66) bezeichnet.

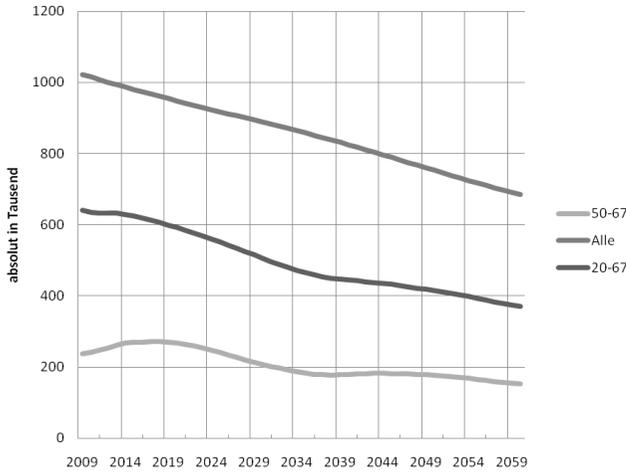
Ursachen sind die Folgen der Strukturkrise und die hierdurch bedingten Wanderungsverluste an andere Bundesländer welche nur teilweise durch die Wanderungsgewinne aus dem Ausland kompensiert werden konnten. In Verbindung mit dem unterdurchschnittlichen Anteil an Frauen im gebärfähigen Alter und einer im Vergleich zu den westlichen Flächenländern niedrigeren Fertilität sowie dem gleichzeitigen Anstieg der bisher unterdurchschnittlichen Lebenserwartung weil die gesundheitsschädlichen Arbeits- und Umweltbedingungen der Montanindustrie an Bedeutung verlieren führt dies dazu, dass sich der demographische Wandel im Saarland schneller vollzieht und vermutlich weitreichendere Folgen hat.

Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung prognostiziert für das Saarland einen kontinuierlichen Bevölkerungsrückgang von derzeit 1.022.300 Personen auf 685.600 Personen im Jahr 2050 (siehe Abbildung 3.1).

Dieser Trend spiegelt sich nahezu unverändert bei den Personen wieder, die jeweils zwischen 20 und 67 Jahren alt sind und sich somit im erwerbsfähigen Alter befinden. Auch hier ist fast eine Halbierung der Zahlen von heute 640.200 Personen – also annähernd so vielen Menschen wie vermutlich 2060 insgesamt im Saarland leben werden – auf zukünftig 370.400 Personen zu befürchten. Der Absturz dieses Bevölkerungsteils wäre noch dramatischer, wenn er nicht im nächsten Jahrzehnt noch von den älter werdenden „geburtstarken Jahrgängen“, also den Anfang der 60er Jahre geborenen Personen, abgefedert werden würde. Im Unterschied zu den allgemeinen Trends wird im laufenden Jahrzehnt die Zahl der 50-67jährigen weiter ansteigen (von 236.800 auf maximal 271.300 im Jahr 2018) und erst ab 2026 unter den heutigen Stand sinken.

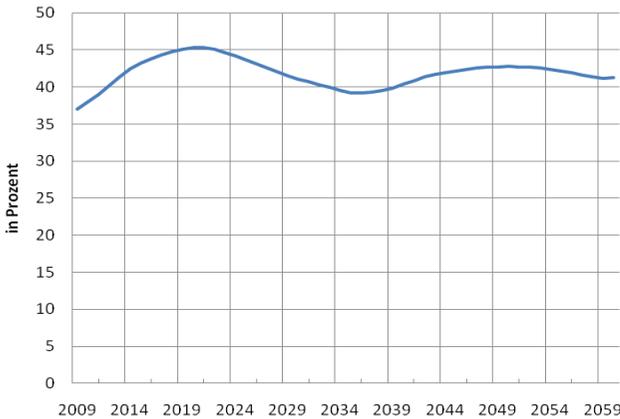
In dieser Phase werden die 50-67jährigen einen steigenden Anteil an den Personen im erwerbsfähigen Alter stellen (Abbildung 3.2). Für einige Jahre steigt ihr Anteil von derzeit 37% auf über 45% (2019-2022) an, um dann wieder auf etwa 40% zu sinken und sich in diesem Bereich einzupendeln. Langfristig bedeutet dies also eine Verschiebung des Anteils der über 50jährigen an den 20 bis 67jährigen um etwa 5 Prozent.

Abbildung 3.1 Entwicklung der Bevölkerungszahlen im Saarland 2009-2060



Quelle: Statistisches Landesamt 2010.

Abbildung 3.2 Anteil der über 50jährigen an Personen im erwerbsfähigen Alter 2009-2060



Anmerkung: Personen im erwerbsfähigen Altern sind hier Personen zwischen 20 und 67 Jahren

Quelle: Statistisches Landesamt 2010

Letztlich ist also die Verschiebung zwischen Jung und Alt in dem für den Arbeitsmarkt relevanten Altersbereich keineswegs so dramatisch wie dies häufig dargestellt wird. Auch die Sozialsysteme müssen nicht unbedingt aufgrund der Bevölkerungsentwicklung in eine schwerwiegende Systemkrise geraten: zwar wird sich durch einen starken Zuwachs der Älteren, speziell auch der Hochbetagten, das Verhältnis zwischen Personen im erwerbsfähigen und im nicht-erwerbsfähigen Alter (Gesamtlastquotient) trotz eines Rückgangs der Kinder und Jugendlichen ungünstig entwickeln (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a), aber dieser Trend muss sich nicht im selben Maße im Beschäftigungssystem widerspiegeln. Zum Einen könnte die Arbeitslosigkeit zurückgehen und zum Anderen könnten Produktivitätssteigerungen es erlauben, dass ein höherer Bevölkerungsanteil im nicht erwerbsfähigen Alter mit versorgt werden kann. Auch die Erwerbsbeteiligung verschiedener Altersgruppen mag sich durch verschiedene Aspekte (z.B. Verlängerung oder Verkürzung der Bildungsphasen, Erhöhung oder Senkung des angebotenen Arbeitsvolumens etc.) verändern und damit die demographischen Entwicklungen überlagern oder sogar aufheben. Generell ist es sicher richtig, wenn die Landesregierung schreibt: „Angesichts des demographischen Wandels und der... Folgen wird eine demographieorientierte Politik für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Saarlandes zunehmend an Bedeutung gewinnen. Eine Region, die sich mit dem demographischen Wandel aktiv auseinandersetzt, damit verbundene Chancen aktiv nutzt, für negative Folgen Lösungen findet und sie ihren Bürgerinnen und Bürgern und ihren Unternehmen anbietet, wird an Standortattraktivität gewinnen“ (Saarländische Landesregierung 2007: 2f.). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass es immer eine Stärke der Marktwirtschaft gegenüber allen staatlichen Lenkungsversuchen gewesen ist, sich schnell und flexibel an Veränderungen anzupassen. Ob der beschriebene demographische Wandel am Arbeitsmarkt tatsächlich Veränderungen der Rahmenbedingungen und eine lenkende Förderpolitik benötigt, hängt von einer Vielzahl Faktoren ab, die wesentlich weniger klar voraussehbar sind wie die Bevölkerungsentwicklung. Z.B. sind Prognosen bezüglich der Wirtschaftsentwicklung und der damit verbundenen Arbeitskräftenachfrage wesentlich problematischer als die Abschätzung der vergleichsweise robusten demographischen Eckdaten.

So wird es auch einer demographieorientierten Politik nicht gelingen, die beschriebenen Trends grundlegend zu ändern. Ihre Aufgabe besteht in zweierlei Hinsicht: sie muss Instrumente entwickeln, die im Bedarfsfall schnell und wirksam zur Steuerung des Marktes und seiner Rahmenbedingungen eingesetzt werden können damit die mit dem gesellschaftlichen Wandel verbundenen Härten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemildert werden können. Hier spielen demographische Faktoren bestenfalls als Randbedingung eine Rolle und das

Gewicht liegt eher auf der Steuerung konjunktureller und struktureller Probleme. Die aktuelle Wirtschaftskrise zeigt sehr deutlich, wie schnell mittelfristige Politiken dem kurzfristigen Krisenmanagement geopfert werden (müssen). Mit Blick auf die schwerfälligen Veränderungsprozesse bezüglich der Bevölkerungsentwicklung und den vergleichsweise geringen Einflussmöglichkeiten der Politik bedeutet Demographieorientierung am Arbeitsmarkt hauptsächlich zweierlei. Erstens muss das Arbeitsvolumen in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt werden, da dieses der zentrale Einflussfaktor auf die nationale Wertschöpfung darstellt. Der Rückgang der Bevölkerungszahl muss nicht unbedingt mit einem Rückgang der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit gleichzusetzen sein. Und: die zur Verfügung gestellte Arbeitszeit der Arbeitnehmer ist keineswegs identisch mit dem Arbeitszeitbedarf der Arbeitnehmer. Verwerfungen erzeugt hier vor allem der „Mismatch“, also das Versagen des Arbeitsmarktes, Angebot und Nachfrage auszugleichen.

Der „Mismatch“ ist in einer modernen, hochtechnisierten Wirtschaft nicht unbedingt der reinen Zahl der Köpfe oder des Arbeitsvolumens geschuldet, sondern ergibt sich aus dem schnell wandelnden Qualifikationsbedarf. Dementsprechend existiert nicht ein Arbeitsmarkt, an dem sich alle Personen im erwerbsfähigen Alter beteiligen können, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsmarktsegmente mit sich wandelnden und tendenziell wachsenden Anforderungen, welche die Zahl der potentiell geeigneten Personen stark einengt. Deutschland als „High-Tech“-Land wird gerade in diesem Bereich vor der Herausforderung stehen, die benötigten Fachkräfte durch geeignete Qualifizierungs- und Vermittlungsmaßnahmen den Unternehmen in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen.

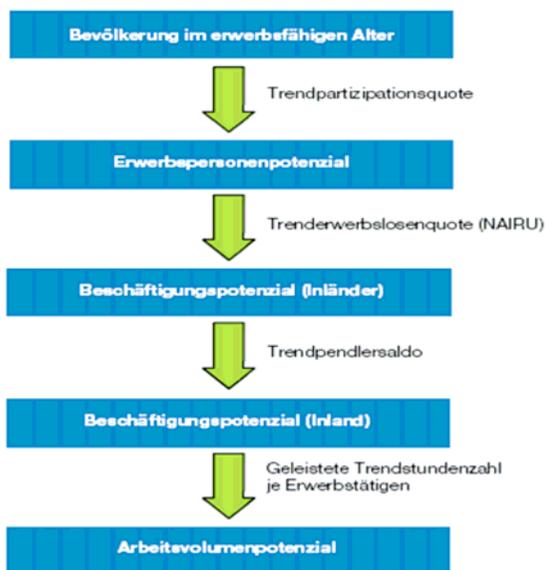
Auf diese beiden Aspekte soll im Folgenden näher eingegangen und dabei die Bedeutung demographischer Faktoren hervorgehoben werden. Wiederum stehen insbesondere die Spezifika des Saarlands und der sich hieraus ergebende Bedarf im Mittelpunkt.

3.1.1 Zukünftiges Erwerbspersonenpotenzial

Die bisher dargestellten Zahlen beschreiben ausschließlich die Entwicklung der Bevölkerungszahlen differenziert nach Altersgruppen und sind angesichts der Langfristigkeit von Trends nur in geringem Maße steuerbar. Sie geben allerdings noch keinen unmittelbaren Aufschluss über das Erwerbspersonenpotenzial, also den potentiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen. Generell ist festzuhalten, dass zur Bestimmung des potenziellen Arbeitskräfteangebots verschiedene Aspekte berücksichtigt werden müssen, von denen die

eher langfristig wirkenden demographischen Einflüsse lediglich einen darstellen. Berücksichtigt werden müssen sowohl die Entscheidungen der Personen, ob und wenn ja in welchem Umfang sie ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten, inwieweit dieses Arbeitsangebot von den Arbeitgebern angenommen wird, in welchem Ausmaß ein Austausch von Beschäftigung über nationale Grenzen hinweg stattfindet und wie viele Arbeitsstunden letztlich tatsächlich geleistet werden. Zur Beurteilung der rein quantitativen Defizite oder Überschüsse von Arbeitsleistungen am Arbeitsmarkt ist vor allem das angebotene und nachgefragte Arbeitsvolumen von Relevanz. Deshalb muss für eine seriöse Prognose jeder der beschriebenen Faktoren berücksichtigt werden, selbst wenn diese weniger robust und dementsprechend die notwendigen Annahmen kritisierbar sind (vgl. den idealtypischen Ablauf der Berechnung in Abbildung 3.3)

Abbildung 3.3 Bestimmung des potenziellen Arbeitsvolumens



Quelle: Sachverständigenrat 2008: 446.

Entsprechend des IAB-Konzepts zur Berechnung des Erwerbspersonenpotenzials (vgl. Fuchs 2002) müssen von der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter jene Personen abgezogen werden, die unter keinen Umständen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen oder können. Problematisch ist dabei die Abgrenzung

zur „stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes, also den Personen, die unter anderen Rahmenbedingungen zur Erwerbsarbeit bereit wären. Hierzu zählen z.B. Frauen in der Babypause, Jugendliche im freiwilligen sozialen Jahr, Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Langzeitarbeitslose, die ihre Suche mittlerweile entmutigt aufgegeben haben.

Prognosen zur Entwicklung der „stillen Reserve“ sind schon allein deshalb schwierig, weil es auch zur Einschätzung des aktuellen Umfangs keine verlässlichen Messverfahren gibt. Dies liegt in der Natur der Sache begründet: die Entscheidung von Menschen, ob sie ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anbieten oder nicht, unterliegt vielfachen Einflüssen und kann sich relativ kurzfristig ändern. Dies gilt auch für die Fälle, in denen solche Entscheidungen nicht freiwillig getroffen und z.B. durch Unfälle oder andere Schicksalsschläge erzwungen werden. Lässt man die Geschichte der Bundesrepublik seit ihrer Gründung Revue passieren, so sind für diesen Zeitraum mehrfach dramatische Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung festzuhalten, welche in dieser Form kaum vorhersehbar gewesen wären. Zu nennen sind etwa die Bildungsexpansion mit einer deutlichen Verlängerung der Ausbildungszeiten, die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung, die durch den Wertewandel geprägte Frauenerwerbstätigkeit, die Arbeitsmigration aus europäischen Nachbarländern in den 1960er Jahren und einige weitere Entwicklungen mehr.

Insbesondere der letzte Aspekt, die Arbeitsmigration, verweist auf ein weiteres Problem bei der Bestimmung des Arbeitsangebots. Die Bevölkerungszählungen und Prognosen beziehen sich auf die nationalen Grenzen und somit auf die Menschen, die innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland leben. Bevölkerungsprognosen berücksichtigen zwar durch Schätzungen die Wanderungsbewegungen, nicht jedoch den grenzüberschreitenden beruflichen Pendelverkehr. Durch die Öffnung der Grenzen innerhalb der Europäischen Union sind diese Optionen vor allem für die Grenzregionen deutlich verbessert worden und das Saarland nimmt als Teil der Großregion SaarLorLux auch hier eine Sonderstellung innerhalb Deutschlands ein. Die Großregion stellt insgesamt etwa ein Drittel aller grenzüberschreitenden Pendelbewegungen in den westlichen Mitgliedsländern der EU (EU-15): mittlerweile überschreiten knapp 200.000 Personen täglich die Ländergrenzen, aufgrund der günstigeren Arbeitsbedingungen zumeist in Richtung Luxemburg.

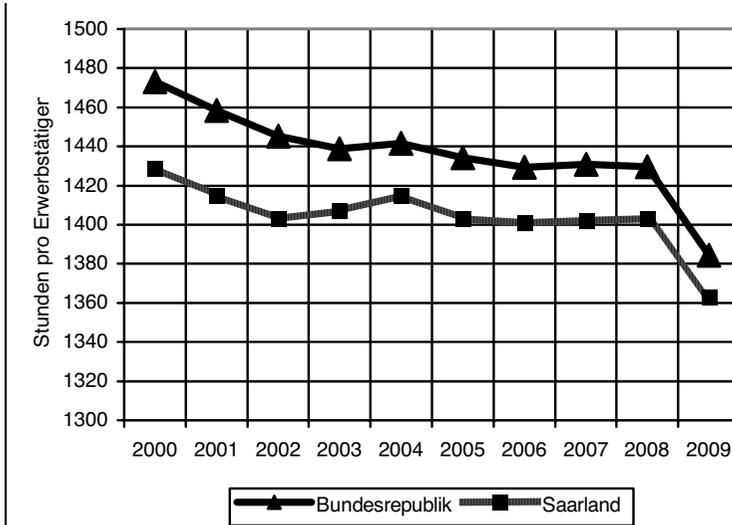
Aber auch das Saarland weist einen positiven Pendlerüberschuss aus. Den Berechnungen des statistischen Landesamtes zufolge pendeln gegenwärtig 51.830 sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in das Saarland ein, wobei dieser Zahl lediglich 36.076 Auspendler entgegenstehen und somit dem saarländischen Arbeitsmarkt 15.754 Arbeitskräfte mehr zur Verfügung stehen (Statistisches Landesamt 2010a). Die Mehrzahl dieses Pendlerausstauschs

besteht allerdings mit den anderen deutschen Bundesländern (vorrangig dem benachbarten Rheinland-Pfalz), nämlich 32.055 Ein- und 27.876 Auspendler. Die Deutsch-Französische Grenze überqueren knapp 21.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, fast ausschließlich von Lothringen in Richtung Saarland (19.477 Personen). Zwei Drittel dieser Einpendler sind französische Staatsbürger (12.854 Personen). Subtrahiert man von diesen Zahlen den negativen Pendlersaldo mit Luxemburg – gegenwärtig überqueren 7.200 Saarländer aus beruflichen Gründen die Grenze in diese Richtung während nur 54 Personen aus Luxemburg einpendeln – so ergibt sich unter Berücksichtigung der Nationalität ein zusätzlicher Arbeitskräfteinput durch den Pendelverkehr aus der Großregion in Höhe von ca 5.-10.000 nicht-deutscher Staatsbürger.

Mit der Berücksichtigung des Pendlersaldos über die Landesgrenzen lässt sich das inländische Beschäftigungspotenzial bestimmen. Aber auch diese Zahl ist in ihrer Aussagefähigkeit begrenzt, weil sie die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden außer Acht lässt. Gerade die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass über das Arbeitsvolumen kurzfristige konjunkturelle Schwankungen ausgeglichen werden. Zwischen 2008 und 2009 sank die durchschnittliche Arbeitszeit pro Erwerbstätigem im Saarland um 41 Stunden auf 1.362 Stunden Arbeit (zum Vergleich: das Bundesmittel für die zurückliegende Dekade betrug ca. 1.430 Stunden, für das Saarland knapp über 1.400 Stunden, siehe Abbildung 3.4). Dies war vorrangig einem überproportionalen Rückgang des Arbeitsvolumens im verarbeitenden Gewerbe geschuldet: 2009 wurden hier 689 Mio. Arbeitsstunden geleistet und damit 27 Mio. oder 3,7% weniger als im Vorjahr. Allein im Verarbeitenden Gewerbe gingen 20 Mio. Arbeitsstunden verloren. Dank der Kurzarbeiterregelung sowie dem Abbau von Überstunden und Arbeitszeitkonten bedeutete dies jedoch auf die Zahl der Erwerbstätigen bezogen nur ein Rückgang um 0,8%.

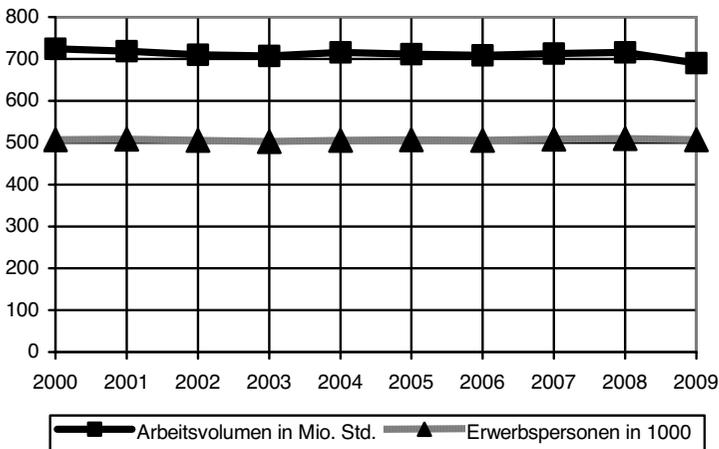
Mit Blick auf die Entwicklung während der letzten Dekade lässt sich festhalten, dass die gegenwärtig knapp 40 Mio. Erwerbstätigen in der Bundesrepublik etwas mehr als 55 Mio. Arbeitsstunden pro Jahr erbringen, wobei diese Zahl etwas größeren Schwankungen unterliegt und nicht unbedingt den selben Trendbewegungen wie die Erwerbstätigenzahl folgt. Dies gilt natürlich analog auch für das Saarland, wobei das Arbeitsvolumen der halben Million im Saarland Erwerbstätigen mit 710-720 Mio. Stunden sich etwas unter dem Bundesdurchschnitt befindet. Während allerdings 1998 im Saarland noch 720 Mio. Arbeitsstunden von 484.000 Erwerbstätigen geleistet wurden, erbrachten 2008 513.000 Erwerbstätige sogar nur ein etwas geringeres Arbeitsvolumen (zur Entwicklung der letzten Dekade vgl. Abbildung 3.5). In den anderen westlichen Bundesländern ebenso wie im Bundesgebiet insgesamt gab es hingegen neben einer Steigerung der Erwerbstätigenzahlen auch eine Steigerung des Arbeits-

Abbildung 3.4 Geleistete Arbeitsstunden je Erwerbstätiger 2000-2009



Quelle: Bach u.a. 2009a; Statistisches Landesamt; Daten: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder; IAB

Abbildung 3.5 Erwerbspersonen und Arbeitsvolumen im Saarland 2000 bis 2009



Quelle: Statistisches Landesamt

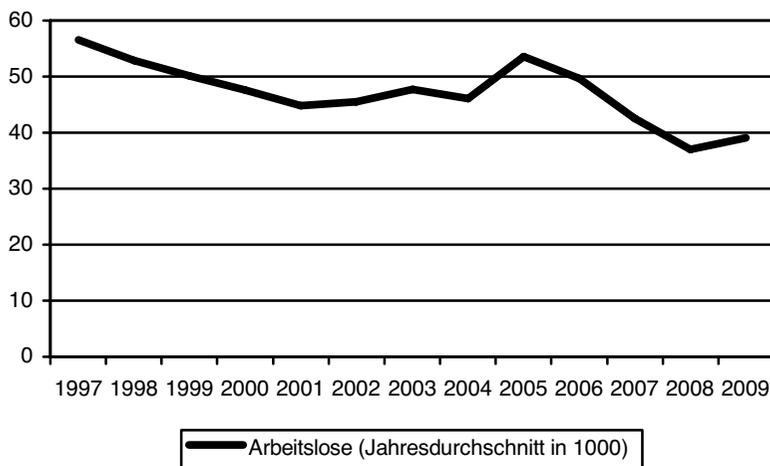
volumens, wobei diese allerdings deutlich hinter der Entwicklung Erwerbstätigenzahlen zurück blieb (Statistisches Bundesamt 2009b: 85f.).

Gerade im Saarland bieten derzeit Frauen und Ältere aufgrund ihrer vergleichsweise geringeren Erwerbsbeteiligung rein quantitativ betrachtet noch ein besonders umfangreiches Potenzial für das zukünftige Arbeitskräfteangebot. 2005 betrug die Erwerbsquote der Frauen knapp 47%, die der Männer gut 63%. „Dies bedeutet die geringste Erwerbsbeteiligung der 16 Bundesländer und zwar sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009: 54). In Bezug auf das Arbeitsvolumen ist das saarländische Potenzial ebenfalls besonders hoch. Die Erwerbstätigenzahlen sind zwar seit Ende der 1990er Jahre gestiegen, aber dies war v.a. durch starke Zuwächse der geringfügigen und Teilzeitbeschäftigung bedingt, wohingegen viele Vollzeit Arbeitsplätze verloren gingen (Erlt 2008).

Hinzu kommen derzeit etwa 40.000 Arbeitslose, wobei diese Zahl aufgrund der schwierigen Wirtschaftssituation im Steigen begriffen ist. Angesichts des Strukturwandels der letzten Dekade ist diese Zahl allerdings noch vergleichsweise moderat (siehe Abbildung 3.6). Gegenwärtig beträgt die Arbeitslosenquote knapp 8% und liegt damit deutlich unter den Werten Ende des letzten Jahrtausends (1997 13,6%).

Mit den offiziell arbeitslos gemeldeten Personen ist aber die am Arbeitsmarkt verfügbare Reserve noch nicht ausgeschöpft. Hinzu kommt die bereits

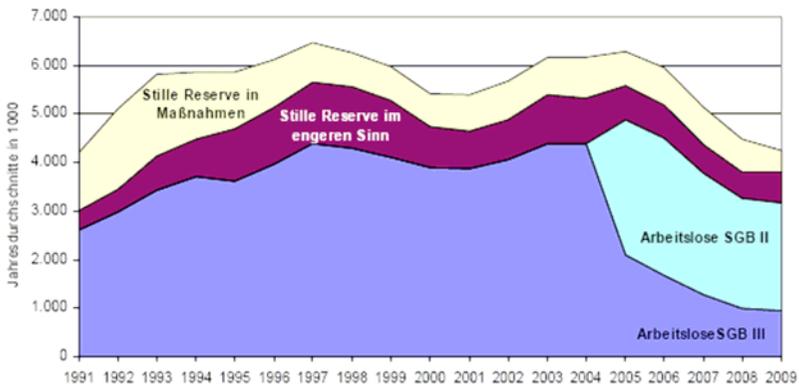
Abbildung 3.6 Arbeitslosigkeit im Saarland 1997 – 2009



Quelle: Statistisches Landesamt

angesprochene „stille Reserve“, welche im Bund auch über längere Zeiträume hinweg etwa ein bis zwei Millionen Personen und somit ungefähr ein Drittel der Erwerbslosen umfasste (Abbildung 3.7). Seit den 1960er Jahren bestand am Arbeitsmarkt kein quantitativer Arbeitskräftemangel mehr sondern im Gegenteil ist die Unterbeschäftigung besorgniserregend gewachsen. Von der einst vielbeschworenen Vollbeschäftigung ist die Bundesrepublik seit vielen Jahren weit entfernt und in einigen Regionen – vorrangig in den neuen Bundesländern – gehört eine extrem hohe Unterbeschäftigung schon zur „Normalität“ des Arbeitsmarkts. Auch im Saarland ist die Unterbeschäftigung deutlich höher als die Arbeitslosigkeit, wobei die „stille Reserve“ aufgrund der bereits erwähnten unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren – aber auch aufgrund des hohen Anteils an geringfügigen Beschäftigungen und Minijobs sehr groß ist. Das starke Wachstum dieser geringfügigen Beschäftigungen ist gerade im Saarland sehr besorgniserregend (Arbeitskammer 2007: 19ff.).

Abbildung 3.7: Entwicklung der Unterbeschäftigung in Deutschland 1991 bis 2009



Quelle: Bach u.a. 2009: 23 Daten: Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des IAB (Jahresdurchschnitte)

Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung verweisen auf die Problematik, dass der Arbeitsmarkt in der Geschichte der Bundesrepublik nur in wenigen Ausnahmephasen in der Lage gewesen ist, einen (nahezu) perfekten Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeit herzustellen. Die Ursachen hierfür waren und sind vielfältig: zum einen haben sich die Einstellungen und Werthaltungen bezüglich der Beteiligung am Arbeitsmarkt verändert, wodurch z.B.

heute eine deutlich höhere Anzahl von Frauen einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit nach geht als in den 1950er und 1960er Jahren. Während solche und ähnliche Aspekte auf der Angebotsseite hauptsächlich einen Einfluss auf den Umfang der „stillen Reserve“ haben, führen Veränderungen auf der Nachfrageseite häufiger zu Freisetzungen und damit zu Arbeitslosigkeit. Konjunkturelle Einbrüche in bestimmten Branchen oder – wie gegenwärtig – eine breite Wirtschaftskrise wirken sich zumeist mit einer leichten zeitlichen Verzögerung am Arbeitsmarkt aus und Erhöhen die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen. Zwar können aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie aktuell die Kurzarbeiterregelung die Folgen abmildern und eventuell helfen, eine temporäre Krise zu überbrücken, dauerhaft verhindern können sie jedoch konjunkturelle Einbrüche am Arbeitsmarkt nicht.

Dementsprechend ist es zur Vorhersage der Entwicklung des Arbeitsvolumens notwendig, nicht nur die Angebots- sondern auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ins Visier zu nehmen. Langfristige Vorhersagen zur Konjunkturentwicklung und zum Arbeitskräftebedarf sind allerdings deutlich schwieriger und weniger verlässlich als die Vorhersage der demographischen Prozesse.

Für die Wirtschaft bedeutet die demographische Entwicklung nur eine Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials, welches durch Veränderungen im Arbeitsvolumen oder der Erwerbsbeteiligung kompensiert werden kann. Mit der Verkürzung von Ausbildungszeiten, der Erhöhung der Wochenarbeitszeiten und insbesondere der Verlängerung der Lebensarbeitszeit – in Verbindung mit einem höheren effektiven Renteneintrittsalter durch die Einschränkung von Möglichkeiten der Frühverrentung – kann das Erwerbspersonenpotenzial aus Sicht der Arbeitgeber gesteigert werden (vgl. für diese Sichtweise z.B. Bräuninger 2005).

Zu solchen und ähnlichen Empfehlungen kommt dann auch eine umfangreiche Studie des PROGNOSE Instituts zur Arbeitslandschaft 2030, welche im Auftrag der bayerischen Wirtschaftsvereinigung erstellt wurde (vbw 2010). Anhand von Branchendaten und auf Grundlage von Delphi-Interviews projiziert PROGNOSE die Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen für die Bundesrepublik Deutschland, wobei in Alternativszenarien bereits die Auswirkungen der Wirtschaftskrise mit kalkuliert wurden. Soweit es nicht zu einer lang andauernden Phase wirtschaftlicher Turbulenzen kommt lassen sich auf Grundlage dieser Vorhersage für das nächste Jahrzehnt nur geringfügige Veränderungen der Beschäftigtenzahlen erwarten. Bis 2015 ist sogar ein weiterer Anstieg der Beschäftigung auf fast 40 Mio. Personen wahrscheinlich, ehe dann die Zahlen zunächst eher langsam und sich dann etwas beschleunigend auf 37 Mio. Personen im Jahr 2030 sinken (vbw 2010: 5ff.). Rein quantitativ gesehen stehen somit der deutschen Wirtschaft in einem absehbaren Zeitraum genügend Arbeitskräfte zur Verfügung.

Ähnliches gilt auch für das Saarland: die derzeit aktuelle mittelfristige Beschäftigungsprognose des IAB Rheinland-Pfalz-Saarland erwartet für das Saarland einen moderaten Anstieg der Beschäftigung bis zum Jahr 2025 (knapp 25.000 Arbeitsplätze mehr im Vergleich zu 2005 und immerhin noch 1.600 mehr als 2015; Distelkamp u.a. 2008: 14ff.). In diesem Zeitraum besteht somit von Seiten der Saar-Wirtschaft ein Bedarf nach 480-490.000 Arbeitskräften. Ein Rückgang der Nachfrage setzt dieser die demographische Entwicklung nicht berücksichtigenden Projektion zu Folge erst ab 2020 ein. Trotz rückläufigen Zahlen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird diese Nachfrage durch das Arbeitskräfteangebot noch problemlos zu decken sein. Das Fazit lautet entsprechend: „auf lange Sicht gibt es im Saarland daher gute Chancen für eine leichte Zunahme der Beschäftigung. Eine Ursache hierfür liegt darin, dass die Saar-Wirtschaft im Projektionszeitraum überdurchschnittlich stark im Vergleich zum Bundestrend wachsen wird“ (Distelkamp u.a. 2008:14).

Mit einer aktuell noch geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sind allgemein in Deutschland und speziell auch im Saarland noch zusätzliche Potenziale für den zukünftigen Arbeitsmarkt vorhanden. Schon aufgrund dieser variablen Größen kommen die Statistischen Ämter zu dem Schluss, es sei „eher unwahrscheinlich, dass es in absehbarer Zeit aus demografischen Gründen zu einem Arbeitskräftemangel kommen wird“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009: 8).

Wenn die gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die vorhandenen Potenziale genutzt werden können, ist ein genereller Mangel an Arbeitskraft also selbst für einen weit in die Zukunft reichenden Zeitraum kaum zu befürchten. Dieser Umstand wird hier besonders betont, da in der Debatte um den demographischen Wandel auch ganz anders lautende Aussagen verbreitet wurden. So hieß es etwa im Bericht ‚Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ der sog. Hartz-Kommission: „Bis zum Jahr 2015 fehlen nach Schätzungen im ungünstigsten Fall rund sieben Millionen Erwerbspersonen, wenn man von einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs von knapp drei Millionen ausgeht“ (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit 2002, zitiert nach: Bellmann, Hilpert, Kistler u.a. 2003: 134). Auch beim damaligen Stand der Prognosen handelte es sich um ein „... extremes, geradezu irrales und von allen anderen Studien [...] weit abweichendes Szenario“, das Bellmann u.a. als Beispiel dafür ansehen, „... wie sehr in verschiedenen Politikfeldern der demografische Wandel, konkret extreme Szenarios, für bestimmte Interessen argumentativ missbraucht werden“ (Bellmann, Hilpert, Kistler u.a. 2003: 135).

Das sowohl bezüglich der demographischen Entwicklung als auch bezüglich der Arbeitsmarktentwicklung extreme Szenario der Hartz-Kommission wird

hier auch deshalb zitiert, weil es sich offenbar in manchen Köpfen von Akteuren der Arbeitsvermittlung festgesetzt hat: im Rahmen von Interviews zur vorliegenden Studie wurde die Bedeutung der Aktivierung von LZA 50+ teilweise mit einem ab 2015 zu erwartenden generellen Arbeitskräftemangel begründet. Eine solche Entwicklung würde jedoch eine extrem positive Wirtschaftsentwicklung voraussetzen, die für das Saarland spätestens seit der Wirtschaftskrise vollkommen unrealistisch geworden ist.

Schon die optimistischen Voraussagen des IAB können durch die jetzige Wirtschaftskrise ins Wanken geraten: das Modell projiziert für die wichtigen Industriebranchen der Saar-Wirtschaft (Metallerzeugung und –verarbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen und Fahrzeugbau) günstige Wachstumsaussichten, von denen nicht nur die unmittelbar in diesen Bereichen Beschäftigten sondern auch der private Dienstleistungsbereich in den Branchen Handelsvermittlung und Großhandel profitiert. Gerade dieser Bereich wird entsprechend der IAB-Prognose die Beschäftigungsdynamik tragen. Aktuell befinden sich diese immer noch das Rückgrat der saarländischen Wirtschaft bildenden Branchen aufgrund der weltwirtschaftlichen Entwicklung in einer Krise, welche bisher aufgrund der aktiven Arbeitsmarktpolitik (insbesondere der Kurzarbeiterregelung) noch nicht auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen ist. Von einer schnellen Erholung mit anschließender Boomphase, die bereits 2015 das Arbeitskräfteangebot in Frage stellen könnte, ist derzeit nichts zu sehen.

Dass in Deutschland in den nächsten Jahren rein quantitativ kein Mangel an Arbeitskräften zu befürchten ist, „... gilt umso mehr vor dem Hintergrund der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise, deren Auswirkungen auf die mittelfristige Arbeitskräftenachfrage nicht absehbar sind“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009: 8). Der saarländische Arbeitsmarkt ist aufgrund seiner Struktur von der Wirtschaftskrise bisher besonders stark betroffen gewesen. Während sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt bislang recht robust gezeigt hat, gingen 2009 im Saarland mit einem Minus von gut 0,8% relativ viele Arbeitsplätze verloren. Dabei waren vor allem das produzierende Gewerbe mit Ausnahme des Baugewerbes betroffen sowie Teile des Dienstleistungssektors, nämlich der Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister, wozu auch die Zeitarbeit gehört (Statistisches Amt Saarland 21.01.2010: 1). Der Umfang der geleisteten Arbeitsstunden ist um fast 27 Millionen auf rund 689 Millionen zurückgegangen, womit das Saarland nach Baden-Württemberg und Thüringen prozentual den größten Rückgang zu verzeichnen hatte. Noch größere Arbeitsplatzverluste wurden durch umfangreiche Kurzarbeit und den Abbau von Überstunden vermieden (Statistisches Amt Saarland 01.02.2010: 1). Im Baugewerbe gab es im Saarland 2009 dagegen sogar ein Beschäftigungszuwachs von 1,3% (Statistisches Amt Saarland 21.01.2010: 1), was auf die

Wirkung von Konjunkturprogrammen zurückgeführt werden kann (INT S). Überstundenabbau, Kurzarbeit und Konjunkturprogramme können natürlich nur zeitlich begrenzt Arbeitsplatzverluste vermeiden. Wie sich die gesamtwirtschaftliche Situation weiter entwickelt, bleibt abzuwarten. Gegenwärtig erscheint es aber realistischer, die hier vorgestellten Prognosen zur Arbeitskräfte eher nach unten denn nach oben zu korrigieren und Vorstellungen einer raschen Verknappung von Arbeitskräften sind utopischer denn je.

3.1.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf

Die mit dem demographischen Wandel verbundenen Probleme für den Arbeitsmarkt sind dementsprechend auch anders gelagert als nur im Sinne eines rein quantitativen Mangels im Arbeitskräfteangebot. Dies betrifft ebenfalls überzogen positive Vorstellungen bezüglich eines demographisch bedingten Rückgangs der Arbeitslosigkeit: Selbst wenn sich keine anhaltenden, negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Beschäftigungssituation in Deutschland bzw. im Saarland ergeben sollten, verbindet sich mit dem demographischen Wandel nicht die Hoffnung, eines automatischen Abbaus der Arbeitslosigkeit und damit einer finanziellen Entlastung der sozialen Sicherung. Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft ist primär von innovativen und qualitativ hochwertigen Produkten und damit von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig.

Die unterschiedlichen Anforderungsprofile von Arbeitsstellen auf der einen, sowie die über das Arbeitsleben kumulierten Erfahrungen und Kompetenzen der Erwerbstätigen auf der anderen Seite stellen zugleich den wichtigsten Grund für die Segmentierung des Arbeitsmarkts entlang von Tätigkeitsmerkmalen dar: „Erwerbspersonen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus sind nicht einfach austauschbar. In der Folge bedeutet dies, dass auf einem Teilarbeitsmarkt ein Mangel, auf einem anderen dagegen ein Überangebot an Arbeitskräften und somit weiterhin hohe Arbeitslosigkeit vorherrschen kann“ (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2006: 53f.).

Wie sich die von der Wirtschaft gewünschten Tätigkeiten entwickeln, hängt stark von der wirtschaftlichen Entwicklung ab, die wiederum nur schwer voraussagbar ist. Einen interessanten Ansatz zur Abschätzung der Tätigkeiten verfolgte das PROGNOSE-Institut bei seiner Vorausschau für die bayrische Wirtschaftsvereinigung. Unter Verwendung der Mikrozensusdaten von 1994 und 2004 sowie qualitativer Daten, die durch Expertenbefragungen in einem Delphi-Prozess gewonnen wurden, konnte das Institut drei für das zukünftige Tätigkeitsspektrum zentrale Trends identifizieren (vbw 2010: 22ff.).

Der noch in den frühen neunziger Jahren durch die Einführung neuer Schlüsselverfahren in den Informations- und Biotechnologien dominierende Einfluss neuer Produktionstechniken auf die Tätigkeiten hat bereits in den letzten 15 Jahren zur Gunsten von Optimierungsaspekten an Bedeutung verloren. Dieser Trend wird sich voraussichtlich weiter verstärken und vor allem durch neue mess-, steuer- und regeltechnische Elemente sowie die Miniaturisierung und Modularisierung vorrangig zur Reduzierung des Materialverbrauchs neue, stärker mit Qualitätssicherung und –kontrollen beschäftigte Arbeitsplätze schaffen. Auch wenn dies in der PROGNOSE-Studie nicht direkt erwähnt wird: das Saarland ist dank seiner Forschungs- und Entwicklungslandschaft gerade in diesem Bereich sehr gut aufgestellt und könnte von diesem Trend überproportional profitieren. Zumal generell für diesen Bereich gilt: „Die absehbaren Veränderungen der Tätigkeitsstrukturen gehen durchweg mit steigenden Forschungs-, Beratungs- und Ausbildungsleistungen einher“ (vbw 2010: 24).

Als zweite zentrale Entwicklungstendenz der Tätigkeitsstruktur identifizierte das PROGNOSE-Institut Organisations- und Planungstätigkeiten, die unter der Bedingung einer wachsenden Vernetzung deutlich an Bedeutung zunehmen werden. Hier wirken sich die Globalisierungstendenzen und die hierdurch bedingte Zunahme der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Rahmen der der internationalen Arbeitsteilung aus. Für das Saarland als Teil der Großregion Saar-Lor-Lux und damit einem der Kerngebiete der Europäischen Union kommt diesem Aspekt ebenfalls eine besondere Bedeutung zu – es ist kein Zufall, dass die Luxemburgische Kleinstadt Schengen, welche aufgrund des symbolischen Unterzeichnungsaktes zum Symbol für ein grenzenloses Europa geworden ist, in diesem Großraum liegt. Angesichts der zunehmenden Wirtschaftskraft Luxemburgs, aber auch des Saarlandes, werden gerade im Saar-Lor-Lux Raum grenzüberschreitende Verwaltungs- und Dienstleistungstätigkeiten noch stärker in den Vordergrund rücken als bisher. Gegenwärtig dominiert in diesem Bereich Luxemburg, wo die Dienstleistungstätigkeiten in den vergangenen zehn Jahren um über 50% gestiegen sind. Saarland und Lothringen hinken hier trotz einer Steigerung von etwa 15% deutlich hinterher, wobei dies allerdings gerade für die Zukunft erhebliche Entwicklungspotenziale bietet (Wille 2008:28)

Dies verweist auf die dritte Komponente, die laut PROGNOSE auf die Tätigkeitsstruktur entscheidenden Einfluss gewinnt: politische und gesellschaftliche Entwicklungen haben schon in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung für die Wirtschaftsentwicklung gewonnen, weil sich mit der Globalisierung und Liberalisierung der Märkte die Rahmenbedingungen verändert haben und die negativen Auswirkungen nun durch immer neue Regulierungsmaßnahmen auf globaler, internationaler, nationaler und regionaler Ebene in den Griff zu bekommen versucht wird. Die jüngsten Diskussionen – und Entscheidungen –

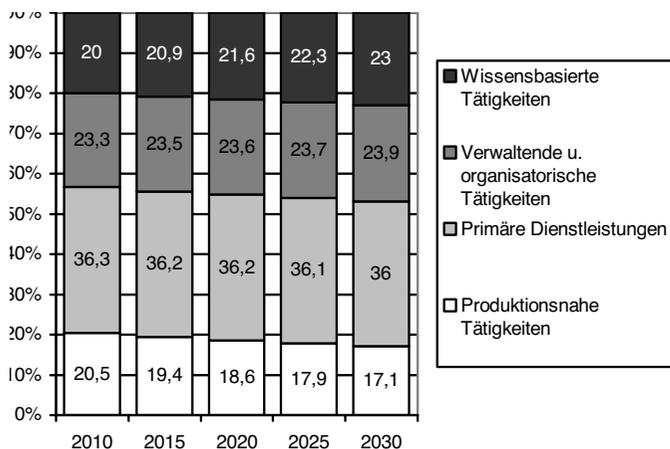
zur Regulierung des Finanzmarktes mögen an dieser Stelle als wichtiges Beispiel dienen. Zu den zentralen (neuen) Aspekten, die sich auf die Tätigkeitsstruktur auswirken werden, gehört auch der demographische Wandel. Die Verschiebungen der Altersstruktur erfordern nicht nur politische Entscheidungen, die – pointiert ausgedrückt – Kindertagesstätten und Schulen in Altenheime verwandeln müssen, sondern haben eine Vielzahl direkter und indirekter Auswirkungen auf die Wirtschaftsentwicklung. Neben altersbedingten Effekten, wenn z.B. der erwartete starke Anstieg Hochbetagter eintritt und sich in Folge im Gesundheits- und Pflegebereich die Nachfrage nach dezentralen Dienstleistungen dramatisch erhöht, betrifft dies auch die „Durchschnittsbevölkerung“, deren Verbrauchsgewohnheiten zu einer anderen Gewichtung in den produktbegleitenden Dienstleistungen, der dezentralen Versorgung mit Gütern, den Freizeit- und Sportangebote und den mit all diesen Konsumgewohnheiten verbundenen Tätigkeiten haben wird. Wie bereits erwähnt, ist im Saarland aufgrund der Besonderheiten in der demographischen Entwicklung mit einem frühzeitigeren Einsetzen dieser Veränderungen zu rechnen.

Entsprechend dieser Annahmen erwartet das PROGNOSE-Institut „eine kontinuierliche Verlagerung von den Output-nahen Tätigkeiten (produktionsnah und primäre Dienstleistungen) hinzu den Output-fernen Tätigkeiten von Verwaltung und Organisation oder wissensorientierten Tätigkeiten (Wissen schaffen und vermitteln“ (vbw 2010: 27). Diese Verschiebungen werden aber keineswegs dramatisch sein und nicht innerhalb kurzer Zeit zu einer radikalen Veränderung führen (Abbildung 3.8).

Trotzdem hat dieser Wandel in der Tätigkeitsstruktur Auswirkungen auf die qualifikatorischen Anforderungen und damit bereits heute auf das Ausbildungssystem. Die Tendenz zur „Wissengesellschaft“ führt zum ersten zu einer „sinkenden Nachfrage nach manuellen Produktionstätigkeiten, insbesondere dem Fertigen, Be- und Verarbeiten. Hier wird bis 2030 mit einem weiteren Rückgang um 1 Million Erwerbstätige zu rechnen sein, was einem Anteil von nur noch 7 Prozent entspricht“ (vbw 2010: 28). In der internationalen Arbeitsteilung werden also weiterhin die Werkbänke von den entwickelten Ländern im Westen in die Billiglohnländer des Ostens und Südens verlagert und das hat entsprechende Auswirkungen auf den Deutschen und natürlich auch den saarländischen Arbeitsmarkt.

In anderen Bereichen kommt es dagegen zu einer steigenden Nachfrage, wobei speziell die steigende Nachfrage nach gesundheitlichen und sozialen Tätigkeiten auch durch die demographische Entwicklung bedingt ist. Hier werden in den nächsten zwanzig Jahre deutschlandweit fast 400.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen – mit einem Bedarf an entsprechend qualifizierten Personen.

Abbildung 3.8: Tätigkeitsstruktur 2010-2030



Quelle: vbw 2010: 27; Daten: Mikrozensus, Berechnungen PROGNOSE 2009

Bezogen auf die Qualifizierungen bedeutet dies erstens eine Fortsetzung der Tertiarisierung und eine Verlagerung von „blue collar“ zu „white collar“ Berufen. Innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen werden weniger manuelle Fertigkeiten mit speziellen Anforderungen an die körperliche Fitness verlangt und stattdessen verantwortungsvollere, das Erfahrungswissen der Beschäftigten fordernde Aspekte mehr in den Vordergrund rücken. Diese Entwicklung ist durchaus kompatibel mit dem demographischen Alterungsprozess und der Zunahme des Anteils der über 50jährigen an der Erwerbspopulation – wenn diese die benötigten Arbeitserfahrungen sammeln konnten und die gesuchten Berufe erlernt haben.

Dies verweist auf den zweiten Aspekt, die vertikale Verteilung der Anforderungen hinsichtlich des benötigten Bildungs- und Qualifikationsniveau zur Ausübung der Tätigkeiten. Hier setzt sich der schon seit vielen Jahren eindeutige Trend in Richtung höher qualifizierter Erwerbstätigen fort: „Während die Nachfrage nach Erwerbstätigen ohne berufliche Bildung oder mit einer Lehrausbildung über alle Tätigkeiten hinweg abnimmt oder zumindest stagniert, steigt die Nachfrage nach Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss bei fast allen Tätigkeiten stark an“ (vbw 2010: 30).

Von der Verfügbarkeit qualifizierten Personals hängt in den nächsten Jahrzehnten die weitere wirtschaftliche Entwicklung ab und diese bestimmt auch die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte. Dies gilt nicht nur im Bund

sondern ebenso im Saarland, wo bereits heute gering Qualifizierte besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2006). Eine Beschäftigungsprojektion des IAB erwartet für das Saarland eine sinkende Unterbeschäftigungsquote durch „... eine Kombination aus leicht steigender Arbeitsnachfrage und einer (ab 2015) demographisch bedingten Abnahme des Arbeitsangebots ...“ (Distelkamp, Drosdowski, Ludewig u.a. 2008: 19), betont jedoch ebenfalls: „Dies gilt allerdings nur, wenn der künftige Bedarf an Arbeitskräften nicht nur quantitativ, sondern auch qualifikatorisch gedeckt werden kann. Ansonsten droht Massenarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftemangel [...]“ (Schnur, Zika 2007: 7, zitiert nach: Distelkamp, Drosdowski, Ludewig u.a. 2008: 19).

Für die Nachfrage der deutschen Wirtschaft nach Fachkräften zeigte eine Analyse des IAB-Betriebspanels von 2007 Hinweisen auf sich abzeichnende strukturelle Probleme. Zwar „... [gelang] es den meisten Betrieben [...], alle Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Trotzdem war ein Teil der Betriebe dauerhaft damit konfrontiert, nicht alle Stellen für Fachkräfte besetzen zu können. Das galt insbesondere für Klein- und Kleinstbetriebe, Betriebe der Wissenswirtschaft oder Betriebe in Westdeutschland (Fischer, Dahms, Bechmann u.a. 2008: 59). Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels von 2004 für das Saarland zeigte, dass hier noch größere Schwierigkeiten als in den restlichen westdeutschen Bundesländern vorlagen: Während 11% der westdeutschen Betriebe in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten bei der externen Rekrutierung erwarteten, waren es im Saarland 17%. Zudem wurde ein großer Weiterbildungs-/Qualifizierungsbedarf von 11% der saarländischen Betrieben angegeben, gegenüber nur 5% der westdeutschen Betriebe (Ohnesorg, Ries 2005). Im Saarland hatte dann etwa seit 2006 eine massive Aufwärtsphase im produzierenden Gewerbe tatsächlich zu einer starken und schwierig zu deckenden Nachfrage im Facharbeiterbereich geführt. Betroffen waren hiervon Metallbauer, insbesondere Schweißer, Zerspanungstechniker und Elektroniker aller Bereiche. „In all diesen gewerblichen Ausbildungsberufen hat sich eine immer größere Lücke aufgetan“ und erst die aktuelle Wirtschaftskrise hat wieder zu einer ausgeglicheneren Situation von Angebot und Nachfrage geführt. Generell sind im Saarland solche Stellen schwierig zu besetzen, wo ganz spezielle Qualifikationsanforderungen gestellt werden, wie bei Spezialisten unter Ingenieuren und Technikern (INT S). Abgesehen davon ist Fachkräftemangel aktuell noch konjunkturell bedingt, aber durch den demographischen Wandel droht daraus ein strukturelles Problem zu werden (IHK Saarland 2007).

Trotz des anhaltenden Strukturwandels hin zum tertiären Sektor, kann davon ausgegangen werden, dass weiterhin die Industrie für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Saarland entscheidend sein wird. Zwischen 1995

und 2006 ist die Industriebeschäftigung zwar um 8,9% zurückgegangen, während sie sich im Dienstleistungssektor um 23,3% erhöht hat (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2009: 63) und auch für die Zukunft wird erwartet, dass sich diese sektorale Entwicklung fortsetzen wird, jedoch nur mit einem moderaten Rückgang der Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe (Distelkamp, Drosdowski, Ludewig u.a. 2008: 15). Aber „... die Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft [kann] nicht abgekoppelt, sondern nur in engem Bezug zu der in der Industrie betrachtet werden. Viele Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich hängen direkt mit der Fertigung zusammen. Die Spannweite reicht von Forschung und Entwicklung, Finanzierung, Beratung und Planung über Beschaffung, IT-Services und Logistik bis hin zu Inbetriebnahme und Wartung. Alle diese qualitativ hochwertigen und wissensintensiven Dienstleistungen wären ohne eine leistungsstarke Industrie nicht möglich“ (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2009: 65). Auch Dienstleistungsbereiche, die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte bieten, wie etwa Gebäudereinigung, Wachgewerbe und Zeitarbeit sind ebenfalls gewachsen, weil die entsprechenden Tätigkeiten aus Kostengründen von anderen Betrieben externalisiert wurden (INT S). Ob insbesondere der Bedarf der Industrie nach qualifizierten Arbeitskräften in Zukunft gedeckt werden kann, dürfte daher die weitere Entwicklung der saarländischen Wirtschaft maßgeblich bestimmen.

Das „Matching“-Problem wird somit in den nächsten Jahren am Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung gewinnen. Der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den vorhandenen Fähigkeiten der Arbeitnehmer ist vorrangige Aufgabe des Arbeitsmarktes und wird durch eine in den letzten Jahren deutlich veränderte Infrastruktur der Arbeitsvermittlung unterstützt. Die Aufgabe, für einen bestimmten Arbeitnehmer einen geeigneten Arbeitsplatz oder umgekehrt für einen vakanten Arbeitsplatz ausreichend befähigte Bewerber zu finden, wird schwieriger, je umfangreicher und spezialisierter die Anforderungen bzw. Fertigkeiten sind. Dementsprechend sind schon allein aus den fortschreitenden Höherqualifizierungstrends wachsende Probleme für die Arbeitsvermittlung zu erwarten. Dies begründet sich nicht nur aus der knapper werdenden Zahl potenzieller „Matches“, sondern auch durch die steigenden Anforderungen an die Vermittler, entsprechende Teilarbeitsmärkte mit ihren spezifischen Veränderungstendenzen im Blick zu behalten. Hinzu kommt, dass die Masse der Vermittlungen auf lokalen Arbeitsmärkten abzuwickeln ist, Spezialisten jedoch überregional und immer mehr international suchen und gesucht werden müssen. Die überregionale Mobilität wird deshalb eine zunehmende Bedeutung erlangen und hier noch stärker als in der Vergangenheit ältere Erwerbstätige betreffen.

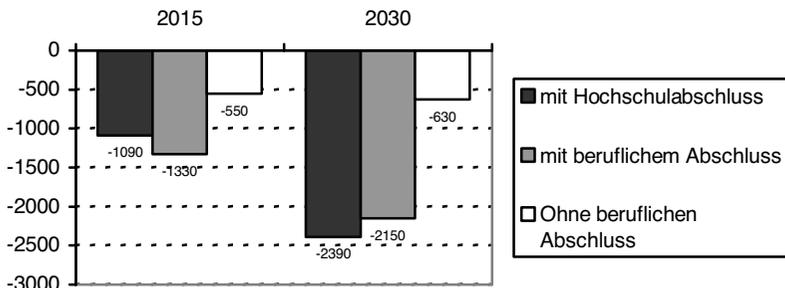
Abschätzungen zur zukünftigen Entwicklung des Mismatches, also des Umfangs der Nichtübereinstimmung von Angebots- und Nachfrageprofil, sind schwierig und angesichts der Ausdifferenzierung von Qualifikationen und Arbeitsplätzen nur für sehr grobe Kategorien abschätzbar. Das PROGNOSE-Institut hat eine solche Abschätzung anhand dreier Qualifikationsstufen (Hochschulabschluss, beruflicher Abschluss und kein beruflicher Abschluss) vorgenommen und kommt zu dem Ergebnis, dass 2030 bis zu 5,2 Mio. Arbeitsstellen aufgrund Mismatch-Problemen nicht zu besetzen sein werden (Abbildung 3.9).

Bereits 2015 wird dabei unter der Voraussetzung unveränderter Beschäftigungsbedingungen (gleichbleibendes Angebot an Arbeitsstunden pro Beschäftigtem) von knapp 3 Mio. Vakanzen ausgegangen. Dabei verlagert sich die Problematik des Mismatches immer stärker in den Bereich der Höherqualifizierten und 2030 fehlen vorrangig Hochschulabsolventen. Dies ist nicht allein auf die demographische Entwicklung zurückzuführen: die PROGNOSE-Schätzungen gehen bis 2030 „nur“ von einem Rückgang der Hochschulabsolventen im Arbeitsangebot in der Höhe von 150.000 Personen aus (der prognostizierte Verlust an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung beträgt mehr als 4 Mio.). Wachsende Qualifikationsanforderungen und Bevölkerungsrückgang zusammen führen allerdings zu einem erheblichen Mangel an qualifizierten Fachkräften.

Dies betrifft mit Ausnahme der Landwirtschaft, des Bergbaus und der klassischen manuellen Produktion alle Branchen und Tätigkeiten. Dieser setzt entsprechend des PROGNOSE-Modells bereits 2010 ein: „Bis 2030 breitet sich der Mangel auf fast alle Tätigkeiten mit hoher Qualifikation aus. In einzelnen Teilarbeitsmärkten fehlen bis zu 30 Prozent der benötigten Arbeitskräfte.“ (vbw 2010:60). Nach Fachrichtungen gegliedert zeigt sich sehr deutlich, dass vorrangig bei Hochschulabsolventen die demographische Entwicklung den Arbeitsmarkt vor Probleme stellen wird, nicht jedoch bei niedrigen Qualifikationen (Abbildung 3.10).

Für das Saarland liegen so detaillierte Vorhersagen zur Arbeitskräftenachfrage und zum Mismatch nicht vor. In der IAB-Beschäftigungsprojektion wird hinsichtlich der sektoralen Entwicklung von einer Fortsetzung der bestehenden Trends ausgegangen und primär für den Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr ein hoher Arbeitsplatzzuwachs bis 2025 erwartet (Distelkamp u.a. 2008: 15). In den letzten Jahren war zu beobachten, dass der Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen vorrangig auf den Anstieg atypischer Beschäftigungen zurückgegangen ist und geringfügige Beschäftigungen oder Minijobs zur Erosion der Normalarbeitsverhältnisse beigetragen haben (vgl. Ertl 2008). Mehr als 100.000 Erwerbstätige (etwa ein Viertel aller Beschäftigten) sind diesen neuen Formen

Abbildung 3.9 Arbeitskräftelücke laut Mismatch-Szenarien 2015 und 2030



Quelle: vbw 2010:7; Daten: PROGNOSE 2009 (Szenario unter Berücksichtigung der Wirtschaftskrise)

Abbildung 3.10 Arbeitskräftesaldo nach Fachrichtung 2010-2030

Fachrichtung	Mangel in %				
	2010	2015	2020	2025	2030
Hochschulabschluss:					
1 Erziehungswissenschaften, Lehramt	-13%	-29%	-35%	-39%	-40%
2 Rechts-, Wirtschaftswissenschaften	-4%	-7%	-10%	-12%	-15%
3 Medizin	-11%	-20%	-28%	-35%	-42%
4 Naturwissenschaften, Mathematik	-4%	-8%	-12%	-14%	-19%
5 Ingenieurwissenschaften	-10%	-17%	-22%	-27%	-32%
6 Kunst	-7%	-12%	-15%	-20%	-25%
7 Andere Sprach- und Kulturwissenschaften	-7%	-15%	-20%	-25%	-30%
8 Sonstige, ohne Angabe	-4%	-9%	-14%	-19%	-23%
Beruflicher Abschluss:					
9 Sprachen Kultur Sport	-1%	-5%	-15%	-12%	-16%
10 Management und Verwaltung	-5%	-9%	-10%	-15%	-15%
11 Wirtschaft allgemein	1%	0%	7%	2%	4%
12 Finanzen, Banken, Versicherungen	-1%	-3%	-9%	-5%	-5%
13 Handel, Lager	-4%	-9%	-8%	-14%	-14%
14 Sekretariats- und Büroarbeiten	-5%	-10%	-10%	-17%	-18%
15 Sonstige Wirtschaft Recht Soziales	-1%	-4%	-9%	-5%	-5%
16 Medizinische Dienste	4%	3%	-9%	3%	1%
17 Krankenpflege u.ä.	0%	-3%	-10%	-9%	-12%
19 Pflanzenbau und Tierzucht	-5%	-6%	-1%	-8%	-9%
20 Ernährungsgewerbe u.ä.	-1%	-3%	-6%	-2%	0%
24 Fertigungs-/Produktionstechnik	-5%	-9%	-6%	-16%	-16%
25 Feinwerktechnik, Gesundheitstechnik, Metalltechnik	-1%	-1%	0%	0%	1%
26 Elektrizität, Energie, Elektrotechnik	-1%	-3%	-3%	-8%	-6%
27 Elektronik und Automation, Kommunikation	4%	4%	-5%	4%	6%
28 Kraftfahrzeug-, Schiffe, Flugzeuge	1%	1%	-3%	0%	1%
29 Textil- und Bekleidungsstoffgewerbe	-11%	-17%	-11%	-25%	-25%
30 Glas/Keramik, Holz, Kunststoff, Werkstoffe	5%	6%	0%	12%	14%
31 Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau	2%	2%	-1%	3%	4%
32 Verkehr, Post	-4%	-5%	-8%	-8%	-6%
33 Sonstige Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe usw.	-1%	-1%	-7%	-4%	-4%
34 Friseurgewerbe und Schönheitspflege	-3%	-8%	-11%	-11%	-11%
35 Kunst	-1%	-3%	-9%	-3%	-1%
36 Sonstige, ohne Angabe	0%	-2%	-5%	-3%	-3%
37 Ohne beruflichen Abschluss	-4%	-7%	-7%	-5%	-1%

Quelle: vbw 2010: 61; Daten: PROGNOSE 2009 (Abweichung Arbeitskräfteangebot von - nachfrage in Prozent)

zuzuordnen, die zumeist im Dienstleistungsbereich entstehen und mit jüngeren Erwerbstätigen, Frauen und gering Qualifizierten besetzt werden.

Dies verweist wiederum auf die Problematik des Arbeitsvolumens, wobei von Seiten der Nachfrage die Entwicklung eher in Richtung prekärer Beschäftigung denn in einer Auslastung mit Vollzeitbeschäftigten weist. Es ist deshalb zu vermuten, dass „die langfristige Tendenz eines sinkenden Arbeitsvolumens [...] anhalten und eine ‚demografische Lösung‘ des Problems der Massenarbeitslosigkeit auf absehbare Zeit verhindern [wird]. Das alles bedeutet jedoch nicht, dass Mismatches nicht zunehmen werden [...]: Viel wahrscheinlicher als eine quantitative ‚demografische Falle‘ ist eine ‚qualifikatorische Lücke‘ [...]. Dieser [...] Aspekt ist neben der Alterung die wahre Herausforderung“ (Bellmann, Hilpert, Kistler u.a. 2003: 145). Zu befürchten ist deshalb insbesondere im Saarland ein Arbeitsmarkt, der einerseits durch Arbeitskräftemangel an Fachleuten in den Schlüsselbereichen der Industrie und industrienahen Dienstleistungen, andererseits durch eine Vielzahl prekärer und wenig sicherer Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte geprägt sein wird. In der Folge würde somit die soziale Kluft zwischen arm und reich sowie die damit verbundenen Probleme weiter aufgehen.

Die vorgestellten Befunde haben gezeigt, dass die Bedrohung des saarländischen Arbeitsmarkts durch die demographische Entwicklung weniger in einem quantitativen als in einem qualitativen Mangel im Arbeitsangebot besteht. Auf absehbare Zeit stehen genügend Erwerbspersonen zur Verfügung, die jedoch häufig nicht oder nur in ungenügendem Umfang über die benötigten Qualifizierungen verfügen. Die bessere Einbindung der über 50jährigen in das Erwerbsleben kann deshalb aufgrund der vorhandenen Erfahrungswerte und Qualifikationen zu einem besonderen Standortfaktor werden. Welche Besonderheiten und Probleme mit der Integration älterer Arbeitnehmer verbunden sind und welche Implikationen sich hieraus ergeben, wird im nächsten Abschnitt näher ausgeführt.

3.2 Ältere Erwerbspersonen und ihre Arbeitsmarktrisiken

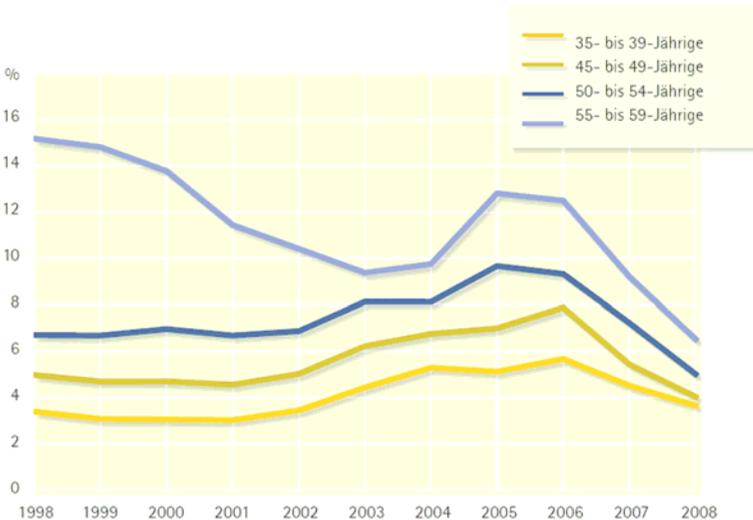
Prinzipiell bedeutet die Beschäftigung älterer Erwerbspersonen weder für die Arbeitnehmer noch für die Arbeitgeber einen Nachteil, sondern hat im Gegenteil für beide Seiten einige Vorteile. Für die Arbeitgeber ist die Einstellung neuer Personen immer mit Anlernkosten durch die Einarbeitungszeit verbunden, wobei sich diese Investitionen dann aufgrund der individuellen Effizienzsteigerung und durch die kontinuierliche Nutzung der Arbeitskraft über die weitere Beschäftigungszeit amortisieren. Die im Betrieb gesammelten Erfahrungen

ermöglichen älteren Erwerbstätigen ferner, Funktionen und Aufgaben zu übernehmen, die auf dem Arbeitsmarkt entweder deutlich teurer eingekauft werden müssten oder überhaupt nicht zu erhalten sind. Die Freisetzung älterer Arbeitnehmer stellt somit für die Unternehmen immer auch den Verlust wertvoller Kompetenzen dar, die vergleichsweise billig verfügbar, schnell und flexibel einsetzbar sind (zum Preis/Leistungsverhältnis älterer Erwerbstätiger für die Unternehmen siehe Stöbel 2008).

Auf der anderen Seite wird für die Arbeitnehmer der Erwerbsverlauf aufgrund der kumulierten Erfahrungen und der zusätzliche erlernten Fertigkeiten zur „Berufskarriere“ mit stetigem Zuwachs an Einkommen und Prestige, Verantwortung und Selbstbestimmung, Gestaltungsspielräumen und Privilegien etc. Mit den zusätzlich am Arbeitsplatz erlangten Fähigkeiten kann der Arbeitnehmer seine Position innerhalb des Betriebs stärken, wobei diese zumeist aufgrund ihres hohen Spezialisierungsgrades nur teilweise am Arbeitsmarkt verwertbar sind. Hierdurch wächst über den Lebenslauf und die Betriebszugehörigkeit auch die Betriebsbindung, welche im Falle einer Freisetzung Probleme bei der Suche nach einem adäquaten Ersatz ergibt. Selbst ohne Altersdiskriminierung haben hochqualifizierte, spezialisierte und erfahrene Arbeitnehmer nur eine geringe Auswahl an gleichwertigen Stellen zur Verfügung und die Suchkosten steigen mit dem Spezialisierungsgrad: dass ein Arbeitgeber genau das eigene Angebotsprofil sucht, wird deutlich seltener.

Aus dieser Konstellation ergibt sich – auch unabhängig vom Lebensalter – die Konsequenz, dass Personen mit steigender Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit geringeren Freisetzungsriskien ausgesetzt sind, dafür aber im Falle einer Entlassung wesentlich mehr Probleme bei der Arbeitssuche haben und über eine geringere Wiederbeschäftigungschance (zumindest bezogen auf eine gleichwertige Tätigkeit) verfügen. Als Ergebnis dieses Zusammenhangs sind in den meisten europäischen Ländern die Arbeitslosenquoten für ältere Arbeitnehmer wesentlich niedriger als für die jüngeren, wobei Deutschland sich hier jedoch aufgrund der langjährigen Frühverrentungspraxis durch schlechtere Werte auszeichnet. Dafür ist der Anteil der älteren Arbeitnehmer an den Langzeitarbeitslosen generell höher als bei den jüngeren Erwerbspersonen (Abbildung 3.11) – selbst in Ländern wie den Vereinigten Staaten, deren Arbeitsmarkt durch eine extreme Durchlässigkeit geprägt wird (Frosch 2007: 1f.).

Die Arbeitsvermittlung wird hierdurch vor schwierige Aufgaben gestellt, da es bei älteren Arbeitnehmern in aller Regel um eine „Fachvermittlung“ und nicht um die Zuweisung eines „Jedermanns Arbeitsplatzes“ geht. Die (Re-)Integration älterer Langzeitarbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt erfordert ein intensiv vorbereitetes Matching und erheblich mehr Betreuungsaufwand als für jüngere Erwerbstätige. Als zentrale Erfolgsfaktoren haben sich ein individuelles

Abbildung 3.11 Langzeitarbeitslosenrelation^{1,2} nach Altersgruppen 1998 - 2008

Quelle: IAB-Kurzbericht 16/2009, Daten: BA

Coaching mit klarer Orientierung am bildungs-, berufs- und lebensbiographischen Hintergrund der Betroffenen, die Förderung von Methoden- und Lernkompetenz sowie die passgenaue Vermittlung in Praktikums- und Arbeitsstellen bei Unternehmen mit Bedarf nach (älteren) Arbeitskräften erwiesen (Richter-Witzgall u.a. 2008, speziell S.12). Auch bezüglich der Unternehmen sind die Ergebnisse eindeutig: „Missionarische Appelle, ältere Langzeitarbeitslose einzustellen, erscheinen wenig hilfreich. Eine umfassende Beratung, welche die Kompetenzen des Bewerbers, aber auch Fördermöglichkeiten und mögliche Bedenken der Unternehmen anspricht, sollte an die Stelle normativer Appelle treten“ (Richter-Witzgall u.a. 2008: 8).

Prinzipiell haben qualifizierte Arbeitslose bessere Wiederbeschäftigungschancen, wobei dies jedoch bei älteren Erwerbspersonen nur bedingt gilt: „Ältere, stark spezialisierte Hochqualifizierte sind nach dem Verlust des Arbeitsplatzes für potenzielle neue Arbeitgeber oft nicht mehr attraktiv“ (Frosch 2007: 4). Tätigkeiten, die in hohem Maße Weiterbildungsmaßnahmen oder Anpassungsqualifizierungen erfordern, stehen älteren Arbeitssuchenden häufig nicht mehr offen. Trotzdem sind die Erfolgchancen einer Vermittlung zu Beginn der Arbeitslosigkeit auch für die älteren Erwerbstätigen am höchsten,

wobei jedoch bei den höher qualifizierten eine etwas längere Suchdauer zu veranschlagen ist. Danach führt eine in vielen Studien nachweisbare negative „duration dependence“ – die Wiederbeschäftigungsraten sinken mit der Dauer der Arbeitssuche – speziell bei den älteren Arbeitslosen zu einer schnell abfallenden Wahrscheinlichkeit, überhaupt noch eine Stelle zu finden (vgl. Frosch 2007: 5ff.).

In der Langzeitarbeitslosigkeit wird als Folge von den älteren Arbeitssuchenden im besonderen Maße Flexibilität und die Bereitschaft zu Abstrichen bei ihren eigenen Vorstellungen bezüglich der künftigen Beschäftigung gefordert. Dies ist der wichtigste Aspekt, bei dem Unterstützungsmaßnahmen auf Seiten der Arbeitnehmer erfolgreich sein können: „Ein Jobcoaching, das passende Alternativen aufzeigt, aussichtslose Bewerbungsstrategien ändert, das Selbstwertgefühl und die Eigeninitiative stärkt, trägt maßgeblich zur Veränderungsbereitschaft bei“ (Richter-Witzgall 2008: 9). Die Erfolge solcher Maßnahmen lassen sich anhand von Befragungen der älteren Langzeitarbeitslosen zur Veränderungsbereitschaft belegen (Schumann 2008: 23ff.).

Während die älteren Langzeitarbeitslosen vor allem zu Veränderungen im Tätigkeits- und Anforderungsprofil bereit sind, verlangt der Arbeitsmarkt in der Realität am häufigsten die Hinnahme von Lohneinbußen. In den meisten Fällen ergibt sich dies aufgrund einer Tätigkeit, die nicht im erlernten Beruf oder zumindest unterhalb des eigenen fachlichen Könnens liegt (60 bzw. 55% der integrierten älteren Langzeitarbeitslosen, Schumann 2008: 12). Durch diese niedrigere Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitnehmer gehen volkswirtschaftlich gesehen Bildungsinvestitionen verloren. Hinzu kommen Schwierigkeiten auf der betrieblichen Ebene bezüglich der Eingliederung dieser neuen, mit ihrer Aufgabe und Bezahlung eher unzufriedenen Arbeitnehmer und auf der sozialen Ebene bedeutet dies eine Verdrängung schlechter qualifizierter – zumeist jüngerer – Personen, die dann am Ende kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz haben.

Die beschriebenen Auswirkungen werden durch weitere, mit dem Alter verbundene Merkmale verstärkt, die z.T. eher Vorurteile als reale Phänomene darstellen. Inwieweit sich dies auch in den Einstellungen von Personalverantwortlichen gegenüber älteren Beschäftigten widerspiegelt, wurde speziell in den IAB-Betriebspanels 2002 und 2004 erfragt (zu Analysen mit den Betriebspanel siehe Bellmann & Stegmaier 2007; Bockmann & Zwick 2004; Brüssig 2005; als weitere, aktuellere Studie zum Einstellungsverhalten von Unternehmen bezüglich älterer Bewerber siehe Frei 2008). Schon 2002, also noch bevor das Thema demographischer Wandel verstärkt in die öffentliche Wahrnehmung vorgedrungen war, gaben die Befragten eine insgesamt positive Einschätzung zur Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ab. Bei den 12 abgefragten Merkmalen sahen zwischen 64 und 82% der Befragten keinen Unterschied zwischen

Älteren und Jüngeren – mit einer Ausnahme: Erfahrungswissen wurde von 53% der Befragten eher den Älteren zugeschrieben (Brussig 2005: 9).

Betrachtet man nur die jeweiligen Anteile der Befragten, die bestimmte Merkmale der Leistungsfähigkeit eher den Älteren bzw. eher den Jüngeren zuordnen, sehen bei den beiden generell am wichtigsten eingestuften Merkmalen Arbeitsmoral/-disziplin und Qualitätsbewusstsein wesentlich mehr Personalverantwortliche die Älteren im Vorteil. Neben dem bereits erwähnten Erfahrungswissen (Rang 4 der Wichtigkeit) wurden Ältere auch in Bezug auf die Loyalität (Rang 5) besser bewertet. Vorteile Jüngerer hingegen wurden in größerem Umfang bei Flexibilität (Rang 3), Lernbereitschaft und Lernfähigkeit (Rang 6 und 7), Kreativität (Rang 12) sowie – sehr ausgeprägt – für die körperliche Belastbarkeit (Rang 11) gesehen. Hinsichtlich Teamfähigkeit, psychischer Belastbarkeit und theoretischem Wissen (Rang 8, 9 und 10) waren die Unterschiede in den Angaben gering (Brussig 2005: 9).

Diese Ergebnisse belegen, dass „ältere Arbeitnehmer [...] von den Personalverantwortlichen zwar mit einem anderen Leistungsportefeuille wahrgenommen [werden] als Jüngere, insgesamt aber keineswegs als weniger leistungsfähig“ (Bellman, Kistler, Wase 2003: 30, zitiert nach: Stöbel 2006: 8). Wenn es um die Neueinstellung von Arbeitskräften geht, stellt sich die Situation allerdings anders dar: „15% aller Betriebe geben zu, dass sie grundsätzlich keine Älteren einstellen würden. [...] 31% äußern, dass sie eine Einstellung an eine oder mehrer Bedingungen knüpfen, z.B. Lohnkostenzuschüsse, Befristungsmöglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung oder das Fehlen jüngerer Bewerber“ (Stöbel 2006: 8). Der Grund hierfür dürfte in einer veränderten Gewichtung der Leistungsmerkmale bei Neueinstellungen liegen, da hierbei die alten Erfahrungen teilweise entwertet sind und bzgl. der Einarbeitung Lernbereitschaft und -fähigkeit in den Vordergrund treten.

Während bei einem kurzzeitig Arbeitslosen nur das betriebsspezifische Wissen fehlt, ist bei den Langzeitarbeitslosen auch das berufsspezifische Erfahrungswissen vermindert, ebenso wie bei sehr langer Arbeitslosigkeit zusätzlich noch das theoretische Wissen. Es kommt hinzu, dass bei einer Neueinstellung die Benachteiligung älterer Bewerber (speziell auch mit Blick auf den demographischen Wandel und die zu erwartenden Folgen in naher Zukunft) betriebswirtschaftlich nur als rational bezeichnet werden kann: Je höher der Einarbeitungs- bzw. Qualifizierungsaufwand für einen neu eingestellten Mitarbeiter ist, desto wichtiger ist es, dass dieser noch möglichst lange zur Verfügung steht. Bei Stellen für an- und ungelernete Arbeitskräfte mit hoher physischer Belastung ist eine Bevorzugung Jüngerer ebenso nachvollziehbar, weil zumindest die Dauer der Belastbarkeit aller Wahrscheinlichkeit nach länger sein wird. Allerdings ist festzuhalten, dass ältere Erwerbstätige weniger aufgrund ihrer

mangelnden physischen Möglichkeiten sondern wegen ihrer Erfahrungen und im Arbeitsleben erworbenen sozialen Kompetenzen häufiger mit Tätigkeiten betraut werden, die sich nicht durch besondere körperliche Belastungen auszeichnen.

Auch wenn qualifizierte Ältere aufgrund der beschriebenen Merkmale bei der Stellensuche Schwierigkeiten und deshalb vergleichsweise geringe Wiederbeschäftigungschancen haben, so stellt dies am Arbeitsmarkt nur dann ein Problem dar, wenn es zu einer Freisetzung dieser wertvollen Mitarbeiter gekommen ist. Dies geschieht vorrangig während Strukturkrisen, für die aber häufig auch flankierende Wiedereingliederungsmaßnahmen eingesetzt werden – wie dies z.B. im Saarland während der umfassenden Montankrise geschehen ist und welche zumindest einige der Probleme bei der Wiederbeschäftigung älterer Mitarbeitern mildern konnten. U.a. gehörte hierzu der Einsatz von Vorruhestandsregelungen, womit zwar Härten für die Betroffenen gemildert, gleichzeitig aber ein negative Image älterer Erwerbstätigen bei manchen Unternehmen gesteigert worden sein mag.

Allgemein ist aber festzuhalten, dass vorwiegend fehlende Qualifikationen zur Arbeitslosigkeit bei Älteren führen, denn „... die Erwerbstätigenquote von Personen über 50 Jahren mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss 2005 [lag] nicht weit entfernt von dem Wert der Jüngeren. Ähnliches gilt mit gewissen Abstrichen auch für Ältere mit einem Berufsabschluss“ (Arlt, Dietz, Walwei 2009:6). Personen ohne berufliche Bildung werden offensichtlich weniger wegen ihrem Alter als aufgrund der fehlenden Qualifikationen benachteiligt – und es ist anzunehmen, dass diese Benachteiligung mit dem Alter zunimmt weil die Amortisation von Anlernkosten nicht mehr gegeben ist und der Abstand gering qualifizierter Älterer im Vergleich zu jüngeren Geringqualifizierten sowie älteren höher Qualifizierten dadurch eher größer wird. Betroffen sind hiervon zumeist Frauen, welche früher seltener eine berufliche Ausbildung absolvieren konnten. Diese Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt verliert aber über die Generationen der geburtenstarken Jahrgänge zunehmend und sehr schnell an Bedeutung. Mit der Alterung der Erwerbspersonen wird der demographische Wandel in Zukunft zudem generell weniger Raum für eine Benachteiligung Älterer lassen.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass am Arbeitsmarkt Ältere keineswegs generell benachteiligt werden, sondern erst dann zu einem „Problemfall“ der Arbeitsvermittlung werden, wenn sie entweder aufgrund von Strukturkrisen oder bedingt durch fehlende Qualifikationen freigesetzt wurden. Wenn allerdings dieser Fall eingetreten ist, dann besteht die Gefahr, dass Ältere wegen ihrer kürzeren noch verbleibenden Lebensarbeitszeit gegenüber jüngeren Arbeitnehmern benachteiligt werden und aufgrund geringer Wieder-

beschäftigungschancen eine lange Arbeitslosigkeit mit höheren sozialen und wirtschaftlichen Risiken erdulden müssen (vgl. hierzu auch Dietz & Walwei 2007). Nicht die Älteren werden aber am Arbeitsmarkt diskriminiert, sondern Personen mit niedriger Bildung und geringen Qualifikationen, wobei das Alter solche Effekte zusätzlich verstärkt (wie auch das Geschlecht oder Regionale Komponenten, vgl. hierzu die Ergebnisse von Fuchs 2007).

Die entscheidende Frage für die Zukunft wird weniger die der Vermittlung von Arbeitslosen Älteren sein, sondern ob das älter gewordene Erwerbspersonenpotenzial von der Qualifikation und physischen Leistungsfähigkeit her in der Lage sein wird, die Nachfrage der Wirtschaft zu decken. Der demographische Wandel führt zumindest in den nächsten zehn Jahren zu einem Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaften und kann in bestimmten Branchen zu Schwierigkeiten führen. Wichtiger als Imagekampagnen mit dem Ziel, heute die Neueinstellungen älterer Arbeitnehmer zu fördern, sind daher Maßnahmen in den Betrieben zur alterns- und altersgerechten Arbeitsgestaltung sowie zur Teilhabe Älterer an der Weiterqualifizierung (vgl. hierzu z.B. Becker u.a. 2004; Busch 2004; Hesse 2007; Sieglén & Bauer 2010). Um das gegebene Erwerbspersonenpotential tatsächlich nutzen zu können, muss daher jetzt „... neben Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Vereinbarkeit von Alter und Beruf das Thema in den Betrieben sein“ (INT G).

Wegen der besonders ungünstigen demographischen Situation und der spezifischen Wirtschaftsstruktur mit einer immer noch vorhandenen Dominanz der Montanindustrie sind alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung im Saarland von ganz besonderer Bedeutung. Hier hat sich bereits „... im Zeitraum von 1980 bis 2004 das Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 35,5 auf [...] 40 Jahre erhöht. Alleine bis zum Jahr 2020 rechnen Arbeitsmarktexperten mit einem weiteren Anstieg auf durchschnittlich 44 bis 45 Jahre“ (Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 2006: 44). Wie bereits beschrieben wird sich die im Saarland besonders ausgeprägte demographische Entwicklung frühzeitiger als im Rest der Bundesrepublik auf das Erwerbspersonenpotenzial auswirken. Positiv ist aber zu vermerken, dass auch besonders große ungenutzte Potenziale (bezogen auf die Erwerbsquoten speziell der Frauen) vorhanden sind. Dementsprechend ist das demographisch bedingte Kernproblem im Saarland ebenfalls in der Alterung der Belegschaften zu sehen, zumal es immer noch vergleichsweise viele Arbeitsplätze mit hohen körperlichen Anforderungen und gesundheitlichen Belastungen in dem für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zentralen Industriesektor gibt.

Zusammenfassend lässt sich somit die Aufgabe einer demographieorientierten Politik mit Blick auf die älteren Erwerbspersonen wie folgt skizzieren:

- 1) Arbeitsplatzsicherung: es sollte darauf hingewirkt werden, dass in den nächsten Jahren weniger Personen ihren Arbeitsplatz verlieren bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr wie in der Vergangenheit in prekäre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Mit Blick auf die alternden Belegschaften sind vor alle Maßnahmen angesagt, die eine Anpassung der Arbeitsplätze an die verändernden Bedingungen ermöglichen – und nicht zu einer Freisetzung älterer Mitarbeiter aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Eigenschaften führt.
- 2) Qualifizierung jüngerer Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung: zur Prävention des Facharbeitermangels der Zukunft ist es bereits heute notwendig, den gegenwärtig zwischen dreißig und fünfzig Jahre alten Personen Qualifizierungen in zukunftsorientierten Tätigkeitsfeldern zu ermöglichen. Insbesondere Personen ohne beruflichen Abschluss sollten verstärkt in Richtung auf die in naher Zukunft verstärkt nachgefragten Tätigkeiten qualifiziert werden. U.a. sollte die Anerkennung ausländischer Berufstitel verbessert und geeignete Anpassungsqualifizierungen zum Erwerb eines deutschen Berufsabschluss ermöglicht werden. Besonders bedenklich ist auch der gerade in dieser Generation im Vergleich zu anderen europäischen Ländern niedrige Anteil an Hochschulabsolventen. Unbedingt zu vermeiden ist außerdem eine Verdrängung dieser Altersgruppe durch Fördermaßnahmen, die sich vorrangig auf die heute über 50jährigen richten.
- 3) Verkürzung der Arbeitssuche älterer Erwerbspersonen: durch die Erprobung verschiedener Strategien und neuer Instrumente muss der Matchingprozess speziell für ältere Erwerbstätige verbessert werden. Notwendig ist ein schnelles, fachlich kompetentes und überregional (im Saarland speziell auch international) ausgerichtetes Matching, welches das vorhandene Humankapital der Bewerber möglichst optimal auf Arbeitsplätze mit entsprechenden Tätigkeitsprofilen vermittelt. Das Ziel einer Minimierung der Mismatches kann vermutlich nicht alleine durch die Beratungsleistungen der Bundesagentur gewährleistet werden, sondern bedarf zusätzlich der Unterstützung geeigneter Fachvermittlungsdienste oder anderer Trägerorganisationen, die sich für eine solche Aufgabe als geeignet herausstellen. Auch hier ist eine „Experimentierphase“ mit dem Ziel, für den Regelbetrieb sinnvolle neue Lösungen zu finden, angemessen. Wiederum ist aber zu vermeiden, dass kurzfristige Vermittlungserfolge der gegenwärtigen Generation 50+ (also der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1959) zu einer Verlängerung der Arbeitslosigkeitdauer oder zu einer Erhöhung der Zahl der Arbeitslosigkeitsphasen bei der „zukünftigen Generation 50+“ (also den Geburtsjahrgängen 1979 bis 1960) führt. Bei der Gestaltung politischer Maßnahmen muss nun nicht mehr nur an die Konkurrenz innerhalb einer Generation, sondern vor allem

an eine mögliche Konkurrenz zwischen den Generationen gedacht werden, damit nicht der heutige Erfolg die Probleme der Zukunft eher vergrößert als schmälert.

- 4) Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen: die Gründe für die geringeren Wiederbeschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen sind vielschichtig und dementsprechend bedarf es angemessener Strategienbündel zur Verbesserung der (Wieder-)Eingliederung dieser Personengruppe in den ersten Arbeitsmarkt. Gerade ältere Erwerbspersonen sollten nach der Freisetzung intensiv betreut werden, damit ein möglichst schneller Vermittlungserfolg erzielt wird. Die negativen „side-effects“ der Wiedereingliederung sollten für beide Seiten des Arbeitsmarktes minimiert werden. Dies bedeutet konkret, dass die Lohneinbußen und Abstriche bezüglich des „Wunscharbeitsplatzes“ für die Arbeitnehmer sowie umgekehrt die eingliederungsbezogenen Folgelasten (z.B. durch Anpassungsqualifizierungen) und Abstriche bezüglich der „Wunschfertigkeiten“ für die Arbeitgeber möglichst gering zu halten sind. Ein besonderer Schwerpunkt muss auf die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen gesetzt werden, wobei unter demographischen Gesichtspunkten speziell die altersbezogenen Ursachen einer Einschränkung der Vermittlungsfähigkeit (z.B. Überqualifizierung, gesundheitliche Nachteile, fehlende Flexibilität, mangelnde räumliche Mobilität usw.) ins Blickfeld geraten müssen. Eine besondere Förderung der älteren im Vergleich zu den anderen Langzeitarbeitslosen legitimiert sich ausschließlich durch die Konzentration auf solche Faktoren. Wiederum muss ein Verdrängungswettbewerb sorgfältig vermieden werden.

3.3 Förderung der Arbeitsvermittlung Älterer

Da ältere Erwerbstätige unabhängig von der demographischen Entwicklung für die Arbeitsvermittlung zu den schwierigen Fällen gehören, gibt es schon seit geraumer Zeit Erfahrungen bezüglich des Erfolgs oder Misserfolgs von Fördermaßnahmen speziell für diese Zielgruppe, wobei durch die Gesetzesänderungen im Zuge der Hartz-Reformen aufgrund der Aufnahme altersbezogener Fördermaßnahmen das Interesse an Untersuchungen zusätzlich gewachsen ist (z.B. Autorengemeinschaft 2004; Bach 2006; Bellmann u.a. 2006; Bellmann & Bogai 2000; Bogai 2001; Günther 2008). Darüber hinaus liegen einige Überblicksartikel zur allgemeinen Wirksamkeit der aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik vor, welche zusätzlich einen internationalen Vergleich enthalten (z.B. Frerichs 2008; Konle-Seidl 2005; Caliendo & Steiner 2005).

Generell ist festzuhalten, dass sich aufgrund von Gesetzesänderungen seit 2002 die Datenlage erheblich verbessert hat, da nun in Deutschland die Evaluierung der Instrumentenwirkungen als unabdingbar festgeschrieben und gleichzeitig von Seiten der BA dem IAB (und soweit es der Datenschutz zulässt auch anderen Arbeitsmarktforschern) umfangreiches Datenmaterial aus der Meldestatistik zur Verfügung gestellt wurde.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik umfasst eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Maßnahmen und nimmt seit Jahren in den westlichen Bundesländern etwa ein Viertel der jährlichen Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch (ungefähr 1% des Bruttoinlandprodukts). Vom Volumen gesehen stellen die Förderung der beruflichen Weiterbildung sowie Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen die wichtigsten Programme dar. Entsprechend internationaler Klassifizierungen werden üblicherweise Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten der Arbeitsämter, Qualifizierungsmaßnahmen, Maßnahmen für Jugendliche, beschäftigungsschaffende Maßnahmen sowie Maßnahmen für Behinderte unterschieden. Nicht zur aktiven Arbeitsmarktpolitik gezählt werden Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsangebots, also z.B. die Förderung der Frühverrentung.

Mit der grundlegenden Reformen der Arbeitsmarktpolitik und ihrer Zusammenlegung mit der Sozialpolitik haben sich ebenfalls die rechtlichen Grundlagen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verändert. Seit 1. Januar 1998 bildete das Sozialgesetzbuch (SGB) III den Rahmen, welcher allerdings bis heute weiteren Reformen auch mit Auswirkungen auf die aktive Arbeitsmarktpolitik unterlag (Abbildung 3.12). Zentrales Ziel ist entsprechend der Formulierungen in § 7 SGB III die schnelle und nachhaltige Wiedereingliederung der geförderten Personen in reguläre (also nicht staatlich subventionierte) Beschäftigung. Dabei sind „vorrangig die Fähigkeiten der zu fördernden Personen und die Erfolgsaussichten einer Eingliederung zugrunde zu legen“ wenn es um die Auswahl der einzusetzenden Maßnahmen und Instrumente geht.

Zu den im SGB III als besonders förderungswürdig eingestuften Personengruppen zählen auch „Ältere mit Vermittlungerschwernissen“, die entsprechende ihres Anteils an der Gesamtzahl der Arbeitslosen gefördert werden sollen. Die Zielgruppenorientierung ist primär durch Gerechtigkeitserwägungen sozialpolitisch begründet und kann durchaus mit dem generellen Ziel der schnellen und nachhaltigen Wiedereingliederung Arbeitsloser in Konflikt geraten. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn durch die Maßnahmen keine neuen Arbeitsplätze geschaffen werden und es nur zu einer Umverteilung der Beschäftigungschancen bzw. Arbeitslosigkeitsrisiken kommt (Caliendo & Steiner 2005: 17). Bezogen auf die Zielgruppe der „Älteren mit Vermittlungerschwernissen“ bedeutet dies, dass durch spezielle Maßnahmen für diese Personengruppe

Abbildung 3.12 Zentrale Veränderungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik 1998-2004

Maßnahme	Veränderungen/Neuerungen
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Seit 1998 erneuert eine Teilnahme nicht mehr den Anspruch auf Arbeitslosengeld; seit 1.1.2003 können Arbeitslose Bildungsgutscheine bei zertifizierten Bildungseinrichtungen freier Wahl einlösen
Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	Seit 2004 wurde JUMP (Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit) in die Regelförderung aufgenommen
Arbeitsbeschaffungs- und Strukturpassungsmaßnahmen	Seit 1.1.2004 Zusammenfassung von ABM und SAM; Teilnahme an einer ABM erneuert nicht mehr den Anspruch auf Arbeitslosengeld
Eingliederungszuschüsse	Seit 1.1.2004 Zusammenführung und Vereinfachung der bestehenden Regelungen; Prinzipiell nur noch EGZ für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen und schwerbehinderte Personen
Personal-Service-Agenturen	Seit 1.1.2003 neu eingeführt und ab 1.4.2003 mit dem Ziel einer besseren Integration der Arbeitslosen durch verstärkte Vermittlungsbemühungen gestartet
Vermittlungsgutschein	Seit 27.3.2002 neu eingeführt, gibt Anspruchsberechtigten die Chance, einen Vermittler freier Wahl einzuschalten
Beschäftigungsförderung im Bereich geringer Erwerbseinkommen	Seit 1.4.2003 Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 auf 400 Euro sowie Aufhebung der bisherigen Stundenbeschränkung von 15 Stunden
Existenzgründungszuschuss	Seit 1.1.2003 als Instrument zur Förderung einer selbständigen, hauptberuflicher Tätigkeit, um die Arbeitslosigkeit zu beenden; seit 1.11.2004 Einführung der Tragfähigkeitsbescheinigung

Quelle: Caliendo & Steiner 2005: 16

entweder andere Ältere ohne Vermittlungerschwernisse oder andere Altersgruppen negativ betroffen sein könnten und dies bei der Konzeption der Maßnahmen und Instrumente bedacht werden muss.

Unter dem Aspekt der demographischen Entwicklung ist insbesondere zu berücksichtigen, dass durch die Einführung von Altersgrenzen, die einen Anspruch definieren (z.B. die über 50jährigen), nicht nur zum Zeitpunkt des Anspruchs Ungerechtigkeiten zwischen den Generationen entstehen, sondern eventuell auch lang andauernde Folgewirkungen, welche eine zukünftige Bedürftigkeit der ausgeschlossenen Personengruppe erst produziert. Wenn z.B. Qualifizierungsmaßnahmen nur den über 50jährigen offen stehen würden, so könnte dies bedeuten, dass die heute 40jährigen keine Anpassungsqualifizierungen vornehmen können, dadurch einem höheren Arbeitslosenrisiko ausgesetzt sind und schließlich nach Überschreitung der Altersgrenze selbst zu Nutznießern der Maßnahmen werden. Aus präventiver Sicht wäre es in diesem Fall eventuell unter Berücksichtigung der Gesamtzahl der Betroffenenfälle günstiger, heute nur die unter 50jährigen zu fördern und damit in Zukunft die Arbeitslosigkeit zu senken – wodurch dann aber natürlich wieder die heute Älteren benachteiligt würden.

Wird die bisherige Förderpraxis der aktiven Arbeitsmarktpolitik betrachtet, so folgt diese eher dem zweiten vorgestellten Szenario, d.h. einer Bevorzugung jüngerer Generationen von Erwerbstätigen gegenüber den Älteren. Noch bis zum Beginn der „Initiative 50plus“ Mitte dieses Jahrzehntes haben ältere Erwerbstätige kaum von der aktiven Arbeitsmarktpolitik profitiert (Abbildung 3.13). So gab die Bundesagentur 2006 für ältere Arbeitslose zwar insgesamt 16 Mrd. EUR aus, dies jedoch überwiegend für passive (Arbeitslosengeld) und faktisch passive Leistungen (Zahlungen an Personen, die dem Arbeitsmarkt nach § 428 SGB III nicht mehr für Vermittlungen zur Verfügung stehen). Für aktive Arbeitsmarktleistungen blieb nur knapp eine Mrd. EUR übrig, wobei dieser Anteil seit Beginn des Millenniums deutlich gesunken war. „Aus der Perspektive der Arbeitslosenversicherung lohnen sich die Investitionen in Ältere weniger, weil der Aufwand für aktive Maßnahmen hoch und die Integrationschancen dieser Personen gering sind“ (Bach 2006: 76).

Dies war lange Zeit der Tatsache geschuldet, dass die älteren Erwerbstätigen über Vorruhestandsregelungen dem Arbeitsmarkt (zu Gunsten der Beschäftigungschancen jüngerer Erwerbspersonen) entzogen und die Arbeitslosigkeit sowie der damit verbundene Leistungsbezug als Überbrückungsregelung gehandhabt wurden (vgl. z.B. Knuth & Kalina 2002). Unter demographischen Gesichtspunkten war eine solche Politik durchaus rational, weil es bedingt durch die geburtenstarken Jahrgänge ein Überangebot an jüngeren Arbeitskräften gegeben hat. Entsprechend ist auch jetzt ein Paradigmenwechsel durchaus

Abbildung 3.13 Leistungsbezug älterer Arbeitsloser 2005

	Ältere Arbeitslose (absolut in Tsd.)	Anteil an den Arbeitslosen insgesamt (in %)	Veränderung zu 2001 (2001=100)
Bestand 2005	1.176,5	25,5	101,1
Rein passive Maßnahmen (Alg und Alg II)	664,3	24,7	
Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen (gesamt)	246,3	19,4	
Davon			
- Berufliche Weiterbildung	128,8	4,4	20,3
- Arbeitsbeschaffungs- und Strukturangepas- sungsmaßnahmen (ABM / SAM)	55,4	39,8	25,8
- Eingliederungszuschuss	57,8	27,8	33,9
- Entgeltsicherung nach § 421j SGB III	4,3	100	Neu

Quelle: Dietz u.a. 2006

sinnvoll, welcher die geburtenstarken Jahrgänge nun länger in Erwerbsarbeit hält um das zukünftige Erwerbspersonenpotential zu stärken. Was jedoch nicht oder nur ungenügend bedacht wurde, waren die verschiedenen „side-effects“ einer solchen Politik. Offensichtlich geworden sind die Probleme der Rentenkassen, die aufgrund des schnellen Anstiegs der Leistungsbezieher bei gleichzeitigem Rückgang der Zahlungseingänge (da die jüngeren Arbeitnehmer in der Regel geringe Einkünfte haben und dementsprechend niedrigere Beiträge zur Rentenversicherung zahlen) in Schieflage geraten sind. Dies hatte wiederum Folgen für die Rentenbezieher, die über Nullrunden bei der Rentenerhöhung und einer Entkoppelung des Rentenbezugs von der Einkommenssteigerung Nachteile in Kauf nehmen mussten. Dies betrifft das zweite, bisher deutlich weniger thematisierte Problem der Intergenerationengerechtigkeit, die sich nun angesichts der Lebensarbeitszeitverlängerung für die „Baby Boomer“ und die hohen Abgabenbelastungen für die jüngeren Generationen in veränderter und sehr komplexer Form stellt.

Aus demographischer Sicht ist an dieser Stelle festzuhalten, dass politische Eingriffe in den Arbeitsmarkt, die sich auf bevölkerungspolitische Zielsetzungen berufen und bestimmte Generationen von Arbeitnehmern von Leistungen ausschließen (bzw. sich auf ausgewählte Generationen konzentrieren), nur mit Bedacht und unter Berücksichtigung langfristiger Folgewirkungen vorge-

nommen werden sollten. In der Gesamtsumme müssen die positiven Wirkungen die negativen Nebeneffekte überwiegen und es sollten flankierende Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung dieser Nebenwirkungen eingesetzt werden. Nur durch eine solche zukunftsorientierte, die langfristige Bevor- und Benachteiligung von Generationen berücksichtigende Sichtweise kann eine aktive Arbeitsmarktpolitik das Attribut „demographieorientiert“ für sich in Anspruch nehmen.

Die bisherige Realität der aktiven Arbeitsmarktpolitik sieht leider vollkommen anders aus. Sie ist sehr stark Personen bezogen, erfasst schon das soziale Umfeld der Betroffenen nur unzureichend und hat sich den mit ihrem Einsatz verbundenen Nebenwirkungen (hierzu sind zu zählen: „Mitnahmeeffekte“, „Substitutionseffekte“, „Drehtüreffekte“, „Verdrängungseffekte“, „Diskriminierungs- und Stigmatisierungseffekte“, „Fehllenkungseffekte“, „fiskalische Effekte“) erst sehr spät gewidmet. Studien, die sich mit der Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktpolitik beschäftigen, stellen dieser ein dürftiges Zeugnis aus. So kommt z.B. Konle-Seidl (2005: 47) bei ihrer Bilanz der internationalen Forschungsliteratur zu einem ernüchternden Ergebnis: „Insgesamt zeigen die Ergebnisse von internationalen Evaluierungsstudien ein enttäuschendes Resultat hinsichtlich Effektivität – und soweit fiskalische Kosten einbezogen wurden auch der Effizienz – von klassischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies gilt sowohl auf der mikroökonomischen Ebene für individuelle Beschäftigungswirkungen von Maßnahmen und Programmen als auch auf der makroökonomischen Ebene. Negative indirekte Effekte von AAMP (aktive Arbeitsmarktpolitik – WM) sind hoch und Nettobeschäftigungseffekte gering“ (ähnlich auch Caliendo & Steiner 2005: 32f.).

Dieses generelle Bild gilt natürlich sehr unterschiedlich für die verschiedenen Instrumente und z.T. auch für die unterschiedlichen Zielgruppen, bei denen bestimmte Maßnahmen zum Einsatz kommen. Im folgenden soll für die vier verschiedenen Teilaspekte einer demographieorientierten Förderung Älterer Beschäftigter (Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung, Matching und Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen) auf die wichtigsten Instrumente und Maßnahmen sowie den (zumeist schon zu Beginn des Förderprogramms Perspektive 50plus) vorliegenden Erkenntnissen zu deren Wirkungen eingegangen werden.

3.3.1 Sicherung des Arbeitsplatzes älterer Erwerbstätiger

Die Arbeitsmarktpolitik verfügt generell über ein hochwirksames Instrument zur Arbeitsplatzsicherung, welches sich nun gerade wieder in der aktuellen

Wirtschaftskrise bewährt hat: die Kurzarbeit (vgl. Bach u.a. 2009b). Die Kurzarbeiterregelung kann mittels einer kurzfristigen, subventionierten Senkung des Arbeitsvolumens die Folgen eines temporär rückläufigen Absatzes abfedern, dadurch Arbeitsplätze erhalten und so Krisenzeiten überbrücken helfen. Hiervon sind natürlich auch ältere Erwerbstätige betroffen gewesen, die mit ihrem Einkommensverzicht ebenfalls einen Beitrag zur Bewältigung der Krise zu leisten hatten.

Die Kurzarbeiterregelung ist allerdings kein Instrument, welches sich speziell an ältere Arbeitnehmer wendet und speziell die mit dem Älterwerden verbundenen Risiken eines Arbeitsplatzverlustes mildert. Entsprechende Versuche, die Transfergesellschaften und das Transferkurzarbeitergeld von ihrer Brückenfunktion zwischen Arbeitsmarkt und Frührente zu einem Vermittlungsinstrument umzubauen, haben bisher keine ermutigenden Ergebnisse erbracht und gehen bisher an den spezifischen Bedürfnissen der älteren Erwerbstätigen vorbei (vgl. Nink 2009). Hier werden dringend weiterreichende Konzepte mit nachhaltigeren Wirkungen benötigt.

Generell lassen sich – jenseits der Freisetzen, die im Rahmen von Wirtschafts- und Strukturkrisen flächendeckend alle Erwerbstätigen treffen – drei grundsätzliche Arten von Risikofaktoren unterscheiden, die für ältere Erwerbstätige ein zusätzliches Risiko darstellen.

Viele Erwerbstätige verlieren ihren Arbeitsplatz aufgrund gesundheitlicher Defizite, die sich häufig durch die Beanspruchungen während des Erwerbslebens ergeben haben und eine Berufs- oder gar eine Arbeitsunfähigkeit nach sich ziehen. Dementsprechend müssten Maßnahmen zur altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung dem Rechnung tragen und vorrangig in Branchen, mit hohen gesundheitlichen Belastungen Alternativen für die Beschäftigten schaffen. Bisher gibt es hierzu im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik allerdings keine entsprechenden Instrumente. Allerdings hat sich die Gesundheits- und Sozialpolitik dieser Aufgabe gestellt und es liegen hierzu auch schon Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und betroffenen Erwerbspersonen vor (siehe z.B. Schott 2005).

Viele Erwerbstätige können den Gang in die Arbeitslosigkeit durch einen rechtzeitigen Wechsel des Arbeitgebers vermeiden. Häufig erfordert eine solche Entscheidung ein gewisses Maß an Mobilität, welches im Alter immer seltener zu finden ist. Dabei ist zu unterscheiden zwischen einer reinen Arbeitsplatzmobilität (also einem Wechsel des Arbeitgebers ohne weitere Konsequenzen für den Arbeitnehmer), zusätzlichen Veränderungen in der lokalen Mobilität (z.B. einer Verlängerung der Pendelwege zum Arbeitsplatz) oder in der überregionalen Mobilität (wenn der Arbeitsplatzwechsel einen Wohnortwechsel erzwingt) und schließlich der beruflichen Mobilität, die einen Wechsel des

Tätigkeitsfeldes notwendig macht – mit entsprechenden ergänzenden Qualifizierungen und Entwertungen vorhandener Kenntnisse. Die Beschäftigungshürden steigen dabei in jedem dieser Fälle für ältere Erwerbstätige, da einerseits das arbeitsplatzbezogene Wissen nicht mehr genutzt werden kann und sie Privilegien und Aufstiegsmöglichkeiten beim alten Arbeitgeber verlieren, andererseits hohe Investitionskosten nicht nur monetärer Art anfallen, z.B. durch Pendelfahrten oder Wohnortwechsel sowie Qualifizierungen, die sich im Laufe des (Rest-)Arbeitslebens nicht mehr amortisieren können. Maßnahmen zur Mobilitätsförderung älterer Arbeitnehmer sind deshalb ebenfalls vielversprechend und werden angesichts des demographischen Wandels besonders dringend benötigt (vgl. z.B. Schneider 2008).

Bedingt durch den wirtschaftlichen Fortschritt steigen die Anforderungen an die Qualifikationen und „lebenslanges Lernen“ wird zunehmend zu einer Verpflichtung für alle Erwerbstätigen. Wie bereits erwähnt sind vorrangig Personen ohne berufliche Ausbildung vom Arbeitslosigkeitsrisiko bedroht und aufgrund der geringen Wiederbeschäftigungschancen sind unter den gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen vorrangig Ältere zu finden. Berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassung des Kenntnisstands an die neuesten Entwicklungen stellen deshalb gerade für ältere eine sinnvolle und notwendige Präventivmaßnahme zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit sein, was auch Befunde der Forschungsarbeiten zu diesem Thema bestätigen (vgl. z.B. Morschhäuser 2007).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung durchaus das Potenzial haben, drängende Arbeitsmarktprobleme für ältere Erwerbspersonen wirkungsvoll zu lösen. Allerdings wird auch das Fehlen bewährter Instrumente deutlich, die einfach und problemlos eingesetzt werden könnten. Die Arbeitsmarktpolitik ist im Gegenteil in diesem Tätigkeitsfeld eher unterentwickelt und aus der politischen Aufgabenteilung resultiert eine Abhängigkeit von Gestaltungsentscheidungen in anderen Politikfeldern wie z.B. der Gesundheits-, Wirtschafts-, Sozial- und Bildungspolitik. Erfahrungswerte, speziell mit der Zielgruppe der über 50jährigen, waren zumindest Mitte dieses Jahrzehntes noch selten.

3.3.2 Qualifizierung älterer Erwerbspersonen

Bezüglich des Nutzens von Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Erwerbspersonen sind die vorliegenden Ergebnisse widersprüchlich und vielschichtig. Wie bereits erwähnt liefert die berufsbegleitende Weiterqualifizierung durchaus positive Ergebnisse, aber dies gilt nur bedingt für betriebsinterne Maßnahmen.

Caliendo & Steiner (2005: 21) verweisen auf Studien zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, welche bei außerbetrieblichen Kurzzeitmaßnahmen zu positiveren Befunden als bei innerbetrieblichen und längerfristigen Kursen führen. Dieses Ergebnis ist aber mit Vorsicht zu interpretieren: neuere Studien auf umfangreicher Datengrundlage zeigen, dass sowohl kurzfristige wie langfristige Maßnahmen einen negativen Anfangseffekt (Lock-in-Effekte, d.h. aufgrund der Teilnahme an den Maßnahmen stehen die Arbeitslosen nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und werden deshalb seltener vermittelt als es möglich wäre) aufweisen, dann aber mittel- und langfristig positive Effekte auftreten (Konle-Seidl 2005: 47).

Für die älteren Erwerbsspersonen besitzt dieses Ergebnis eine gewisse Brisanz, da es bedeuten kann, dass sich Qualifizierungsinvestitionen für sie nicht oder nicht mehr ausreichend lohnen können. Offensichtlich sind auch viele Unternehmen dieser Meinung: 86 der 100 größten deutschen Unternehmen hatten 2004 kein Interesse daran, die Weiterbildung älterer Mitarbeiter zu erhöhen oder gar ihre Qualifizierungskonzepte auf Ältere auszurichten (Becker u.a. 2004; vgl. auch Bellmann & Leber 2004a,b; Huber u.a. 2007). Als Ergebnis dieser restriktiven Haltung liegt Deutschland bezüglich der betrieblichen Weiterbildungskurse in Europa nur im unteren Drittel und damit weit hinter den skandinavischen, den west- und einigen osteuropäischen Staaten (Bannwitz 2008). Anders ausgedrückt: gerade in den Bereichen, in denen sich Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere am positivsten auswirken könnten, ist Deutschland aufgrund Vorurteilen und Vorbehalten der Unternehmen schlecht (vgl. Bellmann & Stegmaier 2006). Versuche, dies über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu kompensieren sind aufgrund der erwarteten geringen Erfolgchancen (nicht unbedingt aufgrund von Erfahrungswerten) ebenfalls selten.

Das Feld der betrieblichen Weiterbildung ist somit als eines der wichtigsten, aber auch gleichzeitig eines mit den größten Herausforderungen anzusehen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf bezüglich der Suche nach neuen, wirkungsvollen und praktikablen Instrumenten und Maßnahmen.

3.3.3 Arbeitsvermittlung älterer Erwerbsspersonen

Angesichts der geringen Erfolge traditioneller Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik „ist in den letzten Jahren eine Akzentverschiebung hin zu kostengünstigeren Maßnahmen der Arbeitsverwaltung, wie intensive Beratung, Betreuung und Unterstützung der Stellensuche zu konstatieren“ (Caliendo & Steiner 2005: 25). In der Tat belegen die neueren Evaluationsstudien unisono den Erfolg einer intensiven, an den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen ausgerichteten Beratung und Betreuung. Das frühzeitige „Profiling“ hilft zu dem

frühzeitigen Erkennen des Risikos einer Langzeitarbeitslosigkeit, welches dann durch ein gezieltes „coaching“ in vielen Fällen vermieden werden kann.

Die positiven Erfahrungen bezüglich der Betreuungsmaßnahmen, die zudem vergleichsweise preiswert und von allen Beteiligten akzeptiert sind, sind in einer Vielzahl von Studien belegt worden. Als Beispiel seien hier die Evaluationsergebnisse aus den Projekten der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften erwähnt, zumal sich einige dieser Partnerschaften explizit mit der Vermittlung älterer Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt beschäftigt haben (vgl. z.B. Lohmann 2005; Reichert & Frerichs 2005; Dahlbeck & Cirkel 2004). Auch diese Befunde lagen bereits vor Beginn der Perspektive 50plus vor und gaben klare Handlungsanweisungen, wie z.B. die Art und Weise der Verbindung von psychosozialer Betreuung, individualisierten Qualifizierungsangeboten und gezielten Vermittlungsstrategien (vgl. auch Beer 2008 in einem andere Förderkontext).

Eine solche Betreuung von älteren Arbeitslosen ist extrem Personalaufwendig, trotzdem aber noch vergleichsweise preiswert. Weitere Steigerungen der Vermittlungserfolge scheinen durch innovative Konzepte möglich: „angesichts der festgestellten Wirksamkeit von Beratung und Vermittlung in Verbindung mit dem Monitoring von Arbeitssuche stellt sich die Frage, wie die Performanz der Beratungs- und Vermittlungsdienstleister, vor allem der öffentlichen Arbeitsverwaltung, verbessert werden kann“ (Konle-Seidl 2005: 51). Vorschläge gehen hier in Richtung der Etablierung von „Quasi- Wettbewerbsmechanismen“, wozu allerdings bisher noch keine Evaluationsergebnisse aus Deutschland vorliegen.

Generell ist festzuhalten, dass gerade für ältere Erwerbspersonen aufgrund ihrer spezifischen Qualifikationen und ihrer problematischen Arbeitsmarktsituation, z.T. bedingt durch die restriktive Haltung von Unternehmen und Arbeitsverwaltung gegenüber älteren Arbeitnehmern, ein gutes Profiling, ein intensives coaching und eine individuelle Vermittlungsstrategie unabdingbar für den Erfolg sind. Dies ist unabhängig von der demographischen Entwicklung so, wird aber angesichts der Bevölkerungsentwicklung und ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zusätzlich an Bedeutung gewinnen.

3.3.4 Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser

Die wichtigsten und aktuellsten Innovationen bezüglich der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbstätige vor Einführung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ betrafen den Bereich der Erhöhung von Wiederbeschäf-

tigungschancen durch Lohnsubventionen, die entweder für die Arbeitnehmer als „Entgeltsicherung“ oder als „Eingliederungszuschuss“ an die Arbeitgeber gezahlt werden können.

Die „Entgeltsicherung“ für ältere Arbeitslose soll in einem befristeten Zeitraum die bei einer Tätigkeitsaufnahme entstehenden Einkommensverluste abfedern und über einen „Kombilohn“ die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme fördern. Dieses neue Instrument wurde in seiner Anfangsphase wenig angenommen und zeigte in den ersten Evaluierungsstudien keinerlei Einfluss auf die Integrationschance älterer Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt (Bernhard u.a. 2007). Festgestellte Schwachstellen des Instrumentes belegten zudem, dass es keineswegs problemlos eingesetzt werden sollte, sondern dringend einer innovativen Ausgestaltung bedarf.

Ähnliches gilt auch für ein zweites Instrument zur finanziellen Unterstützung der Arbeitslosen, den auf Seiten der Betriebe ansetzenden „Beitragsbonus“. Mit dem Beitragsbonus wird Betrieben, die über 55jährige Arbeitnehmer einstellen, der Arbeitgeberanteil an der Arbeitslosenversicherung erlassen. Diese Maßnahme wurde bis Mitte dieses Jahrzehnts ebenfalls sehr selten eingesetzt und dementsprechend sind Aussagen über ihre Wirksamkeit kaum möglich. Wiederum gibt es jedoch keinerlei Hinweise auf einen positiven Effekt, der eine Ausweitung des Instruments in der gegenwärtigen Form nahelegen würde (Brussig & Schweer 2006; Brussig u.a. 2006).

Die bisherigen Erkenntnisse zu den neuen Instrumenten der Lohnsubvention sind dementsprechend nicht sonderlich ermutigend. Sie sind zudem relativ teuer und dem Risiko vor allem von Mitnahmeeffekten ausgesetzt, weshalb bereits früher keine langfristig positiven Effekte auf die Arbeitskräftenachfrage durch Lohnsubventionen nachweisbar waren (vgl. Hujer u.a. 2001). Es bedarf somit einer passgenauen Ausgestaltung und Wirkungskontrolle, damit diese Instrumente sinnvoll zur Vermittlung älterer Arbeitsloser eingesetzt werden können. Unter günstigen Bedingungen eignen sie sich allerdings für die gezielte Förderung von Vollzeitjobs im Niedriglohnbereich (Dietz u.a. 2006; 2006a).

Die Ergebnisse von Evaluationen zu Lohnsubventionen aus anderen Ländern sind ambivalent. Dabei sind vor allem die berechneten Mitnahme- und Verdrängungseffekte erschreckend hoch. Eine Studie aus den 90er Jahren geht bei den Lohnkostenzuschüssen in vier OECD-Ländern von einem kombinierten Mitnahme- und Verdrängungseffekt von 90% aus, welcher sich durch strikte Zielgruppenfokussierung und intensives Monitoring auf 70-80% senken lässt (Konle-Seidl 2005: 23). Für die Niederlande Ende der achtziger Jahre sind Verdrängungseffekte von mindestens 50% und zusätzlich Mitnahmeeffekte in der Größenordnung von 20-40% belegt (Konle-Seidl 2005: 24).

Als zentraler Befund lässt sich festhalten, dass die Nettoeffekte subventionierter Beschäftigung sehr gering sind und mit hohen Mitnahme- und Verdrängungseffekten einhergehen. Wenn diese zudem noch sehr teuren Maßnahmen überhaupt sinnvoll eingesetzt werden sollen, dann muss dies mit Bedacht und sehr stark angepasst an die Gegebenheiten und Zielgruppen erfolgen. Insbesondere für Langzeitarbeitslose lassen sich bei einer starken Zielgruppenfokussierung zur Vermeidung der negativen Side-effects positive Wirkungen im Hinblick auf die Wiedereingliederung erzielen. Dabei sind allerdings immer noch „Drehtüreffekte“ zu befürchten, die angesichts der hohen Kosten sowohl Effektivität wie Effizienz dieser Maßnahmengruppe selbst im günstigsten Fall fragwürdig erscheinen lassen.

3.3.5 Maßnahmenwirkungen bei älteren Arbeitnehmern: eine Zwischenbilanz

Wird zu Beginn des Förderprogramms „Perspektive 50plus“ eine Bilanz der aktiven Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbspersonen gezogen, so fällt diese – ausgesprochen positiv ausgedrückt – sehr bescheiden aus. Weder quantitativ vom Umfang der eingesetzten Mittel noch qualitativ bezüglich der Wirksamkeit kann das Instrumentarium überzeugen. Dies gilt auch für die mit der gesetzlichen Neuregelung 2002 neu eingeführten, speziell auf die Unterstützung älterer Arbeitsloser zugeschnittenen Instrumente. Da diese nur zögerlich eingesetzt worden sind und gleichzeitig die Tendenz der Förderung der älteren Arbeitsloser bei den traditionellen Instrumenten sogar rückläufig gewesen ist, hat sich der dringend geforderte Paradigmenwechsel von der passiven zur aktiven Förderung der älteren Arbeitnehmer nicht vollzogen – der Trend war im Gegenteil sogar negativ (Bach 2006).

Angesichts der geringen Wirksamkeit der genannten Maßnahmen ist dies eventuell leicht zu verkraften. Weder die eingesetzten Qualifizierungsmaßnahmen zum Arbeitsplatzterhalt noch die Lohnsubvention zur Erhöhung der Wiederbeschäftigungschancen zeigen den gewünschten Erfolg. Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, die vergleichsweise häufig bei älteren Arbeitslosen eingesetzt werden, erweisen sich zumeist als kontraproduktiv. Neuregelungen wie die Verlängerung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, die Erleichterung des Übergangs in den Ruhestand oder die Streichung eines Teils der bisher Bedürftigen aus der Arbeitslosenstatistik beschönigen bestenfalls die Außendarstellung, verschlimmern aber teilweise sogar die Lage der Betroffenen noch (Dietz u.a. 2008; Walwei & Dietz 2008).

Aber nicht nur die aktive Arbeitsmarktpolitik stand vor Einführung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ dem Phänomen der Altersarbeitslosigkeit relativ hilflos gegenüber. Die Unternehmen haben – verwöhnt durch das reichhaltige Potenzial an jüngeren Arbeitnehmern und großzügigen Vorruhestandsregelungen – mittlerweile den Wert älterer Arbeitnehmer aus dem Blick verloren und versäumt, rechtzeitig eine altersgerechte Umgestaltung ihrer Arbeitsplätze einzuleiten. Sie sind dadurch im internationalen Vergleich gefährlich in Rückstand geraten und haben bisher noch nicht begonnen, den Rückstand im notwendigen Umfang aufzuholen.

Ein demographieorientiertes Umdenken hatte zumindest bis Mitte dieses Jahrzehntes noch nicht bei den zentralen Akteuren begonnen. Zwar sind einige der Herausforderungen des Bevölkerungswandels durchaus in die Öffentlichkeit und auch in die Ohren der Entscheidungsträger gelangt, eine politische Gestaltung dieser Veränderungen erfordert aber mehr. Bezogen auf die Schwierigkeiten älterer Erwerbstätiger am Arbeitsmarkt wird eine mehrdimensionale, die Grenzen der Ressortzuständigkeit überschreitende Sichtweise erforderlich, die sich am Lebenslauf und dem Konzept der Generationen orientiert (vgl. Naegele 2005). Die vorhandenen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik müssen sorgsam und mit Bedacht eingesetzt werden, um die gegenwärtigen Herausforderungen zu meistern ohne Grundlagen für die Probleme der Zukunft zu legen. Neue Instrumente müssen schnell entwickelt und hinsichtlich ihrer Wirkungen evaluiert werden, damit der bereits begonnene Alterungsprozess am Arbeitsmarkt ohne Schaden für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer bewältigt werden kann. Bewährte Instrumente müssen in die Regelförderung aufgenommen werden und entsprechend der regionalen, branchenbezogenen und individuellen Fälle am Arbeitsmarkt modifiziert eingesetzt werden.

Dieses sind aus demographischer Sicht die Anforderungen, welche an ein Förderprogramm zur Steuerung dieses Prozesses gestellt werden müssen. Im folgenden Abschnitt wird zu untersuchen sein, inwieweit „Perspektive 50plus“ dieser Aufgabe bisher gewachsen war.

4 Das Förderprogramm ‚Perspektive 50plus‘

4.1 Ziele und Verlauf

Im Hinblick auf den demographischen Wandel und wegen einer in mehreren EU-Staaten geringen Erwerbsbeteiligung Älterer hat die Europäische Union ihren Mitgliedsstaaten u.a. das Ziel aufgetragen, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der über 55-jährigen auf 50% anzuheben („Lissabon-Ziel“)

(BMAS o.J.). Diese sehr ambitionierte Zielmarke wurde im Unterschied zu anderen europäischen Ländern in Deutschland bereits im Jahr 2007 überschritten (vgl. zum europäischen Vergleich Kraatz & Rhein 2006)³. In Zusammenhang mit diesem Lissabon-Ziel und parallel zur Rente mit 67 hat die Bundesregierung die ‚Initiative 50plus‘ ins Leben gerufen, welche als Bestandteil einer umfassenden Modernisierungsstrategie den Herausforderungen des demographischen Wandels begegnen soll (BMAS 2006). Die ‚Initiative 50plus‘ besteht aus drei Teilen:

- dem ‚Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Menschen‘, das u.a. einen neu gestalteten Eingliederungszuschuss (EGZ) für die Einstellung Älterer (§ 421f SGB III) beinhaltet,
- der ‚Initiative Neue Qualität der Arbeit‘, die dazu beitragen soll alters- und altersgerechte Bedingungen in der Arbeitswelt zu fördern. In diesem Zusammenhang werden auch Demographieberatungen für Unternehmen angeboten, um das Problembewusstsein zu fördern, und
- dem Bundesprogramm ‚Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen‘. Dieses steht im Folgenden im Fokus der weiteren Betrachtungen.

Im Juni 2005 erfolgte eine Ausschreibung des damaligen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) zu dem Ideenwettbewerb ‚Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen‘, die sich an alle TdG richtete. Gegenstand war die Bildung von Regionalpakten unter Beteiligung von Bildungs-/Beschäftigungsträgern, Unternehmen/Unternehmensverbänden und weiteren relevanten Arbeitsmarktakteuren. Das Bundesprogramm stellte an sich schon eine Innovation dar, weil es nicht flächendeckend implementiert wurde, sondern auf freiwilliger Beteiligung von Grundsicherungsstellen beruht, die sich im Rahmen eines Wettbewerbs mit ihren eigenen Konzepten um die Beteiligung an dem Programm bewarben (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006). Der Bund griff damit „... zur Umsetzung seiner Arbeitsmarktpolitik erstmalig auf die dezentralen, teilkommunalisierten Strukturen der Grundsicherung zurück, die im Zuge der Einführung des SGB II entstanden sind“ (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006: 15).

An dem Wettbewerb haben – zum Teil im Verbund – 276 von insgesamt 444 TdG teilgenommen. Unter den eingereichten Paktkonzepten wurden 62 für eine Teilnahme an ‚Perspektive 50plus‘ ausgewählt, an denen zu Beginn

³ Dieser Umstand ist allerdings nicht unbedingt Folge politischer Maßnahmen, sondern vorrangig dem demographischen Wandel und der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung geschuldet.

insgesamt 93 TdG beteiligt waren. Zielgruppe des Programms waren arbeitslos gemeldete Bezieher von Arbeitslosengeld II ab 50 Jahren, wobei jedoch weder das Alter noch der Bezug von ALG II eine strikte Vorgabe darstellten (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006). Bei der Kernzielgruppe des Programms handelt es sich also aufgrund der Zusammensetzung der Zielgruppe vorwiegend um Langzeitarbeitslose⁴ ab 50 Jahren (LZA 50+).

Die vorrangigen Zielsetzungen von ‚Perspektive 50plus‘ bezogen sich in der ersten Programmphase (Oktober 2005 – Ende 2007) – unter Berücksichtigung des Querschnittsthemas Gender-Mainstreaming – auf:

- Netzwerkbildung (Austausch zwischen Paktpartnern und zwischen Pakten).
- Bewusstseinswandel bei Arbeitgebern im Hinblick auf die Beschäftigung Älterer und die Auswirkungen des demographischen Wandels.
- Integration älterer LZA in den ersten Arbeitsmarkt (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006).

Ein besonderer Schwerpunkt lag in der ersten Phase auf dem Paktgedanken, also „... dem Aufbau und der Weiterentwicklung von Netzwerken und Kooperationen zu verbindlichen Paktstrukturen“ (BMAS o.J.: 3). Es wurden Konzepte entwickelt, um das Ziel der Herbeiführung eines Bewusstseinswandels gegenüber der Beschäftigung Älterer zu bewirken, was durch die Einbindung von relevanten Paktpartnern – insbesondere regionalen Unternehmen – unterstützt werden sollte (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006). Für die erste Programmphase standen insgesamt rund 250 Millionen € an Bundesmitteln zur Verfügung (Weiland 2008b), die in den Pakten durch Eigenmittel und Drittmittel (ESF- und Landesmittel) ergänzt werden konnten. Die Gesamthöhe der Eigen- und Drittmittel war allerdings nicht bekannt, da diese keiner Dokumentationspflicht unterlagen (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2007a).

Eine Schwerpunktsetzung im Hinblick auf Fachkräfte oder auf Qualifizierungen ist im Rahmen der Zielformulierung durch das BMAS nicht erfolgt. Derartige Schwerpunkte zu setzen oder überhaupt Qualifizierungen zum Teil des Paktkonzepts zu machen, lag somit im Ermessen der jeweiligen Regionalpakete. Dieser Umstand ist insofern erstaunlich, als das BMAS in Zusammenhang mit der ‚Initiative 50plus‘ betont, dass sich „durch die mangelnde Integration Älterer in den Arbeitsmarkt [...] ein doppeltes Qualifikationsproblem ergeben [hat]: Unternehmen und ihren Belegschaften fehlen Erfahrungen und Know-how der Älteren. Den Älteren wiederum fehlt der Zugang zu aktuellem Wissen und

⁴ Abgesehen von Personen, die ohne Ansprüche auf ALG I arbeitslos werden und damit gleich in die Grundsicherung kommen.

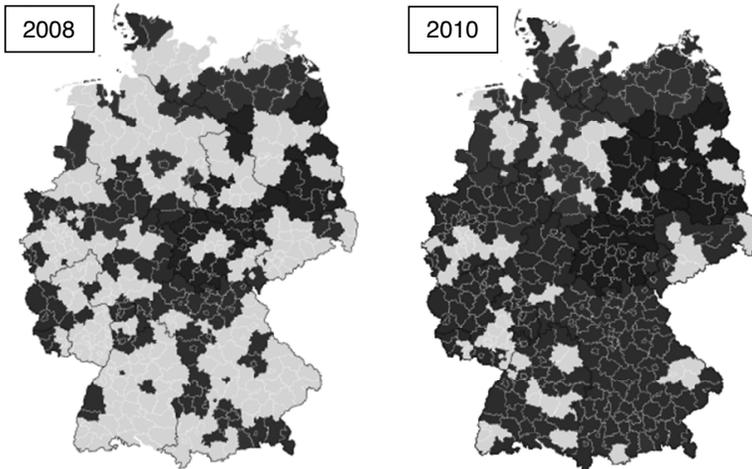
Qualifikationen“ (BMAS o.J.: 1). Im Rahmen von ‚Perspektive 50plus‘ wurden auch Integrationen in den zweiten oder dritten Arbeitsmarkt und die Förderung ehrenamtlichen Engagements unterstützt. Oberziel und Maßstab für die Erfolgsbewertung der Arbeit mit der Zielgruppe waren und sind aber Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt, mit dem Ziel der Beendigung oder zumindest Verringerung des Leistungsbezugs (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006).

Diese erste Programmphase war als Experimentierphase und lernender Prozess gedacht. Sie diente dazu „... innovative zielgruppenspezifische Integrationsstrategien auf regionaler Ebene zu erproben und erfolgreiche Instrumente in den Förderkatalog des Bundes zu übernehmen“ (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006: 17). Dabei wurden die Spielräume der Paktausgestaltung und Mittelverwendung „... ungewöhnlich weit gefasst. [...] Es gab keine Anleitung, welche Instrumente der Arbeitsförderung bevorzugt anzuwenden seien und welche weniger; keine klaren Begrenzungen, welche Partner zu den Netzwerken gehören dürften und welche nicht; keine Festlegung der organisatorischen Umsetzung und wenig Hinweise, welche Intensität und Art die Öffentlichkeitsarbeit haben sollte. Sogar die Definition und Eingrenzung der ‚Teilnehmer/innen‘ [...] blieb weitgehend ungeklärt“ (Brauer, Korge 2009: 10f.). Ungewöhnlich für ein Bundesprogramm war auch, dass für die zentrale Betreuung des Programms „... keine ministerielle Arbeitsgruppe gebildet, sondern mit der ‚Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsub) mbH‘ [...] ein freier Träger betraut [wurde]“ (Brauer, Korge 2009: 11). Das Bundesprogramm wurde und wird begleitend durch das IAQ evaluiert (vgl. Büttner u.a. 2008), daneben haben zahlreiche Regionalpakete eigene Evaluationen in Auftrag gegeben (vgl. z.B. Autoren-gemeinschaft 2007; Böckler u.a. 2008; Brauer, Korge 2007) und es wurden Foren für den Erfahrungsaustausch zwischen den Pakten geschaffen (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006).

Für die derzeit laufende zweite Programmphase (2008 – 2010) wurde der Schwerpunkt auf eine Ausweitung der 62 bestehenden Pakte auf weitere Grundsicherungsstellen gelegt. Ziel des BMAS ist eine flächendeckende Ausweitung der Pakte auf das gesamte Bundesgebiet (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009a). Ob hierzu eine dritte Programmphase erfolgen wird, war zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie noch unklar (INT K).

Im Januar 2010 waren mit 349 TdG bereits mehr als drei Viertel aller Grundsicherungsstellen beteiligt (Quelle: Paktdaten der GSUB). Die Ausdehnung einzelner Pakte erfolgte dabei nicht notwendigerweise auf benachbarte Regionen (siehe Abbildung 4.1). „Konkrete Vorteile für die neuen Partner waren in allen Fällen die zusätzlichen finanziellen Mittel, die durch die Teilnahme am Bundesprogramm für die Förderung der Zielgruppe zur Verfügung standen und die Möglichkeit, durch die zielgruppenspezifische Betreuung die Regel-

Abbildung 4.1 Mitglieder der Perspektive 50plus Beschäftigungspakte 2008 und 2010



(www.perspektive50plus.de/beschaeftigungspakte/deutschlandkarte/)

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010

strukturen innerhalb der Grundsicherungsstellen zu entlasten. Als Zusatzeffekt versprach man sich durch die im Bundesprogramm anvisierten Integrationen einen Teil der mit der BA vereinbarten Gesamtintegrationsziele zu erfüllen. Ein weiterer ‚Motivator‘ waren die Flexibilität und Freiheit zur Erreichung der Programmziele, die mit der Teilnahme am Bundesprogramm verbunden waren“ (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009a: 39).

Das Integrationsziel wird in der zweiten Phase noch deutlicher betont und es wird eine möglichst umfassende Einbeziehung der gesamten Zielgruppe angestrebt. Mit der Vorgabe des BMAS, dass Personen teilnehmen können, die innerhalb der Programmlaufzeit das 50. Lebensjahr erreichen, wurde die Zielgruppe in der zweiten Phase programmweit ‚verjüngt‘. Auch wenn weiterhin Experimente und Veränderungen von Paktkonzepten erfolgen, steht jetzt die Verstetigung der erprobten Ansätze im Hinblick auf den Regelbetrieb im Vordergrund (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009a). „Langfristig soll auch ohne zusätzliche Bundesmittel eine stärkere Integrationsförderung von älteren erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gewährleistet sein als sie in der deutschen Arbeitsmarktpolitik bis zur ersten Phase des Bundesprogramms gegeben war (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009a: 99).

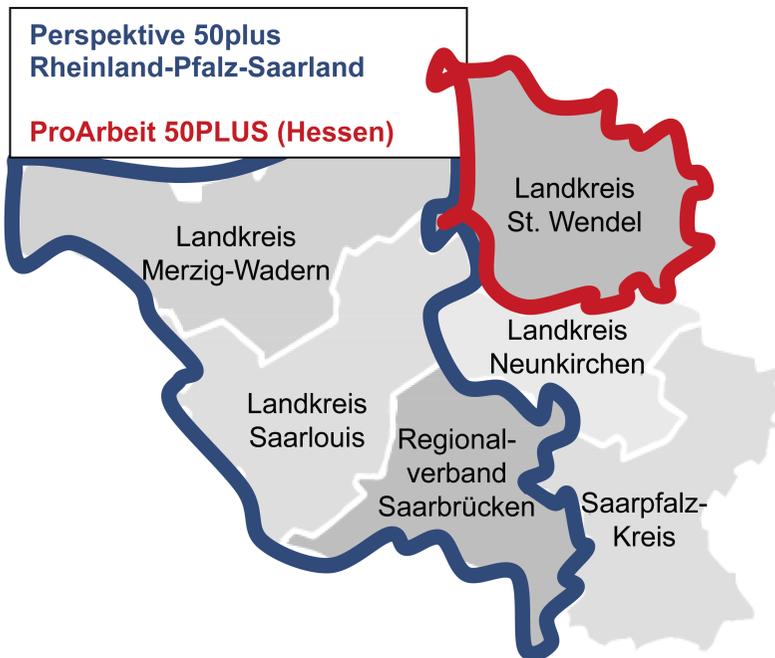
Mit der Ausdehnung der Pakte und der „... Devise des BMAS möglichst alle aufzunehmen ...“ (INT K) wurde die Finanzierung pro Teilnehmer durch Bundesmittel deutlich verringert: Insgesamt beträgt das Volumen an Bundesmitteln für die zweite Phase rund 275 Millionen €, die wiederum durch weitere Mittel ergänzt werden. Daten zu den Gesamtmitteln, die in das Programm fließen werden zwar erhoben, waren für die vorliegende Studie aber nicht verfügbar. Einer der befragten Paktkoordinatoren bezifferte den Anteil der Bundesmittel an den gesamten Paktkosten auf etwa 50%. Dieser Anteil dürfte aber in den einzelnen Pakten unterschiedlich sein. Für die Zuweisung der Bundesmittel an die Pakte wurde im Unterschied zur ersten (Experimentier-)Phase eine erfolgsabhängige Finanzierung auf Basis von Zielvereinbarungen vorgenommen. Hierbei stehen ein aktivierungs- und ein integrationsbezogenes Finanzierungsmodell zur Auswahl, wobei die Pakte zumeist das integrationsbezogene Modell wählen (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009a). Im Gegensatz zur Praxis der Bundesagentur für Arbeit werden die Zielgrößen dabei eher auf Augenhöhe ausgehandelt als von Oben vorgegeben (Int S).

Das Saarland war in der ersten Programmphase noch nicht an ‚Perspektive 50plus‘ beteiligt. Zu Beginn der zweiten Phase 2008 haben sich mit der ARGE des Stadtverbandes Saarbrücken, der ARGE Merzig und der ARGE Saarlouis drei der sechs saarländischen TdG dem benachbarten – und nun so benannten – Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ angeschlossen. Der einzige kommunale Träger des Saarlandes, die kommunale Arbeitsförderung des Landkreises St. Wendel, ist hingegen dem hessischen Pakt ‚ProArbeit 50PLUS‘ beigetreten. Die ARGE Neunkirchen ist ebenso wie die ARGE Saarpfalzkreis bislang nicht an ‚Perspektive 50plus‘ beteiligt (Abbildung 4.2).

Im Hinblick auf eine Übertragung von Paktansätzen auf den Regelbetrieb ist der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ maßgeblich: sowohl das BMAS als auch die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit streben eine weitgehende Abdeckung des Gebiets der Regionaldirektion – und damit des gesamten Saarlands – durch diesen Pakt an (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009b). Dieser Pakt, seine Konzeption sowie die Wirkungen der dort eingesetzten Instrumente und Maßnahmen werden daher in Kapitel 5.2 eingehend betrachtet, zumal hier bereits erste Erfahrungen mit der Umsetzung im Saarland vorliegen. Der Beitritt des zkt St. Wendel zum Pakt ‚ProArbeit 50PLUS‘ ist hingegen erst am 01.07.2009 erfolgt, weshalb zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung hier noch keine Erfahrungen mit der Arbeit im Rahmen des Programms vorlagen (INT G5).

In der kritischen Reflektion der Konzeption des ‚Regionalpaktes 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ spielen aber Interviews mit den Grundsicherungs-

Abbildung 4.2 Beteiligung der saarländischen TdGs an Perspektive 50plus



trägern eine besondere Rolle. In dieser Studie sollen die vorgebrachten Argumente hauptsächlich unter dem Gesichtspunkt einer demographieorientierten Politik bewertet werden. Insbesondere ist die Frage zu beantworten, ob aus dieser Sicht den zwei fehlenden TdGs der Beitritt zu diesem Regionalpakt empfohlen werden kann oder nicht.

Im Vergleich zur ersten Programmphase haben sich die Rahmenbedingungen für die Beschäftigungspakte deutlich verändert: in der ersten Programmphase konnten von den einzelnen Regionalpakten noch Schwerpunkte in der Paktkonzeption gesetzt werden, durch die ein Bezug zur aktuellen oder in den nächsten Jahren zu erwartenden regionalen Arbeitsmarktsituation herzustellen war. Mit der umfassenden Einbeziehung der grundsätzlich als vermittlungsfähig angesehenen Teile der Programmzielgruppe⁵, stellt sich nun die Frage nach

⁵ Neben ‚Perspektive 50plus‘ hat das BMAS Anfang 2010 zusätzlich die sog. ‚Finanzierungsschiene C‘ für ganz schwierige Fälle aus der Zielgruppe der älteren LZA eingeführt. Dabei geht es weniger um Vermittlungen, als eher um Aktivierung, beispielsweise durch Kunstprojekte (INT G). Diese eher sozialintegrativen Maßnahmen sind nicht Gegenstand dieser Studie.

dem Bezug des Bundesprogramms zum eigentlichen Problemhintergrund, dem demographischen Wandel, mit aller Deutlichkeit. Angesichts der umfassenden Zielgruppenaktivierung und der Konzentration auf hohe Vermittlungszahlen ergeben sich Zielkonflikte innerhalb des Programms und innerhalb der Zielsetzungen der ‚Initiative 50plus‘, die im Folgenden näher darzustellen und zu bewerten sind. Darüber hinaus ist der Sinn von ‚Perspektive 50plus‘ unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu hinterfragen, speziell in Berücksichtigung der vorliegenden und weiter oben skizzierten Erkenntnisse zur (Nicht-)Wirksamkeit bestimmter Maßnahmen und Instrumente.

Die folgenden drei Abschnitte konzentrieren sich deshalb zunächst auf eine grundsätzliche Bewertung der Konzeption des Bundesprogramms mit Blick auf die Zielsetzung einer demographieorientierten Politik, welche der Wirtschaft dringend benötigte Humankapitalressourcen erschließen, den Matching-Prozess am Arbeitsmarkt verbessern und den über 50jährigen Erwerbspersonen im Falle einer Freisetzung schnell neue, attraktive Perspektiven vermitteln will. Dabei stehen zunächst die Definition der Zielgruppen und die Prinzipien der Vermittlung im Fokus (Kapitel 4.2) bevor auf die Frage des vorhandenen und benötigten Humankapital, also die Qualifikationen und Berufserfahrungen der arbeitslosen älteren Erwerbspersonen (Kapitel 4.3) und den Einsatz von Lohnkostenzuschüssen (Kapitel 4.4), eingegangen wird. Schließlich ist kritisch zu hinterfragen, ob diese Prinzipien mit der Außendarstellung des Programms und den dort geäußerten Absichten zum Demographiebezug übereinstimmen (Kapitel 4.5)

4.2 Zielgruppe und Vermittlungen

Die Definition der Zielgruppe war innerhalb gewisser Grenzen den Pakten selbst überlassen. Die meisten Pakte haben in der ersten Programmphase die Altersgrenze für eine Teilnahme bei 50 Jahren gesetzt, während einige die Untergrenze bei 45 Jahren festgelegt hatten. Ein weiterer wesentlicher Unterschied bestand darin, ob ausschließlich Langzeitarbeitslose oder auch von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen teilnehmen konnten. Je nach Pakt ist die Teilnahme am Programm verpflichtend oder freiwillig. Seitens der Pakte erfolgte zum Teil eine Auswahl von Teilnehmern mit eher guten Integrationschancen bzw. hoher Motivation, während andere eine eher umfassende Einbeziehung der Zielgruppe vorgenommen haben.

Insgesamt wurden seit Programmbeginn bis Ende 2009 rund 280.000 Personen aktiviert und davon rund 72.000 in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Für die erste Programmphase konnten im Rahmen der bundesweiten Evaluation

von ‚Perspektive 50plus‘ umfangreiche Teilnehmerdaten erhoben werden. Die Auswertungen zeigen, dass ein erheblicher Anteil der Programmteilnehmer – im Hinblick auf Qualifikation und Berufserfahrung – nicht der Darstellung aus der Programmwerbung entspricht: Insgesamt hatten 27,2% der Teilnehmer keinen Berufsabschluss, in den alten Bundesländern lag der Anteil sogar bei 36,4% (IAQ 2007, S.132). Mehrheitlich besteht allerdings die Zielgruppe der LZA ab 50 Jahren aus Personen ohne formale Qualifikation: Bundesweit verfügten im August 2009 fast 53% der Zielgruppe nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Saarland war dieser Anteil mit 64% noch wesentlich höher (Quelle: eigene Berechnungen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Langzeitarbeitslosen 50 Jahre und älter im Rechtskreis SGB II, 24.08.2009).

In Bezug auf das formale Qualifikationsniveau ist zusätzlich zu beachten, dass bei fast 45% aller Teilnehmer die letzte Berufstätigkeit bereits mehr als vier Jahre zurück lag (IAQ 2007, S.134). Solche Personen werden von den TdG aufgrund der mit der Arbeitslosigkeit verbundenen Entwertung ihrer Qualifikation als ‚Wieder-Ungelernte‘ betrachtet. Zudem haben über 40% der Aktivierte zuletzt eine Hilfstätigkeit ausgeübt (IAQ 2007, S.135). Hinzu kommt, dass das formale Qualifikationsniveau noch nichts darüber aussagt, ob die jeweilige Qualifikation am regionalen Arbeitsmarkt auch nachgefragt wird. Die Angaben von Interviewpartner deuten darauf hin, dass dies nicht sehr häufig der Fall ist: Wo eine hohe Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen besteht, kann diese nicht aus der Zielgruppe gedeckt werden. Wenn ein Nachfrageüberhang besteht, ist der Markt bereits geräumt. Vorbehalte gegenüber der Einstellung Älterer treten bei ungedecktem Bedarf in den Hintergrund. Abgesehen von einigen Kommunen mit sehr niedriger Arbeitslosigkeit, konnte ‚Perspektive 50plus‘ wohl kaum Teilnehmer auf Stellen vermitteln, die ansonsten nicht hätten besetzt werden können. Ein Großteil der Programm-Anstrengungen richtet sich auf Vermittlungen im gering qualifizierten Bereich. Differenzierte Zahlen liegen hierzu nicht vor, aber immerhin gut 20% der Integrationen erfolgten für Teilnehmer ohne Berufsausbildung (IAQ 2007, S.132) und nach Angaben von Interviewpartnern werden auch formal Qualifizierte häufig in Hilfstätigkeiten vermittelt.

Dementsprechend hat die „Perspektive 50plus“ durchaus ihre Klientel bedient. Diese ist jedoch unter demographischen Gesichtspunkten nicht sinnvoll ausgewählt worden und die Vermittlung niedrig qualifizierter Langzeitarbeitslose kann – wie auch die Programmverfahren bestätigen – nichts zur Beseitigung des zu erwartenden Fachkräftemangels beitragen.

Physische oder psychische Beeinträchtigungen spielen unter den Vermittlungshemmnissen eine große Rolle, ebenso wie Mobilitätsprobleme oder

mangelnde Sprachkenntnisse bei Teilnehmern mit Migrationshintergrund. Viele Teilnehmer blicken auf eine lange, erfolglose ‚Maßnahmenkarriere‘ zurück und sind resigniert. Das Hauptproblem der Arbeit mit der Zielgruppe besteht erst einmal darin, die individuellen Motivations- und Problemlagen zu erkennen sowie die (noch) vorhandene Leistungsfähigkeit einzuschätzen und realistische Tätigkeitsfelder – häufig verbunden mit einer beruflichen Neuorientierung – zu identifizieren. Erst durch die intensive Beschäftigung mit dem Einzelfall kann entschieden werden, welche Maßnahmen zur Aktivierung und zur Integration angemessen sind bzw. ob eine Arbeitsmarktintegration überhaupt noch in Frage kommt.

All dieses sind durchaus bekannte Probleme mit Langzeitarbeitslosen am Arbeitsmarkt und das Alter verstärkt diese Effekte. Mit dem demographischen Wandel oder den hierdurch zu erwartenden Auswirkungen am Arbeitsmarkt hat dies allerdings nichts zu tun. Es ist noch nicht einmal zu vermuten, dass sich diese Probleme in Zukunft verschärfen werden, da die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften generell eher zurück gehen wird und dies umgekehrt auch für die Angebotsseite zu prognostizieren ist.

Das Bundesprogramm ist jedoch hinsichtlich der Vermittlung von älteren Langzeitarbeitslosen durchaus erfolgreich. Die anhaltend hohen Integrations-erfolge der Pakte erklären sich jedoch mit Blick auf die eingesetzten Maßnahmen recht simpel: „...vollständig unbekannte Instrumente [wurden] eher nicht entwickelt [...]. Die Innovation des Bundesprogramms liegt eher in der Kombination, Umsetzung und Einbettung von Instrumenten sowie in der eher banalen, aber dennoch ganz entscheidenden Tatsache, dass die Verfügbarkeit zusätzlicher finanzieller Mittel, die nur für eine relativ eng definierte Zielgruppe verausgabt werden dürfen, von den meisten Grundsicherungsstellen zur Verbesserung der Betreuungsrelationen für die Zielgruppe genutzt werden“ (IAQ 2009, S.99). Die Relation zwischen Teilnehmerzahl und Betreuenden weist zwischen den Pakten eine große Spannweite auf. Dabei war der Betreuungsschlüssel auch bei interner Umsetzung nicht durch die bestehende Personalsituation beim TdG vorgegeben sondern konnte durch Neueinstellung von Personal aus Projekt-mitteln gestaltet werden.

Der entscheidende Faktor ist also die intensive Betreuung der Kunden, was auch die Ergebnisse zur Wirkung von Coachingangeboten belegen: „Das Coaching von Personen (ohne Existenzgründungscoaching) erhöht die Integrationswahrscheinlichkeit um fast 70% im Vergleich zu Personen, die kein Coaching erhalten haben. Auch die Fallstudien sprechen dafür, dass das Coaching bei der beruflichen Neuorientierung und Arbeitsuche – in Form von Einzelcoaching, Gruppencoaching oder als organisiertes gegenseitiges Empowerment in der Gruppe – als die programmspezifische und erfolgreiche

Innovation auf der instrumentellen Ebene zu bewerten ist“ (IAQ 2008, S.6). Diese Befunde decken sich mit den bereits vorgestellten Erfahrungswerten in anderen Maßnahmen (siehe Kapitel 3.3).

Die intensive Befassung mit dem Einzelfall, die genaue Kenntnis der Stärken und der vorhandenen Vermittlungshemmnisse ermöglicht erst zielführende Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern. Bewährt hat sich die Kombination aus arbeitnehmer- und arbeitgeberorientierter Vermittlung. Stellenakquise durch die direkte Ansprache insbesondere von KMU und Initiativbewerbungen nach Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie waren im Rahmen des Programms wichtige Wege in die Integration. Die Erklärung für den Erfolg liegt auf der Hand: Als einer von vielen anonymen Bewerbern auf eine ausgeschriebene Stelle, werden ältere und noch dazu langzeitarbeitslose Bewerber i.d.R. einfach aussortiert und erhalten noch nicht einmal die Chance zu einem Vorstellungsgespräch. Die Möglichkeit über den persönlichen Eindruck zu überzeugen besteht damit gar nicht. Wird hingegen ein geeigneter älterer Bewerber angeboten bevor der Betrieb mit der Suche begonnen hat, spart der Arbeitgeber die Suchkosten. Vor allem sind Arbeitgeber daran interessiert, dass ihr Bedarf nach Arbeitskräften schnell und passgenau gedeckt wird. Darin besteht auch der wichtigste Beitrag zur Wirtschaftsförderung, den die öffentliche Arbeitsförderung leisten kann.

Notwendig ist dazu eine gute Kenntnis der Kunden und des regionalen Arbeitsmarktes. Eine Konzentration auf bestimmte Branchen war im Programm dagegen nicht sehr erfolgreich. Die übliche Einteilung der Teilnehmer nach ihrer Marktnähe hat sich bei ‚Perspektive 50plus‘ als schlechter Indikator für Vermittlungserfolge herausgestellt. Viel wesentlicher für den Integrationserfolg ist die Motivation. Der Paktgedanke selbst, also die Einbeziehung von Arbeitsmarktakteuren über Bildungs-/Beschäftigungsträger hinaus, hat keinen besonderen Nutzen gebracht. Die entscheidenden Faktoren für die erfolgreiche Vermittlungsarbeit liegen in der günstigen Betreuungsrelation, die eine eingehende, individuelle Befassung mit den Kunden ermöglicht sowie in der intensiven Erschließung des Arbeitsmarktes. Hier haben sich die im Bundesprogramm vorgenommenen Verknüpfungen und Vernetzungen bewährt. Es spricht nichts gegen eine schnelle Übernahme eines ausgeweiteten Betreuungsverfahrens in den Regelbetrieb. Benötigt werden dazu zusätzliche Personalstellen, die aber im Vergleich zu anderen Maßnahmen und zu den erzielbaren Erfolgen vergleichsweise preiswert sind. Außerdem ist eine Beschränkung auf bestimmte Altersgruppen nicht sinnvoll und eine intensive, individuelle und flexible Betreuung und Unterstützung sollte allen Langzeitarbeitslosen zur Verfügung stehen.

Problematisch ist bei ‚Perspektive 50plus‘ der mangelnde Bezug zum eigentlichen Problemhintergrund, dem demographischen Wandel. Mit Bundes-

mitteln in Höhe von insgesamt über einer halben Milliarde Euro für beide Programmphase, die von den Pakten durch weitere Finanzierungsquellen noch erheblich ergänzt werden, wird Großteils gerade die Zielgruppe gefördert, die im Hinblick auf die Auswirkungen des demographischen Wandels die geringste Bedeutung hat. Für gering Qualifizierte ist kein flächendeckender Mangel durch die demographische Entwicklung zu erwarten (siehe Kapitel 3.1.2). Durch das Programm wird vor allem die Konkurrenz um die vorhandenen Stellen verstärkt, mit der Gefahr dass durch die Förderung der Älteren andere Bewerber den Anschluss an den Arbeitsmarkt verlieren und zu dauerhaften Problemfällen werden.

Besonders bedenklich ist dabei, dass dies vielfach unter Verwendung von Lohnkostenzuschüssen geschieht. Deutlich über 40% aller Integrationen sind bislang unter Zahlung von LKZ zustande gekommen (siehe hierzu Kapitel 4.4). Die jeweiligen Anteile für die einzelnen Pakte zeigen enorme Unterschiede, die aber nicht unbedingt durch Unterschiede in der regionalen Arbeitsmarktsituation oder den Teilnehmern bedingt sind. Ganz wesentlich ist offenbar die Haltung der Paktakteure gegenüber diesem Instrument. Zum Teil wird versucht es möglichst wenig einzusetzen, zum Teil wird es ausgesprochen intensiv angewendet und auch offensiv Werbung damit gemacht. Mitnahme- oder Verdrängungseffekte werden dabei nicht unbedingt kritisch betrachtet. Im Hinblick auf das Programmziel, möglichst viele Integrationen für die Zielgruppe zu erreichen, treten diese negativen Effekte bei einigen Paktakteuren in den Hintergrund. Hier wird die angestrebte faire Chance für eine lange vernachlässigte Zielgruppe eher zu einer unangemessenen Bevorzugung. Vor allem aber gerät das Programm dadurch in einen Zielkonflikt: Die Werbung mit LKZ bestätigt eher die verbreitete Wahrnehmung Älterer als defizitäre Minderleister. Mit der umfassenderen Einbeziehung der Zielgruppe in der zweiten Programmphase wird das Ziel, einen Einstellungswandel bei den Arbeitgebern zu fördern, noch zusätzlich konterkariert.

Für eine demographieorientierte Politik bildet diese durchaus erfolgreiche, hinsichtlich ihrer Nebenwirkungen aber bekanntermaßen bedenkliche Strategie zur Vermittlung älterer Arbeitnehmer keine Anhaltspunkte. Spezifisch für ältere Arbeitnehmer geschaffene Instrumente der Lohnsubvention werden extensiv zur Lösung des aktuellen (und akuten) Arbeitsmarktproblems mit niedrig Qualifizierten eingesetzt und führen eventuell sogar zu einem Verdrängungswettbewerb, welcher die jüngeren Kohorten mittelfristig zu neuen Problemfällen in der Zielgruppe „ältere Langzeitarbeitslose“ machen kann. Diese werden dann wieder – zur Zufriedenheit aller – mit einem ausgesprochen kostenintensiven Instrument in den Arbeitsmarkt reintegriert. Kurz gesagt: das Programm kann mit dieser Strategie zu einer Verstetigung der Problematik älterer Lang-

zeitarbeitsloser beitragen, obwohl dies aus demographischen Gründen nicht zu erwarten ist.

Allerdings ist an dieser Stelle auch festzuhalten, dass sich das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ keineswegs nur auf die schnelle subventionierte Vermittlung älterer Langzeitarbeitslose konzentrierte, sondern mehrheitlich qualifizierte Arbeitskräfte betreut hat. Inwieweit damit die demographisch relevanten Probleme der Humankapitalsicherung einer Lösung zugeführt werden können, soll im nächsten Abschnitt erörtert werden.

4.3 Humankapitalsicherung: Qualifikationen und Berufserfahrungen

Trotz der in allen wissenschaftlichen Diskussionen anerkannten zentralen Bedeutung des Fachkräftemangels im demographischen Alterungsprozess gab es in der „Perspektive 50plus“ von Anfang an keinerlei bundesweite Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung der Regionalpakete, die eine Schwerpunktsetzung auf Qualifizierte und Qualifizierungen bzw. schwierig zu deckende Bedarfe am Arbeitsmarkt verlangt hätten. Schon mit der Ausschreibung zum Ideenwettbewerb für ‚Perspektive 50plus‘ war keine Betonung des demographischen Nutzens durch Beseitigung des Fachkräftemangels verbunden. Im ersten Zwischenbericht zur bundesweiten Evaluation wurde auf absehbare Probleme für einen Erfolg des Programms hingewiesen: „Eine Orientierung am regionalen Arbeitsmarkt ist [...] nur dann sinnvoll, wenn die Nachfrage aus dem Reservoir der förderfähigen Zielgruppen überhaupt gedeckt werden kann. Insofern ist fraglich, ob und inwieweit eine vornehmlich auf die Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik in der Lage ist, Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen. [...] Der Erfolg des Bundesprogramms wird insofern maßgeblich davon abhängen, inwieweit es den regionalen Beschäftigungspakten gelingt, dieses grundsätzlich zwischen Zielgruppen- und Arbeitsmarkterfordernissen bestehende Spannungsverhältnis zu lösen“ (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006: 26f.).

Hierbei vermischen sich allerdings zwei unterschiedliche Aspekte. Wenn aus der Zielgruppe eine Nachfrage am Arbeitsmarkt gedeckt werden kann, bedeutet das noch nicht, dass damit eine Bedarfslücke geschlossen wird – und schon gar nicht, dass dies in einem für die zukünftige Entwicklung relevanten Bereich geschieht. Sehr häufig werden Personen aus der Zielgruppe anstelle anderer Arbeitssuchender vermittelt (Verdrängungseffekt). Es handelt sich dabei um mehr oder weniger einfach substituierbare Arbeitsplätze, zumeist für gering Qualifizierte auf dem „Jedermannsarbeitsmarkt“ oder für Berufseinsteiger auf

„entry jobs“, die zur Selektion für eine längerfristige Betriebskarriere vorrangig jüngeren Erwerbspersonen angeboten werden.

Mit Blick auf den eigentlichen Problemhintergrund des demographischen Wandels und die Zielgruppe der älteren Erwerbspersonen müsste es allerdings vorrangig um schwierig zu deckende Bedarfe an qualifizierten Tätigkeiten gehen, für die Arbeitslose einige, aber nicht alle, Voraussetzungen mitbringen und die über Qualifizierungsmaßnahmen zu erwerben sind. Der rein quantitativ gemessene Vermittlungserfolg innerhalb der Programmzielgruppe ist hier kein geeigneter Maßstab zur Beurteilung des Programmnutzens. Vielmehr ginge es eher um den qualitativen Bedarf und qualitativ möglichst optimales Matching: wenn es gelänge, das vorhandene Reservoir an (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten adäquat an den Bedarf der lokalen Wirtschaft anzupassen und dadurch vor allem berufs- und bedarfsadäquate Vermittlungen vorzunehmen, wäre dies wichtiger als eine große Menge an Vermittlungen. Wie bereits erwähnt hat es jedoch eine solche qualitative Zielsetzung bezüglich der Vermittlungen nie gegeben.

Lücken aufgrund von Mismatches bestehen in erster Linie bei qualifiziertem Personal und unter demographischen Gesichtspunkten ist deshalb eine Konzentration auf Facharbeiter angemessen. Mit Blick auf die arbeitslosen älteren Erwerbspersonen ginge es also darum, unter den Qualifizierten Vermittlungspotentiale auf adäquate Beschäftigungen zu identifizieren und diese durch gezielte Weiterqualifizierungen oder passgenaue Angebote an geeignete Unternehmen möglichst schnell zu einer Wiederbeschäftigung zu verhelfen. Gerade bei der Zielgruppe älterer Erwerbspersonen macht die Förderung einer grundständigen neuen Berufsausbildung wenig Sinn, weshalb Personen ohne Berufsabschluss oder mit nur geringen Qualifikationen und Erfahrungen in diesem Bereich kaum weiterhelfen können.

Nur einer der interviewten Paktkoordinatoren gab für die erste Programmphase eine tatsächliche Schwerpunktsetzung im Bereich gesuchter Fachkräfte an. Bei allen anderen Interviews und Gesprächen (im Rahmen der Beschaffung von Dokumenten und Statistiken) führten Fragen nach dem Programmbezug zum Fachkräftemangel jedoch zu ganz anderen Reaktionen. Ein Paktkoordinator bemerkte zur eigenen Außendarstellung: „Die Homepage richtet sich an eine interessierte Öffentlichkeit und v.a. an Arbeitgeber, da sagen wir nicht unbedingt immer die Wahrheit“. Von einem Mitarbeiter des BMAS wurde klargestellt, dass der Problemhintergrund Fachkräftemangel/demographischer Wandel bei ‚Perspektive 50plus‘ keine wirkliche Rolle spielt. In erster Linie geht es um möglichst viele Vermittlungen von Personen aus der Zielgruppe. Als eigentliche Begründung für das Bundesprogramm wurde von mehreren Interview- und Gesprächspartnern der Fairnessgedanke angeführt. Das Programm soll einer lange Zeit von der Arbeitsverwaltung vernachlässigten und am Arbeitsmarkt

benachteiligten Zielgruppe eine faire Chance bieten. Diese Vernachlässigung Älterer im Regelbetrieb ist darauf zurückzuführen, dass bei der Einführung der Hartz IV -Gesetzgebung die Zahl der als erwerbsfähig anzusehenden Leistungsbezieher stark unterschätzt wurde, weshalb den TdG zu wenig Personal zur Verfügung stand (INT G). Ältere wurden unter diesen Bedingungen – bewusst oder unbewusst – wenig beachtet (INT G). ‚Perspektive 50plus‘ wurde von einem Interviewpartner insofern positiv gesehen, als ansonsten „... nicht genug Möglichkeiten bestehen, sich um diese Zielgruppe zu kümmern“.

Abgesehen von der Frage, inwiefern der inoffizielle Anspruch, faire Chancen für die Zielgruppe älteren Langzeitarbeitslosen zu bieten, tatsächlich erfüllt wird, lässt sich der geäußerte Fairnessgedanke gleich in zweifacher Hinsicht konterkarieren. So ist erstens danach zu fragen, inwieweit es gegenüber dem Steuerzahler (bzw. den Beitragszahlern zur Arbeitslosenversicherung) fair ist, diese offen zu belügen und statt der öffentlichen Programmdarstellung eine „hidden agenda“ zu verfolgen. Unklar bleibt vor allem, warum die Öffentlichkeit gegen die Förderung einer am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppe opponieren sollte, so dass man ihr die Wahrheit im Sinne der Sache verschweigen muss. Zweitens ist in Zweifel zu ziehen, ob die vergangene Diskriminierung einer sozialen Gruppe bereits die Diskriminierung einer anderen sozialen Gruppe in der Gegenwart rechtfertigen kann. Dies ist im Falle von Verdrängungseffekten gegeben, wenn nun ältere Langzeitarbeitslose zu Ungunsten anderer (zumeist jüngerer) Bewerber bevorzugt werden. Dass dieser zweite Aspekt mit Blick auf den demographischen Wandel mehr als bedenklich ist, wurde bereits erwähnt. Ähnliches gilt auch für den ersten: wenn eine demographieorientierte Politik von Anfang an ihre Glaubwürdigkeit verspielt, so schadet es letztlich den Möglichkeiten, den gesellschaftlichen Alterungsprozess für alle Beteiligten fair und soweit es geht gerecht zu bewältigen.

Inwieweit der Facharbeitermangel und seine Bekämpfung unter Nutzung der Ressource älterer Langzeitarbeitslose eine Rolle innerhalb der „Perspektive 50plus“ gespielt hat, lässt sich nur schwer mit dem vorhandenen Datenmaterial überprüfen. Differenzierte Daten zu den Programmteilnehmern („Aktivierte“) mit Angaben zu Qualifikationsniveau und Erwerbsbiographie konnten im Rahmen der bundesweiten Evaluation lediglich für die erste Programmphase erhoben werden.⁶ Zu beachten ist hierbei, dass ein Teil der Pakte in dieser Phase

⁶ Teilnehmerdaten konnten bis Ende August 2008 für 94% der Teilnehmer gesammelt werden. Diese Daten mussten aufgrund von Datenschutzanforderungen allerdings wieder gelöscht werden und standen daher nicht für Sekundäranalysen zur Verfügung. Bislang konnten wegen datenschutzrechtlicher Probleme keine weiteren Teilnehmerdaten für die bundesweite Evaluation gesammelt werden.

noch eine klare Positivauswahl der Programmteilnehmer im Hinblick auf ihre Integrationschancen vorgenommen hat (vgl. Kap. 5). Qualifikationsniveau und Berufserfahrung spielten daher schon in einigen Pakten eine wichtige Rolle als Auswahlkriterium.

Nach dem Qualifikationsniveau aufgeschlüsselt stellen sich Aktivierungen und Integrationen in der ersten Programmphase wie folgt dar (Abbildung 4.2):

Abbildung 4.2 Teilnehmer und Integrationen⁷ in der ersten Programmphase

	Anteil an Aktivierten	Anteil an Integrierten
ohne Berufsausbildung	27,2%	20,2%
nicht anerkannte Berufsausbildung	3,9%	5,3%
Lehrausbildung	57,5%	61,5%
Meister/Techniker	2,3%	3,6%
Hochschulabschluss	8,2%	9,4%

Quelle der Darstellung sind Angaben aus: Büttner, Knuth, Neuffer u.a. 2007: 132.

Wie bereits erwähnt, ist bei dieser Tabelle zu berücksichtigen, dass für fast 45% aller Teilnehmer die letzte Berufstätigkeit mehr als vier Jahre zurückliegt und diese somit als „wieder Ungelernte“ zu betrachten sind. Über 40% der Aktivierten hatten zuletzt eine Hilfstätigkeit ausgeübt, wobei vermutlich ein großer Teil nicht (mehr) über eine marktgängige Berufsqualifizierung verfügt. Von den 68.047 Teilnehmern (Aktivierte) hatten zum Stichtag 31.08.2007 17,8% nicht einmal einen Schulabschluss und die mit Blick auf wertvolle Qualifizierungen eventuell noch interessante Gruppe mit nicht anerkannten Berufsabschlüssen war mit 3,9% sehr gering. Zwar „[wird] das Niveau der letzten Tätigkeit [...] bei jeder zweiten aktivierten Person als Fachtätigkeit beschrieben“, aber mit einem Anteil von 40,5% bei den Teilnehmern und 48,8% bei den Teilnehmerinnen sind auch in ganz erheblichem Umfang Personen aktiviert worden, deren letzte Beschäftigung eine Hilfstätigkeit war (IAQ 2007b, S.135).

Der Anteil gering qualifizierter Personen, die aus diesem Grund schwer vermittelbar sind und kaum als „Facharbeiterreserve“ dienen können, ist unter den Langzeitarbeitslosen – wie allgemein bekannt – sehr hoch: „Viele Personen bringen nur wenige oder gar keine Berufserfahrung mit und haben sich zudem mit ihrer Langzeitarbeitslosigkeit arrangiert.... Aufgrund von Vorerfahrungen mit erfolglosen Integrationsversuchen oder Arbeitsgelegenheiten, die in der

⁷ Bezogen auf Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt bzw. Selbständigkeit.

Regel nicht aus Arbeitslosigkeit führen, besteht eine große Skepsis gegenüber Aktivierungsversuchen“ (IAQ 2007a, S. 237). Im Umkehrschluss ist festzuhalten, dass nur ein geringer Teil der Qualifizierten trotz der Entwertung ihrer Qualifikationen überhaupt das Potenzial haben, einem bestehenden Facharbeitermangel über Anpassungsqualifizierungen begegnen zu können.

Für die zweite Programmphase liegen zwar keine Vergleichsdaten vor, es kann aber von einem insgesamt geringeren Qualifikationsniveau ausgegangen werden: seitens des BMAS ist nun eine möglichst umfassende Einbindung der Zielgruppe erwünscht, weshalb auch die TdG, die schon in der ersten Phase am Programm teilgenommen und eine Positivauswahl der Teilnehmer vorgenommen haben, nun auf die verbliebenen Kunden zurückgreifen müssen. Dies entspricht auch der Wahrnehmung einiger Paktkoordinatoren: die Devise des BMAS, alle Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, führt dazu, dass nun auch die 58jährige Hausfrau, die nie erwerbstätig war, vermittelt werden soll (INT G). Mehrheitlich bestand in den letzten Jahren und besteht gegenwärtig die Zielgruppe der LZA ab 50 Jahren aus Personen ohne formale Qualifikation: Bundesweit verfügten im August 2009 fast 53% der Zielgruppe nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Im Saarland war dieser Anteil mit 64% noch wesentlich höher (Tabelle 4.2). „In der Praxis hat sich .. gezeigt, dass es die klassischen qualifizierten Fachkräfte im SGB II-Bezug nur sehr begrenzt gibt. Maximal 10% aus der Zielgruppe erfüllen nach Schätzung der Paktkoordinatoren diese Voraussetzungen“ (IAQ 2007a: 237).

Tabelle 4.2 Bestand an Langzeitarbeitslosen 50 Jahre und älter im Rechtskreis SGB II nach der Berufsausbildung – Stand: August 2009

	Insgesamt	ohne abgeschl. Berufsausbildung	betriebl. / außerbetriebliche Ausbildung	Berufsfachschule	Fachschule	Fachhochschule	Universität	keine Angabe
Deutschland	248.966	131.439	99.472	3.307	4.776	2.726	5.720	1.526
Prozentanteile:		52,8%	40,0%	1,3%	1,9%	1,1%	2,3%	0,6%
Saarland ohne zkt St. WND:	2.942	1.877	906	38	56	16	28	21
Prozentanteile:		63,8%	30,8%	1,3%	1,9%	0,5%	1,0%	0,7%

Quelle: eigene Berechnungen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an Langzeitarbeitslosen 50 Jahre und älter im Rechtskreis SGB II, 24.08.2009.

Formales Qualifikationsniveau und Niveau der letzten Tätigkeit sagen außerdem noch nichts darüber aus, ob die jeweiligen Qualifikationen und Berufserfahrungen am regionalen Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Hier ist zunächst die Frage, inwieweit die Unternehmen Vorbehalte gegenüber älteren Erwerbstätigen

hatten, welche durch das Paktkonzept oder die eingesetzten Maßnahmen erfolgreich beseitigt werden konnten. Falls es sich im Wesentlichen um Vorurteile auf der Nachfrageseite handeln sollte, dann könnte dem durch entsprechende Instrumente entgegengewirkt werden. Auch hier ist festzuhalten, dass es keinerlei Vorgaben bezüglich der Gewinnung von Unternehmen für die Pakte und ihre Ziele noch für die dort einzuwerbenden Arbeitsplätze gab.

Das eigentliche Problem ist simpler: Zu Beginn des Programms wurde vom hessischen Pakt ‚ProArbeit 50plus‘ eine Unternehmensbefragung durchgeführt, an der sich ca. 1.500 Betriebe beteiligt haben. Über diesen Weg wurden rund 200 offene Stellen in Erfahrung gebracht, von denen aber nicht viele besetzt werden konnten. Nachgefragt wurden v.a. solche Fachkräfte, die unter den Programmteilnehmern nicht vertreten waren: „Damals wurden Fliesenleger, Gas-Wasser-Installateure und Ingenieure dringend gesucht. Aber wenn der Markt so eng ist, sind die weg, auch bei Langzeitarbeitslosen – egal wie alt“ (INT G). Die Erkenntnis, dass das Alter der Bewerber bei schwierig zu deckendem Bedarf kein Hindernis (mehr) darstellt, dürfte wohl verallgemeinerbar sein – genauso wie die Tatsache, dass Matchingprobleme keineswegs schnell und problemlos aus dem Bestand älterer Langzeitarbeitslose zu lösen sein dürften. Nach Aussagen von Interviewpartnern saarländischer TdG ist der Anteil an Facharbeitern, Meistern, Technikern und Akademikern in der Programmzielgruppe sehr gering, weil die meisten höher Qualifizierten gar nicht erst langzeitarbeitslos werden. Höher Qualifizierte in der Grundsicherung haben hingegen zumeist eine Qualifikation, die am regionalen Arbeitsmarkt aktuell nicht nachgefragt wird oder durch die Dauer der Arbeitslosigkeit bereits entwertet wurde (INT G). Insbesondere „... in technischen Berufen ist nach drei bis vier Jahren Arbeitslosigkeit die Qualifikation zumeist nicht mehr aktuell“ (INT G).

Trotzdem haben zumindest einige der Regionalpakete den Schwerpunkt ihrer Angebote auf den Bereich Qualifizierung gelegt (z.B. Uckermark, Verbund Coburg, Verbund Kassel, Wilhelmshaven). „In nahezu allen Pakten gehörten bedarfsorientierte und einfache Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Stapler-Schein) zum Angebot und konnten teilweise auch noch nach Einstellung finanziert werden“ (IAQ 2007b: 171). Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten waren diese Maßnahmen erfolgreich, weil sie die Integration der Zielgruppe in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll unterstützen konnten. Es handelt sich allerdings um Anpassungsqualifizierungen auf niedrigem Niveau, die zwar zielgruppengerecht und bedarfsorientiert gewesen sind, nicht jedoch die anstehende Problematik des Fachkräftemangels beheben können.

Sofern am Arbeitsmarkt eine entsprechende Lücke besteht, bieten sich auch für gering qualifizierte LZA 50+ gute Beschäftigungschancen. Auf lokaler Ebene gab es stellenweise eine solche Nachfragesituation. Im Rahmen der

bundesweiten Evaluation von ‚Perspektive 50plus‘ „... fiel insbesondere Gesprächspartnern aus Kommunen, in denen nahezu Vollbeschäftigung herrschte, auf, ‚dass auch die Ansprüche der Arbeitgeber gesunken sind, da einfach die Arbeitskräfte benötigt wurden‘“ (Büttner, Knuth, Schweer u.a. 2009b: 210). Unter solchen, lokalspezifischen Arbeitsmarktbedingungen konnte mit der Aktivierung gering qualifizierter Älterer also durchaus ein auch gesamtwirtschaftlich relevanter Beitrag durch das Programm geleistet werden.

Allerdings müsste speziell für gering Qualifizierte „die Förderung Älterer [...] in ein schlüssiges Reformpaket für mehr Wachstum und Beschäftigung insgesamt eingebettet werden. Isolierte Initiativen speziell für Ältere leisten keinen nennenswerten Beitrag“ (BDA 2010: 1). Sie können vielmehr in sehr unterschiedlicher Art und Weise Nebeneffekte hervorrufen. So sind z.B. viele gering qualifizierte Tätigkeiten nicht marktgerecht entlohnt und die Förderung der Erwerbenaufnahme älterer Langzeitarbeitsloser kann in diesen Bereichen zu einer den Marktkräften entgegenwirkenden Verfestigung von Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung führen.

Dass die Zielgruppe des Programms tatsächlich geeignet ist, den Bedarf am Arbeitsmarkt zu decken, wird trotz der hier vorgestellten und allgemein bekannten Fakten immer wieder in der Programmdarstellung betont. Bei betrieblichen Personalengpässen läge „... eine Lösung dieses Problems [...] auf der Hand. Denn den vakanten Arbeitsstellen steht eine große Anzahl von Langzeitarbeitslosen über 50 Jahren gegenüber. Viele von ihnen haben aufgrund von Umstrukturierungen und Standortverlagerungen ihren Arbeitsplatz verloren. Aber eine neue Stelle konnten sie bisher nicht finden, da sie für viele Unternehmen als zu alt gelten. Das Projekt ‚50+ aktiv‘ möchte nun beiden Seiten – den Unternehmen und den älteren Langzeitarbeitslosen – helfen und sie miteinander verbinden.“ (<http://www.50plusaktiv.info/arbeitgeber> 21.12.2009). Wertvolle Eigenschaften, die aufgrund von Vorbehalten der Arbeitgeber der Wirtschaft entgehen, sieht beispielsweise auch der Pakt ‚Best Ager‘: „Über relevante Berufserfahrungen kombiniert mit fundiertem Fachwissen, über hohe Zuverlässigkeit, große Leistungsbereitschaft und Motivation verfügen die meisten der älteren Arbeitssuchenden. Von diesen wertvollen Potentialen müssen Unternehmen jedoch überzeugt werden“ (<http://www.best-ager-50plus.de/>, 02.12.2009). Mit der Bezugnahme auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen wird in diesen Beispielen implizit auf die Bedeutung des Programmziels hingewiesen, einen Einstellungswandel gegenüber der Beschäftigung Älterer zu erreichen. Insgesamt lassen die Außendarstellungen des Programms – von Seiten des BMAS wie der Regionalpakete – ein Programm erwarten, dass die Zielsetzung Arbeitsmarktintegration von LZA 50+ unter dem Aspekt des bereits bestehenden Fachkräftemangels betrachtet wird und/oder im Hinblick auf

den Erhalt bzw. dem Ausbau von wertvollen Qualifikationen und Erfahrungen für den zu erwartenden Bedarf der kommenden Jahr. Ausführungen in der Programmbroschüre des BMAS unterstreichen diese Überlegung nachdrücklich: „Nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation der Fraunhofer Gesellschaft scheiden zwischen 2003 und 2010 allein im verarbeitenden Gewerbe rund 610.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus. Im Dienstleistungssektor nehmen sogar rund zwei Millionen ihren Hut. Daraus ergibt sich ein jährlicher Ersatzbedarf von bis zu 100.000 hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese Lücke ist mit Nachwuchskräften nicht zu schließen. Schon heute beschäftigen viele Unternehmen ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, weil sie nicht mehr genügend qualifizierte jüngere finden“ (BMAS 2009, S.6). Dieser Problemhintergrund eines zu erwartenden Fachkräftemangels scheint demnach unter demographischen Gesichtspunkten der angemessene Maßstab für die Beurteilung des Programms zu sein. In dieser Hinsicht schneidet die „Perspektive 50plus“ angesichts ihrer Konzentration auf ein Klientel, welches diese Anforderungen kaum erfüllen kann, und dem Anspruch, genau diese Klientel schnell zu vermitteln, schlecht ab. Mit Humankapitalsicherung hatten nur die wenigsten Aktivitäten des Programms zu tun.

4.4 Wiederbeschäftigungschancen: Verwendung von Lohnkostenzuschüssen

Das Förderprogramm „Perspektive 50plus“ konzentrierte sich wie beschreiben auf eine Erhöhung der Wiederbeschäftigungschance der älteren Langzeitarbeitslosen. Diesem Ziel dient zunächst die gesetzliche Neureglung des Lohnkostenzuschusses, welche für ältere Erwerbslose großzügige Subventionierungen ermöglicht hat (siehe Kapitel 4.1.). „Die neuen Förderkonditionen sind bezüglich Förderhöhe und -dauer attraktiver, transparenter und verbindlicher gestaltet als bisher. Der Eingliederungszuschuss wird künftig für mindestens ein Jahr und in Höhe von mindestens 30% der Lohnkosten geleistet. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei drei Jahren und 50%. Unter diesen verbesserten Konditionen erwarten wir jedoch auch von Seiten der Arbeitgeber eine größere Verbindlichkeit. Der Eingliederungszuschuss für Ältere wird deswegen nur geleistet, wenn ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird. Auf eine Nachbeschäftigungspflicht wird – wie bisher – verzichtet. Beschäftigungsverhältnisse von kürzerer Dauer können weiterhin über den allgemeinen Eingliederungszuschuss bei Vorliegen von Vermittlungshemmnissen (§ 218 Abs. 1 SGB III) gefördert werden. Der Eingliederungszuschuss für Ältere

wird als eigene, zeitlich befristete Norm im SGB III eingeführt. § 16 Abs. 1 SGB II überträgt ihn auch auf den Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II), so dass auch Arbeitsgemeinschaften und zugelassene kommunale Träger die Förderung nutzen können. Insgesamt soll jährlich die Einstellung von 50.000 - 70.000 älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt werden“ (BMAS 2006, S. 4). Die „größere Verbindlichkeit“ für die Arbeitgeberseite besteht also darin, dass eine Lohnkostensubventionierung von mindestens einem Jahr Dauer nur dann erfolgt, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis für mindestens ein Jahr besteht. Bei kurzfristigeren Arbeitsverhältnissen kann auf Lohnkostensubventionen für Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen ausgewichen werden.

Dementsprechend ist die Neuregelung besonders für Arbeitgeber attraktiv, wenn sie in erster Linie ihre Personalkosten extrahieren wollen. Die Kurzfristigkeit der Verpflichtungen – speziell der Verzicht auf Nachbeschäftigungspflichten – unterstützt „Drehtüreffekte“ und die generelle Orientierung mancher Arbeitgeber bei Neuanstellungen an den existierenden Fördermöglichkeiten, die vor allem für kurzfristige und niedrig qualifizierte Beschäftigungen genutzt werden.

In sehr vielen Pakten wurde dieses neue Instrument z.T. extensiv eingesetzt und durch die Nutzung des Gestaltungsspielraums der Paktkonzeption erweitert. Tabelle 4.3 zeigt, dass manche Pakte bei allen erreichten Vermittlungen Subventionen zahlen, während andere vollständig auf dieses Instrument verzichtet haben. Im Durchschnitt wurde jede zweite Vermittlung mit Lohnsubventionen gestützt. Der Anteil ist zudem über die Zeit kontinuierlich gewachsen.

Tabelle 4.3 Anteil der Lohnsubventionen an Fördermaßnahmen 2007-2009

Statistiken				
	2007	2008	2009	
Mittelwert	47,521	50,149	49,752	
Median	44,992	45,490	48,079	
Standardabweichung	26,5020	21,9712	20,2954	
Minimum	,0	,0	,0	
Maximum	100,0	100,0	94,3	
N	Gültig	62	62	62
	Fehlend	0	0	0

Ohne Existenzgründungsförderung

Quelle: GSUB

Diese erfolgen aber in erheblichem Umfang. Die Bilanz des BMAS zur ersten Programmphase weist insgesamt 46% der erfolgten Integrationen als Lohnkosten subventioniert aus, wobei es sich bei 21% der gesamten Integrationen mit Förderleistungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse handelt (Weiland 2008, Folie 7)⁸. Ob hierbei vorwiegend Lohnsubventionen für gering Qualifizierte gezahlt wurden oder ebenso für höher Qualifizierte, ist aus den vorliegenden Daten nicht ersichtlich. Für Personen mit wertvollen Qualifikationen sollten – nach ggf. erforderlichen ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen, Praktikum oder Maßnahmen zur Mobilitäts- oder Gesundheitsförderung etc. – eigentlich keine Lohnsubventionen erforderlich sein.

Generell gilt jedoch, dass im Rahmen von „Perspektive 50plus“ aus Sicht des demographischen Wandels vielfach das Falsche (Lohnkostensubventionen für Unternehmen) für die falsche Zielgruppe (gering Qualifizierte) gemacht wird, mit potentiell schwerwiegenden ‚Nebenwirkungen‘, die sich wie folgt darstellen:

1. Es wird mit hohem Aufwand versucht gering Qualifizierte ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Egal ob es sich um ‚marktkonforme‘ Vermittlungen auf freie Stellen handelt oder ob über Lohnkostensubventionen ggf. tatsächlich zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, besteht ein Problem der Verdrängung: Es ist anzunehmen, dass die meisten dieser Vermittlungen ebenso gut für jüngere gering Qualifizierte hätten erfolgen können. Beispielsweise äußerte ein Unternehmensvertreter im Rahmen der bundesweiten Evaluation von Perspektive 50plus: „Wenn wir 10 Bewerbungen bekommen und da sind drei gute dabei und eine ist auch förderfähig, dann kommt die, die gefördert wird, immer mit zu den vier ausgewählten. Die ist automatisch mit drin, weil ich weiß, dass es da Fördermittel gibt. Sonst würden wir [...] einen Jüngeren vorziehen“ (IAQ 2007b, S.82). Insofern wird durch die Subventionen zwar das Vermittlungsziel erreicht, jedoch nicht neue Arbeit geschaffen.
2. Ob hierdurch ein Beitrag zu einem Einstellungswandel bei den Unternehmen geleistet werden kann, ist mehr als fraglich. Bislang scheint dies kaum der Fall zu sein: „Die erhofften zusätzlichen Streueffekte der Beschäftigungspakte, d. h. die Verbesserung der Einstellungs- und Beschäftigungschancen von Älteren, die nicht unmittelbar als Teilnehmende aktiviert wurden, bewegen sich offenbar [...] unterhalb der Schwelle der statistischen Nachweisbarkeit, was mit der Feststellung einer doch eher geringen öffentlichen Wahrnehmung der Pakte durch Unternehmen in der Region konsistent ist“ (IAQ 2007b, S.168f.).

⁸ Im Unterschied zur obigen Tabelle schließt Weiland bei seinen Berechnungen die Existenzgründungsförderung mit ein.

Zur zweiten Phase liegen aus den oben genannten Gründen (siehe Kapitel 2) bisher keine Daten vor.

3. Mit Blick auf einen Einstellungswandel bei den Unternehmen erscheint die umfangreiche Gewährung von Lohnkostenzuschüssen für die Einstellung älterer Arbeitsloser kontraproduktiv, da damit nicht die spezifischen Stärken der Älteren sondern gerade ihre Defizite betont werden. Zwar betrachteten bei der bundesweiten Evaluation „nahezu alle befragten Unternehmen [...] Lohnkostenzuschüsse [...] als berechtigten finanziellen Ausgleich für vorliegende Defizite. Nach den Erfahrungen eines im Bereich Altenpflege und Psychiatrie tätigen Unternehmens hätten gerade Langzeitarbeitslose – und zwar unabhängig vom Alter – Probleme mit der Pünktlichkeit, dem Abmelden bei Krankheit und würden nicht selten vor jeder Schwierigkeit weglaufen. [...] Wegen häufig vorliegender Probleme in der Persönlichkeitsstruktur von Langzeitarbeitslosen müsste man in diese in der Regel relativ viel Zeit investieren“ (IAQ 2007b, S.83). Diese Argumentation verweist – sofern sie nicht nur vorgeschoben ist – auf Mängel in der Programmumsetzung, denn um Langzeitarbeitslose wieder für ein reguläres Arbeitsverhältnis fit zu machen, bestehen andere und bessere Möglichkeiten als der subventionierte ‚Test‘ am ersten Arbeitsmarkt. Die bezuschusste Vermittlung von Problemfällen an Unternehmen führt zu schlechten Erfahrungen mit den Vermittelten und fördert sicher nicht einen Einstellungswandel gegenüber älteren Arbeitnehmern (Int K).
4. Lohnkostensubventionen begünstigen, wie andere Subventionen auch, den Missbrauch sofern keine strenge Kontrolle und Sanktionierung erfolgt. Mögliche ‚Drehtüreffekte‘ werden aber durch die Pakte gar nicht erfasst und im Rahmen der bundesweiten Evaluation des Programms bisher noch nicht überprüft. Die Analysen zu Bestandsveränderungen und Eintritten in Beschäftigung der bundesweiten Evaluation der ersten Programmphase weckten allerdings gerade für Ostdeutschland „... den Verdacht von ‚Drehtüreffekten‘: Trotz beträchtlicher Eintritte Älterer nimmt der Bestand nicht zu. Das kann auf Austausch- und Mitnahmeprozesse zurückzuführen sein: Geförderte Ältere werden nach Auslaufen der Förderung gegen andere geförderte Ältere ausgetauscht. Das Phänomen kann aber auch demographisch bedingt sein: Ältere gehen stärker als in anderen Regionen in den Ruhestand und werden durch ‚jüngere Ältere‘ ersetzt. Auf Grundlage der aggregierten Daten aus der Beschäftigtenstatistik lässt sich nicht klären, welche dieser beiden Hypothesen stärkere Erklärungskraft hat“ (IAQ 2007b, S.21).
5. Ob durch Lohnkostensubvention tatsächlich zusätzliche Stellen geschaffen werden, lässt sich kaum überprüfen. Hier sind generell viele Mitnahmeeffekte zu erwarten sowie zusätzlich eine Steigerung der Anspruchshaltung von Unternehmen. Befragungen von Unternehmen im Rahmen der bundesweiten

Evaluation deuten darauf hin (und auch aus anderen Ländern, siehe Kapitel 3.3.4). Beispielsweise zeichnete ein Unternehmen „... sich trotz hoher Arbeitskräftenachfrage durch eine grundsätzliche Förderorientierung aus. ‚Letztlich gibt es (von der Arbeitsverwaltung) doch für alle Förderungen. Irgendwas kriegen wir immer.‘ Dort wüsste man aber, dass die Leute bleiben und nach Ablauf der Förderung nicht wieder rausfliegen, wie etwa in anderen Firmen, die eine Menge ‚Schindluder‘ mit Lohnkostenzuschüssen betreiben würden. Aus Sicht eines anderen [...] Unternehmers stellen Lohnkostenzuschüsse [...] einen finanziellen Anreiz für Betriebe dar, überhaupt jemanden einzustellen: ‚... die merken, hoppla, da ist ja was zu holen – auf gut deutsch gesagt.‘“ (IAQ 2007b, S.82) Auch in solchen Fällen, bei denen Unternehmen wegen der Subventionierung tatsächlich zusätzliche Stellen schaffen, ist das gesamtwirtschaftlich betrachtet nicht unbedingt als Erfolg zu werten. Diese Fälle stellen einen Wettbewerbsnachteil für konkurrierende Unternehmen dar, die ihre Lohnkosten nicht staatlich alimentieren lassen. Letztlich gefährdet die Subventionierung von Lohnkosten regulär entlohnte Arbeitsplätze in anderen Unternehmen.

6. Neben der Verdrängung jüngerer Arbeitssuchender vom Arbeitsmarkt und der Verdrängung von Arbeitnehmern in konkurrierenden Unternehmen bergen Lohnkostensubventionen auch die Gefahr von Verdrängungseffekten in Bezug auf bereits bestehende, regulär entlohnte Arbeitsplätze im selben Unternehmen. Dies kritisierte auch ein Vertreter eines Unternehmens, das im Rahmen des Bundesprogramms als ‚Unternehmen mit Weitblick‘ ausgezeichnet wurde. Die im Rahmen des Bundesprogramms gewährten Lohnkostenzuschüssen schaffen „... die Möglichkeit als Arbeitgeber, ‚reguläre Arbeitsplätze abzubauen zugunsten dieser Aktion. Das ist durchaus möglich. Wird ... auch nicht von den Statuten her irgendwo reglementiert, ... könnte auch nicht kontrolliert werden, weil das im Vorfeld nicht abgeklärt ist und auch nicht diese Maßgabe gegeben wird, dies nicht zu tun.“ (IAQ 2007b, S.83). Zumindest diesem Unternehmer waren eine Reihe von Fällen bekannt, in denen Unternehmen Lohnsubventionen als personalwirtschaftliches Instrument eingesetzt hatten.
7. In Bezug auf erforderliche Qualifizierungen besteht die Gefahr, dass - ureigenste Aufgaben der Personalentwicklung bzw. ganz normale Einarbeitungskosten der Unternehmen sozialisiert werden: Für manche Unternehmen „... ist jeder neue Mitarbeiter eigentlich ein ‚Lehrling‘, d. h. dieser müsste in einem gewissen Maße speziell ausgebildet und geschult werden, da keine Qualifizierungen für die sehr betriebsspezifischen Tätigkeiten auf dem externen Markt angeboten werden. Insofern ist hier die Einarbeitungsphase von neuen Mitarbeiter/-innen grundsätzlich relativ lang,

was von den Gesprächspartnern/-innen als Begründung für die Inanspruchnahme eines Lohnkostenzuschusses angeführt wurde“ (IAQ 2007b, S.83). Hierzu ist allerdings anzumerken, dass Unternehmen solche Qualifizierungskosten generell zu übernehmen haben und in aller Regel die Arbeitnehmer durch geringere Entlohnung in der Ausbildungsphase daran beteiligen. Selbst wenn man eine in der Einarbeitungsphase geminderte Leistung als Begründung für Lohnkostenzuschüsse bei älteren Erwerbspersonen grundsätzlich akzeptieren sollte, gibt es im Rahmen von Perspektive 50plus Auswüchse bei den Eingliederungszuschüssen zu bemängeln: neben degressiven Zuschüssen kommt z.B. auch ein progressiv ausgestalteter „Eingliederungszuschuss, der stufenweise mit der Dauer der Beschäftigung steigt und damit die Langfristigkeit einer Beschäftigung unterstützt“ zum Einsatz (BMAS 2007, S.20). Mit anderen Worten: Je besser der betreffende Arbeitnehmer eingearbeitet wird, desto mehr staatliche Lohnsubventionen erhält der Arbeitgeber.

Als Fazit ist festzustellen, dass die neuen, gesondert für ältere Arbeitnehmer entworfene Instrumente nur mit Bedacht und Vorsicht einzusetzen sind. Sie sind mit einer Vielzahl von Risiken verbunden, die bisher noch nicht ausreichend untersucht worden sind. Anstatt vorsichtig die Instrumente einzusetzen und ihre Wirkungen ausführlich zu beobachten, wurden die neuen Instrumente jedoch in der „Perspektive 50plus“ vorschnelle in die Breite getragen. Dies ist nicht nur unter demographischen Gesichtspunkten bedenklich. Da allerdings die demographische Komponente im Mittelpunkt dieser Studie steht, sei im Folgenden ein eigener, zusammenfassend bewertender Abschnitt diesem Aspekt gewidmet.

4.5 Demographischer Wandel: Das Programm zwischen Zukunftsanspruch und gegenwärtiger Arbeitsmarktrealität

Der demographische Wandel dient wie bereits angesprochen als Begründung für die ‚Initiative 50plus‘ (vgl.: www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de, 28.03.2010). Diese versteht sich als Bestandteil einer umfassenden politischen Strategie zur Anpassung an die Folgen demographischer Entwicklungen. Wie in Kapitel 3 ausführlich dargestellt, sieht sich die „Perspektive 50plus“ als Element der Initiative und bezieht sich in seiner Außendarstellung auf die demographische Zielsetzung. Dies gilt nicht nur auf Bundesebene, sondern auch für die Pakte, von denen einige sehr klar und unmissverständlich einen Bezug zum demographischen Wandel herstellen.

Ein Programm mit dem Hauptziel der Vermittlung von LZA 50+ in den ersten Arbeitsmarkt muss sich natürlich an der aktuellen Nachfrage am Arbeitsmarkt orientieren und gerät somit schnell in einen Grundsatzkonflikt mit dieser demographischen Zielsetzung. Die bundesweite Evaluation von ‚Perspektive 50plus‘ stellte heraus, dass „aus einem in der Ausschreibung zum Ideenwettbewerb enthaltenen Verweis, möglichst zielgenaue Integrationsstrategien zu entwickeln, [...] ableitbar [ist], dass sich die eingereichten Konzepte an den Erfordernissen des regionalen Arbeitsmarktes orientieren sollen“ (Büttner, Schweer, Stegmann u.a. 2006: 17). Dadurch geraten vor allem niedrig qualifizierte Personen mit spezifischen Hemmnissen am Arbeitsmarkt in den Blick, die für die meisten Regionen akut ein schwerwiegendes Vermittlungsproblem darstellen.

Dies steht jedoch mit den Anforderungen des demographischen Alterungsprozesses, welche eher einem zukünftigen Fachkräftemangel geschuldet sind, im Widerspruch. Angesichts der demographischen Herausforderungen müssten wie in Kapitel 3.3 herausgearbeitet erstens die Arbeitsplätze in den Unternehmen altersgerecht umgebaut werden um Arbeitsplatzverluste älterer Personen zu verhindern, zweitens Qualifizierungen jüngerer Erwerbstätiger⁹ erfolgen um deren Arbeitsmarktrisiken zu vermindern und den Fachkräftemangel zu verringern, drittens der Matchingprozess der Arbeitsvermittlungen speziell für Ältere verbessert werden um eine schnellere Wiedereingliederung der älteren Arbeitslosen zu gewährleisten und schließlich viertens Strategien zur Erhöhung der Wiedereingliederungschancen Älterer entwickelt werden um Vorurteile gegenüber mangelnde Leistungsfähigkeiten abzubauen und die vorhandenen Arbeitskraftressourcen besser zu nutzen.

Ohne Zweifel gibt es hierzu im Rahmen der Initiative 50plus (und auch der Regelförderung) einige Ansatzpunkte und Konzepte, die diese Zielsetzungen sinnvoll unterstützen. Ob dies allerdings für die Perspektive 50plus gelten kann, ist zunächst in Frage zu stellen. Das Vermittlungsziel der Perspektive 50plus verweist ausschließlich auf den letzten Punkt und impliziert – wenn es zukunftsfähig gedacht sein sollte – dass die gegenwärtigen Probleme mit Langzeitarbeitslosen auch die zukünftigen sein werden. Wenn dies nicht der Fall ist – und vieles spricht dafür – dann ist die Reintegration älterer Langzeitarbeitsloser heute um jeden Preis eventuell sogar kontraproduktiv für die Reintegration zukünftiger Langzeitarbeitsloser oder produziert durch die Verdrängungseffekte sogar erst das Zukunftsproblem der älteren Langzeitarbeitslosen.

⁹ Dies ist nicht Aufgabe von Perspektive 50plus und es gibt hierzu andere Förderprogramme. An dieser Stelle besteht aber ein Bezug zur Qualifizierung älterer Erwerbstätiger da es hier zu einem Verdrängungswettbewerb kommen kann und deshalb die Maßnahmen koordiniert werden müssen. Dies steht im Folgenden im Mittelpunkt der Ausführungen.

Die „Perspektive 50plus“ hat aber durchaus mehr zu bieten als nur eine extensive Vermittlungsstrategie für eine schwierige Klientel der Gegenwart. Mit Blick auf die Zukunft war der Aufbau einer geeigneten Infrastruktur durch Vernetzung regionaler Akteure die wichtigste Zielsetzung und der zentrale Gedanke des Paktkonzepts. Hierdurch sollte eine Steigerung von Vermittlungstätigkeiten und der erfolgreichen Integrationen erreicht werden. Wie die Ergebnisse der Evaluierung nahelegen, hat die Paktstruktur für Ältere Erwerbslose jedoch nicht uneingeschränkt zu einer Verbesserung geführt. Bezüglich der Vernetzung von Grundsicherungsstellen sind allerdings deutlich positive Effekte zu berichten. Dementsprechend hat sich der Paktgedanke zumindest ansatzweise durchaus bewährt und gezeigt, dass über eine solche koordinierte Vorgehensweise selbst für schwierige zu vermittelnde Gruppen Erfolge zu erzielen sind.

Diese konzeptionelle Neuerung lässt sich auch im Rahmen einer demographieorientierten Politik sinnvoll einsetzen, wie die Aktivitäten einiger der Pakte gezeigt haben. Hierzu müsste sich aber die „Perspektive 50plus“ von ihrer stärker am Tagesgeschehen orientierten Politik lösen und zukunftsbezogener agieren. In der zweiten Programmphase ist gerade das Gegenteil geschehen: zugunsten des Aufbaus langfristig tragbarer Strukturen zur Bewältigung der strukturellen Krise in Folge der Alterung der Erwerbspersonen wurde noch stärker auf den kurzfristigen Erfolg gesetzt und dadurch die durchaus beachtlichen Ansätze zu einer demographieorientierten Arbeitsmarktpolitik wieder zurückgefahren.

Am stärksten trifft diese Kritik den Aspekt des Fachkräftemangels, der unter demographischen Überlegungen im Zentrum zu stehen hat. Manche der Pakte setzen zwar gezielt Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung oder Nachbetreuung der Integration ein. Angesichts der Konzentration auf die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen kann dies angesichts des niedrigen Qualifizierungsniveaus der Mehrheit der Betroffenen aber letztlich nur einfache Qualifizierungen betreffen – oder bedarf einer hochgradigen Selektion die seit der zweiten Programmphase offen den Vorgaben widersprechen würde. Durch die einseitige Orientierung an dem Vermittlungsziel und die Ausrichtung auf Verbreitung sind die Qualifizierungsmaßnahmen noch weiter in den Hintergrund gedrängt worden. Zudem schränken die veränderten Vorgaben die Gestaltungsfreiheit in den Pakten ein und lassen vor allem Qualifizierungsmaßnahmen weniger zu. Generell ist allerdings festzuhalten, dass weder der vorhandene noch der zu erwartende Facharbeitermangel sich mit der Zielgruppe des Programms decken ließe – weder ansatzweise noch in bestimmten Teilbereichen.

Im Gegenteil sind sogar weitere „side-effects“ zu befürchten. Mit den Hinweisen auf das Einstellungsverhalten der Unternehmen wird implizit auf die Bedeutung des Programmziels hingewiesen, einen Einstellungswandel gegen-

über der Beschäftigung Älterer zu erreichen. Auch in dieser Hinsicht gibt es durchaus erfreuliche Ansätze in einer Reihe von Pakten, insgesamt ist jedoch eher eine gegenteilige Entwicklung zu befürchten. Indem das Ziel der Integration schwer vermittelbarer, älterer Langzeitarbeitslose eindeutig und als einzig zentrales betont wird und über Lohnkostenzuschüsse praktisch auch noch der Letzte dieser Gruppe vermittelt werden soll, ist eher eine Verschärfung der Stigmatisierung älterer Arbeitsloser zu befürchten. Als Konsequenz können dann z.B. gut qualifizierte ältere Erwerbspersonen niedrigere Einkommen am Markt erzielen oder müssten ebenfalls über Lohnkostenzuschüsse subventioniert werden.

Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung älterer Erwerbstätiger, wie sie z.B. über eine Förderung des altersgerechten Umbaus von Arbeitsplätzen geschehen könnte, spielen bisher in der „Perspektive 50plus“ keine Rolle und angesichts der Konzentration auf ältere Langzeitarbeitslose ist zu befürchten, dass dieser Aspekte zukünftig eher weniger als mehr Bedeutung in dem Programm erlangen wird. Dementsprechend gibt es auch keine

Die vorgestellten Bedenken gegenüber der Programmkonzeption aus demographischer Sicht bedeuten nicht, dass die bisherigen Aktivitäten ein totaler Fehlschlag gewesen sind. Hinsichtlich der Vermittlung konnten durchaus gute Erfolge erzielt werden, wobei nach den Schilderungen der Teilnehmenden „bei ‚Perspektive 50plus‘ die günstigere Betreuungsrelation und die kontinuierliche Arbeit einer Fachkraft des Grundsicherungsträgers oder eines beauftragten Dritten an einem persönlich bekannten ‚Fall‘“ (IAQ 2007b: 166) ausschlaggebend sind. Als wichtiger Befund der Arbeit im Bundesprogramm ist festzuhalten, dass „die intensive Vermittlungstätigkeit im Sinne des Makelns oder Vermittels zwischen Bewerber und Arbeitgeber – im Unterschied zu einer Vermittlungstätigkeit, die sich auf Stellennachweis für Arbeitssuchende und Bewerber-Vorauswahl für Arbeitgeber beschränkt“ (IAQ 2007b: 166) sich bewährt hat und möglichst schnell in die Regeltätigkeit übernommen werden sollte.

Im nächsten Kapitel soll nun näher auf den Pakt, in den die Hälfte der saarländischen TdGs integriert worden ist, eingegangen und einige der Erfahrungen bezüglich dessen Konzeption und Wirkungen vorgestellt werden. Darüber hinaus sollen einige Befunde anderer Pakte – speziell des zweiten Paktes, an dem eine saarländische TdG beteiligt ist (Regionalpakt Offenbach) – zu Problemfeldern der Paktkonzeptionen angeführt und auf diese Art Hinweise bezüglich einer Reformierung oder Optimierung der Paktaktivitäten gewonnen werden. Insbesondere soll die Frage beantwortet werden, ob es innovative Maßnahmen oder Instrumente gibt, die aus der bisherigen Arbeit hervorgegangen sind und die unbedingt im Saarland Anwendung finden sollten. Anders ausgedrückt geht es darum, die Grundzüge einer demographieorientierten Arbeits-

marktpolitik für ältere Erwerbspersonen im Saarland aus der Tätigkeit des Regionalpaktes Rheinland-Pfalz-Saarland zu generieren und sie mit der gegenwärtigen Realität in Bezug zu stellen.

5 Paktkonzeption und Maßnahmen: Wirkungen des Förderprogramms

Das Förderprogramm „Perspektive 50plus“ zeichnete sich zumindest in der ersten Förderphase durch eine sehr offene Förderstrategie aus, die den einzelnen Regionalpakten viel Freiheiten bei der Gestaltung ihrer Paktkonzeption und dem Instrumenten- und Maßnahmeneinsatz gelassen haben. Dadurch sind auf allen Gestaltungsebenen konträre Ansätze in unterschiedlichen Kombinationen herausgebildet worden. Wesentliche Unterschiede betreffen u.a. folgende Paktmerkmale:

Zielgruppendefinition und Teilnehmerauswahl: Die Definition der Zielgruppe war innerhalb gewisser Grenzen den Pakten selbst überlassen. Die meisten Pakte haben in der ersten Programmphase die Altersgrenze für eine Teilnahme bei 50 Jahren gesetzt, während einige die Untergrenze bei 45 Jahren festgelegt hatten. Ein weiterer wesentlicher Unterschied bestand darin, ob ausschließlich Langzeitarbeitslose oder auch von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen teilnehmen konnten. Je nach Pakt ist die Teilnahme am Programm verpflichtend oder freiwillig. Seitens der Pakte erfolgte zum Teil eine Auswahl von Teilnehmern mit eher guten Integrationschancen bzw. hoher Motivation, während andere eine eher umfassende Einbeziehung der Zielgruppe vorgenommen haben.

Paktumsetzung: Von besonderer Bedeutung im Hinblick auf die Situation im Saarland sind Unterschiede in Bezug auf die Paktumsetzung. Hierbei können drei Typen unterschieden werden: „Die interne Umsetzung ist [...] durch die Bildung eines Projektteams innerhalb des Grundsicherungsträgers [...] gekennzeichnet. Bei externen Umsetzungsvarianten kommt es vor allem zu einer Delegation der operativen Umsetzung durch den TdG an einen oder mehrere externe Dienstleister. [...] Mischformen der Umsetzung sind z.B. Strukturen, in denen Beschäftigte der öffentlichen Arbeitsförderung gemeinsam mit Dritten zusammenarbeiten“ (IAQ 2007, S.55).

Betreuungsschlüssel: Die Relation zwischen Teilnehmerzahl und Betreuenden weist eine große Spannweite auf. Dabei war der Betreuungsschlüssel auch bei interner Umsetzung nicht durch die bestehende Personalsituation beim TdG vorgegeben sondern konnte durch Neueinstellung von Personal aus Projektmitteln gestaltet werden.

Instrumente und Strategien: Von der Eignungsfeststellung über die Aktivierung bis hin zur Integration und ggf. Nachbetreuung nach erfolgter Integration konnten die verfügbaren Standardinstrumente angepasst, neu kombiniert und durch neu entwickelte Instrumente ergänzt werden. In welchem Ausmaß dies jeweils geschah, führte zu sehr unterschiedlichen Graden an Innovation und Komplexität unter den Pakten. Zum Teil wurde auf bereits bestehende Konzepte einzelner TdG zurückgegriffen, die für das Programm angepasst wurden. Wesentliche Unterschiede bei den Integrationsstrategien der einzelnen Pakte betrafen – neben der Teilnehmerauswahl und der Paktumsetzung – auch die Strategien für die Vermittlung: Neben einem breiten Branchenansatz gab es Versuche der Konzentration auf regionale Wachstums- und Zukunftsbranchen oder aber auf spezifische Chancenbranchen für Ältere. Die Stellvermittlungen konnten arbeitnehmerorientiert, arbeitgeberorientiert oder arbeitnehmer- und arbeitgeberorientiert erfolgen. Für die vorliegende Studie besonders relevant sind unterschiedliche Strategien beim Einsatz von Lohnkostenzuschüssen (LKZ).

Interne Heterogenität: Mit der Ausweitung der Pakte auf neue Partner-TdG haben sich die Projektkonzeptionen innerhalb einer Reihe von Pakten stark auseinander entwickelt, was sicher zum Teil aber nicht unbedingt ausschließlich durch sehr unterschiedliche lokale Gegebenheiten – insbesondere in Bezug auf städtische und ländliche Regionen – bedingt war. In manchen Pakten war man hingegen darauf bedacht bei der Erweiterung ein möglichst einheitliches Konzept beizubehalten.

Diese Vielzahl unterschiedlicher Lösungen war durchaus erwünscht, weil hierdurch einerseits für die sehr unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkten möglichst angemessene Strategien entwickelt und eingesetzt werden konnten, andererseits die Pakte unterschiedliche Lösungen erproben und durch intensive Kommunikation die besten Lösungen herausarbeiten sowie übernehmen können. Für Außenstehende ist allerdings die Effizienz einzelner Pakte kaum vergleichbar, denn zur Beurteilung wären die regionalen Unterschiede (AM, Zielgruppe; Kostenabwicklung, Nachhaltigkeit der Integration) systematisch zu berücksichtigen, wobei die benötigten Daten im Bundesprogramm jedoch wie bereits dargestellt nicht einheitlich erhoben werden (vgl. Kapitel 2).

Es geht allerdings in dieser Studie auch nicht um eine systematische Auswertung der Arbeit der einzelnen Pakte und eine Bewertung ihrer Nützlichkeit, sondern lediglich um die Übernahme der in den Pakten erarbeiteten und für das Saarland sinnvollen Lösungen. Dies macht umso mehr Sinn, da das Saarland in der ersten Programmphase nicht an der ‚Perspektive 50plus‘ beteiligt war und in der zweiten Phase sich drei TdGs dem Regionalpakt Trier anschlossen, eine weitere dem Regionalpakt Offenbach und zwei weitere nicht dem Bundesprogramm beigetreten sind.

Aus diesem Grund steht im folgenden zunächst der Regionalpakt Trier, welcher nach dem Beitritt der saarländischen TdGs ARGE Saarbrücken, ARGE Saarlouis und ARGE Merzig-Wadern und seiner deutliche Ausweitung in Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland umbenannt wurde. Es geht im folgenden Abschnitt um eine kurze Darstellung dieses Regionalpakts und seiner spezifischen Schwerpunktsetzungen in der „Perspektive 50plus“ (Kapitel 5.1). Von besonderer Bedeutung sind wieder die Komponenten Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung, Vermittlung und Erhöhung der Weiterbeschäftigungschancen, die wie beschrieben in der Perspektive 50plus generell durch ein intensives Betreuungsverhältnis, eine enge Verzahnung der Akteure und den extensiven Einsatz von Lohnsubventionen zur realisieren versucht worden. Insofern ist zu fragen, inwieweit der Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland sich hinsichtlich seiner Paktkonzeptionen unterscheidet oder hervorhebt. Dies betrifft natürlich vor allem die Frage nach innovativen Lösungen und den Erfahrungen, die in dem Regionalpakt vor Beitritt der saarländischen ARGEn gemacht wurde.

Die Besonderheiten des Regionalpakts Offenbach, der sich in mancher Hinsicht als Gegenentwurf des Regionalpakts Rheinland-Pfalz-Saarland darstellt und der genau aus diesem Grund vom TdG des Bezirks St. Wendel gewählt wurde, werden in Kapitel 5.2 vorgestellt. Darüber hinaus liegt der Schwerpunkt auf Ergebnissen aus mehr oder weniger vergleichbaren Pakten, die z.T. zu anderen Lösungen gekommen sind. Zu diskutieren ist u.a. wie diese Unterschiede im Saarland gesehen und zwischen den ARGEn diskutiert werden. Auch hier steht wieder die Frage nach innovativen oder außerordentlich erfolgreichen Instrumenten und Maßnahmen, die eventuell im Saarland übernommen werden können, im Fokus der Betrachtung.

Schließlich werden im Kapitel 5.3 die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Saarland und aus den anderen Regionalpakten für das Saarland zusammengeführt. Hier geht es speziell um die Frage, inwieweit die in Kapitel 3.3 vorgestellten Probleme des Einsatzes bestimmter Instrumente vermieden oder zumindest vermindert werden konnten und welche Dinge hierbei zu beachten sind. Zentral ist wiederum der Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung, Qualifizierung, Vermittlung und Wiederbeschäftigung älterer Erwerbstätiger unter dem Blick auf den generellen Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotenzials.

5.1 Der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus‘ Rheinland-Pfalz-Saarland

Das Saarland war in der ersten Programmphase zunächst nicht an ‚Perspektive 50plus‘ beteiligt. Erst zu Beginn der zweiten Phase haben sich mit der ARGE

des Stadtverbandes Saarbrücken, der ARGE Merzig und der ARGE Saarlouis drei der sechs saarländischen TdG dem benachbarten – und nun so benannten – Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ angeschlossen. Im Hinblick auf eine Übertragung von Paktansätzen auf den Regelbetrieb ist der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ maßgeblich: Das BMAS und die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit streben eine weitgehende Abdeckung des Gebiets der Regionaldirektion durch diesen Pakt an. Generell gelten für die saarländischen ARGEn folgende Besonderheiten, die bei einer Bewertung der Nützlichkeit dieses (oder anderer) Regionalpakts zu berücksichtigen sind:

Der Anteil höher qualifizierter Personen in der Zielgruppe – Facharbeiter, Meister, Techniker oder Akademiker – wird bei den saarländischen TdG als gering eingeschätzt.

Personen mit in der Region gefragten Qualifikationen kommen normalerweise gar nicht in die Grundsicherung.

Zu den zentralen Vermittlungshemmnissen zählen gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Berufserfahrung und Mobilitätsprobleme.

Die Vermittlungen von Kunden aus der Zielgruppe (über 50jährige LZA) erfolgen vorwiegend in Hilfstätigkeiten. Es handelt sich also um Vermittlungen im Bereich der sog. ‚Randbelegschaften‘, wobei die Arbeitsmarktlage keine Rücksichtnahme auf altersgerechte Arbeitsbedingungen bei der Vermittlungstätigkeit erlaubt. Dass gerade hier durch die Einstellung Älterer eine Befassung mit den erforderlichen Anpassungen der Arbeitssituation an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter in den Betrieben ausgelöst wird, ist nicht zu erwarten (und wurde auch von den Verantwortlichen nicht erwartet).

Der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ hat mit 27 beteiligten TdG die größte Ausdehnung unter allen Pakten erreicht. Die Expansion erfolgte erst in der zweiten Programmphase (siehe dazu auch Abbildung 4.1). Von Anfang an wurde in diesem Pakt eine möglichst umfassende Einbeziehung der Zielgruppe (über 50jährige LZA) angestrebt. Die Paktkonzeption beinhaltet keine besonderen Maßnahmen für spezifische Problemlagen, sondern setzt ausschließlich auf eine intensive Betreuung der Kunden. Kern der Konzeption sind die Vermittlungszentren (VZ), die von Bildungsträgern betrieben werden und auf Seiten der TdG die sog. ‚Kümmerer‘. Die Kümmerer sind insgesamt für etwa 100 Teilnehmer und ein VZ zuständig. Unter ihren Kunden treffen die Kümmerer eine Auswahl von 20 Personen mit relativ guten Vermittlungsaussichten, die den VZ zugewiesen werden, wo zwei Vermittler für sie zuständig sind.

Abgesehen von sehr kurzen Qualifizierungen, wie etwa dem Erwerb des Gabelstaplerscheins, sind Qualifizierungen nicht Teil des Paktprogramms.

Personen mit Qualifizierungsbedarf werden nicht für eine Teilnahme ausgewählt bzw. wieder aus dem Projekt genommen, wenn Bedarf festgestellt wird. In den VZ erfolgt eine dreimonatige Aktivierungsphase mit täglicher Anwesenheit und einer anschließenden dreimonatigen Coachingphase. Die Arbeit der VZ ist inhaltlich darüber hinaus nicht weiter normiert. Lediglich Kurzpraktika sind fester Bestandteil des Konzepts. Diese dienen zur Arbeitserprobung im Hinblick auf eine mögliche Einstellung. Neu eingeführt wurde in der zweiten Programmphase das ‚Gesundheitsmanagement‘ und ein ‚Honorartopf‘ für die VZ, aus dem diese beispielsweise externe Referenten zu gesundheitsbezogenen Themen finanzieren können. Hierzu liegen aber zum Zeitpunkt der Berichterlegung leider noch keine Erfahrungen vor.

Der Unterschied zur Arbeit im Normalbetrieb besteht in erster Linie in der intensiven Betreuung der Teilnehmer, wobei die Kümmerer mit 100 Kunden deutlich unter der im Erwachsenenbereich üblichen Betreuungsrelation liegen. Die Vorgabe für den Betreuungsschlüssel beträgt derzeit 1:150, wobei allerdings nicht nur das Vermittlungspersonal eingerechnet wird. Auf die eigentlichen Vermittler bezogen liegt die Relation in der normalen Arbeit weit höher.

Mit der Intensivbetreuung bei den ARGEn und in den VZ werden hohe Integrationserfolge erzielt. Allerdings beinhaltet das Paktkonzept auch einen offensiven Umgang mit Lohnkostenzuschüssen. In der ersten Programmphase wurde dieses Mittel geradezu exzessiv genutzt. Rund 78% der Integrationen erfolgten mit LKZ und auch im Jahr 2009 lag der Anteil noch bei fast 50%. Begründet wird diese Praxis mit der notwendigen Minderung des unternehmerischen Risikos bei der Besetzung einer Stelle mit einem älteren Langzeitarbeitslosen (INT K).

Auch die Finanzierung der VZ zeigt deutlich, dass ein kostenbewusster Umgang mit öffentlichen Fördermitteln kein wirkliches Ziel darstellt. Das Finanzierungsmodell der VZ beinhaltet ein Prämiensystem für erzielte Vermittlungserfolge und ist so gestaltet, dass die VZ nur mit den Prämien Kostendeckung erreichen können. Die Prämien sind zwar in Bezug auf die Gewährung von LKZ gestaffelt, ermöglichen aber eine kostendeckende Arbeit über unterschiedliche Strategien: Ein VZ kann sich darauf konzentrieren bei Vermittlungen möglichst ohne LKZ auszukommen und somit hohe Prämien zu erhalten. Es ist aber ebenso wirtschaftlich mit Hilfe von LKZ möglichst viele Integrationen zu erzielen. In der Praxis scheint der zweite Weg bisher der von den VZ häufiger beschrittene und damit der aus deren Blickwinkel erfolversprechendere zu sein.

Unter diesen Voraussetzungen sind „Drehtüreffekte“ durchaus im Sinn der VZ: da jede Vermittlung eine Prämie erbringt, bestehen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Integration keinerlei Anreize. Außer den Vorgaben zur Dauer einer Neubeschäftigung gibt es keine Kontrollen, ob es zu mehrfach Vermittlungen

gekommen ist. Ein umfassendes Controlling oder ein geeignetes Monitoring existieren allerdings nicht, weshalb die Frage nach dem Umfang von Drehtüreffekten unbeantwortet bleiben muss.

Ein weiteres Problem der Paktkonzeption besteht in der starren Umsetzung. Die Einrichtung von VZ stellt eine strikte Anforderung für den Beitritt zum Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ dar. Der Pakt hatte damit zwar den größten Verbreitungserfolg, aber gerade dieser Umstand ist im Saarland teilweise auf Ablehnung gestoßen. Die Kernaufgabe der Vermittlung zu externalisieren wird von manchen TdGs grundsätzlich abgelehnt. Gründe hierfür liegen u.a. in schlechten Erfahrungen mit der Beauftragung von Bildungsträgern. Eine nachvollziehbare Überlegung betrifft aber auch die Wirtschaftlichkeit: Statt die chancenreichsten Kunden zu einer ganz besonders intensiven Betreuung an ein VZ abzugeben, erscheint es sinnvoll, mit mehr eigenem Personal eine gute Betreuungsrelation für alle Teilnehmer zu erreichen. Eine Einbeziehung von ARGEn mit interner Umsetzung in den Pakt, hätte die Chance geboten, die Effizienz beider Lösungen zu vergleichen. Eine niedrige Betreuungsrelation als Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit mit schwierigen Zielgruppen ist zwar die banale allgemeine Erkenntnis aus ‚Perspektive 50plus‘, wie auch aus anderen Modellprogrammen. Ob aber eine so hohe Betreuungsintensität wie in den VZ noch einen entsprechend zusätzlichen Effektivitätsgewinn bringt (insbesondere unter Berücksichtigung von Nebenwirkungen wie dem erwähnten Drehtüreffekte), kann zumindest in Frage gestellt werden.

Einen interessanten Ansatz für Teilnehmer mit ausländischer Herkunft stellen die beiden speziellen Migranten-VZ in Trier und Saarbrücken dar. Sie ermöglichen eine angepasste Arbeit mit dieser Teilzielgruppe und erzielen hohe Vermittlungsquoten. Allerdings kommt ein Migranten-VZ nur dort in Frage, wo ausreichend Migranten in der Zielgruppe seine dauernde Auslastung gewährleisten können. Insgesamt scheint im Saarland in Bezug auf Kunden mit fehlenden Deutschkenntnissen noch Handlungsbedarf zu bestehen. Auf allgemeinen Spracherwerb ausgerichtete, schulmäßige Sprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gehen am Bedarf der Programmzielgruppe vorbei. Diese neu eingeführten berufsbezogenen Kurse, die auch ein Praktikum enthalten, setzen schon ein Sprachniveau voraus, das die eigentlichen Problemfälle ausschließt (IntG). In dieser Hinsicht könnte ein Ansatz aus einem anderen Pakt für die Situation im Saarland interessant sein: Spezielle alltags- und berufsbezogene Kurse mit einem hohen praktischen Anteil im Betrieb. Solche Kurse müssten nicht kontinuierlich angeboten werden, so dass die Größe der Zielgruppe nicht entscheidend wäre. Mit der Einbindung von Betrieben in die Sprachkurse bestehen Chancen auf ‚Klebeeffekte‘ für die Vermittlung. Für

den Regelbetrieb müsste jedoch eine entsprechende Ergänzung der Angebote des BAMF erfolgen, da Deutschkurse anzubieten nicht zu den normalen Aufgaben der ARGEn zählt.

Das Thema Gesundheit betrachtet der Regionalpakt ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ vorrangig als einen ‚therapeutischen‘ Aspekt‘. Vorträge zu Gesundheit/Ernährung oder sportliche Aktivitäten werden angeboten. Ob damit nachhaltige Effekte i.S. einer dauerhaften Verhaltensänderung erzielt werden können, ist bei derartigen Maßnahmen sicher generell fragwürdig. Entsprechende Überprüfungen der Wirksamkeit finden derzeit nicht statt. Generell erscheinen hier umfangreichere Angebote geeigneter, beispielsweise beim Thema Ernährung, Angebote die den Einkauf günstiger, gesunder Lebensmittel und Kochkurse umfassen. Solche Projekte anderer Pakte könnten als Vorbild für den Regelbetrieb dienen.

Ein anderer Aspekt des Gesundheitsthemas ist die im Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ vernachlässigte Diagnose: Häufig werden psychosomatische Ursachen von Beschwerden nicht als solche erkannt, so dass auch nicht entsprechend interveniert werden kann. Auf dieses Problem hat der Pakt ‚ProArbeit 50PLUS‘ mit dem Teilprojekt ‚AMIGA‘ reagiert. Es beinhaltet die Zusammenarbeit des Vermittlers mit einem Mediziner und einem Psychotherapeuten, die gemeinsam die Ursachen und Interventionsmöglichkeiten von gesundheitlichen Problemen eruieren. Eine derartige Einbindung von Experten in die Arbeit der TdG könnte ebenfalls für den Regelbetrieb erwogen werden.

Im Hinblick auf das wichtige Thema Qualifizierung wurden mit dem Pakt keine neuen Wege beschritten. Die Konzentration auf kurze, ergänzende Qualifizierungen bei ‚Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz – Saarland‘ entspricht dem Bedarf des Großteils der Zielgruppe. Vollqualifizierungen werden von den Älteren weder nachgefragt noch erscheinen sie in Anbetracht der verbleibenden Zeit bis zum Rentenalter sinnvoll. Maßnahmen mittlerer Dauer, wie die Ausbildung als Demenzbegleiter oder Pflegehelfer kommen für die Zielgruppe in Frage und führen auch zu Integrationserfolgen. Eine besondere Konzentration erfolgte jedoch auf keine Qualifizierungsmaßnahme.

Zur Überwindung persönlicher Mobilitätshemmnisse, wie dem Fehlen eines Führerscheins oder eines PKWs gibt es standardmäßige Fördermöglichkeiten. In Bezug auf die Anschaffung eines PKWs zur Erreichung der Arbeitsstelle besteht eher das Problem, dass Niedriglöhne oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse den Eigenanteil für die Anschaffung bzw. die Kosten für den Unterhalt des Fahrzeugs nicht tragen können. Zur Überwindung mentaler Mobilitätshemmnisse, wie sie bei Älteren häufig vorliegen, werden zwar in anderen Pakten Maßnahmen durchgeführt, die den Teilnehmern die Nutzung des

ÖPNV nahe bringen. Das hat allerdings nur dann einen Sinn, wenn eine Arbeitsstelle auch mit dem ÖPNV erreicht werden kann. Diesbezüglich ist die Situation im Saarland vielfach mangelhaft. Hinzu kommt die Ausrichtung der Perspektive 50plus und des Regionalpakts auf KMU, welche hinsichtlich der Mobilitätsförderung schwieriger als Großbetriebe zu bedienen sind. Insgesamt stellen aber Maßnahmen zur Förderung der Mobilität keine Besonderheit der Paktkonzeption dar.

Außerdem ist festzuhalten, dass die Regionalpakte das Mobilitätsproblem nachvollziehbarerweise nur als regionales Phänomen begreifen und nicht an einer Förderung überregionaler Mobilität interessiert sind. Unter dem Gesichtspunkt des zu befürchtenden (und zum Teil schon bestehenden) bundesweiten Fachkräftemangels wäre aber für bestimmte Berufsgruppen mit hohen Qualifikationen ein entsprechender Fachvermittlungsdienst sinnvoll. Dies kann durch ein Regionalkonzept für ältere LZA aber nicht geleistet werden. Gleichwohl wären Maßnahmen zur Beseitigung überregionaler Mobilitätshemmnisse für ältere Erwerbstätige – aber auch generell für alle – ein wertvoller Beitrag zur Milderung des Fachkräftemangels. Der Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland hat hierzu keine Anstrengungen unternommen, es sind auch keine Maßnahmen in diese Richtung von anderen Pakten bekannt. Hier besteht eine Schwäche der generellen Programmkonzeption (und nicht des Paktes), die dies prinzipiell durch die regionale Ausrichtung verhindert.

Für den ursprünglichen Paktverbund in Trier wurde am Ende der ersten Programmphase festgestellt: „Große Industriebetriebe befinden sich weiterhin auf dem Rückzug und bauen Personal ab, während im Handwerk qualifiziertes Personal verstärkt nachgefragt wird. Der Bedarf an Facharbeitskräften ist zu Teil darauf zurückzuführen, dass im benachbarten Luxemburg relativ gute Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und daher junge, mobile und qualifizierte Fachkräfte nach Luxemburg pendeln, um dort zu arbeiten. Dieser Arbeitsmarkt erschließt sich in der Regel jedoch nicht für Arbeitssuchende über 50 Jahre. Gründe dafür sind einerseits das Alter selbst, andererseits die häufig fehlenden bzw. unzureichenden Qualifikationen oder eine geringe Mobilität“ (Büttner u.a. 2006: 59). Für die transnationale Großregion SaarLorLux stellt die grenzüberschreitende Mobilität gleichzeitig ein besonderes Risiko wie eine spezielle Chance dar. Zudem existieren bereits eine Reihe von Fachzentren, die eine Vermittlung von Arbeitskräften über die nationalen Grenzen hinweg vermitteln. Im Rahmen von Perspektive 50plus wurden in dieser Richtung keine Anstrengungen unternommen.

Insgesamt ist festzustellen, dass der Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Trier es den Grundsicherungsträgern hinsichtlich der Organisation und Abwicklung vergleichsweise leicht macht. Der Arbeitsaufwand für die TdGs ist gering, da die Vermittlungsarbeit externalisiert wird und aufgrund

des Fehlens von speziellen Maßnahmen keine besonderen Arbeiten anfallen.¹⁰ Dies macht die Beteiligung an dem Pakt für viele TdGs sehr attraktiv und erklärt, warum dieser Pakt mittlerweile der größte in Deutschland ist. Die im IAQ-Bericht für die erste Phase angeführten vergleichsweise hohen Kosten aufgrund der offensiv beworbenen und sehr großzügig gewährten LKZ sowie des zentralen Projektbüros und der hohen Betreuunsrelation werden genauso bewusst in Kauf genommen, wie die eventuell mit einer solchen extensiven Subventions- und Vermittlungsstrategie verbundenen, ebenfalls sehr teuren Nebenwirkungen. Der Pakt konzentriert sich auf einen niedrigen Betreuungsschlüssel und intensive Betreuung zur Erzielung von Vermittlungserfolgen und ist in dieser Hinsicht sehr wirksam. Die LKZ dient lediglich ergänzend als „Türöffner“ damit die Arbeitgeber positive Erfahrungen mit der Zielgruppe machen können (INT G).

Innovationen auf der Instrumenten oder Maßnahmenebene spielen mit wenigen Ausnahmen (Migranten VZ) keine Rolle. Obwohl der Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland in sich von der Struktur der betreuten Arbeitsmärkte sehr heterogen ist, wird an einem homogenen und starren Externalisierungskonzept festgehalten. Die Externalisierung schließt Alternativen interner Art aus, wie sie z.B. von Neunkirchen gewünscht werden. Nur die Externalisierung definiert allerdings diesen Pakt als Einheit, was die geringe Kompromissbereitschaft in diesem Aspekt erklärt. Durch die Externalisierung sind Lerneffekte zwischen den ARGEn, wie sie z.B. im Pakt Soest-Bonn belegt werden konnten, aufgrund des intensiven Austauschs zum Problemverständnis und den Erfahrungswerten im Instrumenteneinsatz nur eingeschränkt möglich. Die Externalisierung hat – wie Erfahrungen aus anderen Pakten zeigen – ihre Probleme: die VZ müssen permanent mit Teilnehmern ausgelastet werden, insbesondere wenn eine flächendeckende Versorgung mit zielgruppenspezifischen Betreuungsangeboten gewährleistet werden soll. Als Folge werden möglichst viele Personen der Zielgruppen aktiviert, insbesondere auch solche, die kaum Integrationschancen haben (INT G).

Mit Blick auf die vier Aspekte, die für eine demographieorientierte Arbeitsmarktpolitik von zentraler Bedeutung sind, lässt sich für den Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ folgendes sagen:

1. Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung Älterer: wie generell im Bundesprogramm sind auch im Regionalpakt keinerlei präventive Maßnahmen zur

¹⁰ Die Einführung von Inhouse Vermittlungen im Frühjahr 2009 führt wahrscheinlich hier zu Veränderungen, die aber zum Erhebungszeitpunkt noch nicht feststellbar waren.

- altersgerechten Umgestaltung von Arbeitsplätzen oder zur Senkung von Arbeitslosigkeitsrisiken durch berufs begleitende Weiterbildungen erfolgt.
2. Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung: hier ist der Regionalpakt im Vergleich zu anderen Pakten kaum aktiv gewesen und hat sich nur auf geringfügige Anpassungsqualifizierungen konzentriert. Dies war dem Hauptklientel der niedrig qualifizierten älteren LZA voll und ganz angemessen, trägt allerdings wenig zu Lösung des Facharbeitermangels bei. Mit Blick auf die spezifische Situation im Saarland ist zu sagen, dass die Strategie dem derzeitigen Bestand an LZA entgegenkommt.
 3. Vermittlungsstrategien: Dank der intensiven Betreuung ist der Regionalpakt erfolgreich. Das zu diesem Erfolg am stärksten beitragende Betreuungskonzept ist positiv hervorzuheben, auch wenn hier hinsichtlich der Frage, ob die Betreuung immer externalisiert werden muss, mehr Flexibilität wünschenswert wäre.
 4. Erhöhung von Wiederbeschäftigungschancen: Der Regionalpakt hat sich auf dieses Ziel konzentriert und durch den extensiven Einsatz von LKZ sehr erfolgreich umgesetzt. Allerdings werden durch den extensiven Einsatz von LKZ Nebenwirkungen bedenkenlos in Kauf genommen und die Vermittlungskosten waren in der ersten Phase hoch.

5.2 Alternative Paktkonzeptionen und innovative Maßnahmen

Der Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ ist wie erwähnt mittlerweile der Pakt mit den meisten Mitgliedern (bezogen auf die TdGs). In vielerlei Hinsicht ist er auch typisch für die Vorgehensweise in den Pakten, u.a. weil er vergleichsweise konsequent von Anfang an das Vermittlungsziel verfolgt hat. Auch in den weiteren typischen Merkmale dieses Paktes – extensiver Einsatz der LKZ, intensive und umfassende Betreuung, Externalisierung der Betreuung an VZ, wenig innovativer Einsatz von Instrumenten und Maßnahmen – entsprechen ihm eine Reihe von Regionalpakten. Der Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ stellt in gewisser Weise den Prototyp der Pakte dar, die sich ausschließlich an den gegenwärtigen Problemen der älteren LZA orientieren und diese möglichst schnell Reintegrieren wollen. Ebenso konsequent ignoriert diese Vorgehensweise alle demographischen Bedenken und trägt zu den drängenden Problemen der Zukunft nichts positives bei – im Gegenteil ist die Reproduktion der bestehenden Probleme durch Verdrängungs- und Drehtüreffekte zu vermuten, die sicher nicht zu einem Imagegewinn älterer Fachkräfte oder gar der Beseitigung des Fachkräftemangels führen wird.

Es gibt eine Reihe Pakte, welche die Problemstellung vollkommen anders angegangen sind. Zu diesen Gegenentwürfen zählt der „ProArbeit 50plus“, der Pakt des Kreises Offenbach, dem der Grundsicherungsträger des Landkreis St. Wendel beigetreten ist. Dieser Pakt ist deutlich kleiner als der Rheinland-Pfalz-Pakt: lediglich 7 TdGs bedienen 3.172 ältere Arbeitslose in einem Raum mit etwas mehr als 600.000 Einwohnern (zum Vergleich: im Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saar sind 27 TdGs mit 14.000 älteren Arbeitslosen und einer Gesamtbevölkerungszahl von 3,1 Mio. Menschen zusammengeschlossen).

Auch „ProArbeit50plus“ ist was die Vermittlungen betrifft recht erfolgreich und kann seit seinem Start 2006 in den ersten beiden Jahren 520 Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt vorweisen. Der Pakt setzt aber seine Schwerpunkte anders: als wichtigstes Thema hat er sich den Imagewandel älterer Arbeitnehmer bei den Unternehmen genommen „Unser Ziel ist ein Imagewandel... Es spricht sich... mittlerweile bei den Arbeitgebern im Kreis herum, dass wir keine Karteileichen verwalten, sondern motivierte Leute vermitteln können“ (Sozialdezernent im Landkreis Offenbach Carsten Müller, zit. Nach ProArbeit 50plus 2006). „Innovative Ideen und Konzepte“ stehen deshalb im Mittelpunkt des Paktes, der sich im Unterschied zum Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Trier sehr selektiv der Gruppe der über 50jährigen LZA genähert hat. Diesen Zielsetzungen widerspricht allerdings die Ausdehnung des Klientels in der zweiten Programmphase entgegen, weshalb u.a. der bereits erzielte Imagegewinn wieder in Frage gestellt wird.

Ein weiteres wichtiges Unterscheidungsmerkmal ist die Tatsache, dass die dort zusammengeschlossenen kommunalen Träger nicht an einer Externalisierung der Vermittlung interessiert sind, sondern diese Arbeit lieber mit eigenem Personal und damit preiswerter bewerkstelligen wollen. Dies war auch der Grund für den Grundsicherungsträger in St. Wendel, sich diesem Pakt anzuschließen und einen Beitritt zu dem Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland unter den gegebenen Rahmenbedingungen kategorisch abzulehnen. Letztlich gehe es darum, die Kompetenzen im eigenen Haus zu entwickeln umso das Erfahrungswissen zielgerichtet bündeln zu können (INT K).

Bezüglich innovativer Konzepte wird der intensive Austausch mit den Partnern positiv hervorgehoben und die Tatsache, dass kein Paktmitglied zu einer Übernahme der Konzepte verpflichtet wird. Der Austausch erfolgt nicht nur auf der Leitungsebene, sondern auch über gegenseitige Hospitationen auf der Mitarbeitersebene (INT K). Als ein Beispiel für innovative Maßnahmen des Paktes soll hier das auch im Saarland auf Interesse gestoßene Projekt AMIGA genannt sein: es beschäftigt sich intensiv mit der Gesundheitsförderung im Verbund mit der Arbeitsförderung älterer Arbeitsloser. Im AMIGA-Projekt sind Ärzte, Fach- und Reha-Kliniken, Beratungsstellen, Weiterbildungsträger, Verbände, Kranken-

kassen, Rentenversicherer und Arbeitgeber zusammengeschlossen. Dieses Netzwerk möchte richtungsweisende Konzepte in der Verknüpfung von Gesundheitsmanagement und Arbeitsförderung entwickeln und erproben.

Die Veränderung der Konzeption des Bundesprogramms in der zweiten Phase stellt „ProArbeit 50plus“ vor eine schwierige Aufgabe: da nun das Programm auf alle älteren LZA ausgeweitet wurde, funktioniert das Selektionsprinzip nun nicht mehr und der Erfolg des Offenbacher Paktes wird in Frage gestellt.

Ein weiteres innovatives Konzept bezüglich des Einsatzes von LKZ hat der Ennepe-Ruhr-Kreis („Job Offensive 50plus“) realisiert. Es werden Festbeträge gewährt, die aber nicht offensiv bei den Unternehmen beworben werden und nur in begründeten Fällen bis auf 100% aufgestockt werden können. Die Prüfung führt nicht wie in den anderen Pakten der Job Coach, sondern der Projektleiter durch. In diese Prüfung fließen auch Ergebnisse des Controllings ein, welches u.a. untersucht, welche Betriebe wie häufig für welche Personen Lohnkostenzuschüsse beantragen. Generell „...gab es einzelne Betriebe, die einen LKZ für Ältere beantragt, gleichzeitig jedoch Personal entlassen haben. Durch ein genaues Controlling konnten diese offensichtlichen Mitnahmeeffekte identifiziert und abgestellt werden“ (IAQ 2007a: 243). Mit Hilfe dieser einfachen Sicherungsmaßnahmen können Drehtüreffekte wirkungsvoll vermieden werden. Dies wäre eine sinnvolle Ergänzung für alle Pakte (u.a. der Regionalpakt Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland), die viele LKZ einsetzen und leider nur wenig über die Nebenwirkungen ihrer Arbeit wissen.

Bezüglich der Frage, ob die Vermittlung nach außen an VZ verlagert wird, oder lieber intern im eigenen Hause bleibt, hat der Gelsenkirchener Regionalpakt BEST-AGER eine interessante Lösung entwickelt. Kern des Konzepts sind elf „Job Clubs“, welche in den begleitenden Revierstädten eingerichtet wurden und gemeinschaftlich von den operativen Partnern gestellt werden. Auch diese Konzeption erwies sich als durchaus tragfähig (Böckler u.a. 2008).

In Kapitel 3.4 wurde eine Bilanz zur Wirkung der Arbeitsmarktinstrumente auf Grundlage der Literatur gezogen. Diese Bilanz ist hier nochmals in einer Übersicht dargestellt und weist erneut den Handlungsbedarf zur Verbesserung der Instrumente auf (Abbildung 5.1).

Mit Blick auf die Perspektive 50plus und die Aktivitäten in den einzelnen Pakten ist positiv zu vermerken, das in allen diesen Bereichen neue Maßnahmen entwickelt und erprobt wurden. Obwohl sich das Programm hauptsächlich an über 50jährige Langzeitlose richtet, wurden auch Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung eingeführt, die allerdings dann auf die LZA beschränkt wurden. Es bestehen aber durchaus Möglichkeiten, z.B. AMIGA auch für andere Beschäftigtengruppen auszudehnen und so stärker präventiv im Gesundheits-

Abbildung 5.1 Synopse zu den Arbeitsmarktinstrumenten

Bereich	Risikofaktor	Instrument/ Maßnahme	Wirkungen	Einsatz- möglichkeiten
Arbeitsplatz- sicherung	Gesundheitliche Defizite	Keine (Aktive Arbeitsmarktp.)	?	?
	Räumliche und berufliche Mobilität	Keine (Aktive Arbeitsmarktp.)	?	?
	Berufsbe- gleitende Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung	Wirksam	Qualifizierte, „junge Alte“
Qualifizierung	Außerbetriebliche Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung	Mittelfristig positiv, kurzfristig negativ	Qualifizierte, „junge Alte“
Arbeits- vermittlung	Mismatch	Betreuung und Coaching	Sehr gut wirksam	Bei Allen; Personal- aufwendig
Wieder- beschäftigungs- chance	Mangelnde Rendite	Lohnkosten- zuschüsse	Teuer und wenig wirksam; Side effects	Nur Ältere
	Mangelnder Anreiz	Entgelt- sicherung	Sehr gering (mangelnde Akzeptanz)	Nur Ältere
Imagebildung	Vorurteile der Unternehmen	Allgemeine Öffentlichkeits- arbeit	?	?

Quelle: eigene Darstellung

sektor tätig zu werden. Bezüglich der Mobilitätsförderung ist zwar zu kritisieren, dass sich die eingeführten Maßnahmen mehr oder weniger stark auf die lokale Mobilität beschränken, aber auch hier zählt zunächst, dass in diesem Bereich Aktivitäten vorgenommen wurden. Bei den berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen waren einige Pakete sehr kreativ und haben dieses Instrument hauptsächlich genutzt, um Qualifizierungsdefizite bei den gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen zu mildern. On-Job-Training hat sich dabei auch in der Perspektive 50plus als ein gutes Instrument bewährt.

Auch die außerbetriebliche Weiterbildung hatte und hat ihren Platz in der Perspektive 50plus. Hier haben vor allem niederschwellige Angebote (wie z.B. der Gablerschein) die Beschäftigungshemmnisse älterer Erwerbstätiger etwas beseitigen helfen. Die aus vielen Studien bekannten ambivalenten Ergebnisse

scheinen für die niedrig qualifizierten älteren LZA nicht zu gelten: aufgrund der geringen Wiederbeschäftigungschance für dieses Klientel hilft jede noch so geringe Zusatzqualifizierung bei der Vermittlung. Insgesamt sind jedoch die Effekte offensichtlich geringer als beim „On-Job-Training“.

Die wirksamste Komponente der Perspektive 50plus ist aber eindeutig die intensive Betreuung der älteren LZA. Angefangen mit einem Profiling zur Identifizierung von Kompetenzen¹¹ und Schwachstellen, über ein profundes Coaching bis zu einem aktiven Makeln zur Vermittlung der Personen belegen in nahezu allen Pakten die verbesserten Betreuungsrelationen den Vermittlungserfolg selbst bei einer sehr schwer vermittelbaren Gruppe. Dieses Ergebnis deckt sich mit allen Befunden anderer Studien zu dem Thema.

Deutlich negativer fallen bisher die Ergebnisse zur Lohnkostensubvention aus. Die Förderung der Arbeitgeber erzeugt hohe Mitnahmeeffekte und vermutlich vielfach auch Drehtüreffekte. Dies kann durch ein intensives Controlling vermieden werden, aber selbst dann sind LKZ nicht besonders wirksam. Dies gilt auch für eine Förderung der Arbeitnehmer durch Entgeltssicherungen – wiederum sind weder die vorliegenden Studien aus anderen Kontexten noch die Erfahrungen der Perspektive 50plus ermutigend. Allerdings wird dieses Instrument deutlich seltener eingesetzt als die Lohnkostensubvention. Manche Experimente – wie im Regionalpakt Rheinland-Pfalz-Saarland – sind zudem kostenintensiv, da Lohnkostenzuschüsse extensiv eingesetzt werden – mit zweifelhaftem Erfolg. Inwieweit Werbe- und Akzeptanzförderungsmaßnahmen bei Unternehmen fruchtbar sind, ist ebenfalls eine offene Frage. Auch hier gibt es von Seiten der Perspektive 50plus in den Regionalpakten einige innovative Ideen, allerdings wenig belastbare Evaluierungsbefunde, die zu diesem Komplex Aussagen ermöglichen.

Als Fazit ist festzuhalten, dass in den Regionalpakten durchaus mit dem Maßnahmen- und Instrumenteneinsatz experimentiert wurde und die Erfahrungen mit den anderen Beteiligten geteilt wurden. Die Ergebnisse sind allerdings wenig überraschend: vor allem die Betreuung ist ein wirkungsvolles Instrument zur Vermittlung und hilft Matchingprobleme zu vermeiden oder zu überwinden. Die neu geschaffenen Fördermöglichkeiten für ältere Beschäftigte zur Subvention von Lohnkosten oder Sicherung des Entgelts haben sich dagegen nicht sonderlich bewährt, sondern sind mit erheblichen Problemen und Nebenwirkungen verbunden. Insbesondere unter demographischen Faktoren überwiegen eindeutig die Risiken den Nutzen dieser sehr teuren Förderung.

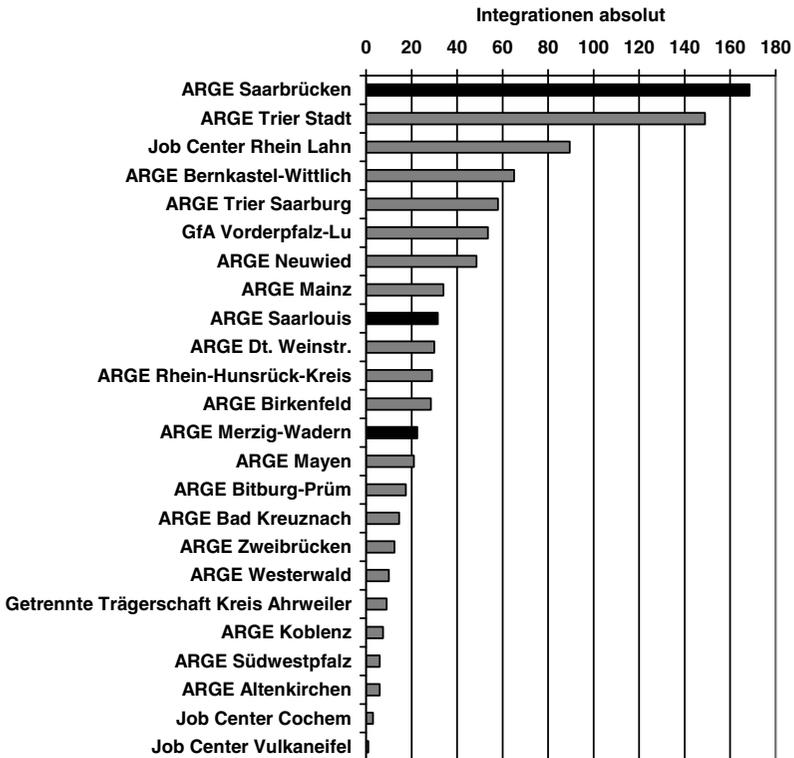
¹¹ Wichtig ist dabei die Förderung der Stärken und nicht – wie bisher üblich – eine Konzentration auf die Beseitigung von Schwächen. Dies hat sich eindeutig als Strategie bewährt und unterstützt das Selbstwertgefühl speziell älterer LZA.

5.3 Erfahrungen und Auswirkungen im Saarland

Die saarländischen TdGs sind erst spät zur Perspektive 50plus gestoßen, weshalb noch wenige eigene Erfahrungen über die Wirkungen auf dem saarländischen Arbeitsmarkt vorliegen. Dies gilt insbesondere für St. Wendel, wo der Beitritt erst zum 01.07.2010 erfolgt und gegenwärtig noch keine Aktivitäten laufen (INT K). Für die drei Mitglieder des Regionalpaktes „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ lassen sich dagegen sehr wohl ein paar Aussagen machen. Hier war der offizielle Beitritt am 01.01.2008.

Betrachtet man die Integrationen, die von den saarländischen Pakten erreicht werden konnten, so liegen diese im oberen Bereich des Regionalpaktes (Abbildung 5.2). Dies gilt speziell für die ARGE Saarbrücken, die gegenwärtig

Abbildung 5.2 Integrationen von Ü50-Vermittlern 2009



Quelle: Informationen aus dem Projektbüro, eigene Auswertung

die meisten Vermittlungen im Regionalpakt vorweisen kann. Dies ist aber vor allem zwei Tatsachen geschuldet: erstens ist der Stadtverband Saarbrücken eine der größten der beteiligten Regionen und hat dementsprechend ein viel höheres Potenzial als alle anderen TdGs. Zweitens muss berücksichtigt werden, dass die saarländischen TdGs als „Late-comers“ vermutlich einen „günstigeren“ Bestand als die Kreise, die bereits viele Jahre an dem Pakt beteiligt sind. Diese Vermutung begründet sich auf dem Verdacht, dass gerade in dem extensiv vermittelnden Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ die aufgrund ihrer Qualifikationen und Kompetenzen vergleichsweise leicht vermittelbaren älteren LZA relativ schnell integriert werden können und wegen eines geringer werdenden Zustroms die Integration über die Zeit immer schwerer wird. Für diese Interpretation spricht, dass einige Großstädte (Ludwigshafen, Mainz) recht weit hinter Saarbrücken rangieren, während neben Saarbrücken vor allem die „neuen“ TdGs das Ranking dominieren (z.B. Job Center Rhein Lahn, ARGE Bernkastel-Wittlich).

Bezüglich der berichteten Vermittlungshemmnisse unterscheiden sich die sechs saarländischen TdGs relativ wenig voneinander. In allen Kreisen genannt wurden gesundheitliche Einschränkungen, persönliche Mobilitätsbarrieren und eine fehlende Bereitschaft zu Veränderungen (Abbildung 5.3). Auch fehlende

Abbildung 5.3: Vermittlungshemmnisse Männer maßgeblich für Scheitern im Bewerbungsprozess in saarländischen Kreisen

Vermittlungshemmnisse	Hohe Bedeutung in...		
	Rheinland-Pfalz-Saar	St. Wendel	Nicht Pakt Mitgliedern
Gesundheitliche Einschränkungen / Schwerbehinderungen	Green	Green	Green
Persönlich bedingte Mobilitätsprobleme (z.B. fehlender Führerschein)	Green	Green	Green
Fehlende Veränderungsbereitschaft	Green	Green	Green
Fehlende Erwerbserfahrung	Yellow	Green	Green
Unzureichende soziale Kompetenzen	Yellow	Green	Green
Fehlende oder nicht den betrieblichen Anforderungen entsprechende berufliche Qualifik.	Yellow	Green	Green
Regional oder räumlich bedingte Mobilitätsprobleme (z.B. in ländlichen Regionen)	Yellow	Green	Green
Fehlende Motivation	Green	Green	Red
Andere psychosoziale Problemlagen	Green	Red	Yellow

Quelle: Eigene Erhebungen bei den TdGs

Erwerbserfahrungen, unzureichend soziale Kompetenz, regionale Mobilitätsbarrieren und nicht adäquate Berufsqualifikationen wurden fast in allen Kreisen genannt. Etwas seltener treten in einer Reihe von Kreisen noch fehlende Motivation und andere psychosoziale Problemlagen auf. Im Saarland keine Rolle spielen traditionelle Geschlechterrollen, kulturelle Prägungen – und fehlende Betreuungsangebot. Somit zeigt auch die negativ Auswahl, dass die Betreuung sehr gut funktioniert und erheblich zur Integration den Arbeitsmarkt beiträgt. Das Saarland ist in dieser Hinsicht auch sehr homogen und verfügt nur über geringe Unterschiede bezüglich der Vermittlungshemmnisse zwischen den einzelnen Kreisen.

Trotz der Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme am Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ gibt es nicht nur bezüglich der Hemmnisse, sondern auch bei den eingesetzten Maßnahmen und Instrumente wenig Unterschiede (Abbildung 5.4). Neben den „klassischen“ Instrumenten, den betrieblichen Trainingsmaßnahmen und den Mobilitätshilfen kommt in allen sechs TdGs das gesetzlich neu ausgestaltete Instrument der Lohnsubvention zum Einsatz. Allerdings gibt es hier erhebliche Unterschiede im Umfang des Instrumenteneinsatzes, was nicht nur der Zugehörigkeit zu Pakten geschuldet ist, sondern auch der Größe der TdGs und der Zielgruppe.

Auffällig ist, dass bestimmte Instrumente in den beiden ARGEn, die sich (bisher) nicht an der Perspektive 50plus beteiligt haben, kaum zum Einsatz kommen. Dies sind: Profiling, Coaching, Bewerbungstraining, Existenzgründungsförderungen und Schuldnerberatungen. Mit anderen Worten: gerade die Maßnahmen der Vermittlung, die sich als besonders effektiv bewährt haben, sind im Regelbetrieb mangels Personal und Zeitspielräumen nicht einsetzbar. Allein daran lässt sich erkennen, dass bezogen auf die Vermittlung von LZA das Programm durchaus einen Nutzen hat und eine deutlich bessere Vermittlung garantiert.

Gravierende Unterschiede zwischen den Kreisen im Pakt Rheinland-Pfalz Saarland und St Wendel im Offenbacher Pakt ProArbeit 50+ treten nicht auf, vermutlich weil in St. Wendel die Paktarbeit noch in einer frühen Phase ist. Es sind vielmehr vereinzelte TdGs, welche bestimmte Themen nicht so wichtig nehmen und dementsprechend bestimmte Aktivitäten seltener einsetzen (besonders die Arbeitsgelegenheitsentschädigung und die psychosoziale Beratung).

Abbildung 5.4: Bedeutungsvolle Instrumente und Maßnahmen in saarländischen Kreisen

Instrument/Maßnahme	Hohe Bedeutung in...		
	Rheinland-Pfalz-Saar	St. Wendel	Nicht Pakt Mitgliedern
Finanzielle arbeitgeberseitige Anreize (EGZ u.ä)	Green	Green	Green
Betriebspraktika/betriebliche Trainingsmaßnahmen	Green	Green	Green
Förderung der Aufnahme einer Beschäftigung, insbesondere Mobilitätshilfen	Green	Green	Green
Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE)	Yellow	Red	Green
Eignungsfeststellungsmaßnahmen (inkl. Profiling/Assessment Center)	Green	Green	Red
Bewerbungstraining	Green	Green	Red
Förderung der beruflichen Weiterbildung bzw. der beruflichen Qualifikation	Yellow	Green	Yellow
Existenzgründerförderung (z.B. Einstiegsgeld)	Yellow	Green	Red
Individuelles begleitendes Coaching	Yellow	Green	Red
Schuldnerberatung	Yellow	Green	Red
Psychosoziale Betreuung	Yellow	Red	Yellow

Quelle: Eigene Erhebungen bei den TdGs

6 Schlussfolgerungen aus der Perspektive des demographischen Wandels

6.1 Schlussfolgerungen für die Bundesebene

Die Erfahrungen mit ‚Perspektive 50plus‘ zeigen, dass nicht Innovationen auf der Maßnahmenebene entscheidend für die erfolgreiche Aktivierung und Arbeitsmarktintegration einer schwierigen Zielgruppe sind. Wesentlich sind die Intensität der Betreuung und die Freiheit beim Einsatz der gewählten Instrumente. Ebenso entscheidend ist der intensive Kontakt zu Arbeitgebern. Beides erfordert ausreichend Personal bei den TdG, die nur so ihre wichtigste Aufgabe, die schnelle und passgenaue Besetzung von Stellen, adäquat erfüllen können. Die Steuerung über Zielvereinbarungen mit ergebnisabhängiger Mittelzuweisung hat sich im Programm bewährt. Die politisch vorgegebenen Ziele werden in großem Umfang erreicht. Allerdings sind die politischen Ziele so gesteckt,

dass damit insgesamt betrachtet kaum Probleme gelöst werden. Eine umfassende Aktivierung der älteren LZA erhöht nur das Angebot auf einem Arbeitsmarkt, der ohnehin durch ein Überangebot an Arbeitskräften und vielfach nicht existenzsichernde Löhne gekennzeichnet ist.

Im Hinblick auf die Folgen des demographischen Wandels wäre eine Konzentration auf die Vermittlungshemmnisse von Älteren mit tatsächlich interessanten Qualifikationen und Berufserfahrungen anzuraten sowie auf die Einsatzmöglichkeiten der Motivierten und Gesünderen. Die derzeitige Programmpraxis führt mit einer Ausrichtung auf die Masse der Betroffenen und der umfangreichen Anwendung von LKZ dazu, dass viel Geld in die (Re-) Integration Älterer und gleichzeitig in die Verdrängung jüngerer gering Qualifizierter investiert wird. Noch dazu ist nicht absehbar, dass die im Programm erprobten Maßnahmen und Konzepte in den Regelbetrieb übernommen werden (können). Gerade in der derzeitigen Situation knapper staatlicher Mittel und einer schwierigen wirtschaftlichen Lage, wäre eine klare Prioritätensetzung auf den Regelbetrieb wichtig. Jeder Euro der in ein Programm investiert wird, geht dem normalen Betrieb zunächst verloren und Programme sind zusätzlich mit hohen Implementationskosten verbunden. Außerdem ist die Aufspaltung des Personals in ‚Normalvermittler‘ und Projekt-Teamangehörige mit wesentlich besseren Arbeitsmöglichkeiten dem Betriebsklima in den Grundsicherungsstellen nicht zuträglich.

Programme haben nur solange ihre Berechtigung, wie sie in einer Experimentierphase neue Instrumente und Maßnahmen erproben, sie sozusagen zur „Serienreife“ bringen. Das Erfolgsrezept von ‚Perspektive 50plus‘ scheint durchaus geeignet, auf den Regelbetrieb der TdG übertragen zu werden – für diese wie für andere Zielgruppen. Eine Steuerung über tatsächliche Zielvereinbarungen kann auch im Regelbetrieb umgesetzt werden. Sie müsste nur differenziert genug sein, d.h. nicht auf die bloße Masse der Vermittlungen ausgerichtet. Insbesondere Auswüchse bei der Anwendung von LKZ gilt es hier zu vermeiden und es müssten klare Schwerpunkte in Bezug auf die Zielgruppen gesetzt werden. Mit freier verfügbaren Mitteln anstelle des streng geregelten Einsatzes des Standardinstrumentariums könnte dann – bei einer angemessenen Betreuungsrelation – ein wirklich bedarfsbezogener Einsatz von Aktivierungs- und Integrationsinstrumenten erfolgen. Die zahlreichen erfolglosen Maßnahmekarrieren unter Langzeitarbeitslosen deuten klar darauf hin, dass schlechte Betreuungsbedingungen zu ineffektivem Instrumenteneinsatz führen. Den Kosten für zusätzliches Personal würde daher nicht nur der Nutzen einer besseren, d.h. passgenaueren, Vermittlungstätigkeit gegenüber stehen. Es erscheint nahe liegend, dass auch erhebliche Einsparungen bei den Maßnahmekosten erzielt werden könnten.

Dies gilt aber vor allem mit dem Blick auf den Vermittlungserfolg und nicht unter dem Gesichtspunkt des demographischen Alterungsprozesses. Hier ist der ganze politische Grundgedanke (angefangen von dem EU Ziel zur Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer bis hin zur Konzentration auf ältere Langzeitarbeitslose) falsch. Durch die Konzentration auf die Beschäftigungsquote einer bestimmten Zielgruppe können weder die Sozialsysteme stabilisiert noch die Probleme des demographischen Wandels bewältigt werden. Dies kann nur durch eine Erhöhung der Beschäftigungsquote oder des Arbeitsvolumens insgesamt erreicht werden, d.h. integrierte Ansätze sind Sonderlösungen für einzelne Zielgruppen vorzuziehen. Unter demographischen Gesichtspunkten wäre es viel besser, sich auf die Beschleunigung der Stellenbesetzung zu konzentrieren, welche – wie auch Perspektive50plus zeigt – durch die Passgenauigkeit der Vermittlung erreicht werden kann. Dabei muss die Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Zentrum stehen und Mini- oder Midi-Jobs als Ausnahme und Notlösung für bestimmte Klientel angesehen werden. Ziel sollte es zudem sein, solche prekäre Beschäftigung sukzessive (wieder) in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu überführen und nicht durch Subventionen zu ihrer Verfestigung beizutragen.

Die Dezentralisierung ist grundsätzlich richtig. Generell gilt, dass die guten und engagierten Verantwortlichen bei den ARGEn recht genau wissen, was zu tun ist und dies im Rahmen ihrer Möglichkeiten umzusetzen versuchen. Sie werden durch politische Vorgaben auf der Bundesebene eher behindert. In diesem Sinne fördert Perspektive 50plus z.B. den Tunnelblick auf eine bestimmte Klientel und hat mit der Festlegung auf das Vermittlungsziel Schwervermittelbarer lokal eher neue Probleme geschaffen. Auf der anderen Seite braucht eine demographieorientierte Politik durchaus Vorgaben, die sich an den Problemen des Alterungsprozesses ausrichten. Dies tun die Vorgaben von Perspektive 50plus explizit nicht. Entsprechend hat das Bundesprogramm die Aktivitäten auf lokaler Ebene – trotz großer Freiheiten zu Beginn – spätestens ab der zweiten Phase eher von den Problemen zukünftiger Arbeitsmärkte weg auf die aktuellen Schwierigkeiten gelenkt.

Der Paktgedanke ist als integriertes Konzept generell gut, weil er auf regionaler Ebene die Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbände sowie die Bildungsträger und andere relevante Akteure mit einbezieht. Dies ist kein zielgruppenspezifischer Ansatz, sondern sollte als Grundelement zu einer demographieorientierten Politik gehören. Es gibt keinen Grund, den Pakt ausschließlich älteren vorzubehalten und nicht die gesamte Arbeitsvermittlung auf diese Struktur hin auszurichten.

Perspektive 50plus macht die Gefahren einer „Programmwirtschaft“ deutlich. Indem bestimmte Vorgaben – hier die Orientierung am Vermittlungsziel –

die Diskriminierung anderer Gruppen fördert, reproduziert das Programm mittelfristig gesehen seinen Bedarf selbst. Außerdem geht die Durchführung von Sonderprogrammen zulasten des Regelbetriebs, so dass entsprechend der Programmziele immer neue Verfahren für bestimmte Teilgruppen erprobt, dann aber nicht auf Dauer gestellt werden können. Es muss dementsprechend bei den Innovationen, die im Rahmen von Bundesprogrammen darauf geachtet werden, dass die erfolgreichen und bewährten Vorgehensweisen auf Dauer zu stellen sind. Bei Perspektive 50plus bedeutet dies neben der Umsetzung des Paktgedankens für die gesamte Arbeitsmarktpolitik, dass vor allem die intensive Betreuung mittels Coaching Verfahren und die aktive Vermittlung durch ein Makeln zwischen Arbeitgebern und den betroffenen Arbeitnehmern zum Standard erhoben werden. Hier bedarf es dringend einer Aufstockung des Personals bei den ARGE n. Die zusätzlichen Kosten werden – wie die Erfahrungen in der Perspektive 50plus, aber auch in anderen Programmen und anderen Ländern zeigen – schnell durch die Vermittlungserfolge kompensiert. Statt teurer Subventionen von Arbeitsplätzen mit zweifelhaften Erfolgen (aufgrund der nachgewiesenen Nebenwirkungen einer solchen Vorgehensweise) besteht hier eine einfache und nachweislich wirksame Möglichkeit, viele Matchingprobleme zielgerichteter, effektiver und effizienter als bisher anzugehen.

6.2 Schlussfolgerungen zum Pakt und zu den Maßnahmen

Angesichts einiger Schwächen kann den saarländischen TdGs nicht geraten werden, unter den jetzigen Bedingungen dem Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ beizutreten. Insbesondere der Umgang mit den LKZ scheint problematisch, speziell da Mitnahme- und Drehtüreffekte nicht ausreichend genug überwacht werden. Hier wäre zumindest ein genaues Controlling wie in anderen Pakten notwendig. Generell ist die Wirksamkeit von LKZ in Frage zu stellen, da es keine ausreichenden Belege für deren Wirksamkeit gibt. Und eine offensive Werbung mit dieser Fördermöglichkeit, wie im Regionalpakt „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ üblich, weckt Begehrlichkeiten und verführt zur Ressourcenverschwendung.

Das größte Problem ist aber die besondere Ausrichtung des Regionalpaktes „Perspektive 50plus Rheinland-Pfalz-Saarland“ auf den schnellen Vermittlungserfolg. Dies ist zwar für den saarländischen Arbeitsmarkt heute angesichts der großen Zahl gering qualifizierter LZA eine spürbare Entlastung, nicht jedoch für die zukünftigen Arbeitsmärkte, die sich nicht durch einen Überschuss an gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen, sondern durch den generellen Mangel an Fachkräften auszeichnen werden. Hier kann man allerdings aus dem

Förderprogramm und den gemachten Erfahrungen durchaus einiges lernen: eine intensive Betreuung mit Profiling und Coaching ist für die schnelle und passgenaue Vermittlung von zentraler Bedeutung. Die Klientel darf dann aber nicht aus geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen bestehen.

Angesichts der extensiven und erfolgreichen Vermittlung von älteren LZA, die aus der Konstruktion heraus eine Eigendynamik in Richtung Selbsterhalt hat und gleichzeitig die Stigmatisierung älterer LZA verfestigt, ist ein Umdenken erforderlich. Die Vermittlung älterer Arbeitsloser darf nicht noch stärker das Image einer „Resterampe“ (billige Arbeitskräfte, die man für wenig Geld bekommt) erhalten, der man nur gegen LKZ Arbeitskräfte abnimmt. Die höherwertigen Jobs (z.B. im benachbarten Luxemburg) bleiben gegenwärtig den über 50jährigen verschlossen, was dringend geändert werden sollte.

Fehlende Qualifizierungen verhindern eine Bearbeitung des Fachkräftemangels und erfordern einen besonders hohen Vermittlungsaufwand. Die Auslagerung an VZ ist eine Lösung, die aber durchaus auch Nachteile hat. Der Wunsch mancher TdGs, hier die Dinge in der eigenen Hand zu behalten, ist verständlich und sollte im Regionalpakt „Rheinland-Pfalz Saarland“ ermöglicht werden. Etwas mehr Flexibilität würde generell dem Pakt gut tun und die Experimentierfreude widerbeleben. Hierfür sollte – ähnlich wie im Offenbacher Pakt – Raum sein (inklusive des notwendigen Austauschs über die Wirkungen von Innovationen).

6.3 Schlussfolgerungen für eine demographieorientierte Politik im Saarland

Der zukünftige Arbeitsmarkt im Saarland wird besonders schnell durch die Auswirkungen des Alterungsprozesses geprägt sein. Aus diesem Grund braucht das Saarland viel eher als andere Bundesländer eine Umschalten auf eine demographieorientierte Politik. Eine solche Politik muss a) die Beschäftigung älterer Erwerbspersonen durch den altersgerechten Umbau von Arbeitsplätzen sichern, b) passgenaue Qualifizierungen für den Zukunftsbedarf am Arbeitsmarkt – auch, aber nicht nur für Langzeitarbeitslose, auch, aber nicht nur für Ältere Erwerbspersonen, c) eine schnelle und passgenaue Vermittlung auf der Grundlage einer intensiven Betreuung und d) eine Verbesserung der Wiederbeschäftigungschancen von am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen. Auch hier ist eine Beschränkung auf Ältere in Verbindung mit LKZ nur bedingt zielführend und dieses Instrument muss sorgsamer und mit mehr Bedacht eingeführt werden.

Bezüglich der Instrumente ist festzuhalten, dass bisher ausschließlich der Erfolg der Betreuung belegbar gewesen ist. Insbesondere die zweifelhaften (weil

sehr kurzfristigen) Erfolge müssen mit den Kosten und ggf. langfristig negativen Nebenwirkungen in Bezug gesetzt werden. Zu kontrollieren sind vor allem Mitnahmeeffekte, die z.B. durch einen Ersatz regulärer durch subventionierte Arbeitskräfte entstehen können. Dies lässt sich – so die Erfahrung aus anderen Pakten – relativ einfach kontrollieren. Auch Drehtüreffekte, d.h. die wiederholte Entlassung und Einstellung ein und derselben Person lassen sich relativ einfach aufzeigen und kontrollieren. Hier sollten die saarländischen TdGs von sich aus tätig werden.

Die Zuordnung der saarländischen TdGs zu zwei unterschiedlichen Pakten (eventuell sogar dreier, wenn sich die beiden fehlenden auch noch zu einer Teilnahme in einem dritten Pakt entschließen würden) ist nicht prinzipiell negativ zu sehen: die unterschiedlichen Paktmodelle und die damit gemachten Erfahrungen können sich gut gegenseitig befruchten. Eine Vereinheitlichung unter Zwang ist nicht notwendig

Schließlich ist zu beachten, dass eine demographieorientierte Politik mehr braucht als nur eine altersbezogen abgrenzbare Zielgruppe. Sie muss die Wechselwirkungen zwischen den Zielgruppen über lange Zeiträume mit berechnen und entsprechende Prognosen wagen. Es bedarf mit anderen Worten eines integrierten Konzepts, welches verschiedene Akteure für die gemeinsame Sache an einen Tisch bringt. Das Paktkonzept stellt hier eine gute Grundlage dar und sollte weiter verfolgt werden, es muss aber stärker als bisher einer demographieorientierten Politik und nicht den aktuellen Problemlagen verpflichtet werden.

Literatur

- Adamy, Wilhelm (22.11.2007): Initiative 50plus. Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand (Berlin). Online verfügbar unter http://www.dgb.de/themen/demografischer_wandel/50plus/index_html, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Agentur für Arbeit Saarland / ARGEn (2009): Arbeitsmarktprogramm für das Jahr 2009 der Agentur für Arbeit Saarland und der ARGEn im Saarland.
- Akca, Selda (2007): Evaluation des Projektes GENERATION+ der QuaBeD gGmbH. Endbericht. Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin (Herdecke).
- Aktivierungs- und Integrationsstatistik der GSUB (2009), Aktivierungs- und Integrationsstatistiken des Bundesprogramms Perspektive 50plus für die erste Programmphase (2005-2007), für 2008 und für 2009.

- Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Bericht an die Regierung des Saarlandes. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Gute Arbeit für das Saarland! Saarbrücken.
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.) (2004): Bericht an die Regierung des Saarlandes 2004. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Demographische Herausforderungen für den saarländischen Arbeitsmarkt. Saarbrücken.
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.) (2007): Bericht an die Regierung Bericht an die Regierung des Saarlandes 2007. Zur wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schwerpunktthema: Standortvorteil Arbeitnehmer! Saarbrücken.
- Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.) (10. April 2008): Arbeitsmarkt im Aufschwung? Statistische Fakten zur Quantität und Qualität der neuen Arbeitsplätze im Saarland. Saarbrücken. Online verfügbar unter http://www.arbeitskammer.de/common/repo/tmp/1268816896.RBYJFDGQFDIBXCNMAXOCLGWMIQIPPTDU/28354_Arbeitsmarkt_im_Aufschwung.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Arlt, Andrea; Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2009): Nicht alles ist Konjunktur. Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt. (IAB-Kurzbericht, 16/2009).
- Autorengemeinschaft (2004), Die Wirkungen von Hartz I und Hartz II. In: Bundesarbeitsblatt, H. 4, S. 7-9.
- Bach, Hans-Uwe / Hermann Gartner / Sabine Klinger / Thomas Rothe und Eugen Spitznagel (2009), Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine Darstellung der Methode auf der Basis der Sommerprognose 2008. In: IAB-Kurzbericht 5/2009.
- Bach, Hans-Uwe / Markus Hummel / Sabine Klinger / Eugen Spitznagel und Gerd Zika (2009a), Arbeitsmarkt Projektion 2010. Die Krise wird deutliche Spuren hinterlassen. In: IAB-Kurzbericht 20/2009.
- Bach, Hans-Uwe / Crimmann, Andreas / Spitznagel, Eugen / Wießner, Frank (2009b), Kurzarbeit: Atempause in der Krise. In: IAB-Forum, Spezial, S. 52-63.
- Bach, Hans-Uwe (2006), Aktuelle Arbeitsmarktpolitik für Ältere – ist ein Paradigmenwechsel schon erkennbar? In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 74-77.
- Bannwitz, Johannes (2008), Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3. (Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, 104), Bonn.
- Becker, Fred G. / Bobrichtchev, Roman / Henseler, Natascha (2004), Ältere Arbeitnehmer und alternde Belegschaften: eine empirische Studie bei den

- 100 größten deutschen Unternehmen. (Universität Bielefeld, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Diskussionspapier, 526), Bielefeld.
- Beer, Doris (2008), Initiative für ältere Langzeitarbeitslose in NRW. Abschlussbericht. (Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung. Arbeitspapiere, 26), Bottrop.
- Bellmann, Lutz / Bogai, Dieter (2000), Aktive Arbeitsmarktpolitik für Ältere. In: Arbeit und Beruf, Jg. 51, H. 4, S. 106-108.
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2004a), Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung. In: G. Schmid, M. Gangl & P. Kupka (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel. Empirische Analysen, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 286), Nürnberg, S. 19-35.
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute (2004b), Betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Arbeit und Beruf, Jg. 55, H. 1, S. 9-10.
- Bellmann, Lutz / Dietz, Martin / Walwei, Ulrich (2006), Arbeitsmarktpolitik für Ältere. Handlungsbedarf – Instrumente – Perspektiven. In: J. U. Prager & A. Schleiter (Hrsg.), Länger leben, arbeiten und sich engagieren. Chancen werteschafter Beschäftigung bis ins Alter, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 69-84.
- Bellmann, Lutz / Stegmaier, Jens (2006), Betriebliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer/innen. Der Einfluss betrieblicher Sichtweisen und struktureller Bedingungen. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Jg. 29, H. 3, S. 29-40.
- Bellmann, Lutz / Stegmaier, Jens (2007), IAB-Befragung zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland: Ältere werden bei Einstellungen erheblich benachteiligt – wenig betriebliche Aktivitäten zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Jg. 56, H. 5, S. 189-193.
- Bellmann, Lutz / Hilpert, Markus / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen (2003), Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 133–148.
- Berkels, Hilke (23.06.2006): Regionale Unterschiede und besondere Branchen für die Beschäftigung Älterer. Beschäftigungschancen für Ältere aus der Perspektive von Betrieben und Arbeitnehmern/innen. Veranstaltung vom 23.06.2006, aus der Reihe „Jahrestreffen des Bundesprogramms Perspektive 50plus“. Berlin. Veranstalter: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter http://www.perspektive50plus.de/content/e1053/e3424/Vortrag_FrauBerkels.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.

- Bernhard, Sarah / Brussig, Martin / Gartner, Hermann / Stephan, Gesine (2008): Geförderte haben die besseren Arbeitsmarktchancen. Eingliederungszuschüsse für ALG-II-Bezieher. (IAB-Kurzbericht, 12/2008).
- Bernhard, Sarah / Brussig, Martin / Jaenichen, Ursula / Zwick, Thomas (2007), Entgeltsicherung: Ein Kombilohn für Ältere. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 68-72.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2007a): Länderanalyse Deutschland. Ein Baustein aus dem Demographiemonitor. Online verfügbar unter http://www.demographie-monitor.de/Downloads/Berichte_Bund_Laender/Deutschland.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2007b): Länderanalyse Rheinland-Pfalz. Ein Baustein aus dem Demographiemonitor. Online verfügbar unter http://www.demographie-monitor.de/Downloads/Berichte_Bund_Laender/RP.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2007c): Länderanalyse Saarland. Ein Baustein aus dem Demographiemonitor. Online verfügbar unter <http://www.bertelsmannstiftung.de/verlag>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bieber, Daniel (2008): Grundlagen des Demografiediskurses – eine kritische Würdigung. Projekt: Perspektiven auf den demografischen Wandel. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Saarbrücken). Online verfügbar unter http://www.iso-institut.de/download/Grundlagen_des_Demografiediskurses08-05-05.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bockmann, Bernhard / Zwick, Thomas (2004), Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 37, H. 1, S. 53-63.
- Böckler, Michael / Krone, Sirikit / Langer, Dirk (2008): BEST AGER – Gelsenkirchener Beschäftigungspakt für Ältere * Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur ersten Programmphase (Berichtszeitraum 01.12.2005 - 29.02.2008). Gelsenkirchen.
- Bogai, Dieter (2001), Arbeitsmarktpolitik für ältere Erwerbspersonen in den neunziger Jahren. In: C. Barkholdt (Hrsg.), Prekärer Übergang in den Ruhestand. Handlungsbedarf aus arbeitsmarktpolitischer, rentenrechtlicher und betrieblicher Perspektive, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 39-72.
- Brauer, Kai (2009): „Er ging nicht in eine Berufsunfähigkeitsrente, er konnte einfach nicht mehr“. Perspektiven von Älteren in deutschen Unternehmen. In: Brauer, Kai; Korge, Gabriele (Hg.): Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Alter(n) und Gesellschaft, 18), S. 87–113.

- Brauer, Kai; Höhre, Carsten (2009): Auswahlmöglichkeiten schaffen: Diversität im Beschäftigungspakt Kassel. In: Brauer, Kai; Korge, Gabriele (Hg.): *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Alter(n) und Gesellschaft, 18), S. 343–355.
- Brauer, Kai; Korge, Gabriele (2009): „Perspektive 50plus“: Arbeitsmarktintegration Älterer als sozialpolitische Gestaltungs- und wissenschaftliche Forschungsaufgabe. Eine Einleitung. In: Brauer, Kai; Korge, Gabriele (Hg.): *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Alter(n) und Gesellschaft, 18), S. 9–21.
- Brauer, Kai; Korge, Gabriele (Hg.) (2009): *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Alter(n) und Gesellschaft, 18).
- Bräuninger, Dieter (2005), Mehr Beschäftigung für ältere Arbeitskräfte – wider Arbeitslosigkeit und Frührente. (Deutsche Bank Research. Aktuelle Themen, 328), Frankfurt am Main.
- Bräuninger, Michael; Stiller, Silvia (2007): Fit für die Zukunft? Die Bundesländer im Vergleich. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 87, H. 5, S. 329–332.
- Busch, Rolf (Hrsg.) (2004), *Alternsmanagement im Betrieb: ältere Arbeitnehmer – zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit*. (Forschung und Weiterbildung für die betriebliche Praxis, 23), München u.a.: Hampp.
- Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver/ Stegmann, Tim (2008): *Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch mit 50plus – ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ für ältere Langzeitarbeitslose*. (IAQ-Report, 2008-03), Duisburg u.a.
- Brussig, Martin (2005), *Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002*. (Altersübergangs-Report, 2005-02), Gelsenkirchen.
- Brussig, Martin / Schweer, Oliver (2006), *Neue arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere: Lehren aus der Hartz-Evaluation*. In: *Institut Arbeit und Technik*, Gelsenkirchen (Hrsg.), Institut Arbeit und Technik. Jahrbuch 2006, Gelsenkirchen, S. 41-54.
- Brussig, Martin / Knuth, Matthias / Schweer, Oliver (2006), *Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitslose * Erfahrungen mit „Entgeltsicherung“ und „Beitragsbonus“*. (IAT-Report, 2006-02), Gelsenkirchen.
- Brussig, Martin (2005): *Die „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“: Betriebe und die Beschäftigung Älterer im Lichte des IAB-Betriebspanels 2002*. Her-

- ausgegeben von Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen), Hans Böckler Stiftung (Düsseldorf). (Altersübergangsreport, 2005-02).
- Brussig, Martin (2009): Neueinstellungen von Älteren: Keine Ausnahme, aber auch noch keine Normalität. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen), Hans Böckler Stiftung (Düsseldorf). (Altersübergangsreport, 2009-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2009/2009-01/auem2009-01.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Brussig, Martin; Wojtkowski, Sascha (2008): Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung: Aktuelle demographische Veränderungen geben Rückenwind. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen), Hans Böckler Stiftung (Düsseldorf). (Altersübergangsreport, 2008-01). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2008/2008-01/auem2008-01.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt im Februar 2009. Presse Info 32/09 vom 26.02.2009. Online verfügbar unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_172364/Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/A01-Allgemein-Info/Presse/2009/3209-AM-Bericht,mode=print.html, zuletzt geprüft am 19.03.2010.
- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt nach Kreisen im Saarland im August 2009. Presse Info 108/09 vom 01.09.2009. Online verfügbar unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_172364/Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/A01-Allgemein-Info/Presse/2009/10809-AM-Bericht,mode=print.html, zuletzt geprüft am 19.03.2009.
- Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt nach Kreisen im Saarland im Februar 2010. Presse Info 28/10 vom 25.02.2010. Online verfügbar unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_172364/Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/A01-Allgemein-Info/Presse/2010/2810-AM-Bericht,mode=print.html.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2010): Der Arbeitsmarkt im Agenturbezirk Saarland. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/08-Zahlen/Arbeitsmarktdaten-nach-Kreisen.pdf>, zuletzt aktualisiert am 2010, zuletzt geprüft am 19.03.2010.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2010): Strukturindikatoren des regionalen Arbeitsmarktes. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/08Zahlen/Strukturindikatoren.pdf>, zuletzt geprüft am 19.03.2010.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2010): Überblick: Strukturdaten. Agentur für Arbeit Saarland. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/>

- Dienststellen/RD-RPS/Saarbruecken/AA/08-Zahlen/Datenblatt.pdf, zuletzt geprüft am 19.03.2010.
- Der Demograf – Ausgangsszenarien (2010). Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Berlin). Online verfügbar unter <http://www.der-demograf.de/index.php?id=58>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2007): Gute Ausichten für Ältere. Erfolgreiche Wege in den Arbeitsmarkt. Broschüre zu Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2008): Gute Ausichten für Ältere. Erfolgreiche Wege in den Arbeitsmarkt. Broschüre zu Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2005): Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für die betriebliche Personalarbeit. Bonn, Berlin.
- Büttner, Renate; Knuth; Schweer, Oliver; Stegmann, Tim; Wojtkowski, Sascha (2006): Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Erster Zwischenbericht. Institut Arbeit und Technik (Gelsenkirchen). Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Neuffer, Stefanie; Neukirch, Sabine; Schweer, Oliver; Stegmann Tim (2007c): Evaluation der ersten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (2005 – 2007). Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen).
- Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Schweer, Oliver; Stegmann Tim (2008): Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch mit 50plus. Ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ für ältere Langzeitarbeitslose. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen). (IAQ-Report, 2008-03). Online verfügbar unter http://www.perspektive50plus.de/veroeffentlichungen/e8561/e9320/IAQ-P50plus_report2008-03.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Schweer, Oliver; Stegmann Tim; Wojtkowski, Sascha (2007a): Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Zweiter Zwischenbericht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen).
- Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Schweer, Oliver; Stegmann Tim; Wojtkowski, Sascha (2007b): Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“. Anhang zu zweiten Zwischenbericht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen).

- Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Schweer, Oliver Stegmann Tim; Boockmann, Bernhard; Dann, Sabine (2009b): Evaluation der zweiten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. Anhang zum ersten Zwischenbericht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen).
- Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Schweer, Oliver Stegmann Tim; Boockmann, Bernhard; Dann, Sabine (2009a): Evaluation der zweiten Phase des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. Erster Zwischenbericht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen).
- Caliendo, Marco / Viktor Steiner (2005), Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland. Bestandsaufnahme und Bewertung der mikroökonomischen Evaluationsergebnisse, Berlin: DIW (Discussion Paper 515).
- CDU Saar (o.J.): Indikatoren für eine erfolgreiche Politik im Saarland. Online verfügbar unter <http://www.cdu-saar.de/downloads/81423.pdf>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Cornetz, Wolfgang (2007): Strukturwandel im Saarland – Chancen für ältere Arbeitskräfte? Impulsreferat zur Vorstellung des Forschungsprojekts der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt. 8. Beiratssymposium der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes vom 23. November 2007. Veranstaltung vom 2007. Saarbrücken. Online verfügbar unter http://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/extranet_uds/campus/struktur/sonstig/KoWA/beirat/2007-11-vortrag-cornetz.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Dahlbeck, Elke / Cirkel, Michael (2004), Arbeitsmarktlage Älterer und Beschäftigungspotentiale für Ältere. Endbericht des Teilprojektes „Lebensqualität im Alter – ein Arbeitsfeld für ältere Arbeitslose?“ im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“. Gelsenkirchen.
- Dauth, Wolfgang; Hirschenauer, Franziska; Rüb, Felix: Vergleichstypen 2008. Neufassung der SGB-III-Typisierung. (IAB-Forschungsbericht, 08/2008).
- Demographiemonitor (2010). Version 1.1. Bertelsmann Stiftung (Gütersloh). Online verfügbar unter <http://www.demographie-monitor.de/>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Des Ministerium für Justiz, Arbeit Gesundheit und Soziales Saarlandes (24.09.2007): Regionaler Beschäftigungspakt für Ältere im Saarland. Saarbrücken.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) – Bundesvorstand (Hg.) (2008): Strukturdaten zum Arbeitsmarkt für Ältere 2007/2008. Online verfügbar unter http://www.dgb.de/themen/demografischer_wandel/dokumente/strukturdaten.pdf/, zuletzt geprüft am 13.03.2010.

- Deutschland.: Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland (2008). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Dietz, Martin / Gartner, Hermann / Koch, Susanne / Walwei, Ulrich (2006), Kombilohn für ältere Arbeitslose: Maßgeschneidert ist besser als von der Stange. (IAB-Kurzbericht, 18/2006), Nürnberg.
- Dietz, Martin / Gartner, Hermann / Koch, Susanne / Walwei, Ulrich (2006a): Arbeitsmarktpolitik für Ältere – Neue Anreize für mehr Beschäftigung. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 78-83.
- Dietz, Martin / Walwei, Ulrich (2007), Ältere Arbeitnehmer: Problemgruppe oder Hoffnungsträger für den Arbeitsmarkt? In: Universität Erlangen, Nürnberg (Hrsg.), Exchange. internationale Konferenz Transnationaler Austausch über aktives Altern, 6. Juli 2007 in Nürnberg, Nürnberg.
- Dietz, Martin / Klinger, Sabine / Stephan, Gesine / Walwei, Ulrich / Wolff, Joachim / Wübbecke, Christina (2008), Jüngste Arbeitsmarktreformen: Schöne Aussichten für ältere Arbeitnehmer? In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 70-75.
- Distelkamp, Martin / Thomas Drosdowski / Oliver Ludewig und Anne Otto (2008), Beschäftigungsprojektion Rheinland-Pfalz und Saarland, IAB-Regional 1/2008.
- Ertl, Dagmar (2008), Zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit im Saarland. Neue Beschäftigungsformen auf dem Vormarsch. In: Statistisches Quartalsheft Saarland IV/2008.
- Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. (IAB-Forschungsbericht, 3/2008)
- Frei, Marek (2008), (Keine) Chance für Bewerber ab 50? Das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen. Bottrop: GIB.
- Freiling, Thomas; Hammer, Veronika (2006): Qualifizierung älterer Arbeitsloser – Besonderheiten, Strategien, Umsetzungsbeispiele aus dem Pakt50 für Nürnberg. Praxisbericht. In: bildungsforschung, Jg. 3, H. 2, S. 1–11.
- Frerichs, Frerich (2008), Demografischer Wandel und Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer/innen: das Vereinigte Königreich, Japan und Deutschland im Wohlfahrtsstaatsvergleich. (Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, 59), Berlin: Lit Verlag.
- Frosch, Katharina (2007), Einfluss soziodemographischer Faktoren und der Erwerbsbiographie auf die Reintegration von Arbeitssuchenden: Schlechte Chancen ab Alter 50? Rostock: Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels (Diskussionspapier Nr. 11).
- Fuchs, Johann (2002), Erwerbspotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg., 2002), IAB-Kompen-

- dium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 79-94.
- Galiläer, Lutz (2007): Potenziale für Geringqualifizierte im Niedriglohnssektor. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH (Nürnberg). Online verfügbar unter http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Ringvorlesung/ringvorlesung_PotenzialefrGeringqualifizierteimNiedriglohnssektor.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Grewer, Hans Günter (2004): Einstellungsverhalten und personalpolitische Strategien in saarländischen Unternehmen und Gebietskörperschaften. Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen im Jahr 2003. Abschlussbericht. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (Saarbrücken).
- Günther, Martin (2008), Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt. (Rosa-Luxemburg-Stiftung. Manuskripte, 74), Berlin: Dietz.
- Hesse, Wolf-Ekkehard (2007), Demografischer Wandel verstärkt Fach- und Führungskräfte­mangel: Personalentwicklungs- und Weiterbildungskonzepte für Ältere in der mittelständischen Wirtschaft. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 56, H. 12, S. 309-315.
- Huber, Andreas / Kräußlich, Bernhard / Staudinger, Thomas (2007), Erwerbsschancen für Ältere? * Probleme – Handlungsmöglichkeiten – Perspektiven. Augsburg.
- Hujer, Reinhard / Caliendo, Marco / Radic, D. (2001), Estimating the Effects of Wage Subsidies on the Labour Demand in West-Germany Using the IAB Establishment Panel, in: ifo-studien, 47 (2), S. 163-199.
- „Perspektive 50plus“ bietet finanzielle Anreize für Unternehmen. Informationen für Handwerksbetriebe: Ansprechpartner zu „Perspektive 50plus“ im Saarland. HWK des Saarlandes. Online verfügbar unter <http://www.handwerksblatt.de/>, zuletzt geprüft am 25.04.2009.
- IHK Saarland (Hg.) (2007): Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich? Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. Saarbrücken.
- IHK Saarland (2007): Teil I: Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich? In: IHK Saarland (Hg.): Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich? Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. Saarbrücken, S. 5-21.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (Hg.) (2006a): Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion. Zweites Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020. Saarbrücken.

- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (Hg.) (2006b): Demographische Entwicklung - Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsmarkt in der Großregion. Dokumentation zum zweiten Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle 19. Januar 2006 in Luxemburg.
- Jakob, Johannes; Kolf, Ingo (2007): Die „Initiative 50plus“ der Bundesregierung: Nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Mehr Beschäftigung für Ältere? In: Soziale Sicherheit - Zeitschrift für Arbeit und Soziales, H. 4, S. 125–130.
- JobAgentur EN (o.J.): Gesundheitsförderung in der JobOffensive 50+. Präsentation zum Stand der Gesundheitsprojekte des „Beschäftigungspakt für Ältere - JobOffensive 50plus“. Online verfügbar unter http://www.joboffensive50plus.de/uploads/media/Gesundheit_Status_Quo.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2020.
- Kaltenborn, Bruno; Kolerus, Annegret; Titova, Nadiya; Wielage, Nina (2008): Lokale Arbeitsmarktstrategien im SGB II. Berlin. (Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung, 32).
- Kastner, Michael (2007): Perspektive 50+. Unternehmen unter dem Aspekt älter werdender Belegschaften. Vortrag auf der Tagung der JobCoaches der „Job-Offensive 50plus“ am 17.06.2008. Institut für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin (Herdecke). Online verfügbar unter http://www.joboffensive50plus.de/uplads/media/Anforderungen_an_UN_-_Prof_Kastner_01.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Kistler, Ernst; Huber, Andreas (23.06.2006): Regionale Unterschiede und besondere Branchen für die Beschäftigung Älterer. Zweites Jahrestreffen des Bundesprogramms Perspektive 50plus. Veranstaltung vom 23.06.2006. Berlin.
- Klee, Günther (2008): Evaluationsbericht: „Projekt 50 plus, es kommt auf die richtige ‘Einstellung’ an“ im Ortenaukreis. Endbericht. Unter Mitarbeit von Christel Dürr und Anna Heyder. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (Tübingen).
- Knuth, Matthias (2008): Beschäftigungspakte „50plus“ als arbeitsmarktpolitische Innovationswerkstatt. 50plus-Tag im Kreis Wesel 17.11.2008. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen (Gelsenkirchen). Online verfügbar unter <http://www.arqe-kreis-wesel.de>, zuletzt geprüft am 20.06.2009.
- Knuth, Matthias / Kalina, Thorsten (2002), Vorruhestand verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. (IAT-Report, 2002-02), Gelsenkirchen.
- Konle-Seidl, Regina (2005), Lessons learned. Internationale Evaluierungsergebnisse zu Wirkungen aktiver und aktivierender Arbeitsmarktpolitik. In: IAB Forschungsbericht Nr. 9/2005.

- Kopf, Eva; Wolff, Joachim (2009): Auf den Inhalt kommt es an. Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher. (IAB-Kurzbericht, 23/2009).
- Kraatz, Susanne / Rhein, Thomas (2006), Europäische Beschäftigungsstrategie: die Zielvorgaben für ältere Arbeitnehmer und ihre Implikationen. In: H.-D. Braun & B.-J. Ertelt (Hrsg.), Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?, (Schriftenreihe der Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung, 47), Brühl, S. 71-88.
- Kraatz, Susanne / Sproß, Cornelia (2008), Beschäftigungspolitik für Ältere: Deutschland und die Nachbarn. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 18/19, S. 15-23.
- Kröhnert, Steffen; Medicus, Franziska; Klingholz, Reiner (März 2006): Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? Kurzfassung. Herausgegeben von Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin. Online verfügbar unter http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/Studien/Demografische_Lage_dt_Kurzfassung_Webversion.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Kröhnert, Steffen; Olst van, Nienke; Klingholz, Reiner (2005): Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation. 3. überarb. Aufl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.). Berlin.
- Lehr, Ursula / Birg, Herwig / Kohli, Martin / Künemund, Harald / Bellmann, Lutz / Kistler, Ernst / Wahse, Jürgen / Staudinger, Ursula M. (2003): Demografischer Wandel und Ältere in unserer Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. B 20, S. 1-56.
- Lohmann, Bettina (2005), Neue Arbeit - Neues Leben. Evaluation eines Arbeitsmarktprojekts zum Einsatz von neuen Coaching- und Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitslose mit dem Ziel der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt in der Region Ostwestfalen von Juni 2002 bis Juli 2004. Bielefeld.
- Morschhäuser, Martina (2007), Berufsbegleitende Weiterbildung für Ältere. Zukunftsaufgabe für Betriebe, Beschäftigte und Gesellschaft. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Jg. 56, H. 4, S. 141-148.
- Naegle, Gerhard (2005), Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 58, H. 4, S. 214-219.
- Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (Hg.) (2009): Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion 2008/2009. Bericht für den Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Saarbrücken.

- Nink, Katja (2009), Beschäftigtertransfer als Instrument aktivierender Arbeitsmarktpolitik. Umsetzungsprobleme am Beispiel älterer Arbeitnehmer, Hamburg: Kovac (Studien zur Berufspädagogik, 32).
- Ohnesorg, Sabine; Ries, Karsten (2005): IAB-Betriebspanel Saarland 2004. Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung. Gesamtbericht. INFO-Institut Beratungs GmbH (Saarbrücken).
- Prognos AG (Hg.): Der Prognos Zukunftsatlas Branchen 2009. Angaben der interaktiven Karte. Online verfügbar unter <http://www.prognos.com/Karten.658.0.html>, zuletzt geprüft am 08.12.2009.
- Promberger, Markus (2006), Ältere in deutschen Betrieben - Von Korrekturen, Realitäten und Motiven. In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 67-70.
- Regierung des Saarlandes (2007): Den demographischen Wandel gestalten. Demographiebericht der saarländischen Landesregierung. Regierung des Saarlandes.
- Regierung des Saarlandes (2008): Den demographischen Wandel gestalten. Demographiebericht der saarländischen Landesregierung. Regierung des Saarlandes.
- Reichert, Andreas / Frerichs, Frerich (2005), Evaluation des Vermittlungsprozesses und des Vermittlungserfolges der „Offensive für Ältere“. Endbericht. Dortmund
- Richter-Witzgall, Gudrun / Antonius Schröder / Kirsten Kleinsimlinghaus/ Jens Maylandt (2008), Erfolgsfaktoren für die Integration älterer Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Gutachten im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung NRW (G.I.B.), Bottrop: GIB.
- Rüb, Felix; Werner, Daniel (2007): Typisierung von SGB II-Trägern. (IAB-Forschungsbericht, 1/2007).
- Rüb, Felix; Werner, Daniel; Kaufmann, Klara; Wolf, Katja; Blien, Uwe (2008): Regionale Typisierung im SGB II-Bereich. Aktualisierung 2006. Fachliche Dokumentation (Stand: 01.03.2008). Herausgegeben von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.
- Rump, Jutta (05.10.2008): Konsequenzen des demografischen Wandels am Beispiel des Kreises Saarlouis. Veranstaltung vom 05.10.2008. Saarlouis. Veranstalter: Wirtschaftsförderungsverband Untere Saar e. V.
- Saarländische Landesregierung (2007), Den demographischen Wandel gestalten. Demographiebericht der saarländischen Landesregierung, Saarbrücken: Landesregierung (Stand September 2007).
- Saarländische Staatskanzlei (2003), Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens erstellt im Auftrag des saarländischen Vorsitzes des 7.

- Gipfels durch die Politische Kommission „Zukunftsbild 2020“ unter Vorsitz von Jacques Santer. Vorlage an den 7. Gipfel, Saarbrücken: Staatskanzlei.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008), Jahresgutachten 2007/2008, Berlin: Sachverständigenrat.
- Schneider, Lutz (2008), Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Warum ältere Beschäftigte weniger mobil sind. In: *Wirtschaft im Wandel*, Jg. 14, H. 10, S. 391-397.
- Schott, Thomas (Hrsg.) (2005), Eingliedern statt ausmustern. Möglichkeiten und Strategien zur Sicherung der Erwerbsarbeit älterer Arbeitnehmer, Weinheim u.a.: Juventa.
- Schumann, Diana (2008), Wie veränderungsbereit sind ältere Langzeitarbeitslose? Ergebnisse einer Befragung von Teilnehmenden an der Initiative für ältere Langzeitarbeitslose in NRW, Bottrop: GIB.
- Sieglen, Georg / Bauer, Frank (2010), Beschäftigung älterer Arbeitskräfte aus betrieblicher Perspektive. In: M. f. G. F. F. u. I. Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), *Erwerbsbeteiligung Älterer in Nordrhein-Westfalen 1997-2008*, Düsseldorf, S. 73-77.
- Statistisches Landesamt (2010), Die Entwicklung der Bevölkerung im Saarland 2009 bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. *Statistische Berichte A I 8* (unr.) 2010, Saarbrücken: Landesamt für Zentrale Dienste (Stand Februar 2010).
- Statistisches Landesamt (2010a), Pendlerverhalten der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer des Saarlandes am 30. Juni 2009, *Statistische Berichte A VI 5 – S/2009*, Saarbrücken: Landesamt für Zentrale Dienste (Stand März 2010).
- Stöbel, Dieter (2008), Was Ältere tatsächlich kosten. In: *Personalmagazin*, Jg. 10, H. 5, S. 52-54.
- Schiel, Stefan; Schröder, Helmut; Gilberg, Reiner; Kruppe, Thomas (2008): Mehr Personal - mehr Zeit - mehr Vermittlungen. (IAB-Kurzbericht, 21/2008).
- Schulze, Dieter (o.J.): Beschäftigungspakt für Ältere im Ennepe-Ruhr-Kreis JobAgentur EN. Abschlussbericht zur ersten Programmphase 2005 - 2007 des Programms des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. JobAgentur EN (Schwelm).
- Schulze, Dieter (2008). Präsentation zum Stand des Paktes „Beschäftigungspakt für Ältere - JobOffensive 50plus“ anlässlich einer Trägerkonferenz im Ennepe-Ruhr-Kreis am 23.09.2008. Online verfügbar unter <http://www.job-offensive50plus.de/Ergebnisse-des-Paktes.19.0.html>, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. (2010): Projekt „Interne ganzheitliche Unterstützung zur Integration im SGB III“ (PINGUIN).

- Projektbeschreibung. Online verfügbar unter <http://www.sofi-goettingen.de/index.php?id=851>, zuletzt geprüft am 16.03.2010.
- Statistische Ämter der Großregion Saar - Lor - Lux – Rheinland-Pfalz – Wallonien (Hg.) (2008): Statistische Kurzinformationen 2008. o.O.
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.): Die Entwicklung der Bevölkerung im Saarland 2009 bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. Saarbrücken. (Statistische Berichte, A I 8 (unr.) 2010).
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (2009): Bevölkerung, Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien im Saarland 2008. Ergebnisse des Mikrozensus. Saarbrücken. (Statistische Berichte, A I 5/A VI 2 – j 2008).
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (2009): Volkswirtschaftliche. Gesamtrechnungen Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung der Wirtschaftsbereiche nach Kreisen 1992 und 1994 bis 2007. Berechnungsstand August 2008. Saarbrücken. (Statistische Berichte, P I 3 – j 2007).
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (2009): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2008. Berechnungsstand März 2009. Saarbrücken. (Statistische Berichte, P I 1 - j 2008).
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (2009): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Entstehung, Verteilung und Verwendung des Bruttoinlandsprodukts 1991 bis 2008. Berechnungsstand August 2008/März 2009. Saarbrücken. (Statistische Berichte, P I 2 - j 2008).
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (03.03.2010): Höchstwert bei Unternehmensinsolvenzen. (Presse – Info, 018 / 2010). Online verfügbar unter http://www.saarland.de/dokumente/thema_presseportal/PD_018_Unternehmensinsolvenzen_2009.pdf.
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (11.03.2010): Saarländischer Arbeitsmarkt weiter in der Krise. (Presse – Info, 020 / 2010). Online verfügbar unter http://www.saarland.de/dokumente/thema_presseportal/PD_020_Arbeitsmarkt.pdf, zuletzt geprüft am 16.03.2010.
- Statistisches Amt des Saarlandes (Hg.) (2010): Saarländisches Bauhauptgewerbe 2009: Umsätze und Personal auf Vorjahresniveau. Pressemitteilung vom 02.03.2010. Online verfügbar unter http://www.saarland.de/SID-3E724395-5796E612/7292_64248.htm, zuletzt geprüft am 16.03.2010.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2009): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2009. Für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden.
- Stöbel, Dieter (2006): Beschäftigung älterer Mitarbeiter. Wie stehen Unternehmen dazu? Gastbeitrag. In: Informationsdienst Altersfragen, Jg. 33, H. 6, S. 7–11.
- Stöbel, Dieter (2008): Was Ältere tatsächlich kosten. In: Personalmagazin, H. 5, S. 52–54.

- Stöbel, Dieter (2009): Erfolgsfaktoren gelingender Arbeitsmarkterschließung. In: Brauer, Kai; Korge, Gabriele (Hg.): *Perspektive 50plus? Theorie und Evaluation der Arbeitsmarktintegration Älterer*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden (Alter(n) und Gesellschaft, 18), S. 117–128.
- Tisch, Anita (2010), Kundenzufriedenheit im SGBII: Arbeitsvermittler im Urteil der ALG-II-Empfänger, IAB-Kurzbericht 7/2010.
- VbW Bayern (2010), Arbeitslandschaft 2030. Die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise. Eine Studie der PROGNOSE AG (Basel), München: VbW – Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft (Stand 18.01.2010).
- Walwei, Ulrich / Dietz, Martin (2008), Potenziale erkennen: Beschäftigungsperspektiven für Ältere in Deutschland. In: Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg, Potsdam (Hrsg.), *Forum Ältere und Arbeit*. Fachtagung am 22. und 23. November 2007 in Potsdam. Dokumentation, Potsdam, S. 16-25.
- Weber, Michael (2007): Betriebliches Eingliederungsmanagement - Praktische Anwendung im Unternehmen Ford. In: IHK Saarland (Hg.): *Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich? Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels*. Saarbrücken, S. 55–57.
- Weiland, Martin (2008b): Die bundespolitische Bedeutung der Beschäftigungspakte 50plus. Vortrag. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Berlin). Online verfügbar unter <http://www.arge-kreis-wesel.de>, zuletzt geprüft am 20.06.2009.
- Weiland, Martin (2008a): Einführung in das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“. Rückblick und Ausblick. Vortrag. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Berlin). Online verfügbar unter http://www.arge-kreis-unna.de/uploads/media/Vortrag_Weiland_Unna_02.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2010.
- Weiland, Martin (o.J.): *Perspektive 50plus*. Die Idee der Beschäftigungspakte für Ältere. Vortrag auf der Tagung der JobCoaches JobOffensive 50plus am 17.06.2008. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Berlin). Online verfügbar unter http://www.joboffensive50plus.de/uploads/media/Beschäftigungspakte_-_Weiland_01.pdf, zuletzt geprüft am 13.03.2009.
- Wille, Christian (2008), Fremder Alltag? Transnationale soziale Räume von Grenzgängern in der Großregion SaarLorLux. In: *Interculture Journal* 6/2008, S. 27-52.

Tatjana König

Ältere Arbeitskräfte im Saarland

Eine sektorspezifische Analyse der Arbeitszufriedenheit sowie ihres Einflusses auf die Lebenszufriedenheit

Abstract

Die Überalterung westlicher Gesellschaften geht einher mit einem Transformationsprozess, der nahezu alle Bereiche der Gesellschaft tangiert, so auch den Arbeitsmarkt. Trotz eines prognostizierten künftigen Arbeitskräftemangels in Deutschland und des schrittweisen Anhebens des Renteneintrittsalters scheinen die Arbeitsmöglichkeiten für ältere Arbeitskräfte aktuell noch nicht diese Bedarfe widerzuspiegeln. Neben dem bislang eher verhaltenen Interesse der Wirtschaft an der Thematik älterer Arbeitskräfte ergeben sich für die Forschung mehrere Fragestellungen. Die Frage, inwieweit der Strukturwandel die Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitskräfte begünstigt, bildet den Ausgangspunkt für den vorliegenden Beitrag. Dieser beschäftigt sich im Detail mit der Frage, ob ältere Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor zufriedener sind als in anderen Sektoren und welchen Beitrag die Arbeitszufriedenheit im Rahmen der Lebenszufriedenheit leistet. Zu diesem Zweck wurde die Arbeits- und die Lebenszufriedenheit von mehr als 200 Arbeitskräften im Rahmen einer empirischen Studie im Saarland erhoben und differenziert nach Sektoren ausgewertet. Dabei lag der Fokus auf dem Dienstleistungsbereich und der Zufriedenheit der dort tätigen Befragten. Neben dieser deskriptiven Betrachtung konnten mit Hilfe clusteranalytischer Verfahren drei Segmente mit unterschiedlicher Gewichtung ihrer Arbeitsmotive identifiziert werden: die Ausgleichsorientierten, die Sicherheitsorientierten und die Intrinsisch-Motivierten. Schließlich konnte im Rahmen eines Strukturgleichungsmodells ein bedeutender und hochsignifikanter Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit gemessen werden.

Gliederung

1	Problemstellung und Forschungsfragen	206
2	Konzeption der Studie zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit.....	209
3	Datenerhebung, Stichprobe und Methodik.....	214
4	Deskriptive Ergebnisse	219
4.1	Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit	220
4.2	Ergebnisse zur Lebenszufriedenheit und zur Gesundheit.....	230
5	Ergebnisse der multivariaten Analyse	236
5.1	Segmente unterschiedlicher Arbeitsmotive	236
5.2	Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit	240
6	Kritische Würdigung der Ergebnisse und weitere Forschung	246
	Literatur	249

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit insgesamt (1).....	210
Tab. 2:	Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit insgesamt (2).....	210
Tab. 3:	Zufriedenheitsskala zu den Merkmalen der Arbeit i.e.S.	211
Tab. 4:	Skalen zur Erhebung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	211
Tab. 5:	Skalen zur Erhebung des Konstrukts „Work orientation“	212
Tab. 6:	Skala zur Messung der Typen der Arbeitszufriedenheit.....	212
Tab. 7:	Skala zur Messung der Präferenzstruktur der Arbeitsbereiche .	214
Tab. 8:	Stichprobenverteilung nach Alter und Geschlecht	216
Tab. 9:	Skala zur Messung des psychischen Alters	241
Tab. 10:	Die Gütekriterien der 1. und 2. Generation.....	244
Tab. 11:	Gütekriterien zur Beurteilung des Gesamtmodells	245

Abbildungsverzeichnis

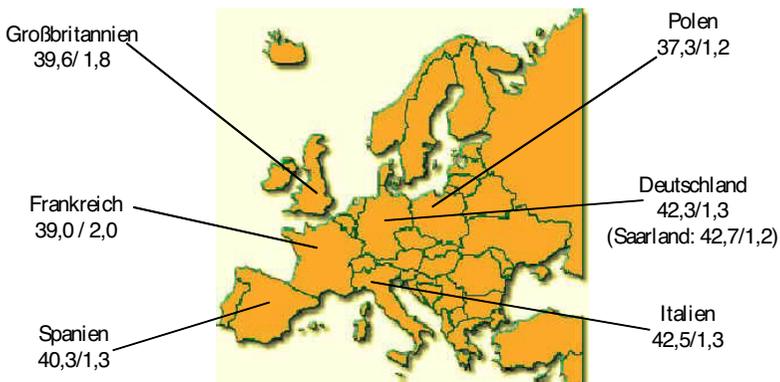
Abb. 1: Durchschnittsalter und Geburtenraten in Europa	206
Abb. 2: Verschiebung der Bevölkerungsgewichte in Deutschland bis 2050	207
Abb. 3: Stichprobenverteilung nach Regionen (Quoten in Klammern)	217
Abb. 4: Stichprobenverteilung nach Berufsgruppen	217
Abb. 5: Stichprobenverteilung nach Sektoren.....	217
Abb. 6: Stichprobe nach Unternehmenszugehörigkeit.....	218
Abb. 7: Stichprobenverteilung nach Position.....	219
Abb. 8: Dauer des Innehabens der aktuellen Position.....	219
Abb. 9: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (1).....	221
Abb. 10: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (2).....	221
Abb. 11: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (1)	222
Abb. 12: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (2)	222
Abb. 13: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (3)	223
Abb. 14: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen.....	224
Abb. 15: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (1)	224
Abb. 16: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (2)	225
Abb. 17: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Geschlecht.....	226
Abb. 18: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	226
Abb. 19: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (1).....	228
Abb. 20: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (2).....	228
Abb. 21: Prozentuale Verteilung der Formen der Arbeitszufriedenheit.	229
Abb. 22: Gewichtung der Arbeitsmotive.....	229
Abb. 23: Gewichtung der Arbeitsmotive nach Sektoren.....	229
Abb. 24: Als optimal empfundene Wochenarbeitszeit in verschiedenen Altersstufen	231
Abb. 25: Ausprägungen des Konstrukts „Work orientation“	231
Abb. 26: Ausprägungen des Konstrukts „Materialismus“	233
Abb. 27: „Materialismus“ nach Sektoren.....	233
Abb. 28: Bewertung der Aussagen zur Lebenszufriedenheit	234
Abb. 29: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (1).....	234
Abb. 30: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (2).....	235
Abb. 31: Einschätzung des Gesundheitszustands	235
Abb. 32: Gewichtung der Arbeitsmotive insgesamt und in den Clustern	237
Abb. 33: Größe der Motiv-Segmente	239
Abb. 34: Work-Orientierung in den Segmenten	239
Abb. 35: Modell zur Untersuchung der Lebenszufriedenheit	243
Abb. 36: Ergebnisse zum Untersuchungsmodell	246

1 Problemstellung und Forschungsfragen

Das Ausmaß und die Geschwindigkeit, mit der der Überalterungsprozess der Gesellschaften voranschreitet, veranlasste die Vereinten Nationen (vgl. U.N., 2007) ihn als „unprecedented, without parallel in human history“ zu bezeichnen. Das als demographischer Wandel bezeichnete Phänomen ist weltweit verbreitet, jedoch sind nicht alle Nationen in gleichem Ausmaß betroffen. In Industrienationen ist der Überalterungsprozess deutlich weiter vorangeschritten als in Entwicklungs- und Schwellenländern (vgl. U.N., 2003). Selbst innerhalb der westlichen Industrienationen scheint sich der demographische Wandel in unterschiedlichen Geschwindigkeiten zu vollziehen.

Der jeweilige Grad der Überalterung einer Gesellschaft hängt maßgeblich von der Ausprägung der Haupteinflussfaktoren ab. Diese sind niedrige Geburtenraten sowie eine erhöhte Lebenserwartung. Um die Bevölkerung eines Landes konstant zu halten, ist eine Geburtenrate von durchschnittlich 2,1 Kindern pro Frau notwendig. Diese Zahl wird heute nur noch in wenigen westlichen Ländern erreicht. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Lebenserwartung in den westlichen Industrieländern kontinuierlich angestiegen, was u.a. auf die Abnahme körperlich schwerer Arbeit, eine verbesserte medizinische Versorgung sowie auf gesündere Lebensstile zurückzuführen ist. Innerhalb Europas sind v.a. Deutschland, Italien und Spanien besonders stark von beiden Einflussfaktoren auf die zunehmende Alterung der Gesellschaft betroffen (s. Abb. 1). In Spanien ist beispielsweise die Geburtenrate von 3,0 in den 1970er Jahren auf 1,3 gesunken (vgl. Eurostat, 2004). Frankreich hat innerhalb Europas die höch-

Abbildung 1: Durchschnittsalter und Geburtenraten in Europa

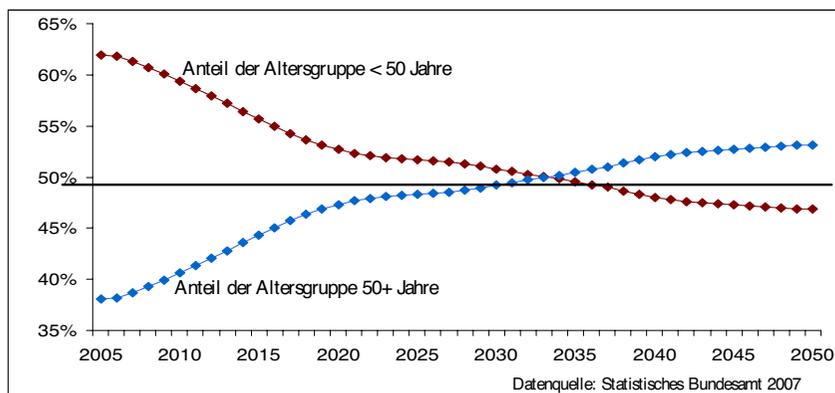


ste Lebenserwartung, gleichzeitig aber auch mit 2,0 eine der höchsten Geburtenraten. Großbritannien weist im Gegensatz dazu eine deutlich geringere Lebenserwartung der Bevölkerung, aber gleichzeitig auch eine niedrige Geburtenrate auf. In den USA gehen 78 Mio. Amerikaner (Baby-Boomer-Generation) dem Rentenalter entgegen (vgl. Smith & Clurman, 2007).

Das Saarland weist innerhalb Deutschlands noch einmal eine unterdurchschnittliche Geburtenrate mit 1,2 Kindern pro Frau auf. Die Lebenserwartung im Saarland liegt leicht unter dem Bundesdurchschnitt, was vermutlich auf die körperliche Beanspruchung der im Berg- und Stahlbau tätigen Arbeitnehmer zurückzuführen ist. Diese sollte sich mit dem zunehmenden Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft mehr und mehr dem Bundesdurchschnitt angleichen.

Während die Gesamtbevölkerung in Deutschland zwischen 2005 und 2050 um etwa 10% zurückgehen wird, wächst die Altersgruppe 50+ um etwa 21 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005). Dies führt zu einem überproportionalen Anstieg dieser Altersgruppe in der Gesamtbevölkerung von heute bereits 37% auf nahezu 50% im Jahr 2035 und über 50% im Jahr 2050 (s. Abb. 2). Im Saarland lag der Anteil der Bevölkerung der Altersgruppe 50+ bereits Ende 2006 mit über 40% bereits deutlich über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Statistisches Amt Saarland, 2007; Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales des Saarlandes, 2007, S. 26).

Abbildung 2: Verschiebung der Bevölkerungsgewichte in Deutschland bis 2050



Die mittelfristige Konsequenz für den Arbeitsmarkt ist ein deutlicher Arbeitskräftemangel, der durch Zuzug aus dem Ausland lediglich teilweise kompensiert werden kann. Diese Entwicklung stellt eine Chance für ältere Arbeitskräfte dar, die durch den Strukturwandel begünstigt wird: mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft steigt der Teil des Arbeitsangebots in physisch weniger belastenden Bereichen an. Damit sollte sich die Arbeitsmarktsituation für ältere Arbeitskräfte deutlich verbessern.

Neben der Perspektive des Arbeitsmarktes im Ganzen ist die persönliche Sichtweise des Einzelnen zu betrachten. Mit dem verfrühten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sind i.d.R. deutliche finanzielle Einbußen sowie die Gefahr der sozialen Isolation verbunden. Insgesamt stellt die Arbeit eine wesentliche Säule der Lebensbalance dar, deren Wegfall – ob geplant oder ungeplant – adäquat kompensiert werden muss. Dies gilt umso eher, je höher die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist bzw. war (vgl. Saba & Guerin, 2005). So wurden bei amerikanischen Rentnern TV-Konsumzeiten von jenseits der 40 Stunden pro Woche gemessen (vgl. Dychtwald, 2006, S. 57), was nicht nur zur sozialen Isolation führen kann, sondern typischerweise auch nicht förderlich für den Gesundheitszustand ist. Dies hat zu einer kontroversen Diskussion um das Hinausschieben des Berufsendes geführt (vgl. z.B. Lehr, 2006) und die Politik hat mit einer pauschalen Erhöhung des Renteneintrittsalters reagiert ohne jedoch die speziellen Anforderungen und unterschiedlichen Rahmenbedingungen älterer Arbeitskräfte zu berücksichtigen. So ist in physisch anspruchsvollen Berufszweigen eine längere Arbeitszeit kaum möglich, während es in anderen Bereichen Arbeitskräfte mit dem Wunsch nach einer Beschäftigung über das Renteneintrittsalter hinaus (z.B. in Teilzeitform) zu geben scheint (vgl. Höfinghoff, 2008; Sheppard, 1988). Insbesondere wird häufig diskutiert, dass eine Vielzahl älterer Arbeitskräfte anstelle eines abrupten Endes der Erwerbstätigkeit ein stärkeres Angebot gleitender Übergangsformen bevorzugen würde (vgl. Rosen & Jerdee, 1986).

Aus den vorangegangenen Überlegungen lassen sich mehrere Forschungsfragen ableiten, die im Rahmen der vorliegenden Studie beantwortet werden sollen:

1. Wie stellen sich die Arbeitseinstellung (Work orientation) und die Arbeitszeitpräferenzen älterer Arbeitnehmer im Saarland dar?
2. Wie hoch ist die Zufriedenheit älterer Arbeitskräfte mit ihrem Arbeitsplatz? Werden im Dienstleistungssektor höhere Werte erzielt als in anderen Bereichen?
3. Wie hoch ist die Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte? Lassen sich hier sektorspezifische Unterschiede feststellen?

4. Wie ist es um den Gesundheitszustand älterer Arbeitskräfte bestellt? Kann man hier von sektorspezifischen Unterschieden ausgehen?
5. Wie stark spielen unterschiedliche Arbeitsmotive eine Rolle bei älteren Arbeitskräften? Welche Segmente mit unterschiedlichen Präferenzstrukturen der Arbeitsmotive können identifiziert werden?
6. Welchen Einfluss hat die Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte?

Zunächst werden im folgenden Abschnitt die konzeptionellen Grundlagen der Untersuchung dargestellt (Kapitel 2), bevor auf die Details der Datenerhebung (Kapitel 3) und schließlich auf die Ergebnisse der Analyse (Kapitel 4 und 5) eingegangen wird. Im letzten Abschnitt (Kapitel 6) werden die Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert, bevor Ansatzpunkte für die weitere Forschung im Bereich 50+ und Arbeitswelt abgeleitet werden.

2 Konzeption der Studie zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit

Die im Rahmen der oben aufgegriffenen Forschungsfragen zu untersuchenden Phänomene wie Arbeits- und Lebenszufriedenheit oder Arbeitszeitpräferenzen stellen theoretische Konstrukte dar, die sich der direkten Beobachtbarkeit entziehen. Sie sollen mit Hilfe von in der Literatur validierten Skalen erhoben werden. Zu diesem Zweck werden für jedes Konstrukt mehrere Items (Fragen bzw. Aussagen) formuliert. Hierbei kommen verschiedene Skalenformen zum Einsatz, von denen die Likert-Skala eine der häufigsten ist. Die Likert-Skala basiert auf - teilweise stark - polarisierenden Aussagen, zu denen der Grad der Zustimmung der Probanden erhoben wird. Weiterhin kommen im Bereich der Zufriedenheitsmessung unipolare Ratingskalen zum Einsatz. Im Folgenden wird für jedes der zu erhebenden Konstrukte im Bereich Arbeitszufriedenheit das Messinstrument vor dem Hintergrund der entsprechenden Quellen in der Literatur dargestellt.

Arbeitszufriedenheit wird typischerweise den Einstellungskonstrukten zugeordnet (vgl. Wecking & Wegge, 2005, S. 35). Häufig wird Arbeitszufriedenheit in Anlehnung an Locke (1976) definiert als „positiver emotionaler Zustand, der sich aus der Bewertung der eigenen Arbeit und der Arbeitserlebnisse der Person ergibt“ (Wecking & Wegge, 2005, S. 35). Als zentrales Konstrukt der vorliegenden Untersuchung sollen im Rahmen der Messung mehrere Ansätze zur Operationalisierung berücksichtigt werden:

- Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz
- Die Zufriedenheit mit einzelnen Parametern der Arbeit und des Arbeitsumfelds
- Die Arbeitseinstellung (Work orientation)
- Die Typen bzw. Formen der Arbeitszufriedenheit
- Die Arbeitsmotive und ihre Gewichtung.

Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz („overall work satisfaction“) wurde in Anlehnung an Homburg und Stock (2005), basierend auf den Arbeiten von Babin und Boles (1998) und Brayfield und Rothe (1951) mit Hilfe der folgenden sechs Items erhoben:

Tabelle 1: Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit insgesamt (1)

Insgesamt bin ich ganz zufrieden mit meiner Arbeit.
Ich habe nicht vor, meine Stelle zu wechseln.
Ich habe Spaß an meiner Arbeit und meinem Arbeitsplatz.
Es gibt nichts Grundsätzliches, was mir an meiner Arbeit missfällt.
Ich glaube, ich mag meine Arbeit mehr als die meisten Menschen.
Ich halte meinen Arbeitgeber für die erste Wahl.

Auf einer 6-Punkt-Skala wurde der Zustimmungswert zu diesen Aussagen erfasst („1“ = „stimme überhaupt nicht zu“ bis „6“ = „stimme voll zu“). Diese Abfrage zur Gesamtzufriedenheit wurde erweitert durch Fragen aus der Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ, vgl. Fischer & Lück, 1972). Diese wurden jedoch ebenfalls in Likert-Skalen, also Zustimmung- bzw. Ablehnungsitems, transformiert, um eine Einheitlichkeit der Abfrage zur Gesamtzufriedenheit zu gewährleisten. Die Items aus der SAZ sind im Folgenden dargestellt, dabei sind negativ formulierte Aussagen mit (R) gekennzeichnet:

Tabelle 2: Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit insgesamt (2)

Ich würde meinen Arbeitsplatz sofort wechseln, wenn ich eine andere Arbeit bekäme. (R)
Ich bin stolz darauf, für dieses Unternehmen zu arbeiten.
Insgesamt ist meine Arbeit interessant und befriedigend.
Wenn ich am Montag zur Arbeit gehe, warte ich schon wieder auf Freitag. (R)
Ich fühle mich wegen meiner Arbeit oft müde und abgespant. (R)
Ich kann hier meine Ideen verwirklichen.
Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, dass ich mal weiterkommen könnte. (R)
Im Vergleich zu meinen Fähigkeiten, bin ich sehr zufrieden mit meiner Stellung.

Neben der Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt werden häufig die Zufriedenheiten mit den einzelnen Facetten oder Parametern der Arbeit bestimmt (vgl. Fischer & Fischer, 2005, S. 6). Die Zufriedenheit mit einzelnen Parametern der Arbeit kann in zwei Bereiche gegliedert werden: die Zufriedenheit mit den Merkmalen der Arbeit im engeren Sinn sowie die Zufriedenheit mit den Merkmalen des Arbeitsumfelds. Die Zufriedenheit mit den Merkmalen der Arbeit im engeren Sinn wurde in Anlehnung an Frei et al. (1996, S. 387) basierend auf Ruch und Troy (1986) operationalisiert und auf einer 6er-Zufriedenheitsskala abgefragt (6 = sehr zufrieden, 1 = sehr unzufrieden). Die aufgeführten Merkmalsbereiche finden sich in ähnlicher Form im Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse (SAA) bei Martin et al. (1980, S. 204 ff.).

Tabelle 3: Zufriedenheitsskala zu den Merkmalen der Arbeit i.e.S.

Abwechslungsreichtum der Tätigkeit
Arbeitstempo
Gegenseitige Unterstützung durch Kollegen
Möglichkeiten zur Übernahme von Verantwortung
Möglichkeiten zum Einsatz der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse
Möglichkeit, etwas dazulernen/sich weiterzuentwickeln
Beziehung zu den Arbeitskollegen
Beziehung zu Vorgesetzten
Schwierigkeitsgrad der Arbeit
Körperliche Anstrengung
Nervliche Belastung
Unterstützung durch Vorgesetzte

Die Zufriedenheit mit den das Arbeitsumfeld betreffenden Parametern wurde ebenfalls auf einer 6-er-Zufriedenheitsskala (gedrehte Schulnotenskala) gemessen und umfasst die Zufriedenheit mit folgenden Parametern (vgl. o.V., 2009):

Tabelle 4: Skalen zur Erhebung der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld

Betriebsklima
Grad der Mitsprache/Mitbestimmung
Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust
Anerkennung durch Vorgesetzte
Lohn/Gehalt
Sozialleistungen
Interne Informationspolitik des Unternehmens/der Institution
Image des Arbeitgebers

Das mit „Arbeitseinstellung“ übersetzte Konstrukt „Work orientation“ wurde in Anlehnung an Chua et al. (1990, S. 883) operationalisiert und durch weitere Items ergänzt:

Tabelle 5: Skalen zur Erhebung des Konstrukts „Work orientation“

Die Arbeit lässt mir wenig Zeit für mein Privat-/Sozialleben.
Ich würde gerne noch mehr arbeiten als ich es aktuell tue.
Ich arbeite, um meinen Lebensstil und meine Unabhängigkeit aufrecht zu erhalten.
Ich würde gerne so lange wie möglich berufstätig sein.
Ich würde nicht arbeiten, wenn ich nicht müsste.
Bei der Arbeit/im Beruf ist Zufriedenheit wichtiger als Geld.
Ich arbeite um zu leben. (neu)

Weiterhin werden in der Literatur unterschiedliche Formen bzw. Typen der Arbeits(un-)zufriedenheit unterschieden. Diese Unterscheidungen gehen häufig auf die Arbeiten von Bruggemann (1976; 1974) zurück. Entsprechend werden im Folgenden die Bruggemann-Aussagen vorgestellt, die in der vorliegenden Untersuchung genutzt wurden, um die prozentuale Verteilung der Typen bzw. Formen der Arbeits(un-)zufriedenheit unter älteren Arbeitskräften im Saarland zu bestimmen. Die Probanden wurden gebeten, diejenige der folgenden Aussagen auszuwählen, die am ehesten auf sie selbst zutrifft. Zur besseren Übersicht wurden die Aussagen zunächst in zwei Blöcke (Zufriedenheits- vs. Unzufriedenheitstypen) unterschieden:

Tabelle 6: Skala zur Messung der Typen der Arbeitszufriedenheit

Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten auf Sie zu (nur eine Nennung möglich):	
Ich bin zufrieden/eher zufrieden mit meiner Arbeitsstelle....	Ich bin unzufrieden/eher unzufrieden mit meiner Arbeitsstelle...
<input type="checkbox"/> ...die Stelle hat meine Bedürfnisse und Wünsche bisher erfüllt und ich kann mich in Zukunft noch verbessern.	<input type="checkbox"/> ...es gibt keine Möglichkeiten für mich, etwas zu unternehmen und meine Lage zu verbessern.
<input type="checkbox"/> ...die Stelle entspricht meinen Bedürfnissen und Wünschen und ich möchte, dass alles so bleibt wie bisher.	<input type="checkbox"/> ...ich versuche durch eigene Anstrengung und mit Hilfe anderer an dieser Situation etwas zu ändern.
<input type="checkbox"/> ...die Stelle entspricht zwar nicht gerade meinen Bedürfnissen und Wünschen, aber es könnte viel schlimmer sein.	<input type="checkbox"/> ...wenn sich daran nicht bald etwas ändert, suche ich mir eine andere Stelle, gehe in Frühruhestand o.ä.

Diese Aussagen werden wie folgt den unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit (1.-3.) bzw. der Arbeitsunzufriedenheit (4.-6.) zugeordnet (Baumgartner & Udris, 2005, S. 113; Bruggemann, 1976, S. 71):

1. **Progressive Arbeitszufriedenheit:** Bedürfnisse und Erwartungen werden erfüllt, gleichzeitig besteht der Wunsch, weitergehende, neue Ziele zu erreichen.
2. **Stabilisierende Arbeitszufriedenheit:** ebenfalls Erfüllung von Bedürfnissen bzw. Erwartungen, jedoch kombiniert mit dem Wunsch nach Wahrung des Erreichten.
3. **Resignative Arbeitszufriedenheit:** beruht nicht auf der Erfüllung von Bedürfnissen bzw. Erwartungen, sondern kommt durch eine Absenkung des Anspruchs- bzw. Erwartungsniveaus .
4. **Pseudo-Arbeitszufriedenheit:** Bedürfnisse und Erwartungen werden nicht erfüllt und die Wahrnehmung für die unbefriedigende Situation wird verfälscht.
5. **Fixierte Arbeitsunzufriedenheit:** Unzufriedenheitsfeststellung ohne sichtbare Möglichkeit der Verbesserung.
6. **Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit:** Unzufriedenheitsformulierung ist mit Vorstellungen und Initiativen zur Verbesserung verknüpft.

In engem Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit stehen Arbeitsmotive, auch häufig als Arbeitswerte bezeichnet, die eine Aussage darüber geben sollen, wie wichtig einem Befragten Geld, Aufstieg oder Kollegen sind (vgl. Borg, 2006). Ähnlich der Nutzenbewertung im Bereich des Kaufverhaltens liefert eine direkte Wichtigkeitsabfrage typischerweise das Ergebnis, dass alle abgefragten Bereiche „wichtig“ oder „sehr wichtig“ sind. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, wird deswegen im Folgenden eine relative Wichtigkeitsabfrage durchgeführt, die die Ermittlung eines Trade-offs (Austauschverhältnisses) der einzelnen Bereiche zueinander zum Ziel hat. Um diesen Trade-off valide zu erheben, eignet sich eine Konstantsummenskala (vgl. z.B. König, 2001). Hier werden die Probanden gebeten, eine konstante Anzahl von Punkten – typischerweise 100 – gemäß ihrer Wichtigkeit für die befragte Person auf die verschiedenen Wichtigkeitsparameter zu verteilen. Eine Konstantsummenskala gilt als anspruchsvoll in der Beantwortung. Sie erfordert ein entsprechendes Verständnis der Befragten sowie eine deutlich höhere Konzentrationsfähigkeit als die Rating-Skalen, da die Punktvergabe für einen Parameter die Punktvergabe für den nächsten Parameter beeinflusst. An dieser Stelle weist die Befragungsform des persönlichen Interviews deutliche Vorzüge gegenüber telefonischer, schriftlicher oder online-basierter Befragung auf, da die Interviewer bei der Punkte-

vergabe die verbleibenden Restpunkte immer wieder aufzeigen können. So wird verhindert, dass die Gesamtpunktzahl überschritten wird. Außerdem kann die Punkteverteilung mit der geäußerten Präferenzstruktur der Befragten abgeglichen werden. Im Folgenden sind die Wichtigkeitsbereiche in Anlehnung an Schulte (2006) in einer Konstanzsummenskala dargestellt:

Tabelle 7: Skala zur Messung der Präferenzstruktur der Arbeitsbereiche

Unabhängig von der Zufriedenheit interessiert uns, was für Sie im Hinblick auf Ihre Arbeit besonders wichtig ist (...). Bitte geben Sie die Reihenfolge gemäß der Wichtigkeit für die folgenden Kriterien an und verteilen Sie 100 Punkte je nach Bedeutung (die höchste Punktzahl auf den wichtigsten Aspekt und die niedrigste Zahl auf den unwichtigsten Aspekt).		
	Reihenfolge	Punkte
Sichere Arbeitsstelle haben		
Viel Geld verdienen		
Viel Freizeit haben		
Viel Kontakt zu anderen haben/anderen helfen können		
Eine interessante Arbeit haben		
Unabhängig arbeiten können		
SUMME		100

Die Befragten wurden weiterhin gebeten, ihre Arbeitszeitpräferenzen in Form der für sie persönlich optimalen Wochenarbeitszeit in unterschiedlichen Altersstufen anzugeben. Dabei wurden die Altersstufen in Fünfjahresabschnitten eingeteilt: 50-54 Jahre, 55-59 Jahre, 60-65 Jahre sowie im Alter über 65 Jahren. Mit letztgenannter Altersstufe soll in Erfahrung gebracht werden, ob bei älteren Arbeitskräften Interesse an einer über das Rentenalter hinausgehenden Arbeits-tätigkeit besteht.

Neben den unterschiedlichen Bereichen der Arbeitszufriedenheit wurden in der vorliegenden Untersuchung die Lebenszufriedenheit sowie die Einschätzung des Gesundheitszustands gemessen. Die Skalen werden im Rahmen der Ergebnisdarstellung erläutert (s. Kapitel 4 und 5).

3 Datenerhebung, Stichprobe und Methodik

Grundsätzlich stehen für die quantitative Primärforschung verschiedene Formen der Datenerhebung zur Verfügung. Dazu gehören persönliche, telefonische, schriftliche oder online- bzw. elektronische Befragungen. Für die vorliegende Untersuchung und Zielgruppe weist eine persönliche Befragung trotz des enormen Aufwands die größte Eignung auf. Einerseits ist die Motivation, einen Fragebogen komplett zu beantworten, im persönlichen Gespräch am größten,

andererseits besteht die Möglichkeit, dass die Interviewer die Fragestellung im Gespräch erläutern und bei komplexeren Skalen, wie beispielsweise der Konstantsummenskala, Hilfestellung leisten.

Vor Beginn der Datenerhebung wurde ein Pretest durchgeführt, in dessen Rahmen der Fragebogen auf Verständlichkeit und Vollständigkeit mit mehreren Interviewpartnern unabhängig voneinander überprüft wurde. Weiterhin wurden Hinweise für die Ansprechbarkeit der Probanden gesammelt. Die Interviewer rekrutierten sich aus Studierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes in fortgeschrittenen Semestern und somit typischerweise mit Erfahrung in der Gesprächsführung. Ein mehrstündiges Interviewer-Briefing ging der Erhebung voraus. Die eigentliche Datenerhebung startete im März 2009 und wurde im Mai 2009 beendet. Die meisten Interviews wurden am Arbeitsplatz geführt. Sehr häufig übernahmen die zuvor kontaktierten Betriebsräte und Personalverantwortlichen die Terminkoordination und stellten Räumlichkeiten auf dem Betriebsgelände zur Verfügung. Es ist allerdings anzumerken, dass aufgrund der zu dieser Zeit spürbaren Auswirkungen der Wirtschaftskrise die Datenerhebung sehr viel schleppender als geplant durchgeführt werden konnte. Eine Vielzahl der kontaktierten Unternehmen hatte Kurzarbeit angemeldet, was die Terminkoordination erheblich erschwerte. Andere wiesen darauf hin, dass es ein denkbar ungünstiger Zeitpunkt sei, um die Zufriedenheit im Unternehmen zu messen.

Um die Repräsentativität der Befragten und damit die der Erhebungsergebnisse sicherzustellen, wurde eine quotierte Stichprobe erhoben. Dabei wurde eine Vielzahl von Quotierungskriterien zugrunde gelegt, um die Struktur der arbeitenden Bevölkerung im Saarland in der Altersgruppe 50+ möglichst gut in der Stichprobe widerzuspiegeln:

- Kombinierte Alters- und Geschlechterverteilung,
- Regionale Verteilung (nach Landkreisen),
- Verteilung nach Sektoren,
- Verteilung nach Unternehmensgröße,
- Verteilung nach Branchen,
- Verteilung nach Berufsgruppen.

Die Verteilungen der Kriterien für das Saarland wurden auf die angestrebte Stichprobe von $N=200$ umgerechnet. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Anzahl der Quotierungskriterien zu hoch ist, als dass sie bei einer Stichprobe von 200 Probanden exakt eingehalten werden könnte. Im Folgenden geht es daher eher um die grobe Einhaltung einer Vielzahl von Kriterien als um die exakte Einhaltung weniger, da auf diese Weise die Stichprobe eher die saarländische Arbeitskräftestruktur im Altersbereich 50+ in der Breite abbildet.

Insgesamt wurden 203 persönliche Interviews geführt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug etwa 20 Minuten. Im Folgenden wird die Verteilung der Stichprobe dargestellt sowie die Übereinstimmungen bzw. Abweichungen zur Verteilung der saarländischen Grundgesamtheit beispielhaft für einzelne Kriterien dargestellt. Trotz der Vielzahl der Quotierungskriterien sind die Abweichungen in der Stichprobe recht gering und nur in Ausnahmefällen, d.h. bei einzelnen Ausprägungen einzelner Kriterien ergeben sich vereinzelt etwas größere Abweichungen.

Insgesamt konnte beispielsweise die Quote der saarländischen Arbeitsbevölkerung im Hinblick auf die kombinierte Alters-Geschlechterverteilung gut abgebildet werden (vgl. Tab. 8). Lediglich die weiblichen Arbeitskräfte zwischen 50 und 54 Jahren sowie über 60 Jahren sind in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert, während die männlichen Arbeitskräfte zwischen 55 und 59 Jahren leicht überrepräsentiert sind.

Tabelle 8: Stichprobenverteilung nach Alter und Geschlecht

Altersgruppe	Quote Männer (Soll)	Quote Männer (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)	Quote Frauen (Soll)	Quote Frauen (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)	Quote Gesamt (Soll)	Quote Gesamt (Ist)	Abweichung (Ist - Soll)
50-54	28,4%	28,6%	+ 0,2% - Punkte	21,2%	18,7%	-2,5% - Punkte	49,6%	47,3%	-2,3% - Punkte
55-59	23,0%	26,1%	+ 3,1% - Punkte	14,8%	15,7%	+ 0,9% - Punkte	37,8%	41,8%	+4,0% - Punkte
60+	8,2%	8,9%	+ 0,7%	4,4%	2,0%	-2,4% - Punkte	12,6%	10,9%	-1,7% - Punkte
Gesamt	59,6%	63,6%	+ 4,0% - Punkte	40,4	36,5%	-4,0% - Punkte	100,0%	100,0%	0,0%

Die Stichprobenverteilung nach Regionen (s. Abb. 3) weist eine leicht unterproportionale Verteilung für nahezu alle Landkreise auf, während im Landkreis Saarlouis die Quote überfüllt ist, was auf die Größe der dort befragten Unternehmen zurückzuführen ist.

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich nicht auf die Erhebung der Arbeitszufriedenheit bei saarländischen Arbeitnehmern, sondern schließt bewusst andere Berufsgruppen wie Selbstständige und Beamte in der Altersgruppe 50+ mit ein. Abbildung 4 zeigt die Stichprobenverteilung nach Berufsgruppen.

Vor dem Hintergrund der Fragestellung ist die Verteilung der Probanden auf die unterschiedlichen Sektoren von besonderer Relevanz. Leider standen die Quotierungsvorgaben nicht für alle Bereiche auf Sektorebene zur Verfügung. Abbildung 5 zeigt, dass nahezu ein Viertel der Probanden aus dem Dienst-

Abbildung 3: Stichprobenverteilung nach Regionen (Quoten in Klammern)

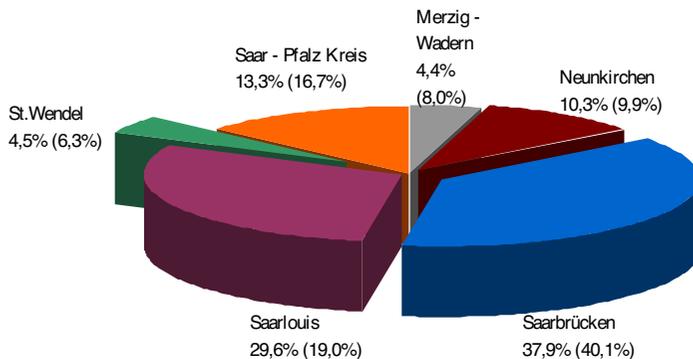


Abbildung 4: Stichprobenverteilung nach Berufsgruppen

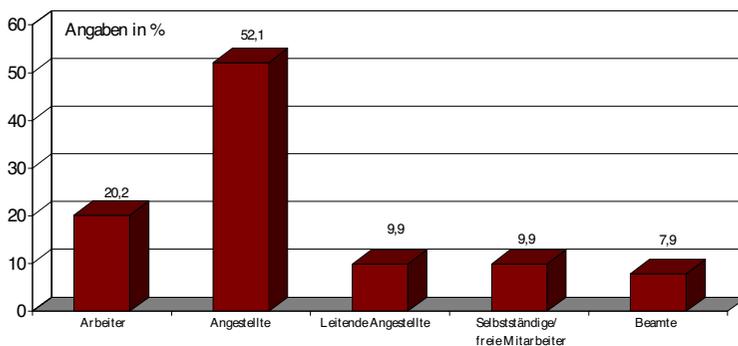
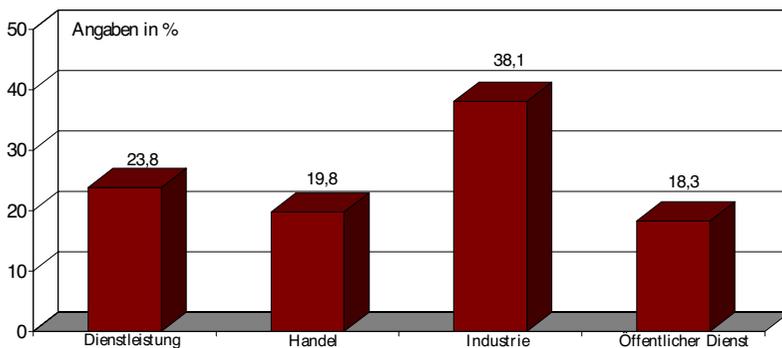


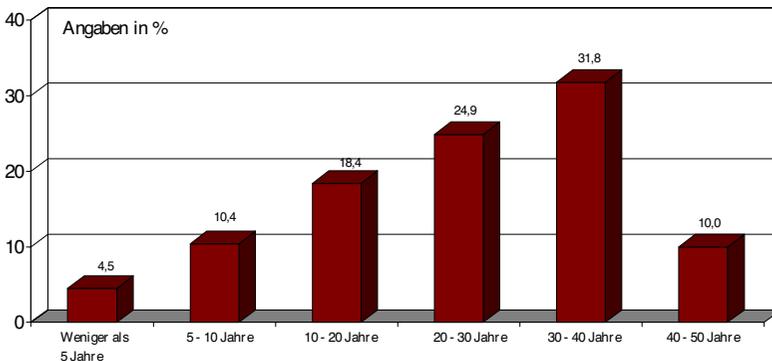
Abbildung 5: Stichprobenverteilung nach Sektoren



leistungsbereich kommt, während die Befragten aus der Industrie mit knapp 40% die größte Gruppe bilden.

Erstaunlich erscheint die recht hohe Dauer der Betriebszugehörigkeit unter den befragten Arbeitskräften. Dabei zeigt sich, dass innerhalb der Stichprobe nahezu ein Drittel der Befragten bereits zwischen 30 und 40 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweist. Immerhin ein Viertel der Befragten hat den Arbeitgeber innerhalb der letzten 20-30 Jahre und 10% gar für mehr als 40 Jahre nicht gewechselt (vgl. Abb. 6). Insgesamt weisen mehr als 65% der Befragten eine Betriebs- bzw. Organisationszugehörigkeit auf, die mehr als 20 Jahre beträgt. Dies kann als erster Indikator für eine relative hohe Arbeitszufriedenheit gewertet werden.

Abbildung 6: Stichprobe nach Unternehmenszugehörigkeit



Die Betrachtung nach unterschiedlichen Positionen im Unternehmen zeigt eine weite Bandbreite der Befragten über unterschiedliche Hierarchieebenen hinweg. Die mit Abstand größte Gruppe stellt mit mehr als 40% der Nennungen die Kategorie der Sachbearbeiter bzw. Facharbeiter dar, während die zweithäufigste Kategorie der Team-/Schicht- und Vorarbeiter mit knapp über 13% dagegen deutlich zurückfällt (vgl. Abb. 7).

Eine Betrachtung der Dauer, die die Befragten ihre Position jeweils innehaben, zeigt wiederum eine erstaunliche zeitliche Stabilität. So haben mehr als 65% der Befragten ihre aktuelle Position bereits mehr als 10 Jahre inne, nahezu 40% sogar mehr als 20 Jahre (vgl. Abb. 8).

Im Anschluss an die Datenerhebung erfolgte eine manuelle Dateneingabe sowie die Auswertung der Daten mit Hilfe des Statistik-Programms SPSS 14.0. Im Folgenden sind die Auswertungen in Form der deskriptiven Statistik (Häufigkeitsverteilungen und Mittelwerte) dargestellt. Die Ergebnisse zur Arbeits-

Abbildung 7: Stichprobenverteilung nach Position

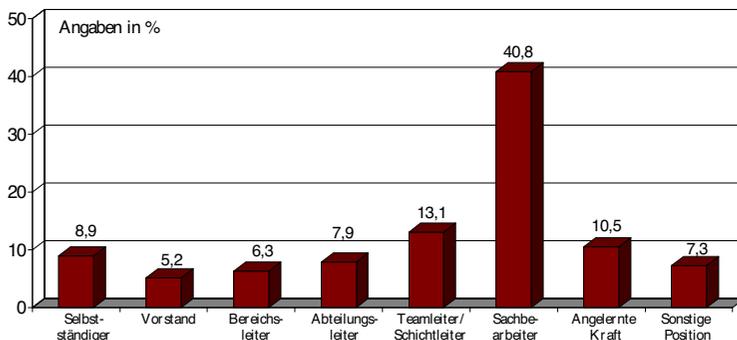
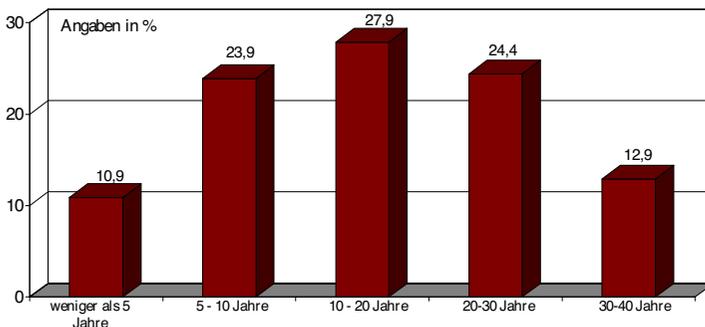


Abbildung 8: Dauer des Innehabens der aktuellen Position



und zur Lebenszufriedenheit wurden auf sektor- und geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht. Signifikante Abweichungen zwischen Teilgruppen (z.B. Dienstleistungs- bzw. Industriesektor) wurden auf Basis von t-Tests sowie der einfaktoriellen ANOVA berechnet.

4 Deskriptive Ergebnisse

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse Arbeitszufriedenheit insgesamt und differenziert nach Teilgruppen (Kapitel 4.1) dargestellt. Kapitel 4.2 enthält die Skalen sowie die Ergebnisse zur Ermittlung der Lebenszufriedenheit sowie zur Selbsteinschätzung der Befragten im Hinblick auf ihren persönlichen Gesundheitszustand.

4.1 Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit

Die Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt erreichen recht erfreuliche Werte, die sich zwischen 4,4 und 5,6 auf der zugrunde liegenden 6er-Skala bewegen (vgl. Abb. 9). Dabei sind die vereinzelt genutzten negativ formulierten Aussagen schraffiert dargestellt und weisen entsprechend niedrigere Zustimmungswerte auf.

Der zweite Fragenblock zur Arbeitszufriedenheit insgesamt ergibt ein leicht differenziertes Bild (vgl. Abb. 10). Die Probanden schätzen insgesamt ihre Arbeit als interessant und befriedigend ein, stimmen allerdings auch der Aussage zu, dass sie sich aufgrund der Arbeit oft müde und abgespant fühlen. Die höchste Zustimmung bei den negativ formulierten Aussagen zur Gesamtarbeitszufriedenheit („Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, dass ich mal weiterkommen könnte“) signalisiert leicht resignative Tendenzen, was die Aufstiegsmöglichkeiten angeht. Dies überrascht wenig angesichts der in der Stichprobenverteilung dargestellten überaus langen Verweildauer auf ein und derselben Position. Dennoch attestieren die Probanden eine gewisse Zufriedenheit mit ihrer Stellung.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Sektoren sind vor allem diejenigen Ergebnisse interessant, die signifikante Unterschiede zwischen den Befragten der Sektoren markieren. Ist die Signifikanz gegeben, so können die Ergebnisse mit nur geringer Fehlerwahrscheinlichkeit auf die saarländische Grundgesamtheit älterer Arbeitskräfte übertragen werden. Dabei sind die Signifikanzniveaus mit „*“ für eine Fehlerwahrscheinlichkeit $< 10\%$ ($p < 0,1$), „**“ für eine Fehlerwahrscheinlichkeit $< 5\%$ ($p < 0,05$) und „***“ für eine Fehlerwahrscheinlichkeit $< 1\%$ ($p < 0,01$) markiert.

Die Unterschiede in der Betrachtung nach Sektoren sind nicht alle signifikant. Beispielsweise erreichen alle Sektoren ähnlich hohe Zustimmung bei der ersten Aussagen (Abb. 11) „Insgesamt bin ich ganz zufrieden mit meiner Arbeit“. Ins Auge fällt die sehr hohe Bindung älterer Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor „Ich habe nicht vor, meine Stelle zu wechseln“, die mit 5,9 nahezu den Höchstwert erreicht und signifikant höher liegt als bei Befragten aus anderen Sektoren. Die Bewertung des Arbeitsgebers („halte ihn für die erste Wahl“, „bin stolz für dieses Unternehmen/diese Institution/Organisation zu arbeiten“) erreicht im öffentlichen Bereich deutlich weniger Zustimmung als in den anderen Sektoren. Dieses Ergebnis wird später auch bei der Bewertung des „Images des Arbeitsgebers“ bestätigt (Abb. 12).

Abbildung 9: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (1)

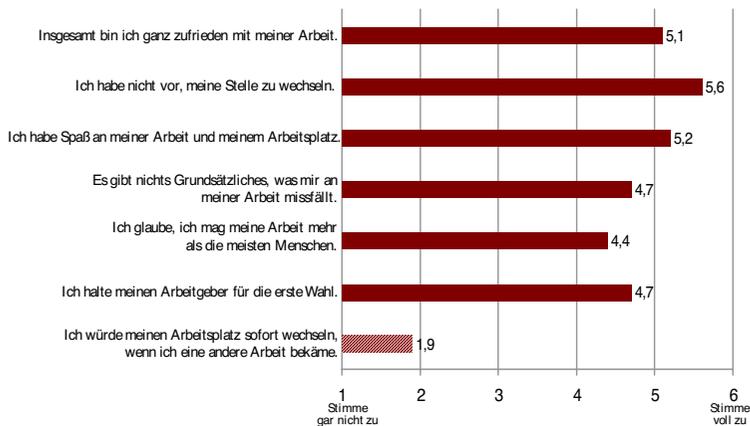


Abbildung 10: Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit insgesamt (2)

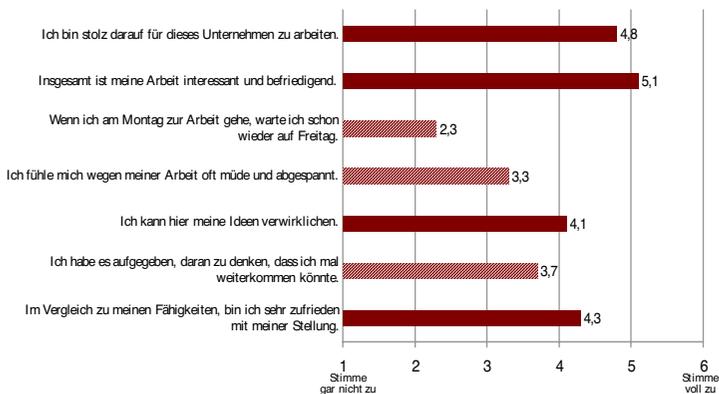


Abbildung 11: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (1)

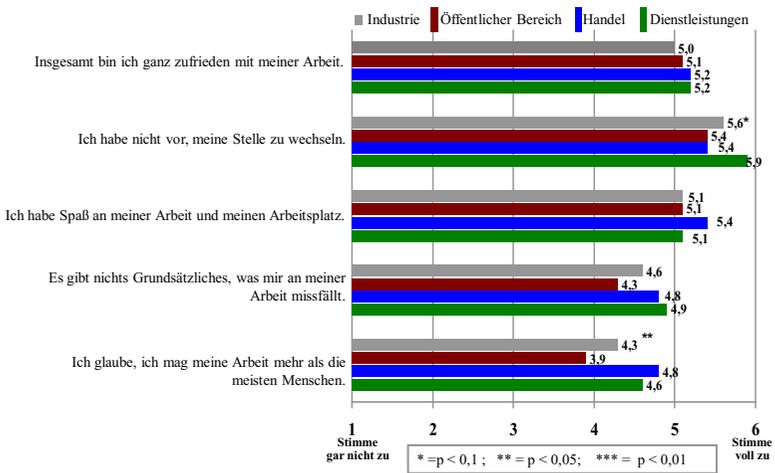
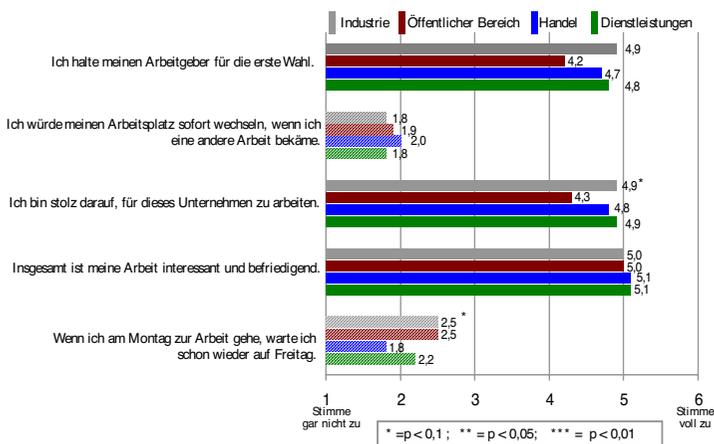
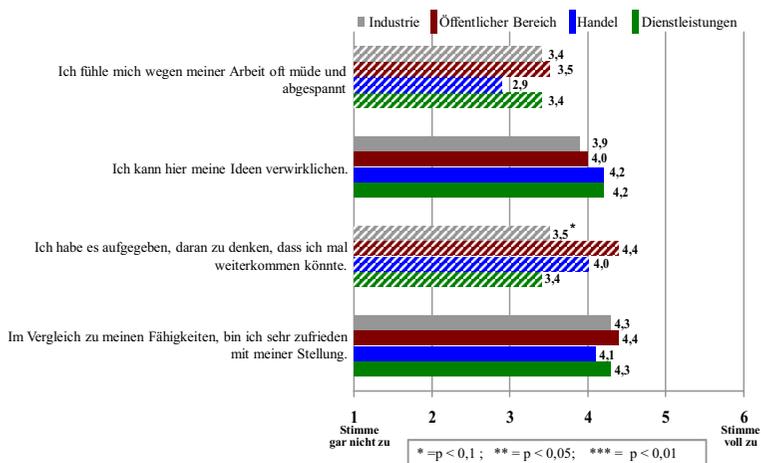


Abbildung 12: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (2)



Der Dienstleistungsbereich schneidet in der Gesamtzufriedenheit der Befragten recht positiv ab, auch wenn die Arbeit den älteren Arbeitskräften nicht immer leicht fällt, wie an der mittleren Zustimmung zu der Aussage „Ich fühle mich wegen meiner Arbeit oft müde und abgespannt“ zu sehen ist. Der Aussage „Ich habe es aufgegeben, daran zu denken, dass ich mal weiterkommen könnte“ stimmen die Befragten aus dem Dienstleistungssektor signifikant weniger zu als Befragte aus dem öffentlichen Bereich, die damit leicht resignative Tendenzen offenbaren (s. Abb. 13).

Abbildung 13: Ergebnisse der Arbeitszufriedenheit insgesamt nach Sektoren (3)



Eine Betrachtung der Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen (Abb. 14) zeigt eine hohe Zufriedenheit in vielen Arbeitsbereichen, allerdings auch eine deutlich unterdurchschnittliche Zufriedenheit im Hinblick auf die Unterstützung durch Vorgesetzte, während die Beziehung zu diesen deutlich positiver bewertet wird. Auffallend ist die geringe Zufriedenheit mit der nervlichen Belastung, die mit einem Wert von 3,8 mit Abstand die niedrigste Zufriedenheit in den Arbeitsbereichen darstellt.

Eine differenzierte Betrachtung nach Sektoren ergibt kaum signifikante Unterschiede zwischen den Befragten. Die Befragten aus dem Dienstleistungssektor bewerten eine Vielzahl von Arbeitsbereichen mit leicht überdurchschnittlichen Zufriedenheitswerten und nehmen häufig den höchsten oder zweithöchsten Zufriedenheitswert ein. Insbesondere die Möglichkeit, etwas dazulernen bzw. sich weiterzuentwickeln sowie die gegenseitige Unterstützung

Abbildung 14: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen

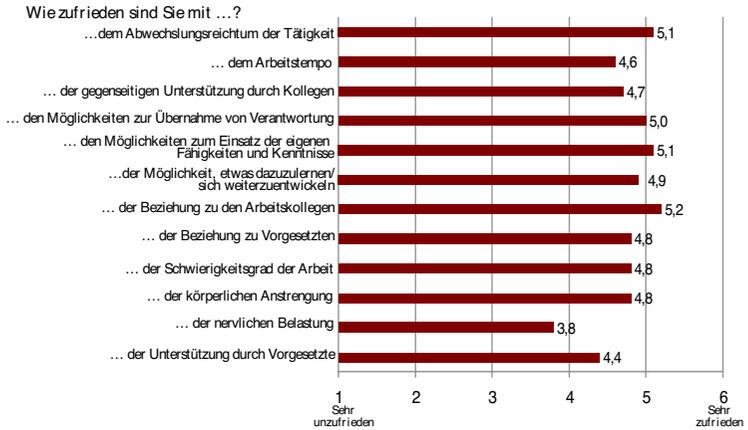


Abbildung 15: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (1)

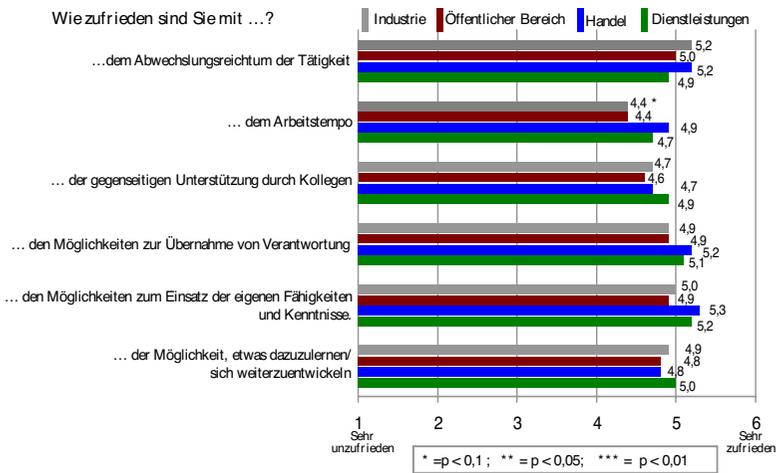
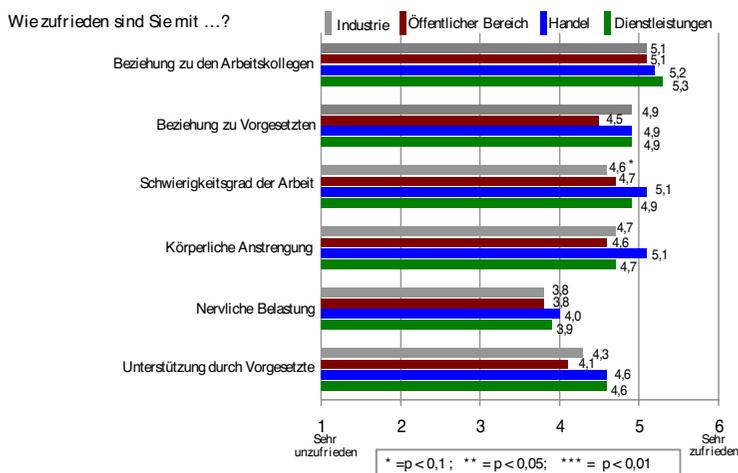


Abbildung 16: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Sektoren (2)



durch (Abb. 15) sowie die Beziehung zu Kollegen (Abb. 16) wird von den Befragten aus dem Dienstleistungssektor am höchsten bewertet. Um diese Unterschiede zwischen den Sektoren mit geringer Fehlerwahrscheinlichkeit auf die Grundgesamt der saarländischen Arbeitsbevölkerung in der Altersstufe 50+ übertragen zu können, müssten sie jedoch signifikant sein, was sie nur in den wenigsten Fällen sind. Entsprechend kann nur eine Tendenzaussage bzgl. der Grundhypothese, ältere Arbeitskräfte sind zufriedener, wenn sie im Dienstleistungssektor arbeiten, getroffen werden.

Aufschlussreichere Ergebnisse liefert eine geschlechtsspezifische Betrachtung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen. In Abbildung 17 sind diejenigen Arbeitsbereiche dargestellt, die zwischen den Geschlechtern zu einer signifikant unterschiedlichen Zufriedenheitsbewertung geführt haben. Danach erscheinen weibliche Arbeitskräfte mit 50 Jahren oder älter deutlich zufriedener mit einer Vielzahl von Arbeitsbereichen als ihre männlichen Kollegen. Die Größe der Stichprobe erlaubt bedauerlicherweise keine zusätzliche Betrachtung nach Sektoren innerhalb der Geschlechtsdifferenzierung.

Bei der Zufriedenheitsmessung mit dem Arbeitsumfeld fällt zunächst auf, dass alle Werte unterhalb der 5,0 liegen (Abb. 18). Für die Bereiche Mitbestimmung, Anerkennung durch Vorgesetzte sowie Lohn/Gehalt und interne Informationspolitik wird mit Werten zwischen 4,2 und 4,5 nur eine mäßige Zufriedenheit erzielt. Mit 4,7 bzw. 4,8 besteht eine höhere Zufriedenheit mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie dem Image des Arbeitgebers.

Abbildung 17: Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen nach Geschlecht

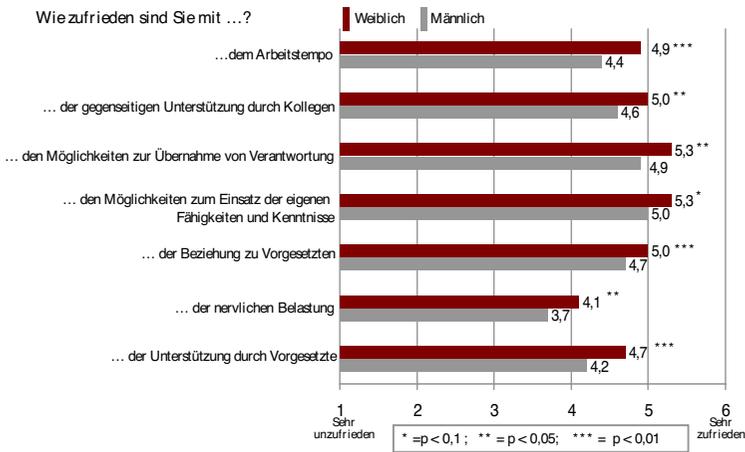
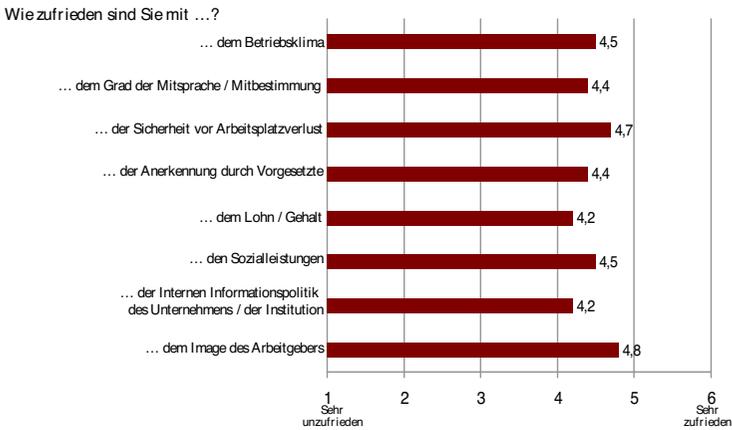


Abbildung 18: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld



Eine differenzierte Betrachtung dieser Zufriedenheitsergebnisse nach Sektoren ergibt wiederum eine Vielzahl von Bereichen, bei denen die Befragten des Dienstleistungssektors leicht überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte aufweisen. Abbildungen 19 und 20 zeigen hierzu die mit Sternen markierten Unterschiede, die signifikant, also mit geringer Fehlerwahrscheinlichkeit verallgemeinerbar sind.

Aus Abbildung 20 ist allerdings auch zu erkennen, dass die Arbeitskräfte im Dienstleistungssektor nur mäßige Zufriedenheitswerte im Hinblick auf ihr Gehalt aufweisen und die niedrigsten Werte im Sektorenvergleich für die Zufriedenheit mit den Sozialleistungen. Im Gegensatz dazu bestehen signifikant höhere Zufriedenheitswerte mit dem Image des Arbeitgebers im Vergleich beispielsweise zum öffentlichen Dienst.

Die Verteilung der Befragten auf die unterschiedlichen Formen der Arbeitszufriedenheit ist in Abbildung 21 dargestellt. Mehr als 50% der Befragten fallen in die Kategorie der „stabil Arbeitszufriedenen“. Ein nahezu weiteres Viertel kann als progressiv arbeitszufrieden bezeichnet werden, d.h. hier besteht nicht nur Arbeitszufriedenheit, sondern auch die Vermutung, sich in Zukunft noch verbessern zu können. In die Form der resignativen Arbeitszufriedenheit fallen lediglich 15%, während auf die unterschiedlichen Formen der Arbeitsunzufriedenheit in Summe weniger als 10% der Befragten entfallen.

Betrachtet man die Gewichtung der einzelnen Arbeitsmotive, die über eine Konstantsummenskala erhoben wurden (vgl. Kapitel 2), so fällt auf, dass im Durchschnitt die Sicherheit der Arbeitsstelle mit einer Gewichtung von über 30% mit deutlichem Abstand das wichtigste Kriterium darstellt (s. Abb. 22). Gleichzeitig waren diesem Kriterium im Rahmen der Bewertung des Arbeitsumfelds recht hohe Zufriedenheitswerte eingeräumt worden (vgl. Abb. 18 auf S. 20). An zweiter Stelle rangiert die inhaltlich interessante Arbeit, die mit nahezu 20% Gewichtung noch leicht überdurchschnittlich bewertet wurde. Zusammen mit den an dritter und vierter Stelle in ihrer Bedeutung für die persönliche Arbeit gewichteten Motive (unabhängig zu arbeiten, Kontakt zu anderen bzw. diesen helfen) können diese Faktoren als intrinsische Arbeitsmotive interpretiert werden. Im Vergleich dazu können Rang 5 und 6 (viel Geld verdienen bzw. viel Freizeit haben) als extrinsische Motive bezeichnet werden, die sich also nicht direkt aus der Arbeit selbst ergeben, sondern vielmehr dem Erreichen weiterer Ziele dienen. Diese wurden von den Befragten in ihrer Bedeutung unterproportional gewichtet (Abb. 22).

Betrachtet man die Gewichtung der Arbeitsmotive nach Sektoren (Abb. 23), entfällt jeweils die höchste Bedeutung auf die Sicherheit der Arbeitsstelle, wenn auch mit variierender Prozentzahl. Es fällt weiterhin auf, dass in der Industrie das Motiv des Geldverdienens Rang 3 einnimmt und damit deutlich wichtiger

Abbildung 19: Zufriedenheit mit den Arbeitsumfeld nach Sektoren (1)

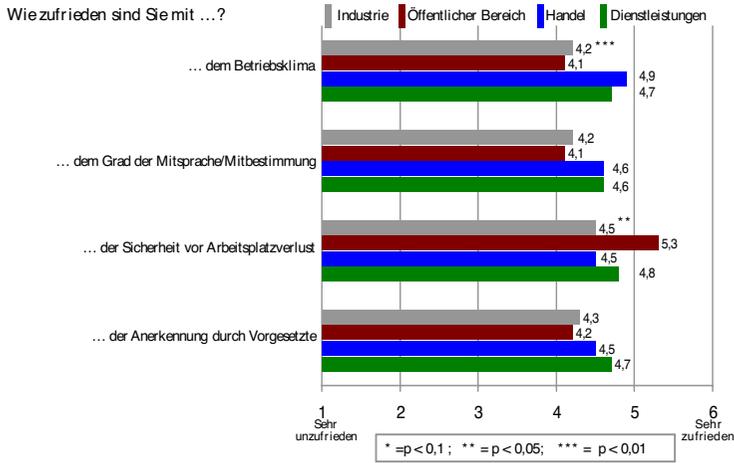


Abbildung 20: Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld nach Sektoren (2)

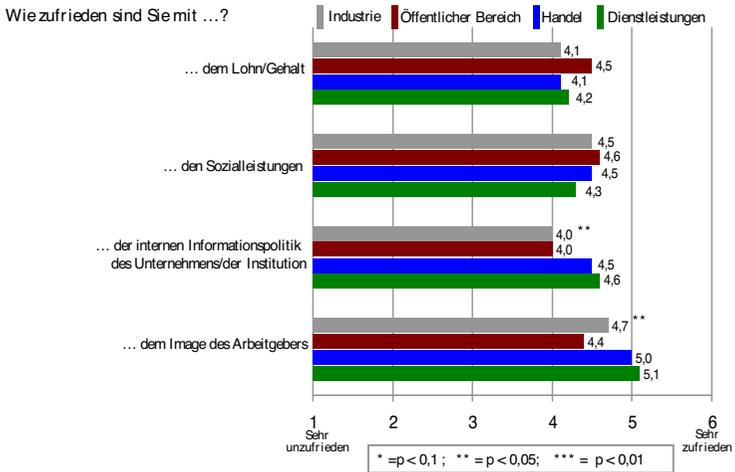


Abbildung 21: Prozentuale Verteilung der Formen der Arbeitszufriedenheit

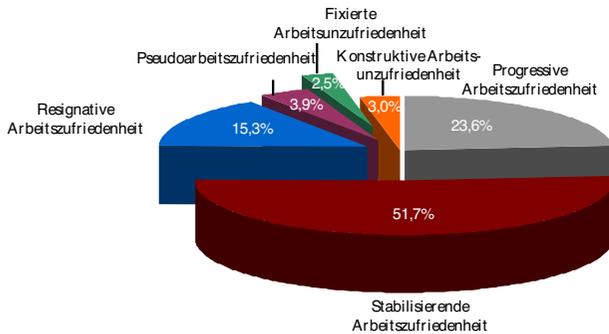


Abbildung 22: Gewichtung der Arbeitsmotive

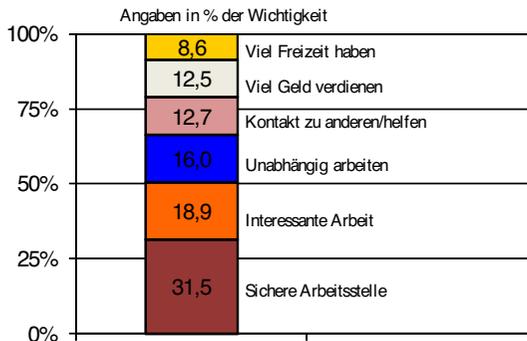
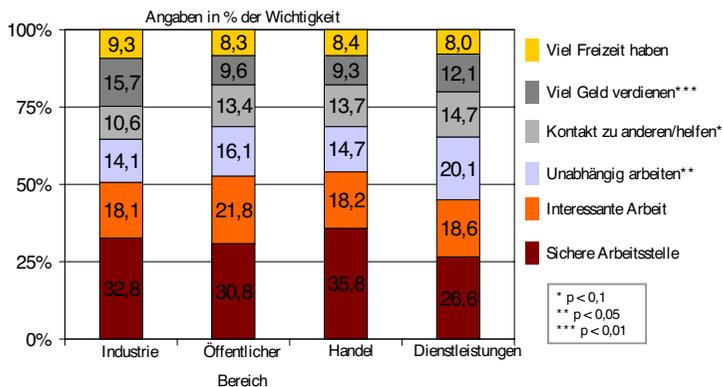


Abbildung 23: Gewichtung der Arbeitsmotive nach Sektoren



zu sein scheint als in den anderen Sektoren. Für den Dienstleistungsbereich zeigt sich die Möglichkeit, unabhängig arbeiten zu können, mit über 20% Bedeutungsanteil als signifikant wichtiger als in den übrigen Sektoren.

Bei der Frage, was aus Sicht der Befragten die optimale Wochenarbeitszeit für sie in unterschiedlichen Altersstufen ist, lässt sich ein klarer Trend hin zu einer geringeren Wochenarbeitszeit mit steigendem Alter ablesen (Abb. 24).

Mehr als 40% der Befragten halten eine Wochenarbeitszeit in der Altersstufe 55-59 Jahre jenseits der 40 Stunden für optimal. Dieser Anteil halbiert sich nahezu für die nächst höhere Altersstufe, während der Anteil derer, die eine Arbeitszeit unter 30 Stunden der 60-64-jährigen für optimal halten, deutlich ansteigt. Bemerkenswert erscheint, dass über das 65. Lebensjahr hinaus immerhin noch nahezu 30% der Befragten mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten möchten.

Ein ähnlich differenziertes Bild ergab die Zustimmung zu den unterschiedlichen Aussagen der Arbeitseinstellung (Work orientation), die in Abbildung 25 dargestellt ist. Die höchste Zustimmung erhielten die Aussagen „Ich arbeite um zu leben“ bzw. „... um meinen Lebensstil und meine Unabhängigkeit aufrecht zu erhalten“. Mehr arbeiten als sie es aktuell tun, wollen die Befragten nicht, gleichzeitig attestieren sie der Arbeitszufriedenheit einen höheren Stellenwert als der Entlohnung. Es scheint eine grundlegend positive Arbeitshaltung vorzuherrschen, wie sich aus der Tatsache interpretieren lässt, dass die Befragten eher der Aussage zustimmen, so lange wie möglich berufstätig sein zu wollen als der Aussage, überhaupt nicht zu arbeiten, wenn sie nicht müssten.

Hier ergeben sich kaum signifikante Unterschiede zwischen den Sektoren, weswegen auf eine differenzierte Darstellung an dieser Stelle verzichtet wird.

4.2 Ergebnisse zur Lebenszufriedenheit und zur Gesundheit

Bei den Fragen nach der Lebenszufriedenheit können zwei Aussagenblöcke unterschieden werden. Der erste Block („Materialismus“) zielt darauf ab, die Bedeutung von Arbeit, finanziellen Mitteln und Erfolg für ein glückliches Leben zu ermitteln. Der zweite Fragenblock ist dem Life-Satisfaction-Index (vgl. Neugarten, Havighurst & Tobin, 1961) entnommen und soll beleuchten, wie zufrieden die Befragten im Vergleich zu früheren Lebensjahren sind bzw. ob das Leben sich so entwickelt hat, wie sie es erwartet haben. Hier sind Parallelen zum Confirmation-Disconfirmation-Paradigma ersichtlich, das Zufriedenheit als interpersonellen Vergleich von Erwartung und Ist-Zustand definiert (Homburg & Stock, 2008).

Abbildung 24: Als optimal empfundene Wochenarbeitszeit in verschiedenen Altersstufen

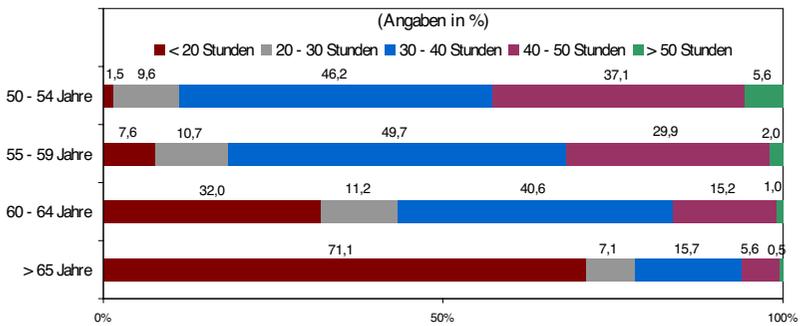
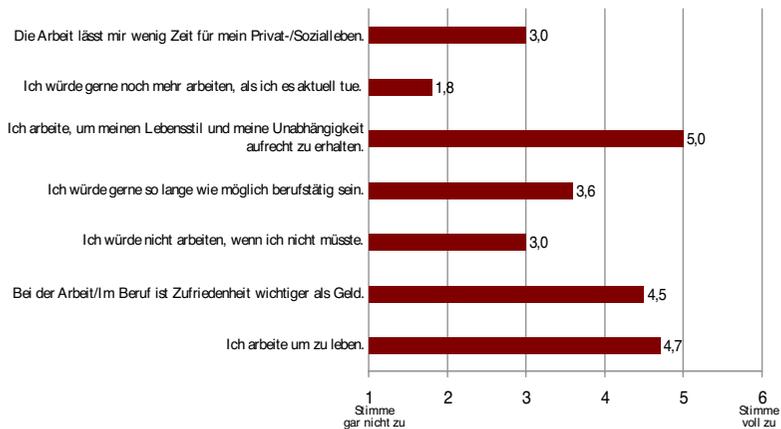


Abbildung 25: Ausprägungen des Konstrukts „Work orientation“



Insgesamt scheinen die Befragten den mit materiellem Wohlstand und Erfolg verbundenen Aussagen nur mäßig zuzustimmen (Abb. 26), allerdings scheinen sie auch weitgehend mit ihren finanziellen Mitteln gut über die Runden zu kommen. Auffallend ist die recht hohe Zustimmung zu der Aussage, dass ohne Arbeit etwas Wichtiges im Leben fehlt. Dies erscheint erstaunlich, da zu erwarten wäre, dass Befragte zwischen 50 und 65 Jahren sich bereits gedanklich auf den Ruhestand vorbereiten und sich auch darauf freuen oder aber dass die Arbeitsmotivation aus finanziellen Nöten getrieben ist – beides scheint hier aber nicht der Fall zu sein. Vielmehr, und das ist konsistent mit den Ergebnissen zu den Arbeitszeitpräferenzen, scheint ein abrupter Wegfall der Berufstätigkeit zumindest die Befürchtung einer größeren Lücke im eigenen Leben zu hinterlassen, die dann auf andere Art und Weise kompensiert werden muss.

Dieses Ergebnis wird über die Befragten aller Sektoren bestätigt (s. Abb. 27). Im Gegensatz dazu werden die Aussagen nach Erfolg, Wohlstand aber auch nach dem finanziellen Auskommen durchaus unterschiedlich bewertet. So ist für die Befragten aus der Industrie Wohlstand und Erfolg signifikant wichtiger für ein glückliches Leben. Diese stimmen allerdings der Aussage auch eher zu, dass sie finanziell gerade so über die Runden kommen.

Aus den Bewertungen der Aussagen des Life-Satisfaction-Index lässt sich eine recht hohe Lebenszufriedenheit insgesamt (Aussage 1 und 3, Abb. 28) ersehen. Zwar mögen es nicht für alle Probanden die glücklichsten Jahre ihres Lebens sein und evtl. würde rückblickend vielleicht dieses oder jenes anders gemacht werden, aber in Summe scheinen die Probanden in etwa das bekommen zu haben, was sie sich vom Leben erwartet bzw. erhofft hatten (letzte Aussage, Abb. 28).

Auch wenn die Befragten aus der Industrie der letzten Aussagen weniger zustimmen als die Befragten aus den übrigen Sektoren, so ergeben sich bei der differenzierten Betrachtung nach Sektoren wenig signifikante Unterschiede. Es lässt sich insgesamt lediglich eine Tendenzaussage treffen, dass die Befragten aus der Industrie eine etwas niedrigere und die aus dem öffentlichen Bereich und dem Handel tendenziell eine etwas höhere Lebenszufriedenheit aufweisen. Befragte aus dem Dienstleistungsbereich liegen weitgehend dazwischen (Abb. 29 und 30).

Bei der Betrachtung älterer Arbeitskräfte wird häufig der Gesundheitszustand thematisiert, da dieser als Grundvoraussetzung für die Erwerbstätigkeit gilt. Ihren Gesundheitszustand schätzen die meisten Befragten positiv ein, auch wenn sich das steigende Alter bemerkbar macht (vgl. Abb. 31).

Abbildung 26: Ausprägungen des Konstrukts „Materialismus“

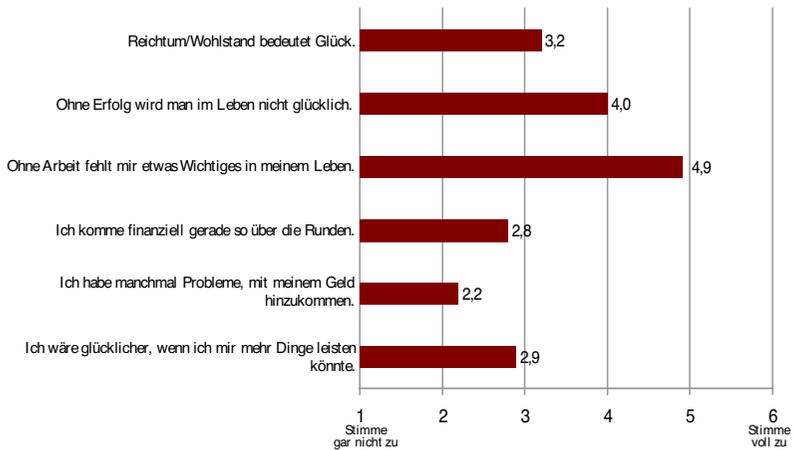


Abbildung 27: „Materialismus“ nach Sektoren

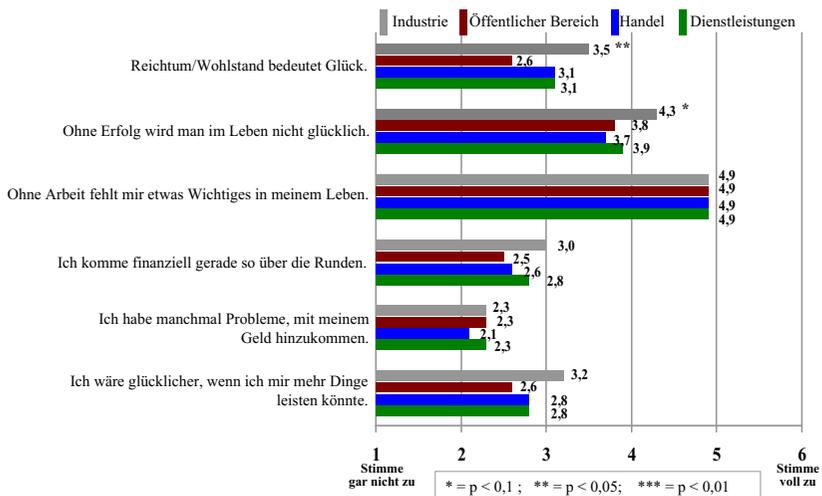


Abbildung 28: Bewertung der Aussagen zur Lebenszufriedenheit

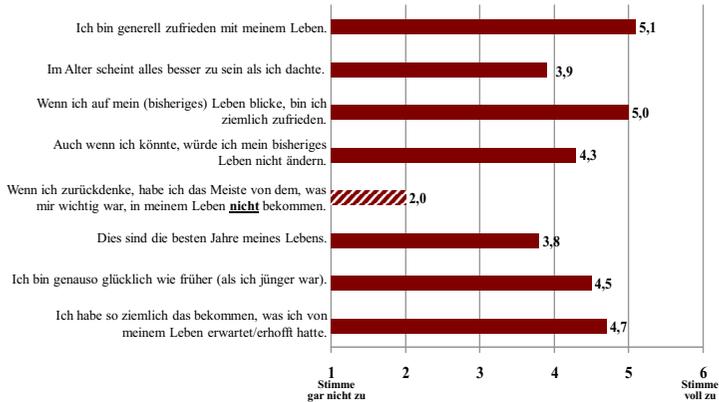


Abbildung 29: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (1)

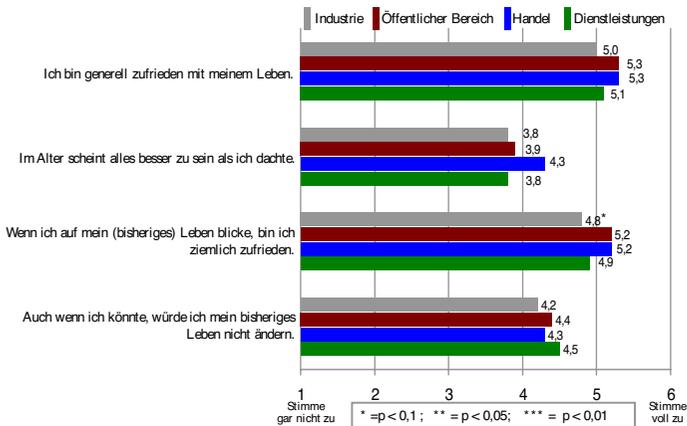


Abbildung 30: Lebenszufriedenheit nach Sektoren (2)

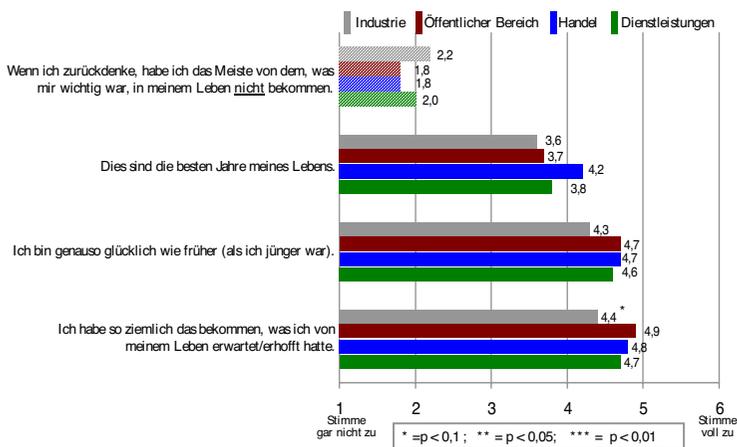
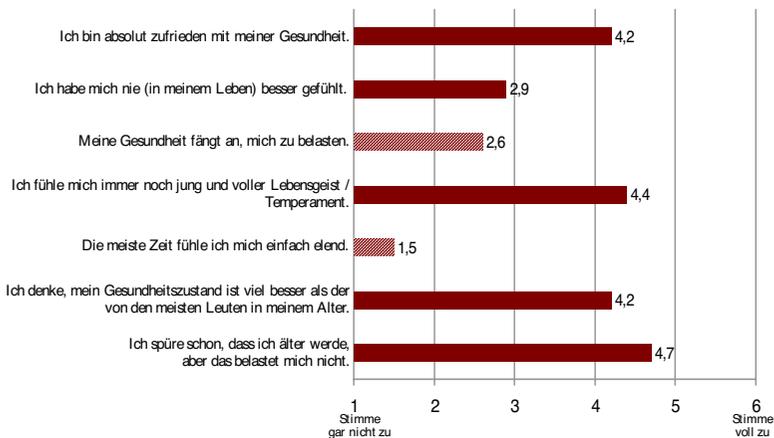


Abbildung 31: Einschätzung des Gesundheitszustands



5 Ergebnisse der multivariaten Analyse

Trotz der Signifikanztests enthält die bisherige Ergebnisdarstellung vornehmlich deskriptive, also beschreibende Ergebnisse. Im Folgenden sollen mit Hilfe der Verfahren der multivariaten Analyse, weitergehende Erkenntnisse auf Basis des beschriebenen Datensatzes gewonnen werden. Hierbei handelt es sich einerseits um die Anwendung der Clusteranalyse, auf deren Basis Segmente identifiziert werden sollen, die in sich eine homogene untereinander aber eine heterogene Struktur der Arbeitsmotive aufweisen. Andererseits soll mit Hilfe der Kausalanalyse ein Strukturgleichungsmodell betrachtet werden, das den Beitrag einzelner Konstrukte, insbesondere der Arbeitszufriedenheit, zur Lebenszufriedenheit erklärt.

5.1 Segmente unterschiedlicher Arbeitsmotive

In Abbildung 22 wurde die von den Befragten angegebene Gewichtung der unterschiedlichen Arbeitsmotive dargestellt. Dabei wurden für die einzelnen Kategorien Mittelwerte gebildet. Die Mittelwertbetrachtung gibt einen Eindruck vom Gesamtbild der Befragung, vernachlässigt aber, dass bei den einzelnen Befragten durchaus sehr unterschiedliche Gewichtungen der Arbeitsmotive vorliegen können. Da eine Einzelbetrachtung wenig sinnvoll erscheint, soll im Folgenden geprüft werden, inwieweit unterschiedliche Gruppen von Befragten eine in sich homogene Motivstruktur aufweisen, die sich aber von der Motivstruktur anderer Gruppen deutlich unterscheidet. Zu diesem Zweck kommt die Clusteranalyse zur Anwendung, die zu den struktur-entdeckenden Verfahren (vgl. Backhaus et al., 1996) zählt.

Im Rahmen der Clusteranalyse werden verschiedene Clusteralgorithmen unterschieden (s. für eine Übersicht z.B. König, 2001, S. 106). Insbesondere werden hierarchische von partitionierenden Verfahren abgegrenzt. Hierarchische Clusteralgorithmen verlaufen zwischen einem Kontinuum, das einen Extrempunkt im Bereich der kleinsten möglichen Segmentaufteilung (jeder Proband bildet eine eigene Gruppe) bildet und den zweiten Extrempunkt bei der größt-möglichen Aufteilung (alle Probanden befinden sich in einer Gruppe) hat. Dabei muss entschieden werden, an welchem Aggregationspunkt die Segmentaufteilung betrachtet werden soll. Dies bedeutet, dass die Clusterzahl festgelegt werden muss. Von den hierarchischen Verfahren ist insbesondere das Ward-Verfahren dafür bekannt, dass es dem globalen Optimum sehr nahe kommt.

Partitionierende Verfahren beginnen mit einer Segmentlösung und optimieren von dieser ausgehend die Clusterzugehörigkeit entsprechend einem vorgegebenen Optimierungskriterium. Partitionierende Verfahren sind für ihre Präzision bekannt, finden aber in der Regel v.a. lokale Optima auf. Punj und Stewart (1983) empfehlen, das hierarchische Ward-Verfahren mit dem partitionierenden K-Means-Algorithmus zu kombinieren. Dabei soll mit Hilfe des Ward-Verfahrens eine Näherungslösung gefunden werden, die als Startpartition für die k-means-Optimierung dient (vgl. Arabie & Hubert, 1994). Allerdings ist das Ward-Verfahren für seine Anfälligkeit im Hinblick auf Ausreißer bekannt (vgl. Milligan, 1980), weswegen diese zunächst mit Hilfe des Single-Linkage-Verfahrens identifiziert und von der Datenbasis eliminiert werden sollen.

Dieser empfohlenen Vorgehensweise wurde für die Ermittlung von Segmenten unterschiedlicher Arbeitsmotive älterer Arbeitskräfte im Saarland gefolgt. Mit Hilfe des Single-Linkage-Verfahrens wurden sechs Ausreißer identifiziert und eliminiert. Ausreißer waren beispielsweise Probanden, die eine sehr ungewöhnliche Gewichtung der Arbeitsmotive angegeben haben, wie z.B. alle 100 Punkte auf ein Kriterium zu verteilen. Ausreißer verzerren typischerweise die Segmentlösungen und werden deswegen vorab aus der Untersuchung ausgeschlossen. Danach wurde das Ward-Verfahren angewendet, um die optimale Clusterzahl zu bestimmen und eine erste Näherungslösung zu ermitteln. Sowohl das Elbow-Kriterium als auch Plausibilitätsüberlegungen legen eine 3 Clusterlösung nahe, da eine 4-Clusterlösung die Absplitterung einer sehr kleinen Teilgruppe von einer bestehenden Gruppe bedeutet hätte. Die ermittelte Näherungslösung wurde mit Hilfe des K-Means-Algorithmus optimiert. Abbildung 32 stellt die Segmentstruktur und Abbildung 34 die Größe der Segmente dar.

Abbildung 32: Gewichtung der Arbeitsmotive insgesamt und in den Clustern

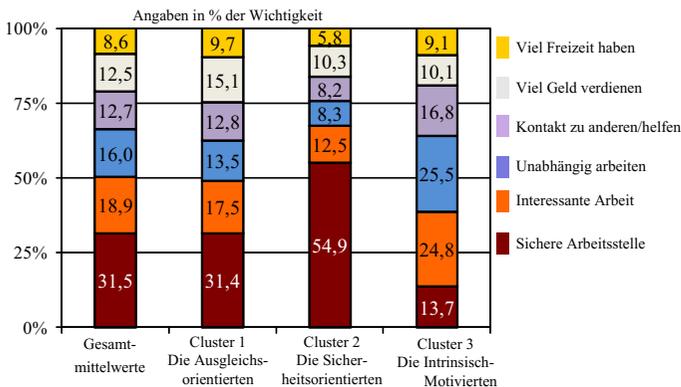


Abbildung 32 zeigt im ersten Balken noch einmal die Gesamtmittelwerte der Motivgewichtung und in den Balken 2-4 die Gewichtung der unterschiedlichen Arbeitsmotive innerhalb der identifizierten Cluster. Dabei fällt auf, dass Cluster 1 recht stark dem Gesamtmittel ähnelt, insbesondere hinsichtlich der Gewichtung der sicheren Arbeitsstelle. Freizeit und Geld werden etwas überproportional, unabhängig arbeiten und das Interesse an der Arbeit etwas unterproportional gewichtet. Da es sich hierbei um eine recht ausgeglichene Motivstruktur handelt, in der die extrinsischen Motive etwas stärker gewichtet sind als im Durchschnitt über alle Befragten, wird dieses Cluster im Folgenden „die Ausgleichsorientierten“ genannt. Cluster 2 weist eine Motivstruktur auf, die viel weiter von der Durchschnittsbetrachtung abweicht. Ins Auge fällt die überproportional starke Gewichtung der sicheren Arbeitsstelle, die mit mehr als 50% das dominante Kriterium darstellt, während die Gewichtung aller übrigen Arbeitsmotive unterdurchschnittlich ausfällt. Die Probanden dieses Clusters werden entsprechend als „die Sicherheitsorientierten“ bezeichnet. Im dritten Cluster dominieren die Motive des unabhängig arbeiten Könnens und des Interesses an der eigenen Arbeit zu etwa gleichen Teilen. Weiterhin ist der Kontakt zu anderen bzw. diesen helfen zu können, überdurchschnittlich ausgeprägt. Es ist das einzige Segment, in dem das Sicherheitsmotiv eine unterproportionale Rolle spielt. Nahezu ein Drittel der Befragten fallen in dieses Cluster, während es ein Viertel im sicherheitsorientierten Cluster und über 40% im ausgleichsorientierten Cluster sind (vgl. Abb. 33).

Neben der Motivstruktur der Cluster ist interessant, ob diese sich auch untereinander im Hinblick auf andere Kriterien, wie z.B. Sozio-Demographika oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit unterscheiden. Zu diesem Zweck wurden die Verteilungen und Mittelwerte in den einzelnen Clustern berechnet und auf signifikante Unterschiede überprüft. Diese treten in den Bereichen der Arbeitszufriedenheit kaum auf, lediglich bei einigen Kriterien der Gesamtarbeitszufriedenheit (s. Abb. 9 und 10).

So fühlen sich die Ausgleichsorientierten häufiger müde und abgespannt wegen ihrer Arbeit, die Intrinsisch-Motivierten können am ehesten ihre Ideen verwirklichen und die Sicherheitsorientierten stimmen am ehesten der Aussage zu, dass sie mit ihrer Stellung im Vergleich zu den eigenen Fähigkeiten sehr zufrieden sind. In Summe deuten die geringen Unterschiede im Bereich der Arbeitszufriedenheit darauf hin, dass sich die Befragten aus den unterschiedlichen Segmenten auch entsprechend ihrer Motivstrukturen unterschiedliche Tätigkeitsgebiete gesucht haben, so dass sich letztlich die Arbeitszufriedenheit zwischen den Segmenten kaum unterscheidet. Ein deutlich anderes Bild ergibt sich bei den Arbeitseinstellungen (Work-Orientierung, vgl. Abb. 34). Hier stimmen der Aussage, die Arbeit lasse wenig Zeit für das Privat- bzw. Sozialleben, v.a.

Abbildung 33: Größe der Motiv-Segmente

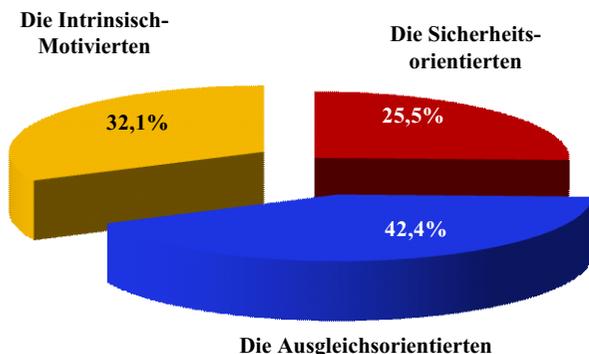
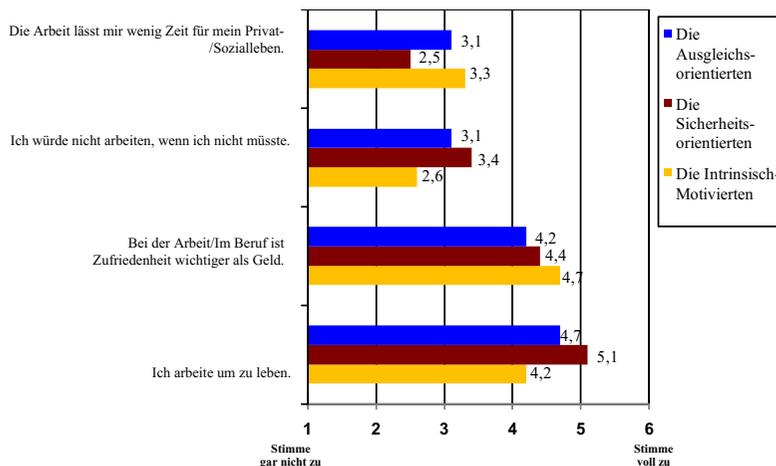


Abbildung 34: Work-Orientierung in den Segmenten



die Intrinsic-Motivierten zu, während die Sicherheitsorientierten diese Aussage am allerwenigsten zustimmen. Die Sicherheitsorientierten stimmen dagegen den Aussagen, „ich arbeite um zu leben“ und „ich würde nicht arbeiten, wenn ich nicht müsste“ am deutlichsten zu, die Intrinsic-Motivierten am wenigsten. Die Aussage, „bei der Arbeit ist Zufriedenheit wichtiger als Geld“ stimmen die Intrinsic-Motivierten am ehesten, die Ausgleichsorientierten am wenigsten zu, dies ist konsistent mit deren Motivstruktur, die das Geld verdienen am stärksten der drei Segmente betont.

Hinsichtlich der Soziodemographika gibt es nur wenige, dafür recht prägnante Unterschiede zwischen den Segmenten. Die Berufsgruppe scheint die Cluster am besten zu beschreiben: so sind in Cluster 2 überproportional viele Arbeiter und unterproportional viele leitende Angestellte, Selbständige und Beamte vertreten. Gerade umgekehrt sieht die Verteilung in Cluster 3 aus. Unter den Intrinsisch-Motivierten sind leitende Angestellte, Selbständige und Beamte sehr häufig zu finden. Diese Auffälligkeit ist hochsignifikant. Die korrespondierenden Unterschiede in den Einkommensgruppen sind nur noch schwach signifikant. Die Intrinsisch-Motivierten sind in den mittleren bis hohen Einkommensgruppen überproportional vertreten, die Ausgleichsorientierten in den mittleren und die Sicherheitsorientierten in den niedrigen bis mittleren Einkommensgruppen. Die korrespondierenden Verteilungen in den unterschiedlichen Positionen sind nur noch auf dem 15%-Niveau signifikant, geben also eher Tendenzaussagen an. Selbständige sind vornehmlich in Cluster 3, Vorstände und Bereichsleiter in Cluster 1 oder 3 und Sachbearbeiter deutlich überproportional in Cluster 2 zu finden. Damit sind im Rahmen der empirischen Erhebung die Intrinsisch-Motivierten eher unter den älteren Arbeitskräften in höheren Positionen und Einkommensklassen zu finden als die Sicherheitsorientierten. Aufgrund des geringen Signifikanzniveaus können diese Ergebnisse nicht mit geringer Fehlerwahrscheinlichkeit verallgemeinert werden. Damit kann nur als Tendenzaussage festgehalten werden, dass langfristig eine hohe intrinsische Arbeitsmotivation zu einer hohen Position und einem guten Einkommen führt. Die Alters- und Geschlechterverteilung sowie der Familienstand weisen keine nennenswerten Abweichungen zwischen den Clustern auf.

5.2 Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit

Im Folgenden soll der Einfluss der Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit untersucht werden. Zu diesem Zweck wird eine Strukturgleichungsmodellierung durchgeführt, die die Beziehungen zwischen mehreren latenten Variablen untereinander aufzeigen kann. Neben der Arbeitszufriedenheit wird ein Einfluss des Gesundheitszustands (gefühlte Gesundheit) sowie des empfundenen Geldmangels untersucht. Die einzelnen Konstrukte wurden anhand von multi-item Skalen erhoben, die in Kapitel 4.2 bzw. Tabelle 2 S. 5 für Arbeitszufriedenheit bereits vorgestellt wurden. Weiterhin wird eine latente Variable einbezogen, die im Bereich der 50+-Forschung als bedeutend diskutiert wird und sich auf die psychologische Komponente des Alterns bezieht: das psychologische oder gefühlte Alter. Typischerweise liegt das gefühlte Alter unter

dem biologischen Alter (vgl. z.B. Barak & Schiffman, 1981, Barak, Stern & Gould, 1988; Underhill & Cadwell, 1983; Van Auken, Barry & Bagozzi, 2006) – häufig in etwa 10 bis 15 Jahre. In der Literatur werden hierzu verschiedene Messansätze diskutiert, unter denen die „Age-Decade-Scale“, die von Barak und Schiffmann (1981) basierend auf den Arbeiten von Kastenbaum et al. (1972) entwickelt wurde, häufig empfohlen wird (Stephens, 2001). Die Skala beinhaltet in ihrer ursprünglichen Form vier Dimensionen („Feel“-, „Look“-, „Interest“- und „Do“-Age) und wurde von Clark, Long und Schiffmann (1999) um die beiden Komponenten „Think“- und „Health“-Age erweitert. Von diesen ist allerdings für die vorliegende Untersuchung nur die Erweiterung um die erstgenannte Komponente relevant ist, da der Gesundheitszustand mit Hilfe eines gesonderten Konstrukts erfasst wird. Die Abfrage aus dem amerikanischen Original mutet im Deutschen nicht nur etwas ungewöhnlich an („ich fühle mich als sei ich in meinen 20-ern“), sie liefert streng genommen auch nur ordinales Skalenniveau. Deswegen wurde zur Erhebung des psychologischen bzw. gefühlten Alters die exakte Alterszahl für die einzelnen Dimensionen abgefragt (s. Tab.9).

Tabelle 9: Skala zur Messung des psychischen Alters

Wenn ich mein gefühltes Alter angeben müsste, würde ich sagen ich fühle mich ___ Jahre alt.
Ich sehe aus wie jemand im Alter von ____ Jahren.
Meine Interessen sind i.d.R. die einer Person im Alter von ____ Jahren.
Die Dinge, die ich mache, entsprechen denen einer Person im Alter von ____ Jahren.
Ich denke wie jemand im Alter von ____ Jahren.

Da das gefühlte Alter maßgeblich durch den gefühlten Gesundheitszustand beeinflusst wird, nehmen wir an, dass hier ein negativer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten besteht. Dies bedeutet, dass je besser der gefühlte Gesundheitszustand, desto geringer das psychologische bzw. gefühlte Alter, d.h. desto jünger fühlen sich die Befragten. Zur besseren Übersicht werden die Zusammenhänge zwischen den Konstrukten in Hypothesenform formuliert:

H1: Der gefühlte Gesundheitszustand hat einen negativen Einfluss auf das gefühlte Alter.

Weiterhin scheint es vor unserem gesellschaftlichen Hintergrund so zu sein, dass „sich jung fühlen“ oder zumindest jünger als man ist, mit einer gewissen Genugtuung wahrgenommen wird, während Personen, die sich als älter wahrnehmen, häufig tendenziell unzufriedener sind. Wir formulieren entsprechend wiederum einen negativen Zusammenhang:

H2: Je geringer das psychologische Alter desto höher die Lebenszufriedenheit.

Weiterhin scheint es plausibel anzunehmen, dass der gefühlte Gesundheitszustand einen direkten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat – auch wenn uns dieser häufig erst bei geringer Ausprägung (d.h. wir fühlen uns nicht gesund) bewusst wird. Wir nehmen entsprechend an:

H3: Der gefühlte Gesundheitszustand hat einen positiven Einfluss auf die Lebenszufriedenheit.

Der Haupteffekt, auf den unser Augenmerk in der vorliegenden Analyse gerichtet ist, stellt den Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit dar. Häufig werden in der Literatur „Spillover“-Effekte untersucht, in denen die Arbeitszufriedenheit die Zufriedenheit mit der Familiensituation beeinflusst (z.B. Illies, Wilson & Wagner 2009). Da die Arbeit ein zentraler Lebensbereich ist, mit der Berufstätige typischerweise einen großen Teil ihrer Zeit verbringen, scheint es naheliegend anzunehmen, dass eine hohe (niedrige) Arbeitszufriedenheit auch zu einer hohen (bzw. niedrigen) Lebenszufriedenheit führt oder anders ausgedrückt:

H4: Die Arbeitszufriedenheit beeinflusst die Lebenszufriedenheit positiv.

Neben der Arbeitszufriedenheit sowie einer physischen (Gesundheitszustand) und einer psychischen (gefühltes Alter) Komponente soll weiterhin eine soziale Komponente miteinbezogen und ihr Einfluss auf die Lebenszufriedenheit untersucht werden. Das Konstrukt der sozialen Einbindung wurde mit Fragen wie beispielsweise „Ich habe ein sehr geselliges Privat-/Sozialleben“ oder „Ich bin sehr gerne unter Leuten“ gemessen. Im Bereich der Gerontologie werden sowohl die Disengagement- wie die Engagement-Theorie diskutiert. Die Disengagement-Theorie unterstellt, dass mit steigendem Alter die sozialen Kontakte weniger werden und ältere Menschen Gefahr laufen zu vereinsamen. Dabei stellt die berufliche Komponente einen wesentlichen Faktor der sozialen Integration dar, der bei Ausscheiden aus dem Berufsleben kompensiert werden muss, wenn das gleiche Niveau an sozialen Interaktion aufrechterhalten werden soll. Die Engagement-Theorie vertritt im Gegensatz dazu die These, dass mit dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mehr Zeit für soziale Kontakte (Familie, Freunde) zur Verfügung steht und es entsprechend zu einem höheren Grad der sozialen Interaktion kommt. Da sich die vorliegende Untersuchung auf ältere Arbeitskräfte, also Erwerbstätige bezieht, können wir an dieser Stelle weder die Engagement- noch die Disengagement-Theorie empirisch

überprüfen. Nichtsdestotrotz liegt die Vermutung nahe, dass sich der Grad der sozialen Einbindung positiv auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Wir vermuten daher

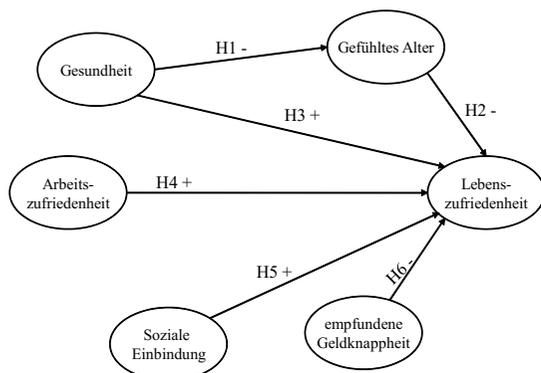
H5: Je höher die soziale Einbindung desto höher die Lebenszufriedenheit

Neben den genannten Konstrukten erscheint es sinnvoll noch eine materielle Komponente in die Betrachtung der Einflussfaktoren auf die Lebenszufriedenheit einzubeziehen. Unabhängig von der vorliegenden Forschung ist es eine häufig gestellte Frage: Macht Geld/Erfolg etc. die Menschen glücklich oder eher nicht? Diese Frage kann im Rahmen des vorliegenden Strukturgleichungsmodells nicht exakt beantwortet werden. Allerdings können wir uns ihr annähern, indem wir Aussagen aus dem Bereich „Materialismus“ nehmen, die den gefühlten Mangel an Mitteln umschreiben (z.B. „Ich komme finanziell gerade so über die Runden“, oder „Ich wäre glücklicher, wenn ich mir mehr Dinge leisten könnte“) und ihre Wirkung auf die Lebenszufriedenheit untersuchen. Es ist naheliegend einen negativen Zusammenhang zu vermuten, der uns zu nachfolgender Hypothese führt:

H6: Je größer die empfundene Geldknappheit, desto geringer die Lebenszufriedenheit

Die formulierten Hypothesen können graphisch in einem Pfaddiagramm dargestellt werden, dass die Wirkungsbeziehungen zwischen den Konstrukten und insbesondere ihre vermutete Wirkungsweise auf die Lebenszufriedenheit aufzeigen soll (s. Abb. 35).

Abbildung 35: Modell zur Untersuchung der Lebenszufriedenheit



Die Überprüfung des Modells bzw. der aufgestellten Hypothesen erfolgte in AMOS 18. Zu diesem Zweck wurden aus dem erhobenen Datensatz diejenigen Befragten, die im Bereich der angegebenen Konstrukte fehlende Werte aufweisen, gelöscht. Weiterhin wurden die Indikatoren standardisiert, um den unterschiedlichen Skalen Rechnung zu tragen. Für den methodisch interessierten Leser sind die Gütekriterien der Konstruktmessung (1. und 2. Generation) in Tabelle 10 dargestellt. Alle Werte erreichen die geforderten Schwellenwerte nach Konstruktberreinigung.

Tabelle 10: Die Gütekriterien der 1. und 2. Generation

Konstrukt	Indikator	Faktorladung >0,5	Cronbach Alpha >0,7/ erklärte Varianz >0,5	Indicator Reliability >0,4	Composite Reliability >0,6	AVE > 0,5
Soziale Einbindung	Social_1	0,802	0,85/	0,407	0,86	0,67
	Social_2	0,929	78,93%	0,860		
	Social_3	0,802		0,407		
	Social_4	0,928		0,855		
	Social_5	0,802		0,407		
Gefühles Alter	Cog_Age1	0,805		0,85/	0,481	0,85
	Cog_Age2	0,805	69,53%	0,481		
	Cog_Age3	0,873		0,747		
	Cog_Age4	0,850		0,646		
	Cog_Age5	0,804		0,480		
Gefühlter Gesundheitszustand	Health_1	0,845		0,82/	0,631	0,73
	Health_2	0,774	64,77%	0,472		
	Health_3	0,845		0,631		
	Health_4	0,841		0,609		
	Health_5	0,845		0,631		
	Health_6	0,755		0,428		
Arbeitszufriedenheit	AZ_1	0,795		0,86/	0,53	0,85
	AZ_2	0,795	65,72%	0,53		
	AZ_3	0,858		0,70		
	AZ_4	0,724		0,41		
	AZ_5	0,795		0,53		
	AZ_6	0,795		0,53		
	AZ_7	0,795		0,53		
	AZ_8	0,819		0,57		
	AZ_9	0,850		0,67		
Gefühlter Geldmangel	Mon_1	0,92		0,816	0,873	0,82
	Mon_2	0,92	84,56%	0,873		
	Mon_3	0,92		0,793		
	Mon_4	0,92		0,873		
Lebenszufriedenheit	LZ_1	0,870		0,84/	0,709	0,84
	LZ_2	0,870	71,51%	0,709		
	LZ_3	0,878		0,708		
	LZ_4	0,776		0,453		
	LZ_5	0,870		0,709		
	LZ_6	0,870		0,709		
	LZ_7	0,870		0,709		
	LZ_8	0,855		0,620		

Tabelle 11 gibt eine Übersicht über die Gütekriterien des Strukturmodells. Dabei ist zu beachten, dass die Vielzahl der Gütewerte in Kombination für die Bewertung des Modells entscheidend ist, während die Nichteinhaltung einzelner Werte nicht zwingend bedeutet, dass das Gesamtmodell nicht haltbar wäre (vgl. für eine Übersicht Weiber & Mühlhaus, 2010).

Tabelle 11: Gütekriterien zur Beurteilung des Gesamtmodells

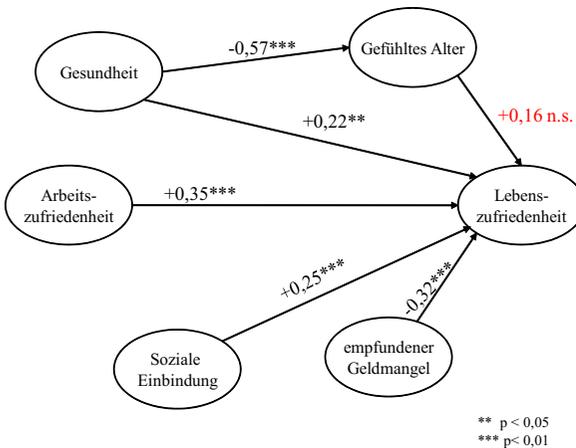
	Anforderung	Ergebnisse
Chi-Quadrat Wert		263,59
Chi-Quadrat-Wert/df	< 2,5	1,338
GFI	>0,9	0,881
AGFI	>0,9	0,847
RFI	>0,9	0,845
IFI	>0,9	0,963
CFI	>0,9	0,962
NFI	>0,9	0,868
TLI	>0,9	0,956
RMSEA	< .08	0,046
RMR	So klein wie möglich	0,058

Insbesondere der Root-Mean-Square-Error of Approximation (RMSEA) sowie der Chi-Quadrat-Wert geteilt durch die Anzahl der Freiheitsgrade (df = degrees of freedom) werden häufig als besonders wichtig zur Beurteilung der Modellgüte herangezogen. Beide Werte signalisieren eine gute Modellgüte mit Werten < 0,05 (vgl. Browne & Cudeck, 1993) bzw. < 2 für den Chi-Quadrat-Wert/df (vgl. Byrne, 2001).

In der nachfolgenden Abbildung sind die Ergebnisse der Hypothesenüberprüfung dargestellt. Dabei werden die Richtung und Stärke der Zusammenhänge sowie deren Signifikanzniveau, also die Irrtumswahrscheinlichkeit bei Übertragung der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit, angegeben. Es fällt auf, dass die Arbeitszufriedenheit mit 0,35 einen erheblichen und hochsignifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit ausübt. Nahezu ebenso stark, aber negativ ist der Einfluss des empfundenen Geldmangels auf die Lebenszufriedenheit, während der gefühlte Gesundheitszustand sowie die soziale Einbindung zu einem etwas niedrigeren, aber ebenfalls signifikanten bzw. hochsignifikanten Grad die Lebenszufriedenheit beeinflussen. Weiterhin unterstützen die Ergebnisse die Hypothese H1, also den negativen Einfluss des gefühlten Gesundheitszustands auf das gefühlte Alter. Dieser Zusammenhang zeigt sich nicht nur als hochsignifikant, sondern auch von erheblicher Stärke mit -0,57. Damit scheint der empfundene Gesundheitszustand ganz entscheidend dafür, ob sich Arbeitskräfte eher jünger oder eher älter fühlen. Das gefühlte Alter hingegen konnte nicht als signifikanter Einflussfaktor auf die Lebenszufriedenheit ermittelt werden.

Lediglich mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von etwa 15% kann der Zusammenhang von gefühltem Alter auf die Lebenszufriedenheit auf die Grundgesamtheit übertragen werden. Hinzu kommt, dass der Einfluss sehr schwach ist. Nach Chin (1998) sind standardisierte Regressionsgewichte unter 0,2 als nicht substantiell oder bedeutungsvoll einzustufen (vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010, S. 185). Damit ist H2 die einzige der sechs aufgestellten Hypothesen, für die die vorliegende Datenbasis keine ausreichende Fundierung bietet und die deshalb verworfen wird. Damit scheint es nicht notwendig, sich jung zu fühlen, um im Leben zufrieden zu sein. In Summe konnte die Lebenszufriedenheit durch die übrigen im Modell betrachteten Einflussfaktoren zu einem erheblichen Anteil erklärt werden (erklärte Varianz = 0,495).

Abbildung 36: Ergebnisse zum Untersuchungsmodell



6 Kritische Würdigung der Ergebnisse und weitere Forschung

Das Ziel der vorliegenden Studie war es, die Arbeits- und Lebenszufriedenheit älterer Arbeitskräfte im Saarland in ihren unterschiedlichen Facetten zu erheben und vor der Fragestellung sektorspezifischer Unterschiede auszuwerten. Hierzu wurden persönliche Interviews mit 203 saarländischen Arbeitskräften im Alter zwischen 50 und 65 Jahren mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens geführt. Für die Stichprobe wurde das Quotenverfahren angewendet, um die Struktur der älteren Arbeitskräfte im Saarland grob abzubilden.

Die Ergebnisse zeigen erfreuliche Werte sowohl bei den Konstrukten zur Arbeitseinstellung und –zufriedenheit als auch bei der Lebenszufriedenheit und dem Gesundheitszustand. Dabei schneidet der Dienstleistungssektor überdurchschnittlich gut ab und rangiert bei nahezu allen Abfragen an erster oder zweiter Stelle. Eine der wenigen Ausnahmen stellt die Zufriedenheit mit Lohn und Sozialleistungen im Dienstleistungssektor dar. Den Befragten aus dem Dienstleistungssektor scheinen aber gerade die extrinsischen Arbeitsmotive weniger wichtig als beispielsweise den Befragten aus der Industrie. Weiterhin bewerten die Befragten aus dem Dienstleistungssektor das Image ihrer Unternehmen oder Organisationen positiver als die Befragten aus dem öffentlichen Bereich und sind auch entsprechend eher stolz darauf, für ihre Arbeitgeber tätig zu sein. Allerdings weisen die sektorspezifischen Unterschiede häufig keine Signifikanz auf. Somit können aus einem Teil der Ergebnisse lediglich Tendenzaussagen abgeleitet werden.

Weiterhin ist kritisch anzumerken, dass in der Literatur zur Arbeitszufriedenheit generell von einer höheren Arbeitszufriedenheit mit steigendem Alter ausgegangen wird und vergleichbare Studien scheinen dies zu bestätigen. Hierfür werden unterschiedliche Gründe angeführt (vgl. Schulte, 2006, S. 279 f.): die Arbeitssituation selbst (Job Change-Hypothese) oder die Grinding-Down-Hypothese, die von einer Absenkung des Anspruchsniveaus ausgeht, was bei gleicher Wahrnehmung der Ist-Situation eine höhere Zufriedenheit zur Folge hat. Gegen die Grinding-Down-Hypothese spricht der geringe Anteil an resignativ zufriedenen Typen der Arbeitszufriedenheit in der vorliegenden Untersuchung. Schulte (2006) geht weiterhin davon aus, dass mit steigendem Alter die extrinsischen Motive an Bedeutung verlieren, was zu einem höheren Grad der Arbeitszufriedenheit führt. Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung können diese These nicht untermauern, da die Befragten aus dem Industriesektor eine signifikant höhere Bedeutung den extrinsischen Arbeitsmotiven zugesprochen haben, dies hat sich jedoch nicht negativ in den Ergebnissen zur Arbeitszufriedenheit niedergeschlagen.

Im Rahmen der multivariaten Auswertung wurde eine Clusteranalyse auf Basis der individuellen Gewichtungen der Arbeitsmotive durchgeführt und drei unterschiedliche Segmente identifiziert: die Ausgleichsorientierten (42,4% der Befragten), für die i.W. alle Arbeitsmotive von Bedeutung sind, die Sicherheitsorientierten (25,5% der Befragten), für die die Sicherheit des Arbeitsplatzes mehr als 50% Gewichtung hat und die Intrinsisch-Motivierten (32,1 %), denen das Interesse an der Arbeit sowie die Möglichkeit, unabhängig arbeiten zu können mit etwa 50% Gewichtung ganz besonders am Herzen liegen, während der Sicherheitsaspekt mit etwas über 10% sehr viel niedriger als in den anderen Segmenten gewichtet wird. Die Segmente unterscheiden sich signifikant

hinsichtlich ihrer Arbeitseinstellungen. Während für die Intrinsisch-Motivierten die Zufriedenheit mit der Arbeit an sich wichtig ist und diese sich auch zu lasten ihres Privatlebens sehr zu engagieren scheinen, ist für die Sicherheits- und Ausgleichsorientierte die Arbeit eher Mittel zum Zweck, den sie nicht zwingend verfolgen würden, wenn sie nicht müssten. Wesentlich Erkenntnis dieser Auswertung bildet die Tatsache, dass sich die Segmente hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit kaum unterscheiden, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass die Befragten im Wesentlichen eine Arbeitsstelle haben, die ihrer Motivstruktur entspricht. Die Häufungen einzelner Berufsgruppen in den unterschiedlichen Motiv-Segmenten zeigen hingegen deutliche Unterschiede: während Arbeiter im Sicherheitsorientierten Segment überproportional vertreten sind, gilt dies für leitende Angestellte, Selbständige und Beamte im Segment der Intrinsisch-Motivierten.

Mit Hilfe eines Strukturgleichungsmodells wurde weiterhin untersucht, welchen Einfluss u.a. die Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit hat. Im Rahmen dieses Modells wurden weitere Einflussfaktoren auf die Lebenszufriedenheit berücksichtigt (soziale Einbindung, gefühltes Alter, gefühlter Gesundheitszustand, empfundener Geldmangel) und in einem System von Hypothesen zu einem Wirkungsmodell verknüpft. Das Ergebnis zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit mit 0,35 einen erheblichen Erklärungsbeitrag zur Lebenszufriedenheit leistet. Ähnlich stark wirkt sich in negativer Hinsicht empfundener Geldmangel aus, während empfundener Gesundheitszustand und soziale Einbindung einen schwächeren, aber signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit zeigen. Lediglich das durch den Gesundheitszustand stark beeinflusste Konstrukt des gefühlten Alters zeigt keinen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit.

Ansatzpunkte für die weitere Forschung im Bereich der Arbeits- und Lebenszufriedenheit könnte die explizite Untersuchung von „Spillover“-Effekten zwischen Arbeits- und Familienleben (s. z.B. Frone, Russell & Cooper, 1994; Grotto & Lyness, 2009; Grzywacz, & Marks, 2000) bei älteren Arbeitskräften bieten. Weiterhin müsste die vorliegende Untersuchung mit jüngeren Arbeitskräften wiederholt werden, um eine Vergleichsauswertung durchführen und diese Ergebnisse den dargestellten Erkenntnissen gegenüberstellen zu können. Damit könnte untersucht werden, ob sich Arbeits- und Lebenszufriedenheit altersabhängig unterscheiden und entsprechende Hypothesen in Bezug auf Alterseffekte könnten getestet werden. Schließlich beschränkt sich die vorliegende Untersuchung auf ältere Arbeitskräfte im Saarland. Sicherlich wäre ein weiterer Ansatzpunkt für die künftige Forschung, diese Untersuchung in anderen Bundesländern zu wiederholen und die Daten auf regionale Unterschiede hin zu überprüfen.

Literatur

- Babin, B. J., & Boles, J.S. (1998). Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62 (2), 77-91.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (1996). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung*, 8. Auflage, Berlin: Springer Verlag.
- Barak, B., & L. G. Schiffman (1981). Cognitive Age: A Nonchronological Age Variable. *Advances in Consumer Research*, 8, 602-606.
- Barak, B., B. B. Stern & S. J. Gould (1988). Ideal Age Concepts: An Exploration. *Advances in Consumer Research*, 15, 146-152.
- Baumgartner, C., & Udris, I. (2005). Das „Zürcher Modell“ der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre „still going strong“. In: L. Fischer (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befunde* (2. Auflage), (S. 111-134). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Brayfield, A.H., & Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brown, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Hrsg.), *Testing Structural Equation Model* (S. 445-555). Newbury Park, CA: Sage.
- Bruggemann, A. (1976). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 30 (2), 71-74.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen der Arbeitszufriedenheit. *Arbeit und Leistung*. 28 (11), 281-284.
- Borg, I. (2006). Arbeitswerte, Arbeitszufriedenheit und ihre Beziehungen. In: L. Fischer (Ed.) *Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befund*. (2. Auflage) (S. 61-79). Göttingen u.a: Hogrefe-Verlag.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural Equation Modeling with Amos*, Mahwah New Jersey.
- Chin, W. W. (1998). Issues and Opinion on Structural Equation Modeling, *Management Information Systems Quarterly*, 22, 7-16.
- Chua, C., Cote, J.A. & Leong, S.M. (1990). The Antecedents of Cognitive Age. *Advances in Consumer Research*, 17, 880-885.
- Clark, S. D., Long, M. M., & Schiffman L. G. (1999). The Mind-Body Connection: The Relationship among physical activity level, life satisfaction, and cognitive age among mature females. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14 (2), 221-240.

- Dychtwald, K. (2006). Zeitloses Altern – das nächste Zeitalter des Ruhestands. In G. Meyer-Hentschel, H. Meyer-Hentschel (Hrsg.), *Jahrbuch Seniorenmarketing 2006/2007* (S. 47-61). Frankfurt a.M.: Deutscher Fachverlag.
- Eurostat, Office for the Official Publications of the European Communities (2004). "Population Statistics". Retrieved from http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BP-04-001/EN/KS-BP-04-001-EN.PDF, [12.01.2009].
- Fischer, L. & Fischer, O. (2005). Arbeitszufriedenheit: Neue Stärken und alte Risiken eines zentralen Konzepts der Organisationspsychologie. *Wirtschaftspsychologie*, 1, 5-20.
- Fischer, L. & Lück, H.E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 64-76.
- Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit. Retrieved from: [http://www.fragetechnik.ch/fragebogen/TakeSurvey.asp? SurveyID=32M683LH6882G&PreviousActualPageNumber=3&PreviousDisplayPageNumber=3&PreviousQuestionNumber=3&ActualPageNumber=4&DisplayPageNumber=4&ResponseID=1765&QuestionNumber=5&Edit=No&DisplayHeader](http://www.fragetechnik.ch/fragebogen/TakeSurvey.asp?SurveyID=32M683LH6882G&PreviousActualPageNumber=3&PreviousDisplayPageNumber=3&PreviousQuestionNumber=3&ActualPageNumber=4&DisplayPageNumber=4&ResponseID=1765&QuestionNumber=5&Edit=No&DisplayHeader) [08.02.2009].
- Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W. & Ruch, L. (1996). *Die kompetente Organisation* (2. Auflage). Zürich: Vdf Hochschulverlag
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, L.M. (1994). Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management*, 20, 3, 565-579.
- Grotto, A.R. & Lyness, K.S., (2009). The Costs of today's Jobs: Job Characteristics and Organizational Supports as Antecedents of Negative Spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 395-405.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5,1, 111-126.
- Höfinghoff, T. (2008, 20 April). Die fleißigen Rentner, *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*, S. 16.
- Homburg, Ch. & Stock, R. (2008). Theoretische Perspektiven zur Kundenzufriedenheit. In Homburg, C. (Hrsg.), *Kundenzufriedenheit - Konzepte, Methoden, Erfahrungen* (7. Auflage), (S. 17-52). Wiesbaden: Gabler.
- Homburg, Ch. & Stock, R. (2005). Exploring the Conditions under which Salesperson work satisfaction can lead to customer satisfaction. *Psychology & Marketing*, 22 (5), 393-420.
- Kastenbaum, R., Derbin, V., Sabatini, P. & Artt, S. (1972), "The Ages of Me": Toward Personal and Interpersonal Definitions of Functional Aging." *Aging and Human Development*, 3 (2), 197-211.

- König, T. (2009, August). Segmenting the Over-Fifties Market in Six Western Countries: The Identification of Cross-National Segments. AMA Summer Educators' Conference, Chicago.
- König, T. (2007, Oktober). Die Zielgruppe 50+ im internationalen Vergleich – Eine empirische Analyse von Einflussfaktoren auf das Konsum- und Innovationsverhalten. Vortrag im Rahmen des Forschungskolloquiums an der HTW des Saarlandes.
- König, T. (2006, Juli). Die Zielgruppe 50+ als Segmentierungsansatz im Marketing. Vortrag im Rahmen des Schwerpunkts Seniorenmarketing des Netzwerks „Generationenübergreifende Produkte und Dienstleistungen“ der HTW des Saarlandes.
- König, T. (2001). Nutzensegmentierung und alternative Segmentierungsansätze – Eine vergleichende Gegenüberstellung im Handelsmarketing. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Lehr, U. (2006). Senioren – eine sehr heterogene Zielgruppe. In G. Meyer-Hentschel, H. Meyer-Hentschel (Hrsg.), *Handbuch Seniorenmarketing 2006/2007* (S. 21-47). Frankfurt a.M.: Deutscher Fachverlag
- Martin, E., Udriș, I., Ackermann, U. & Ögerli, K. (1980), *Monotonie in der Industrie* (S. 49-68). Bern: HansHuber Verlag.
- Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit u. Soziales des Saarlandes (2007). *Ältere Menschen im Saarland. Landesseniorenplan/ Erster Teil, Fortschreibung 2007*.
- Neugarten, B.L. & Havighurst, R. J. & Tobin, S.S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134-143.
- o.V. (2009): Fragebogen zur Arbeitszufriedenheit, unter: <http://www.fragetechnik.ch/fragebogen/TakeSurvey.asp?SurveyID=32M683LH6882G&PreviousActualPageNumber=3&PreviousDisplayPageNumber=3&PreviousQuestionNumber=3&ActualPageNumber=4&DisplayPageNumber=4&ResponseID=1765&QuestionNumber=5&Edit=No&DisplayHeader> [08.02.2009].
- Rosen, B. & Jerdee, T. (1986). Retirement Policies for the 21st century. *Human Resource Management*, 25, 405-420.
- Ruch, L. & Troy, N. (1986). *Textverarbeitung im Sekretariat*. Zürich: Vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Saba, T. & Guerin, G. (2005). Extending Employment beyond Retirement Age. *Public Personnel Management*, 34 (2) 195-214.
- Schulte, K. (2006). Macht Alter zufrieden mit dem Beruf? Eine empirische Analyse über die hohe Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter. L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit – Konzepte und empirische Befunde* (2. Auflage), (S. 273-290). Göttingen: Hogrefe-Verlag.

- Sheppard, H., (1988). Work Continuity versus Retirement: Reasons for Continuing Work. In R. Morris & S. Bass (Hrsg.), *Retirement Reconsidered: Economic & Social Roles for Older People* (S.129-147). New York: Springer Publishing Company.
- Smith, W. J. & Churman, A. (2007). *Generation Ageless*, New York, Harper Collins.
- Statistisches Amt Saarland (2007). 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, presse-info vom 22.05.2007.
- Statistisches Bundesamt (2005): 11. Bevölkerungsvorausberechnung, (Variante 5 „mittlere Bevölkerung“), Wiesbaden: Statistisches Bundesamt – Pressestelle.
- Stephens, N. (1991). Cognitive Age: A Useful Concept of Advertising?. *Journal of Advertising*, 20 (4), 37-48.
- Udris, I. & Alioth, A. (1980). Fragebogen zur subjektiven Arbeitsanalyse (SAA). In E.Martin, I. Udris, U. Ackermann & K. Ögerli (Hrsg.), *Monotonie in der Industrie* (S. 49-68). Bern: HansHuber Verlag.
- Underhill, L. & Cadwell, F. (1983). 'What Age Do You Feel' Age Perception Study." *The Journal of Consumer Marketing*, 1, 18-27.
- United Nations, Population Division in the Department of Economic and Social Affairs (2007). *World Population Ageing 2007*. Retrieved from: <http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2007/WORLD%20POPULATION%20AGEING%202007.pdf> [08.11.2008].
- United Nations (2003, June). *LONG-RANGE POPULATION PROJECTIONS. Proceedings of the United Nations Technical Working Group on Long-Range Population Projections*, United Nations Headquarters, New York.
- Van Auken, S., Thomas, E. B. & Bagozzi, R.P. (2006). A Cross-Country Construct Validation of Cognitive Age. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34 (3), 439-455.
- Wecking, Ch. & Wegge, J., (2005). Identifikation und Stabilisierte Arbeitszufriedenheit als Ressourcen im Umgang mit Kunden im Call Center. *Wirtschaftspsychologie*, 1, S. 35-48.
- Weiber, R. & Mühlhaus, D., (2010). *Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, Smart PLS und SPSS*. Heidelberg u.a. Springer-Verlag.

Dagmar Renaud, Petra Riemer-Hommel

Ausbildungserfolg und Berufseinstieg für Quer- und SpäteinsteigerInnen in die Pflegeberufe im Saarland

Gliederung

1	Einleitung	255
2	Gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Hintergrund	256
3	Methoden und Durchführung der Untersuchung.....	258
3.1	Methodische Vorgehensweise.....	259
3.2	Perspektive 1: Kranken- und Altenpflegeschulen.....	259
3.2.1	Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument...	259
3.2.2	Grundgesamtheit	260
3.2.3	Datenerhebung.....	260
3.2.4	Datenauswertung.....	261
3.3	Perspektive 2: Pflegedienstleitungen.....	261
3.3.1	Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument...	261
3.3.2	Grundgesamtheit und Stichprobe	262
3.3.3	Datenerhebung.....	262
3.3.4	Datenauswertung.....	262
3.4	Perspektive 3: Absolventen.....	263
3.4.1	Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument...	263
3.4.2	Grundgesamtheit und Stichprobe	264
3.4.3	Datenerhebung.....	264
3.4.4	Datenaufbereitung und -analyse.....	265

4	Ergebnisse der empirischen Untersuchungen.....	265
4.1	Auswertung der ExpertInnengespräche: Alten- und Krankenpflegeschulen sowie Pflegedienstleitungen	265
4.1.1	Einstiegsfragen	265
4.1.2	Leistungs- und Lernfähigkeit	266
4.1.3	Engagement und Soziale Integration (nur Schulen befragt).....	267
4.1.4	Praxisphase (nur Schulen befragt).....	267
4.1.5	Berufseinstieg/Rekrutierung.....	268
4.1.6	Gesundheit.....	268
4.1.7	Maßnahmen der Gesundheitsförderung (nur Pflegedienstleitungen befragt)	269
4.1.8	Weiterbildung (nur Pflegedienstleitungen befragt)	271
4.1.9	Demografischer Wandel	271
4.2	Auswertung der Absolventenbefragung	273
4.2.1	Angaben zur Person.....	273
4.2.2	Angaben zu Zeiten vor der Krankenpflegeausbildung...	274
4.2.3	Einstieg in den Pflegeberuf (Ausbildung)	274
4.2.4	Ausbildungszeit Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Ausbildung.....	275
4.2.5	Berufseinstieg.....	278
4.2.6	Weiterbildung	279
4.2.7	Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	279
4.2.8	Vereinbarkeit Arbeits- und Familienleben.....	281
4.2.9	Gesundheitliche Belastung, Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit	284
4.2.10	Zukunftsplanungen.....	288
5	Diskussion	290
6	Fazit	294
	Literatur	295
	Abbildungsverzeichnis	297
	Tabellenverzeichnis	297

1 Einleitung

Der demografische Wandel lässt für den Arbeitsmarkt der Pflege einen steigenden Personalbedarf erwarten. Bedingt durch die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung wird selbst bei optimistischer Vorausberechnung (Variante „sinkende Pflegequote“) mit einer steigenden Anzahl Pflegebedürftiger um 26% bis 2020 gegenüber 2005 gerechnet (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2008).

Dem steigenden Bedarf an Pflegefachkräften steht in Folge des Rückgangs der Bevölkerung ein sinkender Anteil junger Erwerbsfähiger gegenüber. Die demografische Entwicklung verändert zudem die Altersstruktur der Erwerbspersonen, der Anteil älterer Arbeitnehmer wird ansteigen, während jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt immer weniger zur Verfügung stehen werden (vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, 2006).

Ein weiteres spezifisches Problem der Pflegeberufe betrifft den Verbleib bzw. den Ausstieg aus dem Beruf. Neben der steigenden Zahl derer, die aufgrund von Überlastung frühzeitig aus dem Beruf ausscheiden, wächst auch die Zahl derer an, die den Berufsausstieg mehrfach monatlich bis täglich in Erwägung ziehen (Tackenberg, Knüppel & Wagener, 2009).

In den letzten Jahren hat man sich im Rahmen von Projekten innerhalb der EU und in Deutschland bereits intensiv mit den Faktoren auseinandergesetzt, die den Verbleib im Pflegeberuf bzw. den Ausstieg der ArbeitnehmerInnen aus dem Beruf beeinflussen – z. B. im Rahmen der NEXT-Studie (Hasselhorn et al., 2006) oder der Studie „Brennpunkt Pflege“ (Bundeskonzferenz der Pflegeorganisationen, 2006).

Die ArbeitgeberInnen im Gesundheitsbereich werden zukünftig zwei Strategien aktiver verfolgen müssen, um den zu erwartenden Anstieg im Personalbedarf abdecken zu können: die erste Strategie wäre den Personalverbleib im Beruf zu fördern und die zweite Strategie wäre das Erschließen neuer Berufsinteressenten.

Ziel der vorliegenden Studie war es, die Erfolgsaussichten dieser zweiten Strategie am Beispiel der Einstiegschancen älterer ArbeitnehmerInnen in einen Pflegeberuf zu untersuchen. Dabei stand im Vordergrund, ob es Quer- und Spät-einsteigerInnen in die Pflegeberufe gelingt, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen und sich beruflich zu etablieren. Dazu wurden zwei aufeinander aufbauende Fragenkomplexe untersucht: Im ersten Komplex stand der Ausbildungserfolg älterer Auszubildender im Mittelpunkt, während sich der zweite Komplex mit der Frage befasste, ob und wie älteren AbsolventInnen der Gesundheitsfachberufe der Einstieg in die Pflegeberufe gelingt.

2 Gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Hintergrund

Der demografische Wandel im Saarland führt bereits seit Mitte der 90er Jahre zu rückläufigen Bevölkerungszahlen. Wie in Teil C des Landesseniorenplans des Saarlandes (MfJAGS, 2007) ausführlich dargestellt, sinkt die Anzahl der SaarländerInnen im erwerbsfähigen Alter (20-64) bis 2030 nicht nur um ein Fünftel, sondern der Altenquotient (Anzahl über 65-Jähriger pro 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (20-64)) wird zudem von 35 auf 56 ansteigen. Neueste Berechnungen der statistischen Ämter des Bundes und der Länder verzeichnen für das Saarland bis zum Jahr 2030, mit einem Minus von 17 Prozent, den stärksten Rückgang von Erwerbspersonen unter den westdeutschen Ländern (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009). Neben dem Rückgang der Erwerbspersonen sorgt auch die Alterung für eine veränderte Struktur auf dem Arbeitsmarkt. Während derzeit die Gruppe der 40-45-Jährigen die am stärksten besetzte Altersgruppe bildet, wird dies in zehn Jahren die Gruppe der 50-55-Jährigen sein (Ertl, 2009). Der Anteil der über 50-Jährigen im Saarland steigt von 26,2% im Basisjahr 2005 auf 35,2 % im Jahr 2020 (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009). Dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt werden demnach immer weniger junge Erwerbsfähige zur Verfügung stehen. Weniger Nachwuchs allgemein bedeutet aber in der Konsequenz auch weniger Nachwuchs für die Pflegeberufe. In den Pflegeberufen wird jedoch zukünftig mehr Personal gebraucht werden, da mit zunehmendem Alter auch das Pflegeisiko ansteigt.

Die statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2008) berechnen in zwei Varianten die Anzahl der Pflegebedürftigen voraus. Im Status-Quo-Szenario wird von gleich bleibenden alters- und geschlechtsspezifischen Diagnosefallquoten ausgegangen. Nach dieser Vorausberechnung wird es zu einer deutlichen Zunahme altersabhängiger Erkrankungen kommen. Die Zahl der Krankenhausfälle wird sich dabei bis zum Jahr 2020 um 1,5 Millionen Fälle auf 18,5 Millionen Fälle erhöhen. Ein deutlicher Anstieg ist auch bei Demenzerkrankungen zu erwarten, die sich vor allem im Bereich der häuslichen Betreuung und Pflege auswirken. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird nach der Status-Quo-Vorausberechnung von 2,40 Millionen im Jahr 2005 auf 2,91 Millionen im Jahr 2020 (37%) und etwa 3,36 Millionen im Jahr 2030 (58%) steigen. Selbst die optimistischere Vorausberechnung (Variante „sinkende Pflegequote¹“) rechnet mit einem Anstieg auf 2,68 Millionen Pflegebedürftige bis zum Jahr 2020 (26%) bzw. auf 2,95 Millionen (39%) bis zum Jahr 2030.

¹ Diese Variante geht davon aus, dass aufgrund des medizinisch-technischen Fortschritts das Pflegeisiko sinkt.

Das DIW-Modell (Vorausberechnung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung) prognostiziert einen Anstieg der Pflegebedürftigen auf 2,94 Millionen Menschen im Jahr 2020 und zusätzliche 1,8 Millionen Menschen bis 2050 – es wird dadurch mit einem zusätzlichen Bedarf von 500.000 Arbeitsplätzen im Bereich der Pflege bis 2050 gerechnet (DIW, 2001).

Alle Vorausberechnungen lassen eine steigende Notwendigkeit der Inanspruchnahme professioneller Pflegedienstleistungen erwarten, die Änderungen im künftigen Personalbedarf absehbar machen. Dafür spricht zudem auch eine Singularisierung der Familienstrukturen. Frauen stehen bereits heute in einer Konfliktsituation zwischen Pflege, Beruf und eigenen Familienpflichten, die zu einer Mehrfachbelastung führen. Die zunehmende Scheidungsrate, ebenso wie die Verkürzung der Unterhaltspflicht durch die Reform des Unterhaltsrechts, wird – zur Vermeidung der späteren eigenen Altersarmut – eine Verlagerung weg von der Pflege durch die Familie hin zum professionellen Pflegebereich weiter begünstigen.

Gleichzeitig wird gemäß der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung die Zahl junger Menschen im ausbildungsrelevanten Alter von 16 bis unter 20 Jahre bis 2050 weiter sinken (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009). Für den Gesundheitssektor könnte dies bereits relativ kurzfristig in einem Mangel an qualifiziertem Fachpersonal (insbesondere in den Pflegeberufen) resultieren, da die Attraktivität der Pflegeberufe in Deutschland stetig sinkt. Der deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK e.V.) fordert seit einiger Zeit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege, um dem drohenden Nachwuchsmangel zu begegnen. Derzeit ist der Pflegeberuf in den Top 25 der nicht-akademischen Wunschberufe für Schulabgänger nicht vertreten (Tackenberg, 2009).

Pflegekräfte werden seit Jahren mit einem Abbau der Pflegestellen auf der einen Seite und der steigenden Komplexität ihrer Aufgaben auf der anderen Seite konfrontiert. In der Vergangenheit glaubte man, dass 50-Jährige den Anforderungen der modernen Technik im Pflegeberuf nicht mehr gewachsen sein könnten. Allerdings sollte dabei bedacht werden, dass wir zukünftig auf eine Situation zusteuern, in der die 50-55-Jährigen die größte Gruppe der Erwerbstätigen ausmachen werden (Ertl, 2009).

In der NEXT-Studie (2002-2005) lag der Anteil der über 50-jährigen berufstätigen Krankenschwestern in Deutschland bei 11% (zum Vergleich: Finnland 26%, Norwegen 23%, Großbritannien 19%, Frankreich 14%). Der Anteil der Pflegekräfte hingegen, die einen Ausstieg aus dem Beruf in Erwägung ziehen, ist in der Altersgruppe 25-30 Jahre am höchsten (25%) und bleibt deutlich über den Ausstiegswünschen der älteren ArbeitnehmerInnen (für die Altersgruppe 55+ bei knapp unter 15%). Die Ergebnisse der NEXT-Studie

bestätigen den bisher vermuteten Zusammenhang zwischen hohen quantitativen Anforderungen, Burnout, geringer Arbeitszufriedenheit und schlechter subjektiver Gesundheitseinschätzung im Pflegeberuf (Hasselhorn & Müller, 2004). Ähnliche Erkenntnisse lassen sich aus der Literaturstudie von Siegrist und Rödel (2005) zu Arbeitsbelastungen im Altenpflegeberuf ableiten.

Laut einer aktuellen Online-Umfrage des DBfK (Tackenberg et al., 2009) mit 3048 teilnehmenden Pflegekräften erwägen sogar 33,1% die Berufsaufgabe mehrfach monatlich bis täglich und 83,2% der Befragten aus dem Krankenhausbereich sind der Meinung, dass die Personalausstattung im eigenen Arbeitsbereich nicht ausreichend ist – dies ist ein Anstieg gegenüber den Ergebnissen der NEXT-Studie, an deren Fragen sich die Umfrage orientiert.

Sind nun Pflegeberufe für Späteinsteiger/Umschüler attraktiv? Blättner et al. (2005) warnen davor, Personen in den Pflegeberuf zu drängen, da die Versorgung hilfs- und pflegebedürftiger Menschen intrinsische Motivation und soziale Kompetenz voraussetzen. Ältere Auszubildende in den Gesundheitsfachberufen sind im Saarland keine Seltenheit, dies zeigt exemplarisch die Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, o.J.). Dort werden zwei charakteristische „Einstiegsschwellen“ für die Altenpflegeausbildung identifiziert: Ausbildung für junge Erwachsene und Wieder- oder Seiteneinstieg für über 35-Jährige. Erkenntnisse über den Ausbildungserfolg und den Übergang in den Beruf der älteren Einsteiger liegen jedoch nicht vor. Zusätzlich gilt es zu bedenken, dass sich die Regelungen zur Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen zum/r AltenpflegerIn mit Stichtag 01.01.2006 geändert haben und nur noch 2-jährig (statt bisher 3-jährig) durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden – was potenziell einen Rückgang der älteren Auszubildenden in diesem Bereich nach sich ziehen könnte.

Betrachtet man nun die vorhandenen Erkenntnisse aus dem Bereich der Arbeitsmarktsituation älterer Pflegekräfte, so wird der bisherige Fokus auf das Belastungserleben deutlich und die Faktoren, die einen Ausstieg aus dem Beruf untersuchen. Aus diesem Grund ist es wichtig zu untersuchen, ob es Quer- und SpäteinsteigerInnen in die Pflegeberufe gelingt, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen und sich beruflich zu etablieren, bevor man versucht diese Gruppe für die Pflegeberufe in der Zukunft verstärkt anzusprechen.

3 Methoden und Durchführung der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Studie war es, den Ausbildungserfolg und die Einstiegschancen älterer Arbeitskräfte in einen Pflegeberuf zu untersuchen. Um die Fragestellung umfassend zu untersuchen, wurden unterschiedliche Perspektiven

und Methodenansätze gewählt. Als älterer Auszubildender galt, wer zu Beginn der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung bzw. Altenpflegeausbildung älter als 25 Jahre war.

3.1 Methodische Vorgehensweise

In Perspektive 1 wurden die Erfahrungen der Kranken- und Altenpflegeschulen im Saarland mit älteren Auszubildenden in den Absolventenjahrgängen der letzten fünf Jahre erhoben (2004 bis einschl. 2008). Dazu wurde ein leitfadengestütztes Experteninterview mit einer leitenden Person der Schule durchgeführt.

In Perspektive 2 wurden Pflegedienstleitungen von Kliniken, ambulanten Pflegediensten und vollstationären Altenpflegeeinrichtungen nach ihren Erfahrungen mit älteren AbsolventInnen mittels eines Leitfadeninterviews befragt.

Die qualitative Methode des leitfadengestützten Experteninterviews wurde gewählt, um qualifizierte Einzelmeinungen und Erfahrungen der auszubildenden sowie arbeitgebenden Institutionen mit älteren Auszubildenden bzw. AbsolventInnen umfassend zu erfassen.

In Perspektive 3 wurden die Absolventen, die zu Beginn ihrer Ausbildung älter als 25 Jahre waren, mit einem standardisierten Fragebogen zu ihrer Berufsbiographie, dem Erleben der Ausbildungszeit sowie ihrer Berufstätigkeit nach Abschluss der Ausbildung schriftlich befragt.

3.2 Perspektive 1: Kranken- und Altenpflegeschulen

3.2.1 Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument

Es wurde ein Leitfadeninterview² mit offenen Fragen konstruiert, die interessierenden Fragestellungen wurden in acht thematischen Blöcken erfasst:

Einstiegsfragen

Welche allgemeinen Erfahrungen wurden gemacht? Welche Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Auszubildenden sind aufgefallen?

Leistungsfähigkeit/Lernfähigkeit

Welche Stärken und Schwächen sind aufgefallen, wie lern- und leistungsfähig zeigen sich ältere Auszubildende?

² Die Erhebungsinstrumente können auf Anfrage bei den Autorinnen bezogen werden.

Engagement

Zeigen ältere Auszubildende ein stärkeres Engagement als jüngere?

Soziale Integration

Wie gelingt die Integration in eine meist jüngere Klasse?

Praxisphase

Erleben ältere Auszubildende Vorbehalte aufgrund ihres Alters in der Praxisphase? Wie gelingt ihnen der Theorie-Praxis-Transfer?

Berufseinstieg

Gibt es Unterschiede beim Berufseinstieg zu jüngeren AbsolventInnen?

Gesundheit

Wie wirken sich die Anforderungen der Pflegeberufe auf die Gesundheit aus im Vergleich zu jüngeren Auszubildenden?

Demografischer Wandel

Wie wirkt sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt der Pflege aus?

Fünf ExpertInnen aus dem Bereich Pflegewissenschaft prüften den Leitfaden in Pretests, um die Inhaltsvalidität, Verständlichkeit der Fragen und die durchschnittliche Befragungszeit zu überprüfen. Der Leitfaden wurde den genannten Kritikpunkten entsprechend modifiziert.

3.2.2 Grundgesamtheit

Im Saarland gibt es vier Altenpflegeschulen und zehn Krankenpflegeschulen³ (teilweise Verbundschulen) (MfJGS, 2005). Es wurden alle Schulen angeschrieben und um Teilnahme gebeten. Jeweils ein Vertreter aller Schulleitungen war bereit, an der Untersuchung teilzunehmen. Somit konnte eine Vollerhebung durchgeführt werden.

3.2.3 Datenerhebung

Die Schulleitungen aller Kranken- und Altenpflegeschulen wurden zunächst mit einem Informationsschreiben angeschrieben, anschließend wurde telefonisch

³ Zum Zeitpunkt der Befragung.

ein Termin zum Interview vereinbart. Das Interview wurde vor Ort durchgeführt und dauerte im Durchschnitt 30 Minuten.

3.2.4 Datenauswertung

Die Tonbandprotokolle der Interviews wurden nach festgelegten Regeln transkribiert und mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 1997) ausgewertet. Besonders anschauliche Aussagen wurden festgehalten, um die Darstellung zu vertiefen.

3.3 Perspektive 2: Pflegedienstleitungen

3.3.1 Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument

Es wurde ein Leitfadenterview mit offenen Fragen konstruiert. Die interessierenden Fragestellungen wurden in sechs thematischen Blöcken erfasst:

Einstiegsfragen

Welche allgemeinen Erfahrungen wurden gemacht? Welche Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Auszubildenden sind aufgefallen?

Rekrutierung

Spielt das Alter bei der Rekrutierung eine Rolle? Besteht Chancengleichheit zwischen Älteren und Jüngeren?

Weiterbildung

Zeigen ältere AbsolventInnen Interesse an Weiterbildung? Besteht Chancengleichheit zwischen Älteren und Jüngeren? Werden sie aktiv unterstützt vom Arbeitgeber?

Gesundheitsförderung

Wird betriebliches Gesundheitsmanagement durchgeführt? Welche Maßnahmen werden vorgehalten?

Leistungsfähigkeit

Welche Stärken und Schwächen älterer AbsolventInnen sind aufgefallen?

Demografischer Wandel

Wie wirkt sich der demografische Wandel auf dem Arbeitsmarkt der Pflege aus? Sollten gezielt ältere Personen zur Ausbildung angesprochen werden?

In Pretests mit fünf pflegewissenschaftlichen ExpertInnen wurde der Leitfaden hinsichtlich der Inhaltsvalidität, Verständlichkeit sowie durchschnittlicher Befragungszeit überprüft und entsprechend modifiziert.

3.3.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Laut Krankenhausplan des Saarlandes 2006-2010 (Stand 17.05.2006) gibt es im Saarland 27 Krankenhäuser, zudem existieren 140 vollstationäre Altenpflegeeinrichtungen und 117 ambulante Dienste⁴ (Stand Mai 2008). Aus dieser Grundgesamtheit wurden zufällig jeweils fünf Einrichtungen dieser unterschiedlichen Versorgungsinstitutionen gezogen.

3.3.3 Datenerhebung

Die zufällig gezogenen Institutionen wurden zunächst mit einem Informationsschreiben angeschrieben, anschließend wurde telefonisch ein Termin zum Interview vereinbart. Drei Institutionen waren nicht bereit, an der Untersuchung teilzunehmen. Aus der Grundgesamtheit wurden daher weitere drei Einrichtungen zufällig gezogen. Das Interview wurde vor Ort durchgeführt und dauerte im Durchschnitt 30 Minuten.

3.3.4 Datenauswertung

Die Tonbandprotokolle wurden nach festgelegten Regeln transkribiert, die Auswertung erfolgte anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 1997). Besonders anschauliche Aussagen ergänzen zur Vertiefung die schriftliche Darstellung. Die Ergebnisse aus Perspektive 1 und 2 werden gemeinsam dargestellt. Fragen, die nur den Kranken- und Altenpflegesschulen bzw. Pflegedienstleitungen gestellt wurden, werden entsprechend gekennzeichnet.

⁴ www.saarlaendische-pflegegesellschaft.de

3.4 Perspektive 3: AbsolventInnen

3.4.1 Forschungsleitende Fragen und Erhebungsinstrument

Es wurde ein standardisierter Fragebogen konstruiert, der insgesamt 46 geschlossene, halboffene⁵ und offene Fragen enthielt. Die Fragen wurden teilweise existierenden Fragebögen entnommen (Bialek & Sederström, 2006; Hasselhorn et al., 2006; Gensch, 2003; Rennen-Allhoff, 1997) bzw. selbst konstruiert. Die interessierenden Sachverhalte wurden in zehn thematischen Blöcken erfasst:

Angaben zur Person

Fragen zu sozialstatistischen Daten, Berufliche Tätigkeit, Pflege Angehöriger, Ehrenamt

Angaben zur Zeit vor der Krankenpflegeausbildung

Tätigkeiten vor der Pflegeausbildung

Einstieg in den Pflegeberuf (Ausbildung)

Warum wurde eine Ausbildung in der Pflege gewählt? Wann, in welchem Bereich und mit welchem Abschluss wurde die Ausbildung absolviert?

Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Ausbildung

Gab es Konflikte zwischen Ausbildung und Privatleben? War die Kinderbetreuung sichergestellt?

Berufseinstieg

Fragen zum beruflichen Einstieg, Arbeitsbedingungen, Erfahrungen als älterer AbsolventInnen

Weiterbildung

Wurden oder werden Weiterbildungen absolviert? In welchem Bereich?

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Fragen nach Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

⁵ Halboffene Fragen sehen geschlossene Antwortkategorien sowie eine offene Antwortmöglichkeit vor.

Vereinbarkeit Arbeits- und Familienleben

Gibt es Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben? Ist die Kinderbetreuung sichergestellt?

Gesundheitliche Belastung, Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit

Fragen zur Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und Arbeitsbelastung

Zukunftsplanungen

War die Pflegeausbildung die richtige Entscheidung? Gibt es Gedanken, den Pflegeberuf zu verlassen? Welches sind berufliche Wünsche für die Zukunft?

Es wurden Pretests mit fünf älteren AbsolventInnen durchgeführt, um den Fragebogen hinsichtlich der durchschnittlichen Bearbeitungszeit, Verständlichkeit der Fragen und Inhaltsvalidität zu überprüfen. Der Fragebogen wurde entsprechend der Kritikpunkte überarbeitet. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit betrug 20 Minuten.

3.4.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Aus datenschutzrechtlichen Gründen konnte die Grundgesamtheit aller AbsolventInnen von Pflegeberufen (zu Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre) nicht eindeutig ermittelt werden, da die Kranken- und Altenpflegeschulen keine Daten ihrer AbsolventInnen weitergeben dürfen. Daher wurden die Schulleitungen gebeten, die Fragebögen mit beigefügtem freiem Rückumschlag und erläuterndem Anschreiben an die AbsolventInnen weiterzuleiten. Insgesamt wurden 350 Fragebögen an die Gesundheitsfachschulen verteilt, die entsprechend an die AbsolventInnen versendet wurden. Vier Wochen nach Versenden der Fragebögen wurde eine Nachfassaktion durchgeführt. Die Schulen wurden erneut gebeten, Postkarten mit der Bitte um Ausfüllung und Rücksendung der Fragebögen an die AbsolventInnen zu versenden.

Da die Grundgesamtheit nicht definiert werden konnte, erfolgte keine Ziehung einer Zufallsstichprobe. Das Kriterium der Repräsentativität ist daher nicht erfüllt.

3.4.3 Datenerhebung

Wie in Kapitel 3.4.2. beschrieben wurden über die Gesundheitsfachschulen die Fragebögen mit beigefügtem freiem Rückumschlag und Anschreiben an die

AbsolventInnen versendet. Nach etwa vier Wochen wurde eine Nachfassaktion durchgeführt. Der Rücklauf war nach 12 Wochen abgeschlossen. Von den 350 versendeten Fragebögen wurden 33 ausgefüllte Fragebögen zurückgesandt. 13 Fragebögen konnten aufgrund unbekannt verzogen nicht zugestellt werden. Die Rücklaufquote beträgt somit 9,8%.

3.4.4 Datenaufbereitung und -analyse

Die Antworten wurden kodiert und in eine Datenmatrix übertragen. Im Rahmen einer Plausibilitätsprüfung wurde eine Fehlerkontrolle und -bereinigung durchgeführt. Einzelne fehlende Werte wurden per Konvention systemdefiniert als missing values kodiert und listenweise aus der Analyse ausgeschlossen. Daher sind in den Häufigkeitstabellen und Diagrammen jeweils die gültigen Werte nach Ausschluss fehlender Werte angegeben. In begründeten Fällen wurden fehlende Werte benutzerdefiniert in die Analysen mit einbezogen. Die Auswertung erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS 17.0. Es wurden Häufigkeitsverteilungen und Zusammenhänge von Variablen analysiert.

Die enthaltenen qualitativen Elemente in Form von offenen Fragen wurden sowohl qualitativ als auch quantitativ ausgewertet. Synonyme bzw. sprachlich redundante Varianten wurden dabei zu einer Kategorie zusammengefasst.

4 Ergebnisse der empirischen Untersuchungen

4.1 Auswertung der ExpertInnengespräche: Alten- und Krankenpflegeschulen sowie Pflegedienstleitungen

4.1.1 Einstiegsfragen

Welche Erfahrungen mit Spät- und Quereinsteigern in die Pflegeberufe wurden gemacht? Welche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Auszubildenden sind aufgefallen?

Die Erfahrungen mit älteren Auszubildenden und AbsolventInnen werden von den Pflegedienstleitungen und Kranken- und Altenpflegeschulen überwiegend als gut bis sehr gut beschrieben. Im Unterschied zu den Jüngeren werden sie als engagierter, motivierter, zuverlässiger, reflektierter, zielstrebig, pflicht- und verantwortungsbewusster, fleißiger, ehrgeiziger sowie belastbarer beschrieben. Ältere würden außerdem allgemeine Verhaltensregeln wie Pünktlichkeit und Höflichkeit besser beherrschen.

Vor allem ihre Berufs- und Lebenserfahrung wird von einem Großteil der Befragten als Vorzug geschätzt. Die Leitungen von Altenheimen betonen einen empathischeren Umgang mit alten Menschen.

„...Sehr gute Erfahrungen mit Älteren und Quereinsteigern bzw. Berufseinsteigern, weil die a) viel an Lebenserfahrung mitbringen, b) hoch motiviert sind, auch in den Beruf einzusteigen und ein hohes Engagement an den Tag legen, eine große Ernsthaftigkeit.“

Allerdings berichten einzelne ExpertInnen von schlechten Erfahrungen mit Personen, die von den Arbeitsagenturen vermittelt wurden. Diese Personen würden nach zwei oder drei abgebrochenen Ausbildungen den Pflegeberuf „aus aussichtloser Lage“ wählen und letztlich auch diese Ausbildung abbrechen.

Als negative Erfahrungen werden von den Pflegeschulen häufig anfängliche Lernschwierigkeiten erwähnt („*Tun sich viel schwerer zu lernen*“), die sich aber im Verlauf meist legen würden.

Allgemein werden von vielen Schulen die zusätzlichen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen als sehr hoch beschrieben. Dies könne im schlimmsten Fall zum Abbruch der Ausbildung führen.

4.1.2 Leistungs- und Lernfähigkeit

Welche Stärken und Schwächen älterer AbsolventInnen sind aufgefallen?

In der Beurteilung des Leistungs- und Lernverhaltens stimmen die Pflegeschulen und Pflegeeinrichtungen weitgehend überein, dass die älteren Auszubildenden belastbarer und leistungsfähiger seien als ihren jüngeren MitschülerInnen. Als Stärken werden u.a. Disziplin, Zielstrebigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Einsatz- und Fortbildungsbereitschaft sowie wenig Ausfallzeiten genannt.

Eine mehrfach genannte Schwäche betrifft die Schwierigkeit mancher älterer Auszubildender, sich den meist jüngeren Vorgesetzten unterzuordnen. Dies könne gelegentlich zu Konflikten führen, die aber in der Regel in Gesprächen gelöst würden. Auch würden sie als SchülerInnen auf Station mehr Verantwortung übernehmen als notwendig und müssten gelegentlich „gebremst“ werden.

Ein weiterer häufig angesprochener Punkt betrifft die zusätzlichen familiären Belastungen und die damit verbundenen Schwierigkeiten, die Anforderungen der Ausbildung und der Familie zu vereinbaren. Dieser Aspekt der Vereinbarkeit von Familienleben und Ausbildung scheint einen bedeutsamen Faktor für den Ausbildungserfolg darzustellen.

Einige Pflegedienstleitungen berichten allerdings von Problemen der älteren AbsolventInnen und MitarbeiterInnen mit Wechseldiensten und unregelmäßigen Arbeitszeiten. Auch werden körperliche Verschleißerscheinungen im Bereich des Bewegungsapparates festgestellt, die zu einer Minderung der Leistungsfähigkeit führen würden. Zudem falle der Umgang mit technischen Geräten und EDV schwerer und es bestehe eine Skepsis gegenüber Innovationen.

4.1.3 Engagement und Soziale Integration (nur Schulen befragt)

Allgemein wurde hohes Engagement, Strebsamkeit und Motivation immer wieder zum Ausdruck gebracht. Die soziale Integration in eine meist jüngere Klasse beschreiben fast alle Befragten als positiv und problemlos.

4.1.4 Praxisphase (nur Schulen befragt)

Begegnen Auszubildende im Rahmen der praktischen Ausbildung Vorbehalten aufgrund ihres Alters? Werden jüngere Auszubildende aufgrund ihres Alters in den Praxisphasen bevorzugt? Bewältigen ältere Auszubildende die Umsetzung der theoretischen Kenntnisse in die Praxis anders als jüngere Auszubildende?

Vorbehalte gegenüber älteren Auszubildenden wurden selten erlebt, sie würden aufgrund ihrer Motivation und Erfahrungen eher bevorzugt. Allerdings käme es gelegentlich zu den schon beschriebenen Rollenkonflikten zwischen älteren Auszubildenden und jüngeren Vorgesetzten. Zudem würden Ältere manchmal überfordert, da von ihnen Erfahrungen und Fähigkeiten erwartet werden, die sie noch nicht haben.

Von den ExpertInnen wird ein überwiegend positives Feedback zum praktischen Einsatz der älteren Lehrlinge angegeben. Gerade in der Praxis werden sie als besonders empathisch, wertschätzend und höflich im Umgang mit den PatientInnen wahrgenommen und von diesen besser akzeptiert. Das Gelingen des Theorie- Praxis- Transfers sei weniger abhängig vom Alter denn von den kognitiven Fähigkeiten, der Leistungsfähigkeit und der Praxisanleitung. Allerdings könnten Ältere von ihren Berufserfahrungen profitieren und seien kritischer, reflektierter und forderten mehr ein von ihren Praxisbegleitern.

„Ich denke, das hängt wieder mit dieser Lebenserfahrung zusammen, dass man aufgrund seiner Lebenserfahrung neu erworbenes Wissen auch anders umsetzen kann in der Praxis, das würde ich bejahen.“

„Es kann schon ein Unterschied sein, weniger vom Alter, sondern durch die praktische Erfahrung, dass durch mehr Basiswissen der Praxis der Transfer zwischen Schulischem und Praktischem effektiver wird.“

4.1.5 Berufseinstieg/Rekrutierung

Gibt es beim Berufseinstieg Unterschiede zwischen älteren und jüngeren AbsolventInnen? Spielt das Alter für den Berufseinstieg eine Rolle? (nur Schulen befragt)

Die Schulleitungen sehen mehrheitlich in Bezug auf den beruflichen Einstieg keinen Unterschied zwischen jüngeren und älteren AbsolventInnen. Vordergrundiges Kriterium sei die Leistung während der Ausbildungszeit. Die abgeschlossene Familienplanung könne sogar von Vorteil sein.

„Ich würde vermuten, dass Frauen, bei denen die Familienplanungsphase abgeschlossen ist, einen gewissen Vorteil haben könnten.“

Spielt das Alter für den Berufseinstieg eine Rolle? Wie sind die Chancen älterer AbsolventInnen eingestellt bzw. übernommen zu werden (gegenüber jüngeren AbsolventInnen bei gleicher Qualifikation? (nur Pflegedienstleitungen befragt)

Das Antwortspektrum der Pflegedienstleitungen stellt sich breiter dar. Grundsätzlich wird das Alter nicht als Problem betrachtet, dennoch bevorzugen einige der befragten ExpertInnen aus Kostengründen und der höheren körperlichen Belastbarkeit jüngere AbsolventInnen. Ein weiterer Teil achtet bei der Auswahl auf altersgemischte Teams. Andere ExpertInnen bevorzugen trotz „*betriebswirtschaftlicher Nachteile*“ ältere AbsolventInnen aufgrund ihrer Lebenserfahrung und Reife sowie der abgeschlossenen Familienplanung.

4.1.6 Gesundheit

Vergleich ältere gegenüber jüngeren Auszubildenden und AbsolventInnen: Wie wirken sich die Anforderungen im Pflegeberuf aus? (nur Schulen befragt) (Die Pflegedienstleitungen wurden zum Themenkomplex Gesundheit im Rahmen der Leistungsfähigkeit befragt.)

Die Einschätzungen hinsichtlich der psychischen und körperlichen Belastbarkeit der älteren Auszubildenden im Vergleich zu den jüngeren differieren stark. Während manche ExpertInnen bei den Älteren eine hohe Belastbarkeit und Bewäl-

tigungsfähigkeit sowie einen bewussteren Umgang mit der eigenen Gesundheit sehen, bemerken andere Belastungs- und Erschöpfungssymptome und Probleme mit dem Bewegungsapparat. Ein Experte macht allerdings darauf aufmerksam, dass durch Kinästhetik die körperliche Belastung verringert werden könne. Es sei in diesem Beruf wichtig, Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen.

Im Gegensatz zu den Pflegedienstleitungen äußern die Schulleitungen fast einstimmig, ältere Auszubildende hätten im Vergleich zu jüngeren weniger Fehlzeiten. Sie wägen eine Krankschreibung unter Berücksichtigung der darauf folgenden Konsequenzen für den/die ArbeitgeberInnen und die KollegInnen genau ab und würden dazu neigen, sich trotz Erkrankung nicht arbeitsunfähig zu melden. Jüngere hingegen seien „anfälliger“ und „wehleidiger“.

„Ein Älterer wird wegen Schnupfen nicht zuhause bleiben, wenn ein Junger schon zuhause im Bett liegt.“

Die Pflegedienstleitungen hingegen bemerken vielfach gesundheitliche Einschränkungen vor allem durch altersbedingte Erkrankungen des Bewegungsapparats (Verschleißerscheinungen) wie bspw. Bandscheibenprobleme; dadurch könnten ältere AbsolventInnen/MitarbeiterInnen bestimmte Arbeiten nicht mehr übernehmen. Außerdem wurden Schwierigkeiten mit Wechseldiensten und unregelmäßigen Arbeitszeiten angemerkt.

4.1.7 Maßnahmen der Gesundheitsförderung (nur Pflegedienstleitungen befragt)

Welche Maßnahmen bieten Sie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an? Welche Techniken werden in der Pflege angewendet, um vorzeitigen körperlichen Verschleiß zu verhindern?

Die Darstellung der ausgewerteten Maßnahmen erfolgt separat nach Institution, da je nach Art der Einrichtung unterschiedliche Bedingungen herrschen. Es ist davon auszugehen, dass in der Gesprächssituation nicht alle Angebote/Hilfsmittel unmittelbar aufgezählt werden konnten und die Fragen somit nicht erschöpfend beantwortet wurden. Es ist daher denkbar, dass die Anzahl der Angebote/Hilfsmittel tendenziell eher unterschätzt worden ist.

Die zehn befragten Krankenhäuser und Alten- und Pflegeheime nennen insgesamt 33 Maßnahmen des BGM. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind Kinästhetik, Betriebsarzt, Rückenschule, Stressprävention, Supervision und Raucherentwöhnung.

Es werden 28 Hilfsmittel angegeben, dies sind vor allem Patientenlifter, Drehteller und hydraulische/elektrische Betten.

Im dem Bereich der fünf befragten ambulanten Dienste werden folgende 12 Fortbildungen im Rahmen des BGM genannt: Hebetchnik/Lagern/Bobath, Kinästhetik, Stressprävention und Rückenschule.

Im ambulanten Dienst stellt sich eine besondere Situation hinsichtlich der Nutzung von Hilfsmitteln dar, denn man ist auf die beim Patient vor Ort befindlichen Hilfsmittel angewiesen. In der Regel seien die benötigten Hilfsmittel vorhanden; drei der ExpertInnen lehnen die Pflegeübernahme ab, wenn der/die PatientIn zu schwer ist und Angehörige keine Hilfsmittel anschaffen wollen.

Einige ExpertInnen aus allen institutionellen Bereichen weisen darauf hin, dass die Resonanz für Angebote aus dem BGM allgemein sehr gering ist. Die bereitgestellten Hilfsmittel würden jedoch genutzt werden.

„Wir haben kein BGM. Es wird von unseren Mitarbeitern nicht angenommen. Wir haben mal Rückenschule versucht, ganz am Schluss stand unsere Leiterin der Krankengymnastik alleine da. Ansonsten haben wir mal Nicht-raucherkurse angeboten: auch keine Resonanz.“

Zudem machen manche ExpertInnen neben der Motivation auch auf den eigenverantwortlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit aufmerksam, wie bspw. das rückschonende Arbeiten.

Wird es älteren MitarbeiterInnen ermöglicht, nach langjähriger Ausübung von Schichtarbeit aus dem Schichtdienst auszusteigen?

Diese Möglichkeit wurde von einem Krankenhaus genannt, in dem aus Mitteln für freie Arztstellen eigens Stellen geschaffen werden, um den Ausstieg aus dem Schichtdienst zu ermöglichen. Dies sind Kodierassistenten, medizinische Dokumentationsassistenten, Case Manager oder ärztliche Pflegeassistenten (Übernahme delegationsfähiger Aufgaben, geschult und haftungsfreigestellt).

In zwei anderen Krankenhäusern kann nach betriebsärztlicher Begutachtung aus gesundheitlichen Gründen vom Nachtdienst freigestellt werden. Dies sei allerdings altersunabhängig. Ein Altenheim hat einer Mitarbeiterin über 55 Jahre ermöglicht, aus dem Nachtdienst auszusteigen; in einem weiteren Altenheim wird im Demenzbereich immer dieselbe Schicht übernommen.

Andere Krankenhäuser und Altenheime bieten diese Möglichkeiten nicht, es wird aber versucht, über die Dienstplangestaltung Wünsche zu berücksichtigen.

Im Bereich der ambulanten Dienste gibt es keine Nachtdienste; Früh- und Abenddienste werden von allen übernommen, wobei die Wünsche der Mitarbeiter bei allen befragten Diensten berücksichtigt werden.

4.1.8 Weiterbildung (nur Pflegedienstleitungen befragt)

Zeigen ältere AbsolventInnen ein offenes Interesse an Weiterbildung? Können ältere AbsolventInnen genauso häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wie Jüngere? Unterstützt der Betrieb aktiv (Motivation, finanzielle Unterstützung) die Teilnahme älterer AbsolventInnen an Weiterbildungsmaßnahmen? Beherrschen ältere AbsolventInnen neue Technologien und Entwicklungen (z.B. EDV, moderne Wundversorgung) ebenso kompetent wie jüngere AbsolventInnen? Gibt es Altersgrenzen bei der innerbetrieblichen Stellenbesetzung?

Ältere Arbeitskräfte zeigen gleichermaßen Interesse an Weiterbildung wie Jüngere und können ebenso daran teilnehmen. Ein Haus macht die Einschränkung, für Personen über 55 Jahre würden aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine Weiterbildungen mehr angeboten.

Weiterbildungen von betrieblichem Interesse werden in Form von Dienstausgleich und Kostenübernahme unterstützt. Es wird versucht, die individuellen Interessen mit den betrieblichen Interessen zu kombinieren.

Bei der innerbetrieblichen Stellenvergabe weisen vereinzelte ExpertInnen auf eine gesonderte Vergabe von Leitungspositionen hin. Bei Stationsleitungs- und Pflegedienstleistungsstellen gebe es aus ökonomischen Gründen eine Altersgrenze von 55 Jahren.

Fast alle Befragten sind sich einig, dass ältere AbsolventInnen neue Techniken ebenso kompetent beherrschen wie jüngere Absolventen. Es sei eher eine Frage des Interesses und abhängig von der Person.

4.1.9 Demografischer Wandel

Wie sehen Sie die Chancen/Perspektiven künftig Nachwuchs (Auszubildende) für die Pflegeberufe zu rekrutieren? (nur Schulen befragt)

Die Schulen sehen derzeit im Saarland noch kein Problem auf dem regionalen Arbeitsmarkt, da über Bedarf ausgebildet werde. Die meisten Schulen erhalten auch noch ausreichend Bewerbungen, allerdings wird mehrfach eine nachlassende Qualität der BewerberInnen festgestellt. Insgesamt ist man sich einig, dass auch in Konkurrenz zu anderen Berufsausbildungen der Pflegeberuf attraktiver und die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssten. Vorgeschlagen wurden eine angemessene leistungsgerechte Bezahlung, Sozialleistungen, flexiblere Arbeitszeiten, Erhöhung des Stellenschlüssels, geringere Arbeitsbelastung, Unterstützung bei Fort- und Weiterbildung und Studium. Aber

auch die einzelnen Schulen müssten sich stärker positionieren und für gute BewerberInnen attraktiv sein.

Finden Sie am regionalen Arbeitsmarkt ausreichend examinierte Pflegefachkräfte? (nur Pflegedienstleitungen befragt)

Pflegedienstleitungen der Krankenhäuser geben ausnahmslos an, noch ausreichend examinierte Pflegefachkräfte zu finden, eingeschränkt wird lediglich bei spezialisierten Pflegekräften wie bspw. Intensiv- oder OP-Pflege. Eine ganz andere Situation zeigt sich bei den Ambulanten Diensten und Altenheimen, die fast durchweg diese Frage verneinen.

„Eher nein. Im letzten Jahr im Sommer haben wir Fachkräfte gesucht und keine gefunden, bzw. die die da waren, die waren definitiv nicht adäquat.“

Langfristig erwarten die ExpertInnen aufgrund der Zunahme pflegebedürftiger, älterer Menschen und dem damit verbundenen steigenden Bedarf an Pflegefachkräften und dem gleichzeitigen Rückgang an SchulabsolventInnen einen Notstand. Es sollten daher verstärkt Berufsrückkehrer, z.B. Frauen nach der Familienphase, gezielt angesprochen werden.

Auch die Pflegedienstleitungen der Kranken- und Altenpflege sehen in Zukunft Probleme, gutes qualifiziertes Personal zu finden bzw. zu halten. Die Problematik wird allerdings nicht allein dem demografischen Wandel zugeschrieben, sondern ebenso der mangelnden Attraktivität der Pflegeberufe. Hohe Leistungsverdichtung und Anforderungen würden schnell zu Burnout und Umorientierung führen. Zudem würde eine Verschiebung von der Akutpflege im Krankenhaus hin zur Altenpflege und dort insbesondere der Pflege Demenzkranker den Beruf unattraktiver machen.

Zur Steigerung der Berufsattraktivität sollten neben der oben schon genannten Optimierung der Arbeitsbedingungen und Entlohnung auch Delegationsfragen juristisch geklärt und die Ausbildung entsprechend angepasst werden. Im Bereich Altenpflege sollten neue Wohnformen neben den Altenheimen entstehen und der Beratungsaspekt der Altenpflege sowie die Stärkung der Angehörigen stärker in den Vordergrund treten. Auch wird erneut auf die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen hingewiesen. Teilweise würden in Zeitarbeitsfirmen bessere Arbeitsbedingungen geboten als in den Häusern (bspw. Einsatz nur an gewünschten Tagen).

Sollten ältere Personen (z.B. Langzeitarbeitslose) gezielt zur Ausbildung in den Pflegeberufen angesprochen werden? (nur Pflegedienstleitungen befragt)

Während manche ExpertInnen sich ablehnend gegenüber Langzeitarbeitslosen äußern und den Verlust einer qualitativ hochwertigen pflegerischen Versorgung fürchten, würden andere abhängig vom Einzelfall zustimmen. Eignung, Arbeitsbereitschaft und Motivation müssten durch ein vorhergehendes Praktikum geprüft werden. Politische Pflichteinsätze seien „*das Schlimmste, was man machen kann.*“

Alternativ könnten MigrantInnen und Frauen nach der Kinderpause angesprochen werden. Darüber hinaus sollte überlegt werden „*Wie rekrutieren wir ältere Krankenschwestern, die ausschließlich als Hausfrau noch tätig sind?*“

Eine/r der ExpertInnen bringt die Folgen des demografischen Wandels auf den Punkt: „*Was müssen wir als Arbeitgeber alles tun, um ältere Mitarbeiter zu bekommen, weil einfach keine Jüngeren da sind?*“

4.2 Auswertung der AbsolventInnenbefragung

4.2.1 Angaben zur Person

Sozialdaten

An der Befragung haben 20 Frauen und 13 Männer teilgenommen, die Altersspanne liegt zwischen 31 und 62 Jahren, der Mittelwert beträgt 44,5 Jahre mit einer Standardabweichung von 7,9 Jahren. Am stärksten vertreten ist die Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahre (s. Abbildung 1).

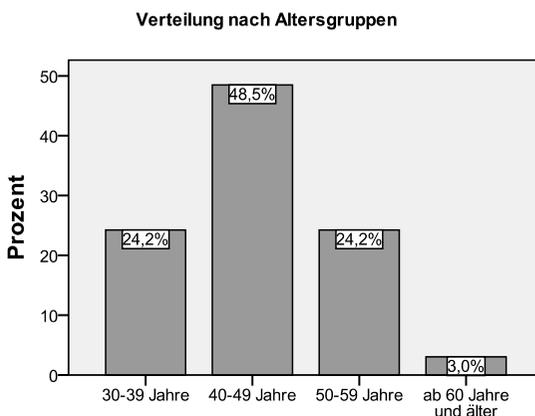


Abbildung 1: Verteilung nach Altersgruppen

Von den Befragten haben 18,2% keine Kinder, die übrigen 81,8% haben zwischen einem und drei Kindern. Die Altersspanne der Kinder liegt zwischen 1,5 und 31 Jahren. Im Durchschnitt liegt das Alter aller Kinder bei 19,3 Jahren mit einer Standardabweichung von 7,7 Jahren. Die Kinder sind somit überwiegend aus einem betreuungsintensiven Kleinkindalter heraus.

Berufliche Tätigkeit, Pflege von Angehörigen, Ehrenamt

Etwa die Hälfte der Befragten (51,5%) arbeitet derzeit in der Krankenpflege, ein Drittel arbeitet in der Altenpflege (33,3%). Ein geringer Anteil ist jeweils in der Kinderkrankenpflege und in der Behindertenpflege tätig bzw. befindet sich schon in Rente. Zusätzliche Belastungen durch Pflege der Angehörigen liegen nur bei 6,1% der Befragten vor. Eine weitere ehrenamtliche Tätigkeit wird von knapp einem Viertel (24,2%) ausgeübt.

4.2.2 Angaben zu Zeiten vor der Krankenpflegeausbildung

Die Befragten sollten in diesem Fragenkomplex Angaben zu Tätigkeiten vor der Pflegeausbildung machen. Demnach haben über die Hälfte (51,5%) der Befragten vor der Pflegeausbildung schon eine oder sogar zwei Ausbildungen absolviert, 84,8% der Befragten waren berufstätig. Es wurden überwiegend Tätigkeiten ausgeübt, die nicht dem medizinisch-pflegerischen Sektor zuzuordnen sind. Die meisten Befragten sind vorwiegend aus dem kaufmännischen und handwerklichen Bereich in die Pflege gewechselt.

4.2.3 Einstieg in den Pflegeberuf (Ausbildung)

Zum Einstieg in diesen Themenkomplex wurden die Befragten in einem freien Antwortfeld gebeten, Gründe für ihre Entscheidung zu einer Krankenpflegeausbildung zu nennen. Die zwei wesentlichen Beweggründe sind zum einen Interesse am medizinisch-pflegerischen Bereich, und zum anderen Interesse an der Arbeit mit Menschen. Einige geben an, sich einen lang gehegten Kindheitstraum zu erfüllen, andere wollen eine sinnvolle/verantwortungsvolle Tätigkeit ausführen. Neben den intrinsischen Motiven wurden auch berufsperspektivische Gründe aufgeführt. Manche geben Aufstiegschancen/sichere berufliche Perspektive als Beweggrund an und einige haben keine andere Chance auf einen Arbeitsplatz im höheren Alter gesehen. Die Arbeitsagentur hat in diesen Fällen ein entsprechendes Angebot vermittelt und unterstützend gewirkt. Weitere sahen in der Ausbildung eine Chance zur Eigenständigkeit/Selbstständigkeit trotz Familie oder nach einer Scheidung. Vereinzelt wurden die

Möglichkeit zur gesellschaftlichen Integration sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung genannt.

Die Ausbildung wurde von 57,6% in der Krankenpflege absolviert und von 42,4% in der Altenpflege. Es haben Befragte teilgenommen, deren Ausbildungszeit schon länger zurück liegt (1992-1995) oder erst aktuell abgeschlossen wurde (2006-2009). Die Befragten haben ihre Ausbildung im Durchschnitt mit der Note 2,1 (Standardabweichung = 0,7) abgeschlossen.

4.2.4 Ausbildungszeit Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Ausbildung

Konflikte während Ausbildungszeit und Privat-/Familienleben

In diesem Frageblock wurden Aussagen zur Vereinbarkeit des Familien- bzw. Privatlebens und der Ausbildung getroffen. Die Aussagen (1) „Die Anforderungen meiner Ausbildung haben mein Privat-/Familienleben behindert“, (2) „Dinge, die ich zu Hause tun wollte, habe ich nicht geschafft, weil mich meine Ausbildung so gefordert hat“ und (3) „Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung, musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern“ sollten auf einer Skala von 1 = „stimme völlig zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ eingestuft werden. Für die Analyse der Häufigkeitsverteilungen wurden die Werte 1 und 2 zu „stimme zu“ zusammengefasst, der mittlere Wertebereich (3) belassen als „weder noch“ und die Werte 4 und 5 zu „stimme nicht zu“ zusammengefasst. Daraus ergeben sich folgende Verteilungen.

Der Aussage „Die Anforderungen meiner Ausbildung haben mein Privat-/Familienleben behindert“ stimmen die Hälfte der Befragten nicht zu. Allerdings stimmen fast ein Drittel der Befragten (28,2%) der Aussage zu und 21,9% sind unentschieden und tendieren zur Mittelkategorie (s. Abbildung 2).

Der Aussage „Dinge, die ich zu Hause tun wollte, habe ich nicht geschafft, weil mich meine Ausbildung so gefordert hat“ wird von mehr als einem Drittel zugestimmt, ein weiteres Drittel stimmt der Aussage weder zu noch lehnt sie ab (30,3%) und das letzte Drittel lehnt diese Aussage ab (33,3%) (s. Abbildung 3).

Fast die Hälfte der Befragten (48,8%) stimmt der Aussage „Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern“ nicht zu. Ein Drittel (29%) pflichtet der Aussage hingegen bei und 22,6% wählen die mittlere Kategorie (s. Abbildung 4).

Betrachtet man die Häufigkeitsverteilungen und die in Tabelle 1 dargestellten Mittelwerte, die jeweils im mittleren Skalenbereich liegen, lässt sich insgesamt auf eine mäßige Vereinbarkeit zwischen dem Familien-/Privatleben und der Ausbildung schließen.

Abbildung 2: Ausbildung behindert Familienleben

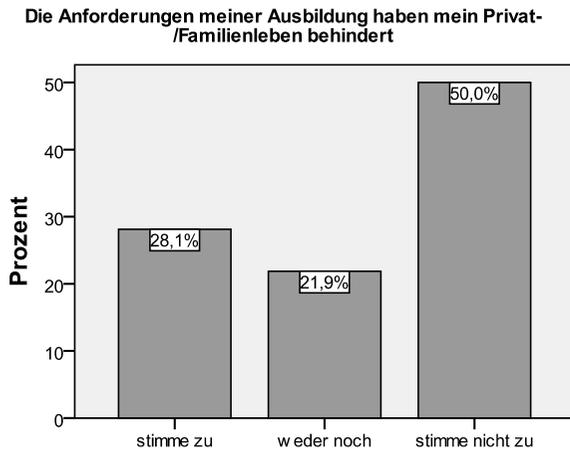


Abbildung 3: Dinge wegen Ausbildung nicht geschafft

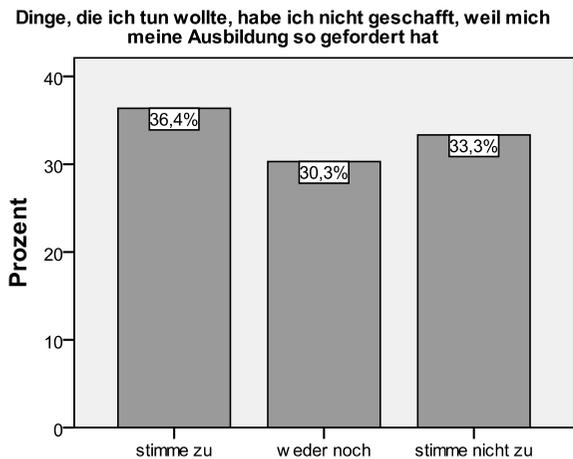


Abbildung 4: Familienaktivitäten und Ausbildung

Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern

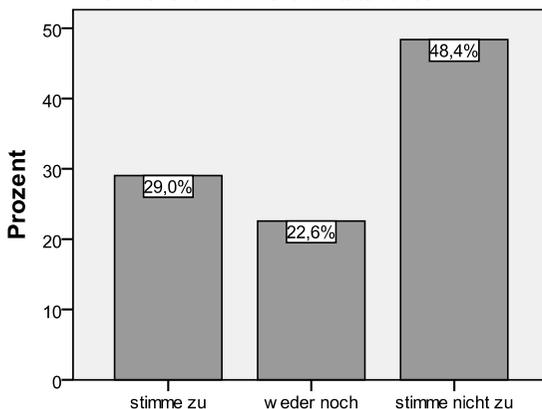


Tabelle 1: Vereinbarkeit Privatleben und Ausbildung

Aussage	Mittelwert	Standardabweichung
1. Die Anforderungen meiner Ausbildung haben mein Privat-/Familienleben behindert.	3,3	1,9
2. Dinge, die ich zu Hause tun wollte, habe ich nicht geschafft, weil mich meine Ausbildung so gefordert hat.	3,3	1,3
3. Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung, musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	3,0	1,2

Tabelle 2: Vereinbarkeit Ausbildung und Privatleben differenziert nach Geschlecht

Aussage	Zustimmung in Prozent		Ablehnung in Prozent	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
1. Die Anforderungen meiner Ausbildung haben mein Privat-/Familienleben behindert.	88,9 %	11,1 %	43,8 %	56,2 %
2. Dinge, die ich zu Hause tun wollte, habe ich nicht geschafft, weil mich meine Ausbildung so gefordert hat.	77,8 %	22,2 %	33,3 %	66,7 %
3. Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung, musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	75,0 %	25,0 %	45,5 %	54,5 %

Differenziert man zusätzlich nach dem Geschlecht, zeigen sich deutliche Unterschiede: Der ersten Aussage stimmen 88,9% der Frauen zu, aber nur 11,1% der Männer. Dagegen lehnen diese Aussage 56,2% der Männer ab, bei den Frauen ist der Anteil mit 43,8% geringer. Ein ähnliches Ungleichgewicht zeigt sich auch bei den anderen beiden Aussagen (s. Tabelle 2).

Aus den Häufigkeitsverteilungen differenziert nach dem Geschlecht ist erkennbar, dass ein Konflikt zwischen Ausbildungszeit und Familien-/Privatleben überwiegend von den Frauen empfunden wird. Für die Männer scheint die Vereinbarkeit besser gegeben sein.

Die Kinderbetreuung scheint dabei allerdings keinen ursächlichen Faktor darzustellen, wie die folgende Analyse zeigt.

Kinderbetreuung während der Ausbildung

Zur Betreuungssituation während der Ausbildungszeit geben 92,6% der befragten Eltern an, die Betreuung ihrer Kinder sei sichergestellt gewesen, nur 7,4% konnten dies nicht bestätigen. Die Betreuung erfolgte vorwiegend über die Familie sowie über Kindergarten-/Kindertagesstätten bzw. Hortplatz. Probleme bei der Betreuung wurden nicht genannt.

4.2.5 Berufseinstieg

Erste bezahlte Tätigkeit nach der Ausbildung

Dem überwiegenden Teil der Befragten (81,8%) gelingt der Berufseinstieg Übergangslos sofort nach dem Examen in die erste bezahlte Tätigkeit. Bei 15,2% dauert es bis zu 6 Monate nach dem Examen und bei 3% dauert es zwischen 6 und 12 Monate nach dem Examen. Keiner der Befragten gibt an, keine bezahlte Tätigkeit aufgenommen zu haben.

Es wurde zudem erfragt, wie die Befragten zu ihrer aktuellen Tätigkeit gekommen sind (Mehrfachantworten). Über die Hälfte der Befragten (54,5%) wurde nach der Ausbildung übernommen. Ein Drittel (33,3%) gibt an, entsprechende Referenzen haben ihnen geholfen und ein weiteres Drittel hat sich initiativ beworben.

Über die Hälfte der Befragten (57,6%) befindet sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, mehr als ein Drittel (39,4%) allerdings verfügt nur über einen befristeten Arbeitsvertrag.

Erfahrungen als ältere/r AbsolventIn auf dem Arbeitsmarkt

Befragt nach den Erfahrungen als ältere/r ArbeitnehmerIn auf dem Arbeitsmarkt geben 63,3% der Befragten an, sehr gute Erfahrungen gemacht zu haben. Eine Bevorzugung jüngerer AbsolventInnen wird nur von 6,9% bemerkt. Demnach scheinen ältere ArbeitnehmerInnen aus subjektiver Sicht auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligt zu sein.

4.2.6 Weiterbildung

Ein Drittel der Befragten (33,3%) hat eine berufliche Weiterbildung für Pflegeberufe absolviert. Die Weiterbildungen fanden vorwiegend im Bereich Praxisanleitung (12%) statt, gefolgt von Palliativpflege (6%). Ansonsten wurden Weiterbildungen in den Bereichen Demenz, Bezugspflege, Gewaltfreie Pflege, Schmerzmedizin und Onkologie, Psychiatriefachpflege, OP, Stations- bzw. Wohnbereichsleitung absolviert.

50% der Befragten planen eine Weiterbildung und 75% bestätigen, dass eine Weiterbildung der älteren MitarbeitInnen von dem/der ArbeitgeberIn aktiv unterstützt wird. 30,3% der Befragten bekunden zudem Interesse an einem Pflegestudium. Es zeigt sich insgesamt ein großes Interesse an Weiterbildung.

4.2.7 Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Um Auskunft über Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu erhalten, wurde zunächst gefragt, ob von dem/der ArbeitgeberIn Maßnahmen im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung wie z.B. Rückenschule und Anti-Stress-Seminare ergriffen werden. Zwei Drittel der Befragten (66,7%) kann dies bestätigen, ein Drittel jedoch bestätigt dies nicht.

Differenziert man nach Alten- bzw. Krankenpflege, fällt auf, dass vor allem im Bereich der Krankenpflege Nachholbedarf besteht, wie Tabelle 3 zeigt. Von

Tabelle 3: Betriebliche Gesundheitsförderung differenziert nach Alten- bzw. Krankenpflege

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung	Altenpflege	Krankenpflege
Ja	78,6 %	57,9 %
Nein	21,4 %	42,1 %

den Befragten aus der Krankenpflege geben zwar mehr als die Hälfte an (57,9%), dass betriebliche Gesundheitsförderung angeboten wird, dennoch verneint dies aber auch fast die Hälfte (42,1%). In der Altenpflege sieht das Verhältnis besser aus, 78,6% bestätigen betriebliche Gesundheitsförderung, wohingegen 21,4% angeben, es würden keine Maßnahmen ergriffen.

Die Daten lassen alternative Schlussfolgerungen zu. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, vor allem in den Krankenhäusern, werden derzeit entweder nicht ausreichend bzw. nicht bedarfsgerecht angeboten, oder die Maßnahmen werden von den MitarbeiterInnen nicht wahrgenommen. Es sollte allerdings berücksichtigt werden, dass an dieser Stelle möglicherweise nicht alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erinnert und genannt wurden bzw. dass die entsprechenden Angebote einer Einrichtung nicht jedem Mitarbeiter bekannt sind. Dies würde allerdings auch auf einen Mangel an Information und Förderung in den Einrichtungen hinweisen. Angebote wären dann zwar vorhanden, würden aber entweder nicht dem Bedarf entsprechen, nicht ausreichend transparent gemacht oder ihre Inanspruchnahme nicht genügend gefördert werden. Setzt man diese Daten in Beziehung zu den Aussagen der ExpertInnen (s. Kap. 4.1.7) zeigt sich eine deutliche Diskrepanz in der Wahrnehmung der ArbeitgeberInnen und Beschäftigten hinsichtlich der Vorhaltung und der Umsetzung betrieblicher Gesundheitsförderung. Betriebliche Gesundheitsförderung scheint in jedem Fall ausbaufähig zu sein.

In einem offenen Antwortfeld wurden die konkret angebotenen Maßnahmen erfragt. Es wurden insgesamt 26 Maßnahmen aufgezählt. Am häufigsten genannt wurden Rückenschule, Kinästhetik und Stressprävention.

Ein besseres Bild zeigt sich bei der Frage nach dem Einsatz moderner Techniken (Hilfsmittel), um vorzeitigen körperlichen Verschleiß zu verhindern. Diese Frage beantworteten 87,5% der Befragten mit „Ja“.

In einer offenen Frage wurde nach den eingesetzten Hilfsmitteln gefragt. Es wurden insgesamt 45 Techniken/Hilfsmittel eingetragen. Die meisten Nennungen betrafen verschiedene Varianten eines Patientenlifters und elektrisch höhenverstellbare Betten.

Auch wenn berücksichtigt werden muss, dass es sich um eine kleine Stichprobe handelt und sicher nicht alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bzw. alle zum Einsatz kommenden Hilfsmittel aufgeführt wurden, weisen die Daten dennoch darauf hin, dass in diesem Bereich in den Einrichtungen Nachholbedarf besteht. Demnach sollte das betriebliche Gesundheitsmanagement optimiert werden, um den körperlichen Verschleiß im Pflegeberuf insbesondere auch im Hinblick auf den demografischen Wandel (Alterung der Patienten und des Personals) zu minimieren.

4.2.8 Vereinbarkeit Arbeits- und Familienleben

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben ist für einen Teil der Befragten nur begrenzt gegeben. Die Aussagen (1) „Die Anforderungen meiner Arbeit behindert mein Privat-/Familienleben“, (2) „Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil meine Arbeit mich so fordert“ und (3) „Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit, muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern“ sollten wieder auf einer Skala von 1 = „stimme völlig zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“ eingestuft werden.

Zur Betrachtung der Häufigkeitsverteilungen wurden die Werte 1 und 2 zu „stimme zu“ zusammengefasst, der mittlere Wertebereich (3) belassen als „weder noch“ und die Werte 4 und 5 zu „stimme nicht zu“ zusammengefasst.

Abbildung 5 zeigt, dass immerhin knapp ein Drittel (32,3%) durch die Anforderungen ihrer Arbeit ihr Privat-/Familienleben beeinträchtigt sehen, während 41,9% dem nicht zustimmen. 25,8% stimmen dieser Aussage weder zu noch lehnen sie sie ab.

Auch fühlt sich ein Drittel der Befragten (38,7%) durch die Arbeit so gefordert, dass sie zu Hause Dinge nicht mehr erledigen können. Genauso viele Befragte hingegen empfinden dies nicht so (s. Abbildung 6). Die übrigen Befragten (22,6%) wählen die Mittelkategorie.

Die stärkste Beeinträchtigung betrifft Änderungen von Familienplänen aufgrund beruflicher Verpflichtungen. 43,8% der Befragten stimmen dem zu, und nur ein Viertel (25%) stimmt der Aussage nicht zu (s. Abbildung 7).

Insgesamt scheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ausreichend gegeben zu sein. Dies zeigt sich auch an den Mittelwerten (s. Tabelle 4), die jeweils im mittleren Bereich der Skala liegen. Auch hier fällt auf, dass die dritte Aussage am meisten Zustimmung erhält.

Die Häufigkeitsverteilungen wurden erneut nach dem Geschlecht differenziert. Auch hier zeigt sich, dass die Zustimmung der Frauen zu den Aussagen teilweise deutlich höher ist als bei den Männern. Hinsichtlich der Ablehnung der Aussagen gibt es für Aussage 1 und 2 keine größeren Unterschiede, nur Aussage 3 wird von den Männern häufiger abgelehnt als von den Frauen (s. Tabelle 5). Es zeigt sich erneut, dass Frauen einen größeren Konflikt zwischen Arbeit und Privat-/Familienleben erleben.

Kinderbetreuung

Auch im Arbeitsleben stellt die Kinderbetreuung kein Problem dar. Von den Befragten geben 96,2% an, die Kinderbetreuung sei sichergestellt. Sie erfolgt vorwiegend durch die Familie. Probleme in diesem Bereich wurden nicht aufgeführt.

Abbildung 5: Arbeit behindert Privatleben

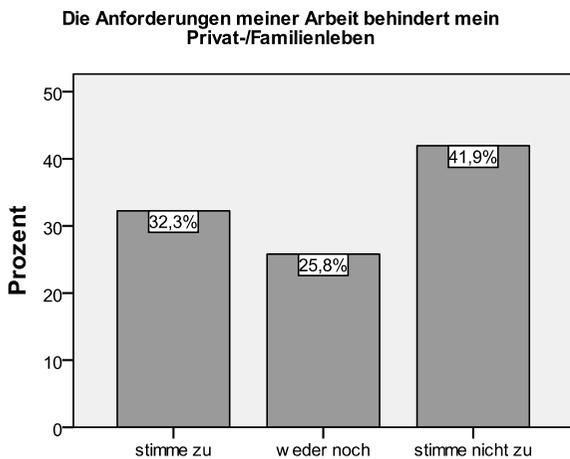


Abbildung 6: Dinge wegen Arbeit nicht geschafft

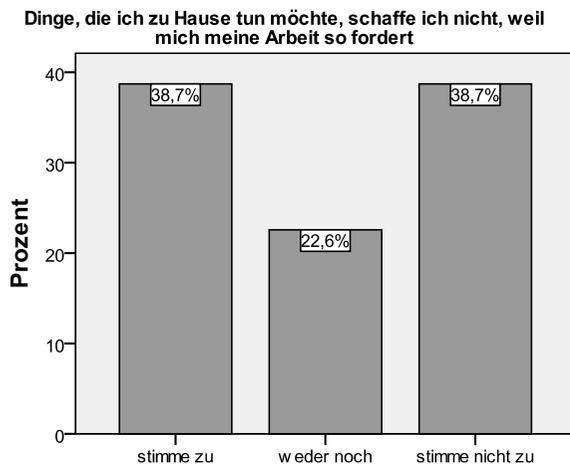


Abbildung 7: Arbeit und Familienaktivitäten

Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern

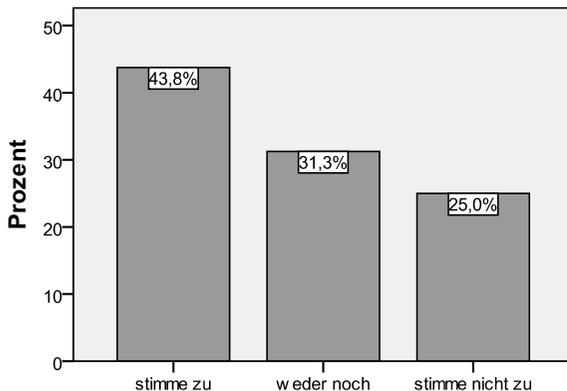


Tabelle 4: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Aussage	Mittelwert	Standardabweichung
1. Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat-/Familienleben.	3,1	1,3
2. Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	3,1	1,2
3. Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung, musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	2,7	1,1

Tabelle 5: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben differenziert nach Geschlecht

Aussage	Zustimmung in Prozent		Ablehnung in Prozent	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
1. Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat-/Familienleben.	70 %	30 %	53,8 %	46,2 %
2. Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	66,7 %	33,3 %	50 %	50 %
3. Aufgrund von Verpflichtungen durch die Ausbildung, musste ich Pläne für Familienaktivitäten ändern	57,1 %	42,9 %	37,5 %	62,5 %

4.2.9 Gesundheitliche Belastung, Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit

Zur Erfassung der gesundheitlichen Belastung wurde zunächst nach Arbeitsunfähigkeitstagen im letzten Jahr aufgrund gesundheitlicher Probleme gefragt. Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten laut Selbstauskunft in den letzten zwölf Monaten keinen Tag aufgrund gesundheitlicher Problemen der Arbeit fern geblieben ist (s. Tabelle 6).

Arbeitsbelastung

Trotz insgesamt niedriger Arbeitsunfähigkeitstage wird die Arbeitsbelastung subjektiv hoch eingeschätzt. Zum Thema Arbeitsbelastung wurden vier Aussagen vorgegeben, die auf einer 5-stufigen Skala (1 = „stimme völlig zu“ bis 5 = „stimme überhaupt nicht zu“) eingeschätzt werden sollten. Die ersten beiden Aussagen befassten sich mit der körperlichen bzw. psychischen Beanspruchung durch den Pflegeberuf. Die weiteren Fragen befassten sich mit der Einschätzung, ob jüngere KollegInnen körperliche bzw. psychische Belastungen besser bewältigen können. Es zeigte sich, dass die Anforderungen im Pflegeberuf im Durchschnitt als körperlich stark beanspruchend empfunden werden ($M = 1,97$, $SD = 1,38$). Auch die psychische Beanspruchung wird durchschnittlich als hoch eingeschätzt ($M=2,09$, $SD=1,38$). Allerdings liegt die durchschnittliche Zustimmung zur besseren Bewältigung der körperlichen ($M=3,37$, $SD=1,01$) bzw. psychischen Belastungen ($M=3,78$, $SD=0,61$) jüngerer Kollegen eher im mittleren Bereich. Die Mittelwerte und Standardabweichungen sind in Tabelle 7 dargestellt.

Zur Darstellung der Häufigkeiten wurden die Werte 1 und 2 zu „stimme zu“ zusammengefasst sowie 4 und 5 zu „stimme nicht zu“. Die Häufigkeitsverteilung zeigt, dass fast zwei Drittel (65,6%) der Befragten der Aussage, sich durch die Anforderungen im Pflegeberuf stark beansprucht zu fühlen, zustimmen. Ein Drittel (28,1%) hingegen stimmen nicht zu (s. Abbildung 8).

Zur Frage nach der psychischen Beanspruchung zeigt sich ein ähnliches Bild, 59,4% der Befragten stimmen der Aussage zu, während 28,1% nicht zustimmen (s. Abbildung 9).

Allerdings sind die Befragten nicht der Meinung, dass jüngere KollegInnen körperliche bzw. psychische Beanspruchungen besser bewältigen können. Mehr als ein Drittel (68,8%) stimmen nicht zu, dass jüngere KollegInnen körperliche Belastungen besser bewältigen (s. Abbildung 10). Noch deutlicher fällt das Ergebnis zur psychischen Belastung mit einer Ablehnung von 84,4% (s. Abbildung 11) aus.

Tabelle 6: Arbeitsunfähigkeitstage

Wie viele ganze Tage blieben Sie aufgrund eines gesundheitlichen Problems (Krankheit, Kuraufenthalte oder Untersuchungen) im letzten Jahr (12 Monate) der Arbeit fern?	
Antworten	Häufigkeit in Prozent
Überhaupt keinen	40,6
Höchstens 9 Tage	34,4
10 – 24 Tage	9,4
25 – 64 Tage	6,2
65 – 99 Tage	3,1
100 – 365 Tage	6,2

Tabelle 7: Arbeitsbelastung

Aussage	Mittelwert	Standardabweichung
Ich fühle mich durch die Anforderungen im Pflegeberuf körperlich stark beansprucht.	1,97	1,38
Ich fühle mich durch die Anforderungen im Pflegeberuf psychisch stark beansprucht.	2,09	1,38
Ich denke, jüngere Kollegen können körperliche Belastungen besser bewältigen.	3,37	1,01
Ich denke, jüngere Kollegen können psychische Belastungen besser bewältigen.	3,78	0,61

Abbildung 8: Körperliche Beanspruchung

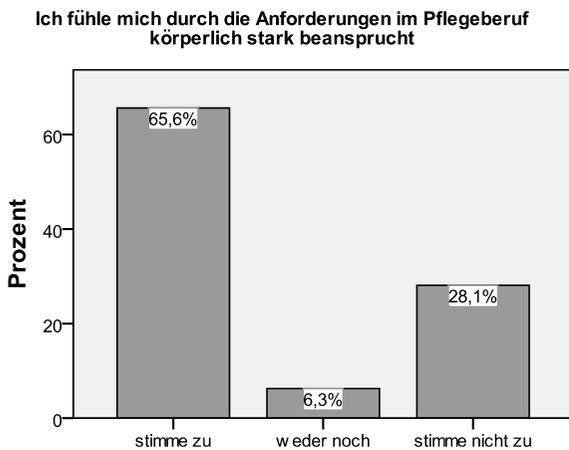


Abbildung 9: Psychische Beanspruchung

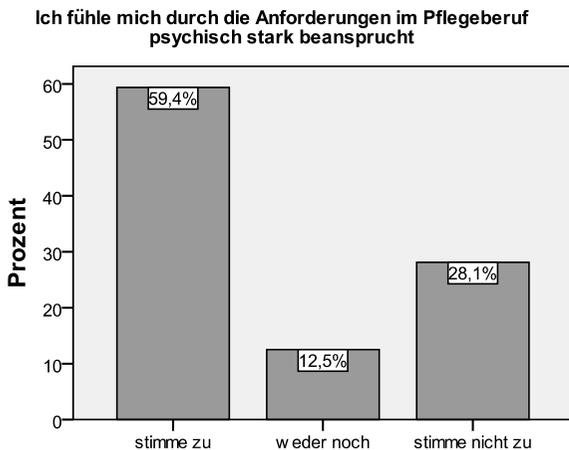


Abbildung 10: Bewältigung körperlicher Belastungen

Ich denke, jüngere Kollegen können körperliche Belastungen besser bewältigen.

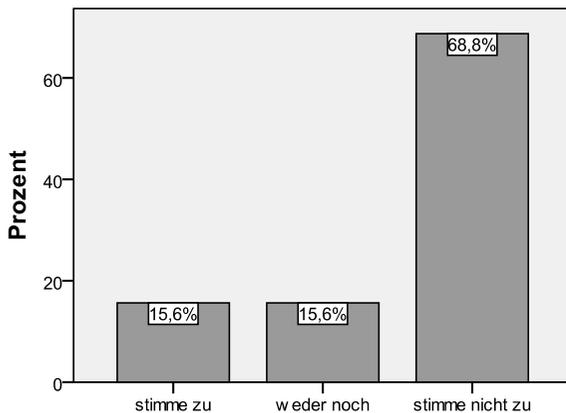


Abbildung 11: Bewältigung psychischer Belastungen

Ich denke, jüngere Kollegen können psychische Belastungen besser bewältigen.

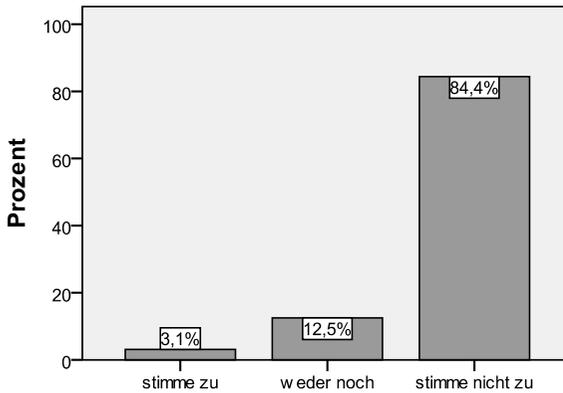


Tabelle 8: Arbeitszufriedenheit

Berufliche Situation	Mittelwert	Standardabweichung
Arbeitsklima	2,53	1,05
Arbeitsplatzumgebung	2,31	0,64
Ausstattung des Arbeitsplatzes	2,31	0,82
Arbeitsinhalte/berufliche Aufgaben	2,28	0,99
Sicherheit des Arbeitsplatzes	2,16	0,92
Erreichte berufliche Position	2,32	2,0
Einkommenshöhe	2,9	1,27
Aufstiegsmöglichkeiten	2,71	1,35
Berufliche Weiterqualifizierung	2,38	1,21
Zusatzleistungen des Arbeitgebers	3,13	1,40
Möglichkeiten eine Arbeit zu haben, die mich fordert	2,16	0,92
Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen	2,47	0,98
Arbeitszeitgestaltung	3,07	1,24
Integration in das Arbeitsteam	2,09	1,03
Anerkennung im Arbeitsteam	2,1	1,14
Verhältnis zu meinen Kollegen	1,91	1,09
Verhältnis zu meinen Vorgesetzten	2,16	1,22

Arbeitszufriedenheit

Ein Fragenkomplex zur Arbeitszufriedenheit gab verschiedene berufliche Situationen vor, die auf einer 5-stufigen Skala von 1 = „sehr zufrieden“ bis 5 = „gar nicht zufrieden“ eingeschätzt werden sollten. Die Ergebnisse (Mittelwerte und Standardabweichung) sind in Tabelle 8 dargestellt.

Betrachtet man die Mittelwerte, dann lässt sich insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der beruflichen Situation schlussfolgern. Vor allem das Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen wird als sehr zufriedenstellend eingeschätzt ($M = 1,91$, $SD = 1,09$). Auch andere Items zur Teamarbeit wie die Integration in das Arbeitsteam bzw. die Anerkennung im Team und das Verhältnis zu den Vorgesetzten erzielen hohe Werte zwischen $M = 2,09$ und $2,16$.

Vergleichbare Werte betreffen die Arbeitsumgebung wie die Arbeitsplatzgestaltung, die Ausstattung des Arbeitsplatzes, und die Sicherheit des Arbeitsplatzes ($M = 2,16$ bis $2,31$). Auch die inhaltlichen Aufgaben, die Möglichkeit einer Arbeit, die fordert und in der eigene Ideen verwirklicht werden können, sowie die erreichte berufliche Position und Weiterqualifizierung werden insgesamt als zufriedenstellend beurteilt ($M=2,16$ bis $M=2,38$). Tendenzen zum mittleren Bereich zeigen das Arbeitsklima ($M=2,53$), die Einkommenshöhe ($M=2,9$) und die Aufstiegsmöglichkeiten ($M=2,71$). Auch die Zusatzleistungen des Arbeitgebers und ($M=3,13$) und die Arbeitszeitgestaltung werden im mittleren Bereich beurteilt. Insgesamt betrachtet scheint aber die Arbeitszufriedenheit hoch zu sein.

4.2.10 Zukunftsplanungen

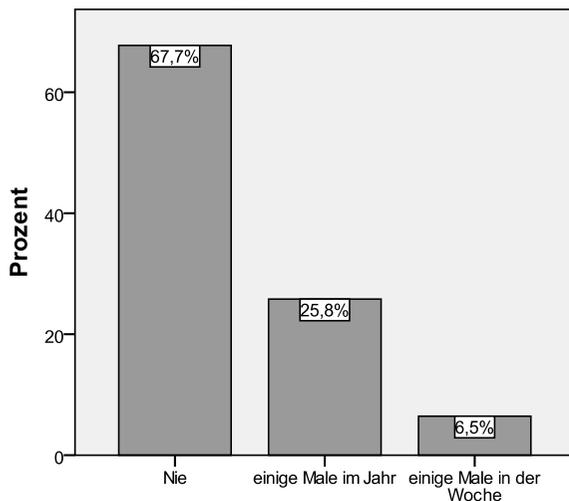
Bezüglich weiterer Planungen geben 78,1% der Befragten an, ihre Branche/ihr Tätigkeitsfeld gefunden zu haben. 12,5% ist sich nicht schlüssig und nur 9,4% können dies nicht bestätigen.

Befragt nach Gedanken zur Aufgabe des Pflegeberufs geben mehr als zwei Drittel der Befragten (67,7%) an, nie an Aufgabe zu denken, ein Viertel der Befragten denkt einige Male im Jahr daran, 6,5% sogar einige Male in der Woche. Die Antwortkategorien „Einige Male im Monat“ und „Einige Male am Tag“ wurde von keinem Befragten genutzt (s. Abbildung 12). Dichotomisiert man die Variable entsprechend der NEXT Studie⁶, zeigt sich sogar dass 93,5% der Befragten einen Berufsausstieg nicht in Erwägung ziehen.

⁶ In der NEXT Studie wurden Befragte, die „mehrmals monatlich“ und häufiger angaben, verglichen mit der Befragtengruppe, die dies seltener oder gar nicht taten. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass ein gelegentlicher Ausstiegsgedanke bei erwerbstätigen Personen als normal zu betrachten ist (vgl. Hasselhorn et al. 2006).

Abbildung 12: Ausstiegsgedanken

Wie oft im Laufe der letzten 12 Monate haben Sie daran gedacht, Ihren Pflegeberuf aufzugeben



Auch sind der überwiegende Teil der Befragten zufrieden mit ihrer Berufswahl, denn 93,3% würden sich wieder für eine Ausbildung in der Krankenpflege entscheiden.

Dies ist ein bemerkenswertes Ergebnis, das im Kontrast zu den Ergebnissen der Next Studie (Hasselhorn et al., 2006) und der DBfK- Umfrage (Tackenberger et al., 2009) steht. Allerdings gilt es zu bedenken, dass es sich um eine sehr kleine, nicht repräsentative Stichprobe handelt.

Berufliche Wünsche für die Zukunft

In einer offenen Frage wurde abschließend nach beruflichen Wünschen für die Zukunft gefragt.

Hierbei nehmen Wünsche nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag bzw. sicheren Arbeitsplatz, nach einer angemessenen Bezahlung sowie nach mehr Pflegepersonal einen hohen Stellenwert ein. Ein weiteres wichtiges Thema betrifft den Wunsch nach Weiterbildung. Zudem besteht ein hohes Interesse darin, mehr Zeit für den Patienten zu haben und eine hohe Pflegequalität anbieten zu können

Eine Person fasst die sensiblen Punkte treffend zusammen:

„Ich möchte gerne in meiner Position weiter tätig sein. Leider weiß ich nicht, ob der Arbeitsvertrag verlängert wird. Allerdings fehlt es an Personal. Wir arbeiten schon häufig mehr Stunden und Tage ohne Freizeit oder Ausgleich. Man stößt oft an seine körperlichen Grenzen.“

5 Diskussion

Ziel der Untersuchung war es, den Ausbildungserfolg und die Berufseinstiegschancen älterer AbsolventInnen in die Krankenpflegeberufe zu untersuchen. Als ältere AbsolventInnen galten Quer- und SpäteinsteigerInnen, die zu Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren. Der Untersuchungsgegenstand wurde aus verschiedenen Perspektiven betrachtet: Kranken- und Altenpflegeschulen sowie Pflegedienstleitungen wurden in leitfadengestützten ExpertInneninterviews befragt, AbsolventInnen wurden im Rahmen einer standardisierten schriftlichen Befragung befragt.

Die Kranken- und Altenpflegeschulen wurden zu den Themenfeldern (1) allgemeine Erfahrungen/Unterschiede zu Jüngeren, (2) Leistungs- und Lernfähigkeit, (3) Engagement, (4) Soziale Integration, (5) Praxisphase, (6) Berufseinstieg, (7) Gesundheit und (8) demografischer Wandel interviewt. Es wurde eine Vollerhebung aller saarländischen Schulen durchgeführt.

Die Pflegedienstleitungen wurden zu den Themenblöcken (1) allgemeine Erfahrungen/Unterschiede zu Jüngeren, (2) Rekrutierung, (3) Weiterbildung, (4) Gesundheitsförderung, (5) Leistungsfähigkeit und (6) demografischer Wandel befragt. Es wurden jeweils fünf Pflegedienstleitungen von Krankenhäusern, ambulanten Diensten und Altenpflegeeinrichtungen zufällig ausgewählt und interviewt.

Die AbsolventInnen wurden zu ihrer Berufsbiographie, dem Erleben der Ausbildungszeit sowie der Berufstätigkeit nach Abschluss der Ausbildung befragt. Die interessierenden Sachverhalte wurden in den thematischen Blöcken (1) Angaben zur Person, (2) Angaben zur Zeit vor der Krankenpflegeausbildung, (3) Einstieg in den Pflegeberuf (Ausbildung), (4) Vereinbarkeit Familien-/Privatleben und Ausbildung, (5) Berufseinstieg, (6) Weiterbildung, (7) Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, (8) Vereinbarkeit Arbeits- und Familienleben, (9) gesundheitliche Belastung, Arbeitsbelastung und Arbeitszufriedenheit und (10) Zukunftsplanungen erfasst.

Von den 350 über die Kranken- und Altenpflegeschulen verschickten Fragebögen konnte trotz Nachfassaktion nur eine geringe Rücklaufquote von 9,8%

verzeichnet werden. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist daher stets zu berücksichtigen, dass die Stichprobe sehr klein und nicht repräsentativ ist. Dennoch können Tendenzen abgelesen werden.

Zusammenfassend zeigte sich, dass die Ausbildung von den älteren Spät- und QuereinsteigerInnen erfolgreich absolviert wird und dem überwiegenden Teil der Befragten nach dem Examen ein übergangsloser Einstieg in die erste bezahlte Tätigkeit gelingt. Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Alters werden nicht berichtet. Allerdings verfügt mehr als ein Drittel der Befragten lediglich über einen befristeten Arbeitsvertrag.

Die Erfahrungen mit älteren Auszubildenden und AbsolventInnen werden von den befragten ExpertInnen überwiegend als gut bis sehr gut beschrieben. Insbesondere die Berufs- und Lebenserfahrung wird als Vorzug der älteren Arbeitskräfte geschätzt.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung lassen sich weitere zentrale Schwerpunkte herausarbeiten. Der erste zentrale Aspekt betrifft die Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Beruf und Familienleben. Die Schulleitungen weisen bereits in den ExpertInneninterviews auf die zusätzlichen hohen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen hin, die im schlimmsten Fall zum Abbruch der Ausbildung führen könnten. Diese Einschätzung wird von den AbsolventInnen bestätigt, insbesondere den Frauen, die nur eine mäßige Vereinbarkeit zwischen Ausbildung und Familienleben angeben. Dieser Aspekt stellt demnach einen Faktor dar, der den Ausbildungserfolg gefährden kann und daher eingehender betrachtet werden sollte.

Weitere Analysen schließen die Kinderbetreuung als ursächlichen Faktor für die Problematik aus, denn Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung wurden zum einen nicht genannt, zum anderen sind die Kinder mit einem Durchschnittsalter von 19 Jahren aus einem betreuungsintensiven Alter heraus. Auch die Pflege von Angehörigen wird nur von wenigen Befragten (6,1%) geleistet und kann daher nicht als Erklärung dienen.

Auch im späteren Erwerbsleben wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von einem Teil der Befragten nur als begrenzt eingeschätzt. Die stärkste Beeinträchtigung betrifft Änderungen von Familienplänen aufgrund beruflicher Verpflichtungen. Mögliche Erklärungsansätze für diese Einschätzungen wie bspw. Überstunden, familienunfreundliche Arbeitszeiten, kurzfristige Dienstübernahmen für erkrankte Kollegen etc. finden sich in der offenen Befragung der AbsolventInnen nach beruflichen Wünschen in der Zukunft wieder.

Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein neues Phänomen in den Pflegeberufen, es ist bekannt, dass dieser Aspekt zur Fluktuation von Personal beiträgt (vgl. z.B. Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeits-

medizin, 2008; Simon, Hasselhorn & Kümmerling, 2004). Dieser vorwiegend von den Frauen empfundene Konflikt beschränkt sich nicht auf die Pflegeberufe, ist allerdings in einem vorwiegend von Frauen ausgeübten Beruf von hoher Relevanz. Es empfiehlt sich daher für die Krankenpflegesschulen bzw. Unternehmen zur Positionierung auf dem Markt, zur Gewährleistung des Ausbildungserfolges, zur Steigerung der hauseigenen Attraktivität und letztlich zur Rekrutierung und Bindung qualifizierten Personals, die Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Beruf und Familie mit geeigneten Maßnahmen in stärkerem Maße zu fördern.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin (2008) empfiehlt hierzu Maßnahmen wie bspw. flexible Arbeitszeitmodelle, eine familienbewusste Personalpolitik, Kindertagesstätten oder Alltagshilfen für Notfälle (bspw. bei pflegebedürftigen Angehörigen).

Ein weiterer zentraler Aspekt betrifft die betriebliche Gesundheitsförderung. Die Arbeitsbelastung wird von den AbsolventInnen körperlich und psychisch als hoch eingeschätzt. Die Pflegedienstleitungen stellen zudem körperliche Verschleißerscheinungen und eine daraus resultierende geringere Leistungsfähigkeit bei älteren Arbeitskräften fest. Diesen Ergebnissen steht allerdings eine Diskrepanz zwischen Angebot und Inanspruchnahme von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entgegen, wie aus den ExpertInnengesprächen und der AbsolventInnenbefragung deutlich wird. Während die ExpertInnen eine Reihe von Angeboten nennen und eine geringe Resonanz beklagen, geben immerhin ein Drittel der Befragten an, es würden keine Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergriffen. Für diese Diskrepanz können verschiedene denkbare Gründe vorliegen: die Angebote entsprechen entweder nicht dem Bedarf, sie werden nicht ausreichend transparent gemacht oder ihre Inanspruchnahme wird nicht ausreichend gefördert und unterstützt.

In jedem Fall verweist diese Ungleichheit auf einen dringenden Optimierungsbedarf von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, denn bei einem steigenden Anteil älterer Arbeitskräfte und einem längeren Verbleib im Betrieb aufgrund dem Wegfall von Frühverrentung und längerer Lebensarbeitszeit rückt die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen stärker in den Vordergrund. Es gilt vorzeitigen körperlichen Verschleiß vorzubeugen und den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit sicherzustellen. An diesem Punkt ist zu klären, wie Unternehmen und Beschäftigte für das Thema Gesundheitsförderung stärker sensibilisiert und unterstützt werden können, um die Leistungsfähigkeit und eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten (vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, 2006). Ein optimiertes und dem Bedarf ange-

passtes betriebliches Gesundheitsmanagement nimmt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle ein.

Der dritte zentrale Aspekt betrifft den demografischen Wandel, der einen zukünftigen Notstand in der Pflege erwarten lässt. Derzeit sind die Probleme auf dem saarländischen Arbeitsmarkt noch nicht akut, dennoch berichten Pflegedienstleitungen der ambulanten Dienste und Altenpflegeeinrichtungen bereits von Problemen, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und die Krankenpflegeschulen bemerken allgemein ein nachlassendes Niveau der BewerberInnen. Insgesamt herrscht unter den ExpertInnen Einigkeit, dass auch in Konkurrenz zu anderen Berufsausbildungen der Pflegeberuf attraktiver und die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen. Diese Erkenntnisse sind ebenfalls nicht neu und werden aktuell diskutiert (Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft, 2009; Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V., 2009). Im Rahmen des Krankenhausfinanzierungsreformgesetz (KHRG, 2009) zur Verbesserung der Situation des Pflegepersonals in den Krankenhäusern wurde ein Förderprogramm aufgelegt, mit dem in den Jahren 2009-2011 bis zu 17000 zusätzliche Stellen im Pflegedienst geschaffen werden sollen. Auch die im Rahmen dieser Studie befragten ExpertInnen schlagen Maßnahmen (angemessene leistungsgerechte Bezahlung, Sozialleistungen, flexiblere Arbeitszeitmodelle, geringere Arbeitsbelastung) zur Steigerung der Berufsattraktivität vor. Diesbezüglich können und müssen sich auch die einzelnen regionalen Unternehmen positionieren, um durch die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine schon zu beobachtende Abwanderung in andere Bundesländer zu vermeiden sowie den Verbleib im Beruf zu fördern.

Als weitere Maßnahme, um den Folgen des demografischen Wandels in der Pflege zu begegnen, schlagen die ExpertInnen neben der Steigerung der Berufsattraktivität vor, gezielt ältere Personen, bspw. Frauen nach der Familienphase anzusprechen. Als weiteres Arbeitskräftepotenzial in der Pflege werden MigrantInnen vorgeschlagen. Bei Langzeitarbeitslosen herrscht eine gewisse Skepsis, Eignung und Motivation sollten in einem vorhergehenden Praktikum geprüft werden. Auch müsse überlegt werden, wie bereits „ausgestiegenes“ Pflegefachpersonal (das nur noch im Haushalt tätig ist) für die Pflege wieder gewonnen werden könne.

Ein weiteres bedeutsames Ergebnis der Untersuchung betrifft den Wunsch nach Berufsausstieg. Es zeigte sich, dass über 90% der Befragten mit ihrer Berufswahl zufrieden ist und einen Berufsausstieg nicht in Erwägung zieht. Es ist zwar zu berücksichtigen, dass es sich um eine kleine, nicht repräsentative Stichprobe handelt, dennoch ist der Trend erkennbar, dass ältere AbsolventInnen nicht beabsichtigen, den Beruf wieder zu verlassen. Dieser Befund bestätigt in Teilen die NEXT Studie, denn es zeigte sich auch dort bei altersdifferenzierter

Betrachtung, dass Ausstiegsabsichten bei der in der vorliegenden Studie am häufigsten vertretenen Altersgruppe zwischen 40-49 Jahren (NEXT: 45-49 Jahre) am geringsten ausgeprägt sind.

Dieser bemerkenswerte Befund weist darauf, dass die Chancen zum Verbleib im Beruf bei älteren AbsolventInnen sehr viel höher sind als bei jüngeren AbsolventInnen. Somit stellen ältere AbsolventInnen ein durchaus attraktives Potenzial für ArbeitgeberInnen dar.

6 Fazit

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem sich abzeichnenden Nachwuchskräftemangel in den Pflegeberufen wurde in der vorliegenden Studie untersucht, welche Chancen sich für ältere Arbeitskräfte auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Pflege bieten. Man muss zunächst untersuchen, ob es Quer- und SpäteinsteigerInnen in die Pflegeberufe gelingt, ihre Ausbildung erfolgreich abzuschließen und sich beruflich zu etablieren, bevor man dieses Ausbildungspotenzial für die Pflegeberufe in der Zukunft verstärkt anspricht.

Die Studie kann bestätigen, dass sowohl die Ausbildung als auch der Berufseinstieg erfolgreich gelingen. Zwar ist die Studie in der Perspektive der befragten AbsolventInnen nicht repräsentativ, aber im Bereich der Schulen liegt eine Vollerhebung vor. Abgeleitet von den Erkenntnissen aus der Schulbefragung, sollten ältere Arbeitskräfte verstärkt als Ausbildungspotenzial in der Pflege angesprochen werden.

Eine/r der ExpertInnen bringt die daraus resultierende Fragestellung für die Praxis auf den Punkt:

„Was müssen wir als Arbeitgeber alles tun, um ältere Mitarbeiter zu bekommen, weil einfach keine Jüngeren da sind?“

Dazu sollten einige der in der Studie offen gebliebenen Fragen weiter empirisch untersucht werden. Zu klären wäre, worin genau der Konflikt zwischen Familie und Berufsleben begründet ist, wenn Kinderbetreuung nicht genannt wird. Damit ließe sich die Gruppe der QuereinsteigerInnen und BerufsrückkehrerInnen gezielter ansprechen.

Wenn ältere MitarbeiterInnen – wie in den Interviews zu erkennen – gerade durch ihre Lebenserfahrung im Bereich der Altenpflege auf mehr Akzeptanz stoßen und besser mit BewohnerInnen umgehen können, dann sollte untersucht werden, wie ältere Arbeitskräfte gezielt für die Pflege angesprochen werden können. Sinnvoll wäre es auch zu überlegen, ob und wie ausgestiegene (nur

noch zuhause tätige) Pflegefachkräfte für die Pflege wieder gewonnen werden können.

Bedingt durch die geringe Rücklaufquote der AbsolventInnenbefragung lassen sich hier nur Tendenzen erkennen; um generalisierbare Erkenntnisse ableiten zu können, müsste dieser Teil der Untersuchung auf eine breitere Datengrundlage gestellt werden.

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Befragung der saarländischen Schulen und ArbeitgeberInnen im Gesundheitswesen erkennen lässt, dass im Bereich der Quer- und SpäteinsteigerInnen in die Gesundheitsfachberufe Potentiale liegen, die im Hinblick auf die demografische Entwicklung zukünftig besser erschlossen werden müssen.

Literatur

- Bialek, K. & Sederström, H. (2006). Verbleibstudie des Instituts für Philosophie der Humboldt-Universität zu Berlin. (Hrsg.) Humboldt-Universität zu Berlin. Philosophische Fakultät.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2008): Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Pflege fördern. Kettler: Bönen.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (o.J.). Ergebnisse und Ergebnisinterpretationen aus der wissenschaftlichen Begleitung der Altenpflege– Ausbildung im Saarland. URL: http://www.bibb.de/redaktion/altenpflege_saarland/evaluation/evaluation_start.htm (Zugriff: 21.04.2008).
- Blättner, B. et al. (2005) Analyse des Angebotes und des Qualifizierungsbedarfs aus der Sicht von praktisch in der Pflege tätigen Personen. Modellprogramm zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen Schwerpunktthema Pflege. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundeskonferenz der Pflegeorganisationen (Hrsg.) (2006). Brennpunkt Pflege – Ältere Arbeitnehmer/-innen in der Pflege. Göttingen.
- DBfK e.V. (Hrsg) (2007) Advanced Nursing Practice: die Chance für eine bessere Gesundheitsversorgung in Deutschland, DBfK-Verlag, Bad Soden.
- Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft (2009). Stellungnahme der deutschen Gesellschaft für Pflegewissenschaft, Duisburg, und der Dekanekonferenz Pflegewissenschaft, Berlin. URL: http://www.dg-pflegewissenschaft.de/download/StellungnDGP_Dekane-0905.pdf (Zugriff 08.02.2010).
- Ertl, D. (2009). Effekte des demografischen Wandels auf das Arbeitskräfteangebot im Saarland. Statistik Journal, (4).

- Gensch, S.K. (2003). Berufssituation der bayerischen Absolventinnen und Absolventen des Studiengangs Pflegemanagement. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Hasselhorn, H.M. et al. (2006). Langjährige Belastungsforschung bei Pflegepersonal – Ergebnisse der NEXT-Studie. URL: <http://www.next.uni-wuppertal.de/dt/download/dt/2006NEXTHasselhornFreiburg.pdf> (Zugriff: 21.04.2008).
- Hasselhorn, H.M. & Müller, B.H. (2004). Arbeitsbelastung und –beanspruchung bei Pflegepersonal in Europa – Ergebnisse der NEXT-Studie. In B. Badura, H. Schellschmidt & C.Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten Report 2004. Gesundheitsmanagement in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen* (21-50). Berlin. Springer.
- Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (2006). Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion. 4. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle an den 9. Gipfel der Exekutive der Großregion. Saarbrücken.
- Mayring, P. (1997). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 6. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales des Saarlandes (MfJGS) (Hrsg.) (2005). *Gesundheits- und Pflegeberufe: Berufe mit Zukunft und Perspektive*. Saarbrücken.
- Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales (MfJAGS) (Hrsg.) (2007). *Ältere Menschen im Saarland. Landesseniorenplan/Erster Teil. Fortschreibung 2007*.
- Rennen-Allhoff, B. (1997). Evaluation des Lehrangebotes im Studiengang Pflegepädagogik an der Fachhochschule Bielefeld - Ergebnisse der Eingangsbefragung. *Berichte aus Lehre und Forschung*. (Hrsg.) Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Pflege und Gesundheit.
- Siegrist, J. & Rödel, A. (2005). *Arbeitsbelastungen im Altenpflegeberuf unter besonderer Berücksichtigung der Wiedereinstiegsproblematik*. Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH Köln und Universität Düsseldorf.
- Simon, M., Hasselhorn, H.M. & Kümmerling, A. (2004). *Arbeit und Familie – Konflikt bei europäischem Pflegepersonal. Eine Analyse der Daten der europäischen NEXT-Studie*. URL: <http://www.next.uni-wuppertal.de/download.php?f=b9a620cab18dd5be91e6212739bf3602&target=0> (Zugriff: 08.02.2010)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008). *Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und den Ländern*. Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009). *Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen*. Wiesbaden.

- Tackenberg, P., Knüppel, J. & Wagener, F. (2009) Wie sieht es im Pflegealltag wirklich aus? – Fragen zum Pflegekollaps (Ausgewählte Ergebnisse der DBfK-Meinungsumfrage 2008/2009). Berlin: DBfK-Bundesverband.
- Verband der Schwesternschaften vom DRK e.V. (2009). Positionspapier „Zukunft jetzt! Das neue Bild der Pflege“. URL: <http://www.schwesterenschaften.drk.de/presse/publikationen/Positionspapier%20Mai%202009.PDF> (Zugriff 08.02.2010)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Verteilung nach Altersgruppen.....	273
Abbildung 2:	Ausbildung behindert Familienleben.....	277
Abbildung 3:	Dinge wegen Ausbildung nicht geschafft	277
Abbildung 4:	Familienaktivitäten und Ausbildung	277
Abbildung 5:	Arbeit behindert Privatleben	282
Abbildung 6:	Dinge wegen Arbeit nicht geschafft.....	282
Abbildung 7:	Arbeit und Familienaktivitäten	283
Abbildung 8:	Körperliche Beanspruchung.....	285
Abbildung 9:	Psychische Beanspruchung.....	286
Abbildung 10:	Bewältigung körperlicher Belastungen.....	286
Abbildung 11:	Bewältigung psychischer Belastungen	287
Abbildung 12:	Ausstiegsgedanken.....	289

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vereinbarkeit Privatleben und Ausbildung	277
Tabelle 2:	Vereinbarkeit Ausbildung und Privatleben differenziert nach Geschlecht.....	277
Tabelle 3:	Betriebliche Gesundheitsförderung differenziert nach Alten- bzw. Krankenpflege.....	279
Tabelle 4:	Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.....	283
Tabelle 5:	Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben differenziert nach Geschlecht.....	283
Tabelle 6:	Arbeitsunfähigkeitstage	285
Tabelle 7:	Arbeitsbelastung	285
Tabelle 8:	Arbeitszufriedenheit.....	287

Frank Schröder, Jens Flatau, Eike Emrich

Viele Wege führen nach Rom

Eine empirische Untersuchung zum Studieren ohne Abitur
im Saarland

Gliederung

1	Einleitung	300
2	Forschungsfragen	306
3	Methodische Konzeption der Untersuchung	306
4	Ergebnisse	307
4.1	Zu den von den Studenten ohne Abitur belegten Studiengängen	308
4.1.1	Status der Antwortenden und Durchschnittsnote	308
4.1.2	Zur Bedeutung von Erwartungen für die Aufnahme des Studiums	308
4.1.3	Während des Studiums aufgetretene Probleme	310
4.1.4	Zwecks Problembewältigung in Anspruch genommene universitäre Angebote	310
4.1.5	Gründe für den Abbruch des Studiums	310
4.1.6	Zur Besetzung einer Stelle nach dem Studium	311
4.1.7	Zur Erfüllung der an den Erwerb des Studienabschlusses geknüpften Erwartungen	311
4.1.8	Finanzierung des Studiums	312
4.1.9	Alter, Geschlecht und Familienstand der Studenten ohne Abitur	312
4.1.10	Schul- und Berufsausbildungsabschluss der Studenten ohne Abitur	312
4.2	Ergebnisse der qualitativen Untersuchung	314
4.2.1	Gründe für die Nicht-Aufnahme eines Studiums trotz Zulassung	314

4.2.2	Motivation zur Aufnahme des Studiums der noch im Studium befindlichen Studenten ohne Abitur	315
4.2.3	Während des Studiums wahrgenommene Probleme noch im Studium befindlicher Studenten	316
4.2.4	Erfüllung und Nicht-Erfüllung der an den Erwerb des Studienabschlusses geknüpften Erwartungen	318
5	Diskussion der Ergebnisse	320
6	Implikationen für die Beratung von Kandidaten für ein Studium ohne Abitur	322
	Literatur und Quellen	325

1 Einleitung

Seit geraumer Zeit ist es kommunizierter Konsens, nicht nur der politischen Führung in Deutschland und in der Europäischen Union (EU), sondern auch internationaler Organisationen, der Wirtschaft, der Gewerkschaften und weiter Teile der Wissenschaft, dass die Senkung der Arbeitslosenquote bis hin zur angeblich möglichen Vollbeschäftigung nur dann möglich sei, wenn man die Anzahl der Hochqualifizierten unter der bundesdeutschen Bevölkerung erhöht. Dabei wird diese Erhöhung der Zahl der Hochqualifizierten in der Regel gleich gesetzt mit einer Erhöhung der Anzahl der Absolventen des tertiären Bildungsektors, also von Fachhochschulen und Universitäten. Die „Produktion“ einer quasi planwirtschaftlich von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD; 2009) festgelegten Quote an Fachhochschul- und Universitätsabsolventen, die mit derjenigen anderer Nationen im Detail schwierig zu vergleichen ist, wird sodann normativ als unabdingbar für eine Nation proklamiert, die ihr Wohlstandsniveau erhalten oder anheben will.

Auch die Wirtschaft beklagt unter Schlagwörtern wie „Fachkräftemangel“, „Wettbewerbsfähigkeit“ oder „Wettbewerb um die besten Köpfe“ bereits seit Längerem eine zu niedrige Zahl höher qualifizierter Arbeitskräfte. Ein diesen Herausforderungen begegnendes und mithin „modernes“ Bildungssystem müsse die Trennung beruflicher und akademischer Ausbildung überwinden (Dorn & Müller 2008; vgl. aus Sicht des Bundes Helmrich 2008, 35f.). Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA; 2008, 7) fordert in diesem Zusammenhang eine erhöhte „Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hoch-

schulischer Bildung“. Studierfähigkeit besäßen nicht nur Menschen mit allgemeiner Hochschulreife und ohnehin seien die „tatsächlich erworbenen Kompetenzen“ hierfür relevant (ebenda). Daher fordert sie individualisierte Zulassungsentscheidungen, lässt dabei jedoch die Frage danach, wer für die Kosten des entsprechenden bürokratischen Aufwands dieses flexiblen Selektionssystems aufkommen soll, offen. Gleiches gilt für die im Anschluss an die geforderte erhöhte Durchlässigkeit notwendigen qualitativen und quantitativen infrastrukturellen Anpassungsleistungen der Hochschulen (vgl. Meyer 2008, 143f.; Rau 1997).

Auch auf Seiten der Arbeitnehmerverbände wird eine kollektive Erhöhung des Qualifikationsniveaus angestrebt und als Mittel zu diesem Zweck ebenfalls die Gleichstellung beruflicher und (hoch-)schulischer Bildung, d.h. letztlich die Zugangsberechtigung für Personen ohne fachliche oder allgemeine Hochschulreife an die Hochschulen gefordert (Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] 1973; Ehrke & Koch-Bantz 2008, 48). Dadurch seien, so die Arbeitnehmerverbände, höhere Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit in gewandelten Arbeitswelten für die höher Qualifizierten zu erwarten. Die Gewerkschaften verknüpfen mit der kontinuierlichen Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer weiterhin die Hoffnung, durch den intendierten Kompetenzerwerb ihrer Mitglieder in Wirtschaft und Gesellschaft selbst mittelbar an Einfluss zu gewinnen (Leittretter 1991, 184).

Aus sozialwissenschaftlicher Sicht wird die bislang fortschreitende internationale Arbeitsteilung (vulgo: Globalisierung) als Ausgangspunkt und Katalysator einer Entwicklung diagnostiziert, in deren Folge sich aktuell in Deutschland ein tiefgreifender „Strukturwandel zur Wissensgesellschaft“ (Werner, Hollmann & Schmidt 2008, 15) vollziehe.¹ Konkret bedeute dies unter anderem gewandelte Anforderungen am Arbeitsplatz wie Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität (Ostner 2001, 76ff.), wie sie nur durch „lebenslanges Lernen“ (Blancke, Roth & Schmid 2000, 7) sowie insgesamt durch ein Mehr an Wissen zu bewältigen seien, welches wiederum implizit mit dem Erwerb akademischer Bildungszertifikate gleichgesetzt wird.

Dieses Ziel ist prinzipiell auf zweierlei Wegen zu erreichen, nämlich erstens durch die Erhöhung der Anzahl an (Fach-)Abiturienten und zweitens durch die Zulassung von Kandidaten ohne entsprechende Vorbildung zu einem Hochschulstudium. Auf diesem Hintergrund wird von den Hochschulen mehr

¹ Siehe hierzu auch ausführlich Willke (2001). Dass internationale Arbeitsteilung keineswegs nur eine aktuelle Entwicklung darstellt, zeigt ihre grundlegende Analyse bereits durch Marx (2008 [1890], 474ff.) sowie Durkheim (1988 [1893]).

„Durchlässigkeit“ (Severing 2009) und „Öffnung“ (Braun 2009) anstelle der (behauptetermaßen) lange Zeit praktizierten „Abschottung“ gefordert.

Im Vergleich zur Vielzahl an theoretisch-analytischen Arbeiten zu der Thematik sind empirische Arbeiten vergleichsweise selten. Eine Ausnahme stellt die auf das Gebiet Schleswig-Holsteins begrenzte Untersuchung von Schroeter (1998) dar, in der Studenten ohne Abitur sowohl schriftlich als auch mündlich zu ihren Studienmotiven sowie ihrem Studienverlauf und -erfolg befragt wurden. Hierbei wurde auch auf spezifische Problemlagen wie die zeitliche und finanzielle Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbsarbeit (ebenda, 134) oder das Einfinden in die „Rolle des Lernenden“ (130) eingegangen. Erstere kristallisierte sich dabei als Hauptproblem der Kandidaten heraus. Ferner wurden Informationsdefizite und z. T. auch intransparente Kriterien bei den Auswahlgesprächen, also Probleme im Vorfeld des Studiums, von den Befragten angegeben (331f.).

Auch die Analyse von 55 Mitte der 90er Jahre durchgeführten qualitativen Interviews mit Studienbewerbern ohne Abitur durch Mucke (1997) streicht die Probleme der Kandidaten heraus. Allerdings liegt hier der Schwerpunkt auf der Zulassung zum und nicht im Studium selbst. Sie diagnostiziert insgesamt sieben „Hürden“ für studierwillige Nichtabiturienten: Entscheidungsprozess, Finanzierung, mangelnde Information über Zugangsmöglichkeiten, Vorbereitung auf die Zulassungsprüfung sowie diese selbst und die Studienbedingungen. Ihre Befunde konvergieren insgesamt weitgehend mit denjenigen von Schroeter (1998).

Noch etwas länger zurück liegt eine zwischen 1982 und 1986 in Niedersachsen durchgeführte, auf schriftlichen Befragungen basierende Studie (Wolter & Reibstein 1991). Die Autoren bescheinigen den untersuchten Nichtabiturienten eine „Gleichwertigkeit in den Studienvorleistungen“ (ebenda, 81) – dies sind die im Rahmen der Zulassungsprüfung nachgewiesenen Kompetenzen – und eine insgesamt gleichwertige Studiereignung gegenüber Abiturienten (vgl. Feuchthofen 1991). Ihre Motivation ist im Wesentlichen berufskarrieristischer Natur. Dabei entstammen die Kandidaten überwiegend dem Dienstleistungssektor und sind durch eine auch anderweitig hohe Weiterbildungsbereitschaft und -aktivität gekennzeichnet (82).

Im Zuge der zunehmenden Wettbewerbsorientierung der Hochschulen wächst auch von institutionell-wissenschaftlicher Seite das Interesse am Erschließen neuer Studentenpotenziale im Allgemeinen und damit auch an der vermehrten Rekrutierung von Nichtabiturienten. In diesem Zusammenhang betonen die EU-Bildungsminister, dass die Bologna-Reform auch die Eingliederung dieser Studenten erleichtere (European Ministers Responsible for Higher Education 2009, 3).

Alles in allem wird deutlich, dass die Argumente verschiedener gesellschaftlicher Akteure für die Möglichkeit des Studierens ohne Abitur in hohem Maße konvergieren. Die gemeinsame Zielvorstellung kann wie folgt zusammengefasst werden: Lebenslang anpassungswillige und -fähige sowie hochgradig flexible Menschen² erwerben, ob mit oder ohne Abitur, an bezüglich ihrer Zulassungs- und Prüfungskriterien hochgradig transparenten und anpassungsfähig auf Erfordernisse des Arbeitsmarktes reagierenden Hochschulen vermehrt Bildungszertifikate, wobei generell von gleichwertiger Studierfähigkeit von schulisch und beruflich vor(aus-)gebildeten ausgegangen wird. Die hiermit vermehrt erworbenen Kompetenzen sicherten, so die Auffassung, den wirtschaftlichen Erfolg der Individuen und damit der gesamten Wirtschaft.³ Sie leisten aus dieser Sicht somit einen Beitrag zur Erhöhung des Volkswohlsstands.

Möglicherweise als Reaktion auf diesen Gleichklang der Ziele hat die Kultusministerkonferenz (KMK) 2009 beschlossen, Meister und ähnliche Abschlüsse (z.B. staatlich geprüfter Techniker oder staatlich geprüfter Betriebswirt) mit der allgemeinen Hochschulreife auf eine Stufe zu stellen. Diese Möglichkeit besteht derzeit bereits in 14 Bundesländern. Die Hochschulzugangsberechtigung wird jedoch in vielen Bundesländern auf einen fachlich der Meisterausbildung entsprechenden Studiengang beschränkt (Nickel & Leusing 2009, 36f.). Generell gibt es bei allen Differenzen zwischen den spezifischen gesetzlichen Regelungen, die den Hochschulzugang für Bewerber ohne Abitur in den einzelnen Bundesländern limitieren, typologisch betrachtet vier grundsätzlich differente Wege, die Hochschulzugangsberechtigung zu erhalten. Diese bestehen zum einen im Ablegen einer Zulassungsprüfung (1) oder im Belegen eines Probestudiums und der erfolgreichen Bewältigung der sich anschließenden Leistungskontrolle (2) und ermöglichen das Studium an einer bestimmten

² Vgl. zum Begriff Sennett 1998.

³ Auf diese Weise erhöhen Studierwillige ohne Hochschulreife mittels eines Studiums unter Minderung ihrer aktuellen Vermögensposition mit hohen eigenen Kosten ihr Humankapital zum eigenen Nutzen und dem ihrer potentiellen Arbeitgeber. Interessanterweise wird die Möglichkeit, dass in entwickelten Gesellschaften Bildung nicht Wohlstand produziert, sondern Wohlstand mehr Bildung ermöglicht (und auch mögliche Interaktionen zwischen beiden Positionen) ebenso wenig diskutiert wie die möglichen Folgen einer inflationären Vermehrung der Zahl erworbener Bildungspatente. Denkbar wäre auch, dass bei starker Vermehrung weitgehend selbstfinanzierter Bildungspatente ein inflationärer Verdrängungswettbewerb stattfindet, als dessen Folge künftig bisher von Nicht-Akademikern ausgeführte Tätigkeiten zum gleichen Preis von Akademikern übernommen werden, also eine Art Fahrstuhleffekt, in dem die Bevölkerung hinsichtlich ihrer formalen Qualifikation gewissermaßen eine Etage höher gefahren wird, ansonsten die Probleme der Arbeitsplatzsuche eine Ebene höher möglicherweise reproduziert werden und formal geringer Qualifizierte aus höheren Positionen zunehmend verdrängt werden.

Hochschule. Einen allgemeinen Hochschulzugang erhalten dahingegen die Bewerber ohne Abitur in den meisten Bundesländern, wenn sie entweder, wie oben beschrieben, über einen Meister- oder vergleichbaren Abschluss verfügen (3) oder aber die Begabtenprüfung erfolgreich ablegen und damit dann das Abitur erwerben (4) (ebenda). Einen Überblick über die Anteile der Studenten ohne Abitur am Gesamtstudentenbestand in den einzelnen Bundesländern gibt Tabelle 1. Mit lediglich 0,18% ist er im Saarland am niedrigsten. In Hamburg, dem Bundesland mit dem höchsten Anteil, liegt er ca. zehnmals so hoch.

Tabelle 1: Berufsqualifizierter Zugang zum Studium in den Bundesländern im Jahr 2007 (Quelle: Nickel & Leusing 2009, 62ff.)

Bundesland	Anteile Studenten ohne Abitur in %
Hamburg	1,78
Berlin	1,65
Niedersachsen	1,65
Hessen	1,40
Brandenburg	1,05
Bremen	1,01
Sachsen-Anhalt	0,85
Mecklenburg-Vorpommern	0,83
Rheinland-Pfalz	0,82
Nordrhein-Westfalen	0,66
Thüringen	0,50
Schleswig-Holstein	0,48
Baden Württemberg	0,35
Bayern	0,25
Sachsen	0,19
Saarland	0,18

Im Saarland ist bereits seit 1995 ein Gesetz in Kraft, das im Rahmen der Gleichstellung der Bedeutung von beruflicher und allgemeiner Bildung die Möglichkeit eröffnet, zu studieren ohne das Abitur erworben zu haben. Die Zugangsvoraussetzungen für ein solches Studium bestanden zunächst in einer abgeschlossenen Berufsausbildung, vier Jahren Berufserfahrung nach Beendigung der Ausbildung, fachlichen Weiterbildungen nach Beendigung der Berufsausbildung sowie in dem Nachweis über einen seit mindestens zwei Jahren existierenden Hauptwohnsitz im Saarland oder eine seit mindestens zwei Jahren im Saarland ausgeübte berufliche Tätigkeit. Darüber hinaus mussten die Kandidaten nachweisen, dass sie über die für das Studium erforderlichen

Deutschkenntnisse verfügen. Nach bestandenem Eignungsgespräch konnten die Bewerber dann das Studium an einer Hochschule im Saarland bzw. an der Universität des Saarlandes aufnehmen.

Im Jahre 2009 folgte nach mehreren kleineren Senkungen der Zugangsbeschränkungen eine weitere Erleichterung (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes 2009). Meister, Fachwirte und ähnlich Ausgebildete können seither ohne die oben genannten weiteren Voraussetzungen ein Studium im Saarland aufnehmen, sofern der Zutritt zum entsprechenden Studiengang nicht durch allgemeine Zulassungsbeschränkungen (z.B. Numerus Clausus) limitiert ist. Ferner berechtigt seitdem auch der Abschluss einer fachgebundenen Berufsausbildung in Kombination mit einer dreijährigen Berufserfahrung zur Aufnahme eines Studiums. Darüber hinaus müssen diese Bewerber keinen Nachweis mehr über von ihnen geleistete, einschlägige fachliche Weiterbildung mehr erbringen.

Über die Gewährung des Zugangs zu einem Studium an einer saarländischen Hochschule in einem den Inhalten der Berufsausbildung verwandten Fachgebiet entscheidet eine Fachkommission, die sich aus Vertretern der Universität, des zuständigen Ministeriums, der Arbeitskammer, der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer zusammensetzt. Bei medizinischen Berufen wird ferner ein Vertreter oder eine Vertreterin des zuständigen Ministeriums in die Entscheidungsfindung einbezogen. Sofern seitens der Kommissionsmitglieder aufgrund der Bewerbungsunterlagen keine Zweifel an der Tauglichkeit des Kandidaten vorliegen, fällt die Entscheidung im Umlaufverfahren. Sollte jedoch eines der Kommissionsmitglieder Zweifel haben, so wird die Bewerberin oder der Bewerber zu einem Eignungsgespräch eingeladen. Ein solches findet in jedem Fall statt, sofern es sich um ein Studienfach mit allgemeiner Zulassungsbeschränkung handelt. In diesem wird dann von der Kommission eine Zensur festgelegt, die über den Zeitpunkt der Zulassung des Bewerbers entscheidet.

Vor dem Hintergrund dieser seit nunmehr 15 Jahren bestehenden und kürzlich modifizierten Gesetzgebung, die, wie eingangs skizziert, die Gleichstellung der Bedeutung von beruflicher und allgemeiner Bildung zum einen und den beabsichtigten Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Hintergrund eines anhaltenden Strukturwandels und den sich aus diesem ergebenden erhöhten Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum anderen zum Ziel hat, sollte mit diesem Forschungsprojekt vor allem der Verlauf des Studiums der Studenten ohne Abitur untersucht werden.

2 Forschungsfragen

Da bisher weder im Saarland noch aus zahlreichen anderen Bundesländern empirisch fundierte Erkenntnisse über Studenten, die ohne Abitur ein Hochschulstudium aufgenommen haben, vorliegen, war es das Ziel der durchgeführten saarländischen Untersuchung, die folgenden Fragen zu beantworten:

- Welche Erwartungen knüpfen die Studenten an die Aufnahme ihres Studiums?
- In welchen Fachgebieten haben die Studenten ihr Studium abgeschlossen oder abgebrochen?
- Welche Gründe gibt es für den Abbruch eines Studiums?
- Welche Gründe gab es, trotz der Erteilung einer Zugangsberechtigung, das Studium nicht aufzunehmen?
- Welcher Art (fachlicher, persönlicher etc.) sind die Probleme und Schwierigkeiten der Studenten ohne Abitur?
- Gab es Schwierigkeiten im Umgang mit Kommilitonen?
- Gestaltet sich der Umgang mit dem Lehrpersonal schwierig?
- Welche Möglichkeiten gibt es, diese Probleme und Schwierigkeiten für künftige Studenten ohne Abitur durch entsprechende Hilfestellungen abzumildern?
- Welche Zusammenarbeit besteht, sofern es eine solche unter den Studenten ohne Abitur überhaupt gibt, zusätzlich zu den von der Universität angebotenen, institutionalisierten Formen studentischer Kooperation?
- Inwieweit erfüllen sich die an die Aufnahme eines Studiums geknüpften Erwartungen?
- Wie gestaltet sich der Berufseinstieg nach Beendigung des Studiums?

3 Methodische Konzeption der Untersuchung

Die Studie versteht sich als soziographischer Versuch im Lazarsfeld'schen Sinne (Lazarsfeld et al. 1960 [1933], IX). Die Herstellung der Synthese zwischen statistisch erfassbaren Kennziffern und der Abbildung der phänomenologischen Reichhaltigkeit war dabei handlungsleitend bei der Durchführung der Untersuchung (vgl. ebenda, XVII).

Auf der Grundlage der zuvor angeführten leitenden Forschungsfragen wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt. Dieser wurde inklusive eines frankierten Rückumschlages an alle Bewerber für ein Studium ohne Abitur seit 1995 versendet. Die Adressen wurden aus den von der Kooperationsstelle für

Wissenschaft und Arbeitswelt zur Verfügung gestellten Bewerbungsunterlagen generiert. Da die Bewerbungen zum Teil aus dem Jahre 1995 datierten, mussten die Adressdaten auf ihre Aktualität hin mittels Internetrecherche überprüft werden. Zudem erfolgte ein Abgleich der aus den Bewerbungen generierten Adressen mit den dem Studentensekretariat⁴ vorliegenden Adressdaten. Die Auswertung der mit der Befragung erhobenen Daten erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS.

Zusätzlich zu der standardisierten Befragung wurden insgesamt zwölf leitfadengestützte Intensivinterviews mit ehemaligen Bewerbern für ein Studium ohne Abitur geführt. Dabei verteilen sich die zwölf Interviews auf vier Gruppen mit je drei Interviewten. Die Gruppen bestehen aus:

- I) Studiumsabsolventen,
- II) Studiumsabbrechern,
- III) aktuell eingeschriebenen Studenten sowie
- IV) zugelassenen Bewerbern, die das Studium jedoch nicht aufgenommen haben.

Neben einer kommunikativen Validierung der aus der standardisierten schriftlichen Befragung gewonnenen Befunde ging es hierbei um die Identifikation möglicher, durch den Fragebogen nicht abgebildeter Probleme bei der Bewältigung des Studiums.

4 Ergebnisse

In einem ersten Schritt sollen nachfolgend die Ergebnisse der standardisierten Befragung dargestellt werden. Anschließend sollen diese mit den Ergebnissen des qualitativen Teils der Untersuchung verglichen werden.

⁴ Es wird hier bewusst nicht von Studierenden gesprochen, da diese Bezeichnung impliziert, dass die durch diesen Begriff prädierten 24 Stunden am Tag studieren. Wenn hier von Studenten gesprochen wird, so ist damit auch immer die weibliche Form adressiert, die jedoch aus Gründen der besseren Lesbarkeit weggelassen wird.

4.1 Zu den von den Studenten ohne Abitur belegten Studiengängen

Von den Studenten ohne Abitur, die den Fragebogen beantworteten, belegen, wie an Tabelle 2 abzulesen, 31,3% einen Diplom- und 41,7% einen Bachelorstudiengang.

Etwas mehr als ein Drittel der Antwortenden (37,5%) ist oder war für einen sozialwissenschaftlichen Studiengang eingeschrieben (s. Tabelle 3). Auffällig ist, dass keiner der Studenten ohne Abitur einen naturwissenschaftlichen Studiengang belegt.

4.1.1 Status der Antwortenden und Durchschnittsnote

Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, haben die Antwortenden zu 31,4% das Studium mit der durchschnittlichen Note von 2,29 bereits abgeschlossen, sind zu 45,1% noch in selbigem befindlich und haben in 23,5% der Fälle dieses abgebrochen. Das Studium unterbrochen hat lediglich einer der Befragten (2,2%).

4.1.2 Zur Bedeutung von Erwartungen für die Aufnahme des Studiums

Gemessen wurde die Ausprägung der verschiedenen Erwartungen für die Aufnahme eines Studiums über eine fünfstufige Skala, die von -2 (sehr geringe Bedeutung) bis hin zu 2 (sehr hohe Bedeutung) reichte. Die Erweiterung des eigenen Horizonts war nach Angaben der (ehemaligen)⁵ Studenten am bedeutendsten für die Aufnahme des Studiums (s. Tabelle 5).⁶ Von ähnlich großer Bedeutung war die Erwartung, nach dem Abschluss des Studiums eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können. Hingegen war ein höheres erwartetes Einkommen nach Beendigung des Studiums für die Aufnahme desselben von geringerer Relevanz als die zuvor genannten Aspekte.

Die Erwartung, durch den Erwerb eines Studienabschlusses zukünftig das Einkommen auf dem Arbeitsmarkt steigern zu können, korreliert signifikant⁷ ($r=0,352$; $n=47$) mit der Erwartung, durch das mit dem Abschluss des Studiums erworbene Bildungsprädikat zukünftig eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können.

⁵ Inwieweit bei diesen Befunden sozial erwünschtes Antwortverhalten eine Rolle spielte, kann selbstverständlich nur vermutet werden.

⁶ Dieses Ergebnis konvergiert mit den Befunden von Reibstein (1987, 267), in deren Befragung der überwiegende Teil der Antwortenden angab, das Studium aus Interesse am Weiterlernen sowie einem persönlichen Bildungsinteresse angestrebt zu haben.

⁷ Alle folgenden Signifikanztests erfolgten auf 5%-Niveau.

Tabelle 2: Art des Studiengangs

	Häufigkeit	Prozente
Diplom	15	31,3
Staatsexamen	9	18,8
Magister	4	8,3
Bachelor	20	41,7
Gesamt	48	100,0

Tabelle 3: Gewählte Studiengänge

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Rechtswissenschaft	8	16,7
Sozialwissenschaften	18	37,5
Geisteswissenschaften	2	4,2
Ingenieurwissenschaften	7	14,6
BWL	5	10,4
Medizin und Pflegewissenschaft	8	16,7
Gesamt	48	100,0

Tabelle 4: Studium bereits abgeschlossen?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Ja.	16	31,4	31,4
Nein, ich studiere noch.	23	45,1	76,5
Nein, ich habe mein Studium abgebrochen.	12	23,5	100,0
Gesamt	51	100,0	

Tabelle 5: Bedeutung von an den Studienabschluss geknüpften Erwartungen (n=47)

	Min.	Max.	MW ⁸	S ⁹
Steigerung des Einkommens	-2	2	0,57	1,25
Erwerb einer verantwortungsvolleren Position	-2	2	1,52	0,65
Erweiterung des eigenen Horizonts	-2	2	1,81	0,39

⁸ Mittelwert.

⁹ Standardabweichung.

4.1.3 Während des Studiums aufgetretene Probleme

Insgesamt antworteten 46 Personen bei der Frage nach aufgetretenen Problemen. Die Hälfte aller Antwortenden ($n = 23$) bejahte die Frage nach Problemen während ihres Studiums. Von diesen 23 Personen berichteten 78,3 % ($n = 18$) von Problemen dadurch, dass sie parallel zum Studium zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts einer Erwerbsarbeit nachgingen. Von rund einem Fünftel aller Antwortenden wurde die neben dem Studium auftretende familiäre Belastung als Problem wahrgenommen. Von sonstigen Problemen berichteten 29,8% ($n = 14$) der antwortenden Studenten. Jeweils die Hälfte ($n = 7$) davon gab an, entweder Probleme mit der Bewältigung der hohen mathematischen Anforderungen oder mit der Vereinbarkeit von Studium und zur Finanzierung des Lebensunterhalts dienender Erwerbsarbeit gehabt zu haben. Dabei wurde auch die Anwesenheitspflicht als Problem bei der Koordination von Studium und Erwerbsarbeit angesehen.

Obwohl die Hälfte aller Antwortenden angab, während der Bewältigung des Studiums Probleme verschiedenster Art gehabt zu haben, gaben nur insgesamt 5 Personen an, dass diese ihre Studiendauer verlängert hätten.

4.1.4 Zur Problembewältigung in Anspruch genommene universitäre Angebote

Zur Bewältigung dieser Probleme griffen 36,1% auf Angebote der Universität zurück. Dabei half 11,4% zur Bewältigung dieser Probleme der Besuch von Tutorien oder Aufbaukursen (14,3%). Ein Fünftel der Antwortenden (20,0%) sah sich bei der Problembewältigung durch Hinweise von Dozenten unterstützt. Anderer Angebote der Universität zur Bewältigung ihrer Probleme bedienten sich 22,2% der antwortenden Studenten.

4.1.5 Gründe für den Abbruch des Studiums

Nahezu die Hälfte der Abbrecher (45,5%) gab an, dass die Belastung durch eine neben dem Studium ausgeübte Erwerbsarbeit und/oder die Betreuung der Familie zu hoch gewesen sei, um diese mit einem Studium vereinbaren zu können. Hierbei wurde von den Antwortenden vor allem die mangelnde Kooperation des Arbeitgebers betont. 18,2% der Gruppe der Abbrecher setzten aus Gründen der Veränderung der privaten Lebenssituation (Scheidung, Umzug ins Ausland) das Studium nicht fort. Der gleiche Anteil (18,2%) konnte das Studium krankheitsbedingt nicht fortsetzen. 9,1% der Antwortenden gaben an, sich zum Erlernen der für ihr Studium erforderlichen Fremdsprachen in ihrem Alter nicht

mehr im Stande gesehen zu haben. Weiteren 9,1% wurde während des Studiums eine Stelle als Geschäftsführer offeriert. Die Annahme dieser Offerte führte zum Abbruch des Studiums.

4.1.6 Zur Besetzung einer Stelle nach dem Studium

Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, gaben die Antwortenden in 63,6% der Fälle an, nach dem Studium eine Stelle mit Bezug zu ihrem Studienfach erhalten zu haben. Einer der Antwortenden (4,5%) besetzte nach dem Studium eine Stelle ohne Bezug zu seinem Studium. Hingegen gelang es 31,8% der Absolventen nicht, erfolgreich in das Berufsleben überzutreten.

In 26,7% der Fälle handelt es sich bei den besetzten Stellen um befristete Beschäftigungsverhältnisse von durchschnittlich 9,6 Monaten ($s=10,1$) Dauer. Unter den Absolventen, die nach dem Studium eine Stelle besetzten, erhielten 86,7% eine volle und 13,3% eine halbe Stelle.

	Häufigkeit	Prozente	Kumulierte Prozente
Ja, mit Bezug zum Studienfach	14	63,6	63,6
Ja, ohne Bezug zum Studienfach	1	4,5	68,2
Nein	7	31,8	100,0
Gesamt	22	100,0	

4.1.7 Zur Erfüllung der an den Erwerb des Studienabschlusses geknüpften Erwartungen

Die Erwartungen, die die Studenten ohne Abitur an die Aufnahme ihres Studiums knüpften, erfüllten sich am ehesten bezüglich der Erweiterung des eigenen Horizonts (s. Tabelle 7). Gemessen wurde der Erfüllungsgrad jeweils anhand einer fünfstufigen Skala von „in keiner Weise erfüllt“ (-2) bis zu „voll und ganz erfüllt“ (2). In ähnlichem Grade erfüllte sich die Erwartung, nach dem Abschluss des Studiums eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können ($MW=1,18$; $s=1,38$, $n=17$). Die Erwartung, durch den Erwerb des Bildungsprädikates ein höheres Einkommen im Arbeitsmarkt erzielen zu können, erfüllte sich in geringerem Maße als die beiden zuvor genannten Erwartungen ($MW=0,75$; $s=1,34$; $n=16$).

Die Bedeutung, die der Erwartung vor der Aufnahme des Studiums zukommt, durch den Erwerb eines Studienabschlusses zukünftig eine verantwor-

tungsvollere Position einzunehmen, korreliert signifikant ($r=0,659$; $n = 16$) mit der tatsächlichen Erfüllung dieser Erwartung nach Abschluss des Studiums.

4.1.8 Finanzierung des Studiums

Nahezu drei Viertel der Studenten ohne Abitur (73,9%) finanzier(t)en ihr Studium durch parallel dazu ausgeübte eigene Arbeit. 18,4% bezogen BAföG und durch Zuwendungen der Eltern oder einen Studienkredit brachten je 4,1% die zum Bestreiten des Lebensunterhalts notwendigen Mittel auf. Auf andere Art finanzierten sich 36,7%.

80,6% der Studenten ohne Abitur arbeiteten durchgängig während des gesamten (bisherigen) Studiums. Durchgängig während des gesamten Semesters gingen 22,2%, durchgängig während der Semesterferien 16,7% der Studenten ohne Abitur einer Erwerbsarbeit nach. Phasenweise während des Semesters arbeiteten 11,1% und phasenweise während der Semesterferien 8,3%.

Wie Tabelle 8 zeigt, weisen die Tätigkeitsfelder, in denen die Antwortenden einer Erwerbsarbeit während des Studiums nachgehen, zu nahezu der Hälfte der Fälle einen starken (40,0%) oder sehr starken Bezug (8,6%) zu den Studieninhalten auf.

4.1.9 Alter, Geschlecht und Familienstand der Studenten ohne Abitur

Die Stichprobe besteht zu 43,8% aus Frauen und zu 56,3% aus Männern. Das durchschnittliche Alter der Studenten ohne Abitur liegt zum Zeitpunkt der Befragung bei 40,9 Jahren ($s=12,1$). 60,4% der Studenten ohne Abitur sind Eltern und haben durchschnittlich 1,3 ($s=1,3$) Kinder. Kinderlos sind 39,6% der Antwortenden. Mehr als die Hälfte der Antwortenden (52,1%) ist verheiratet.

4.1.10 Schul- und Berufsausbildungsabschluss der Studenten ohne Abitur

Tabelle 10 zeigt, dass die Mehrheit der Studenten ohne Abitur (56,3%) über einen Realschul- als höchsten Bildungsabschluss verfügt. Mehr als ein Viertel der Studenten (27,1%) hat die Fachabiturprüfung erfolgreich abgelegt.

42,6% der Studenten ohne Abitur haben vor der Aufnahme des Studiums eine Ausbildung an einer Fach-, Meister-, oder Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen (s. Tabelle 11). In 38,3% der Fälle haben die Antwortenden ausschließlich eine beruflich-betriebliche Lehre erfolgreich absolviert.

Tabelle 7: Erfüllung der vor Aufnahme des Studiums gehegten Erwartungen

	MW	s	Korrelation mit Bedeutung für Aufnahme [r]	P
Steigerung des Einkommens n = 16	0,75	1,34	0,139	n. s.
Übernahme einer verantwortungsvolleren Position n = 17	1,18	1,38	0,659	<0,01
Erweiterung des eigenen Horizonts n = 17	1,84	0,38	-0,200	n. s.

Tabelle 8: Bezug der studentischen Erwerbsarbeit zum Studium

	Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
gar kein Bezug	2	5,7	5,7
schwacher Bezug	2	5,7	11,4
teils/teils	14	40,0	51,4
starker Bezug	14	40,0	91,4
sehr starker Bezug	3	8,6	100,0
Gesamt	35	100,0	

Tabelle 9: Familienstand der Befragten

	Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
ledig	14	29,2	29,2
verheiratet	25	52,1	81,3
geschieden/getrennt lebend	8	16,7	97,9
verwitwet	1	2,1	100,0
Gesamt	48	100,0	

Tabelle 10: Schulabschluss der Befragten

	Häufigkeit	Prozente	Kumulierte Prozente
Hauptschule	6	12,5	12,5
Polytechnische Oberschule	1	2,1	14,6
Realschule	27	56,3	70,8
Fachabitur	13	27,1	97,9
anderer Abschluss	1	2,1	100,0
Gesamt	48	100,0	

Tabelle 11: Berufsausbildungsabschluss

	Häufigkeit	Prozente	Kumulierte Prozente
beruflich-betriebliche Ausbildung (Lehre) abgeschlossen	18	38,3	38,3
beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule) abgeschlossen	4	8,5	46,8
Ausbildung an einer Fachschule, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen	20	42,6	89,4
Fachhochschulabschluss	4	8,5	97,9
anderer Abschluss	1	2,1	100,0
Gesamt	47	100,0	

4.2 Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Nachfolgend werden die Ergebnisse der mit Studenten aus den oben beschriebenen unterschiedlichen Gruppierungen geführten Interviews dargestellt und mit den aus der standardisierten Befragung gewonnenen Erkenntnissen verglichen. Ferner werden mögliche, durch den Fragebogen nicht abgebildete Probleme bei der Bewältigung des Studiums identifiziert. Darüber hinaus wird untersucht, welches die Gründe dafür waren, dass ein Studium von den Bewerbern trotz des Erhalts einer Zulassung nicht begonnen wurde.

4.2.1 Gründe für die Nicht-Aufnahme eines Studiums trotz Zulassung

Zwei der drei Befragten gaben an, dass es für sie während eines Studiums problematisch gewesen wäre, ihren Lebensunterhalt, und für den Fall I 1 n. aufg. (nicht aufgenommen) auch den von Frau und Kind zu bestreiten und sie daher von der Aufnahme eines Studiums absahen:

I 1 n. aufg.

I: Den Meister hat ich dann gemacht und das war für mich eben dann so berufsaufbauend angedacht halt ja un leider oder was heißt leider, ich hatte in der Zeit Meister-Bafög bezogen und ich hatte damals schon Frau und Kind (F: Ja.) und konnt's [das Studium, d. Verf.] mir nicht leisten, ganz einfach, weil ich kein Bafög beziehen konnte, das war der Hauptgrund.

I 2 n. aufg.

I: Genau das war, ich weiß net auch vom äh ich mein mer brauch ja auch Geld für Miete zu bezahlen und so weiter (F: Ja.) das war mir jetzt zu viel um das jetzt alles aufzunehmen (F: Ja.)

Von der Aufnahme eines Studiums hielten I 3 n. aufg. die von ihm als nicht bewältigbar eingestuften kognitiven Anforderungen des von ihm zu studieren beabsichtigten Faches (Maschinenbau) ab:

I 3 n. aufg.

I: Mit der Mathematik. Also von meiner Vorbildung her war es etwas bescheiden mit Mathematik (F: Ja.) un da hab' ich dann versucht, mich da reinzuknien (F: Ja.) aber da hab' ich gemerkt Mathematik, was da gefordert wird im Maschinenbaustudium (F: Ja.) das funktioniert einfach nich so mit so, na ja ich mach das mal en halbes Jahr oder en Jahr daheim (F: Ja.) als des, da muss ich sagen, hatt' ich mich etwas vertan.

4.2.2 Motivation zur Aufnahme des Studiums der noch im Studium befindlichen Studenten ohne Abitur

Für I 2 n. i. S. bestand das Hauptmotiv für die Aufnahme des Studiums in der Hoffnung auf einen beruflichen Aufstieg nach dem Abschluss des Studiums. Interessant ist dabei, dass er sich für ein Studium entschieden hat, da er nur mit dem Abschluss eines solchen die Hoffnung auf eine bessere berufliche Stellung verknüpft. Der Erwerb des Meistertitels stellt für ihn aufgrund der aus seiner Sicht inflationären Vergabe dieses Bildungsprädikates keine Alternative zur Realisierung dieser Hoffnung dar.

I 2 n. i. S.

I: Dadurch, dass ich ja die ganze Zeit bei der Bundeswehr war und so, hat das im Prinzip net viel damit [einem erwarteten höheren Gehalt sowie der Übernahme einer besseren Position nach dem Abschluss des Studiums, d. Verf.] zu tun gehabt (F: Ja.) un jetzt wo ich in's Zivilleben zurück will, um ganz einfach halt ne bessere Position, weil Meister macht irgendwie jeder mittlerweile im Betrieb, auch wenn er net ne Stelle hat (F: Ja.) über Abendschule oder so, sagen wir mal so, ich kenn viele (F: Ja.) um dem zu entgehen und auch wegen der Marktlage da ja draußen die Ingenieure mittlerweile gesucht werden (F: Ja.) da einfach ne bessere Position zu kriegen, deswegen mach ich das Ganze.

Für I 1 n. i. S. hingegen war die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse das handlungsleitende Hauptmotiv zur Aufnahme des Studiums. Neben diesem spielte der generelle Wunsch zu studieren, der aufgrund familiärer Belastungen zunächst nicht realisiert werden konnte, sowie ein nach dem Abschluss des Studiums erwartetes höheres Einkommen eine Rolle.:

I 1 n. i. S.

I: Erste ich wollte meine Sprachkenntnisse verbessern, weil (F: Ja.) Spätaussiedlerin und dann was war noch mein Motivation und dann zweites ich hab' Zeit für mich. Das ich wollte immer studieren, aber meine Kinder waren klein und ich hab' früh Kinder gekriegt und das war zweite Motivation und dritte, ja, jeder will mehr Geld verdienen. (lacht) (F lacht ebenfalls) Und noch vielleicht vierte meine Tochter ist zweite Klasse und dann ich hab' gedacht, wenn ich fertig mit Studium und dann ich kann anfangen richtig schaffen acht Stunden. Und dann kann ich mir das leisten. Man lernt, geht noch nicht. (F: Ja.)

Für I 3 n. i. S. bestand die Hauptmotivation für die Aufnahme des Lehramtsstudiums in der Freude an der Vermittlung von Inhalten an andere:

I 3 n.i. S

[...] un da ich halt auch als Ausbilder halt schon einiges gemacht hab' un mit Menschen un auch das Vermitteln hat mir eigentlich ganz gut gefallen halt, so das Beibringen um dann Leute anzulernen un da dacht ich so: „Okay dann gucken wir mal in das Lehramt rein, wie das dann so aussieht“

Alle drei Befragten gaben analog zu den Befunden der standardisierten Befragung an, keinerlei Probleme im Umgang mit den jüngeren Kommilitonen zu haben. Ebenfalls konvergierend zu den quantitativen Befunden wurde das Verhältnis zu den Dozenten als problemlos geschildert.

4.2.3 Während des Studiums wahrgenommene Probleme noch im Studium befindlicher Studenten (n. i. S.)

Ebenfalls analog zu den Befunden der quantitativen Auswertung der Fragebögen zeigte sich bei den noch im Studium befindlichen Studenten ohne Abitur, dass, wenn überhaupt, die kognitiven Anforderungen (Mathematik) als ein zu bewältigendes Problem wahrgenommen wurden. Bei den Befragten der zuvor benannten Gruppierung, die äußerten, Probleme mit der Bewältigung der kognitiven Anforderung im Studium gehabt zu haben, handelte es sich um eine

Studentin der Betriebswirtschaftslehre (I n. i. S. 1) sowie einen Studenten des Maschinenbaus (I n. i. S. 2):

I n. i. S. 2

I: Ja, Mathe is Schwerpunkt in dem Studiengang. Mathe un äh technische Mechanik war ja Schwerpunkt in dem Studiengang (F: Ja.) un das is halt unheimlich schwer, aber ich san ma so, an der HTW warn viel Übungsstunden ähm also Tutorium angeboten worden (F: Ja.) un äh dat hat schon viel gebracht. (F: Ja.) Das war immer dann abends von fünf bis sieben halt stellenweise (F: Mhe.) uv. aber wenn mer dat dann dementsprechend wahrgenommen hat, da konnt' mer schon mitkommen.

I n. i. S. 1

I: Gut, ich bin ganz zufrieden (F: Ja.) Anstrengend, weil ich hab nicht so viel Kenntnisse bei Mathe, aber sonst ich bin ganz zufrieden.

F: Ah ja, und mit Mathe, da muss man sich ganz schön reinknien?

I: Joah, (F: Ja?) weil das is schon fünfzehn Jahre her und dann deshalb muss man bisschen sich anstrengen, aber ich glaube ich packe das, weil das kommt, Stein auf Stein und dann kommt alles.

Für die dritte Befragte (I n. i. S. 3) in dieser Gruppierung, eine Studentin des Lehramtes in den Fächern Sport und Kunst, ergaben sich keinerlei Problem bei der Bewältigung der kognitiven Anforderungen ihres Faches, sondern sie sah sich vielmehr durch deren erfolgreiche Bewältigung dazu ermutigt, das zunächst auf die Lehrtätigkeit an Realschulen ausgerichtete Studium zu wechseln und statt dessen ein auf die Lehrtätigkeit an Gymnasien fokussiertes aufzunehmen:

I n. i. S. 3

I: Ähm ich hatte von Anfang an mit dem Gedanken [Wechsel von Lehramt für Realschule auf Lehramt für das Gymnasium, d. Verf.] gespielt, ähm wusste aber net, wie mein Start ins Studium halt wird, weil ich ja halt erst im Beruf war und dachte dann ich fange mit Realschule an, hab' mich damals schon erkundigt, ob das dann möglich is, halt dann auch auf ne höhere Schulform zu gehen, wenn ich mir das zutrauen würde und das wäre wohl kein Problem und hab' dann auch schon im ersten Semester die Sachen für Gymnasium, also die Vorlesungen mitbesucht (F: Mhe.) und das hat auch schon funktioniert und somit hab' ich mich dann jetzt entschlossen halt ähm noch, noch mehr zu machen halt.

4.2.4 Erfüllung und Nicht-Erfüllung der an den Erwerb des Studienabschlusses geknüpften Erwartungen

Die Interviewten gaben analog zu den aus der quantitativen Auswertung der standardisierten Befragung gewonnenen Ergebnissen an, dass das Studium ihren Horizont in der Weise erweitert habe, in der sie dies auch vor der Aufnahme desselben erwartet hatten und es für sie eine sehr bereichernde – wobei bereichernd hier nicht im monetären Sinne zu verstehen ist – Erfahrung gewesen sei:

I m. A. 1

I: Ja, jaja, auf jeden Fall, es hat wahnsinnig Spaß gemacht (F: Ja.) also ich kann das nur so beschreiben, wenn ich hier losfahre mit dem Bus und kam auf der Uni an, dann bin ich in eine andere Welt eingetaucht und die Welt hat Spaß gemacht (F: Ja.) Ich bin da wirklich mit, mit Wahnsinnsfreude hingegangen und ich vermisse die Uni auch, am liebsten würde ich noch mal hingehen (lacht) aber es kostet Geld. Ich kann das jedem nur empfehlen, es war toll, was man da alles gelernt hat, Dinge, die man erfahren hat, von denen man sonst nie gehört hätte, ähm, es ist eine ganz andere Welt und ich bin dankbar, dass ich das durfte (F: Ja.) auch wenn's hinterher nix gebracht hat geldmäßig oder so, aber ich bin dankbar und froh, dass ich das machen durfte, ich nehme das nicht als selbstverständlich, sondern wirklich mit Dankbarkeit.

I m. A. 2

I: Jaja, es hat mir sehr viel Spaß gemacht.

[...]

I: Gerade der wissenschaftliche Bereich, (F: Ja.) also das Praktische, was ja viele Studenten eigentlich da äh gestört hat an den Erziehungswissenschaften, das war für mich gerade der Vorteil, weil praktische Sachen kann ich ja (F: Ja.) das wissenschaftliche, das hat mich halt interessiert. (F: Ja.) Das wissenschaftliche Teil.

I m. A. 3

I: Es hat mir extrem viel gebracht. Ich hab' auch das Studium noch so gemacht, wie man's früher genannt hat, Studium Generale, ich bin dann auch mal mit ?Elsa? nach Luxemburg gefahren, hab' mir den europäischen Gerichtshof angeguckt und verschiedene Sachen auch außerhalb (F: Mhe.) wo's keine Punkte gab, sondern wo einfach, die mich weitergebracht haben. (F: Ah, ja.)

Hingegen wurden die Erwartungen, nach dem Studium eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können, – dies kontrastiert zu einem gewissen Grad zu den quantitativen Befunden – nur bedingt erfüllt.

I m. A. 2

I: Ich hab' in der Frühförderung gearbeitet und hab' äh, ich war Kinderpflegerin, hab ne pädagogische Zusatzausbildung gemacht und Psychomotorikausbildung, (F: Ja.) hab in der Frühförderung gearbeitet und da, wollte eigentlich ma ne Frühförderung leiten, aber inzwischen ham die ja alles zusammengestrichen, es hat sich dann ganz anders ergeben, aber is egal, Studium war trotzdem toll. (F: Ja?) Ja.

I m. A. 1

I: Nein, nicht, gar nicht (F: Nee?) ich hab' mich dann, man hat mir vorher in nem Ministerium hier (F: Ja.) noch ne Stelle in Aussicht gestellt (F: Ja.) äh das Vorstellungsgespräch war auch, man hat mir auch jetzt ne konkrete Stelle dann angeboten, aber die Bezahlung is so niedrig, dass meine Putzfrau mehr verdient un dann hab' ich gesacht, das mach ich nicht. (F: Aha, ja.)

Ich verkauf mich nich unter Wert, dafür geh ich nich. Und äh ja dann hat mer noch en bisschen rumgebastelt, aber es is einfach lächerlich, was da unter dem Strich rauskommt, das is en Witz dafür hat sich das Studium nich gelohnt (F: Ja.) und ja im Moment hab' ich en 400 Euro Job und bin ansonsten zu Hause, mach ehrenamtlich jetzt im Bereich Deutschförderung was für en Kinderschutzbund, aber ausgezahlt hat sich's gar nicht.

I 3 m. A.

[...] Die mer im Schluss dann allerdings dann auch die Stelle hier eingebracht haben, muss mer auch so sagen. (F: Ah.) Ich hatt' also, die hatten hier so'n Unternehmensplanspiel angeboten vor fünf Jahren (F: Ja.) da musste man fünfzig Euro bezahlen (F: Ja.) was ich für mich wichtig gefunden hab' die Woche mitgemacht (F: Ja.) un hab', dann ham die en EU-Projekt bekommen, wo Se diese Spiele kostenlos anbieten konnten, haben dann Leute gesucht, die die betreuen (F: Ja.) ham die, die teilgenommen haben gefragt, hab mich in dieser Richtung dann selbständig gemacht, war dort Betreuer, hab dann noch mal en anderen Auftrag über Internet en Business-Plan da noch so bekommen un wie dann die Stelle ausgeschrieben war, ham die mich schon gekannt. Das war natürlich auch mit en Grund, warum man dann mit fünfzig mit einer Bewerbung halt ne relativ gute Stelle kriegt.

F: Ja, das hat ja dann super funktioniert.

I: Aber auch ungeplant, ne. Weil das hätt mir halt keiner gesagt, dass es halt so is, aber das is halt der Vorteil, wenn mer sich wirklich en bisschen breiter sich aufstellt. Ich mein so (F: Ja.) aber hat jeder so seine eigene Meinung drüber. (F: Ja.)

Analog zu den empirischen Befunden fühlten sich die Befragten von ihren teilweise erheblich jüngeren Kommilitonen vollständig akzeptiert. Exemplarisch soll dies an folgender Aussage von I m. A. 1 verdeutlicht werden:

I m. A. 1

I: Genau, genau und da gab's auch welche, die dann auch Rücksicht genommen haben, wenn mer zusammen sitzen und mussten was erarbeiten, an einen erinner ich mich speziell, der dann immer gesagt hat: „Komm, du hast Kinder, ich komm' zu dir, wir arbeiten bei dir, da musst du dir kein Babysitter (F: Mhe.) oder sonst was suchen.“ Und ich musst nicht durch die Gegend fahren. Fand ich toll, werd' ich nie vergessen.

Auch der Umgang mit den Dozenten wurde von allen Befragten als problemlos gekennzeichnet. Dies zeigt stellvertretend für alle anderen Interviewten folgende Äußerung:

I 1 S. abgebr.

F: Ja, ja. Ja gibt's noch was von Ihrer Seite, ach so was mich noch interessiert, wie ist das denn mit den Kommilitonen gewesen Herr G, war das irgendwie problematisch aus deren Sicht, dass die sich irgendwie distanziert verhalten hätten Ihnen gegenüber?

I: Nein, das war wirklich sehr angenehm auch die jungen Leute (F: Ja.) ich bin gut mit denen zu Rande gekommen.

5 Diskussion der Ergebnisse

Insgesamt ist auffällig, dass die Studenten ohne Abitur ein Studium primär aufnehmen, um ihren eigenen Horizont zu erweitern – sich zu bilden –, also primär intrinsisch zur Aufnahme eines Studiums motiviert sind. Diese an die Aufnahme eines Studiums geknüpfte Erwartung erfüllt sich dann auch bei den meisten Studenten ohne Abitur.

Neben der Erwartung, seinen eigenen Horizont durch ein Studium erweitern zu können, erfüllte sich, wenn auch nicht vollumfänglich, ebenso die Erwartung, durch einen Studienabschluss eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können.

In den Fällen des qualitativen Teils der Untersuchung, in denen sich diese Erwartung nicht erfüllte, handelte es sich um Studiengänge der Sprach- und Kulturwissenschaften, just jene Studiengänge, die im Zuge der staatlich gewünschten Bildungsexpansion zwischen 1990 und 2003 einen Zulauf von mehr

als 40 Prozent verbuchen (Herbert 2010), ohne dass es dafür auf dem Arbeitsmarkt eine äquivalente Nachfrage gäbe. Hier wäre es sicher sinnvoll, entsprechende Bewerber für einen solchen Studiengang mit den entsprechenden empirischen Realitäten auf dem Arbeitsmarkt zu konfrontieren, so dass diese zu Beginn des Studiums über mögliche Schwierigkeiten, nach dem Abschluss eine Stelle zu besetzen, informiert werden und dies dann in ihre Entscheidung für oder wider die Aufnahme eines solchen Studiums einbeziehen können.

Mit ein Grund für die weitgehende Erfüllung der Erwartung, eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben nach Abschluss des Studiums einnehmen zu können, könnte darin bestehen, dass dem Erwerb eines Bildungsprädikates – im konkreten Fall eines Hochschulabschlusses – in komplexen Arbeitsmärkten eine Signal-Funktion zukommt (Emrich et al. 2009). Die Hochschulabsolventen ohne Abitur, die ein solches Bildungsprädikat erworben haben, signalisieren damit dem Anbieter von Positionen auf dem Arbeitsmarkt, dass sie über ein hohes Maß an Leistungs- und Aufstiegswillen verfügen. Dieses Maß, so könnte man aus den Aussagen einer der Interviewten, die großes Unverständnis über die mangelhafte Leistungsbereitschaft einiger ihrer jüngeren Kommilitonen äußerten, schließen, übersteigt möglicherweise das vieler Studenten mit Abitur.

Für einen Anbieter von Positionen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich bei der Suche nach geeignetem Personal zwangsläufig Vertrauenskosten, da er nicht über vollständige Informationen über die Bewerber verfügt, zumal eine Differenzierung dieser anhand ihrer Bildungspatente in Anbetracht deren aktueller Inflation immer schwieriger wird. Die Vertrauenskosten senken sich für den Arbeitgeber für den Fall der Einstellung eines Absolventen ohne Abitur insofern, als der Erwerb eines Hochschulabschlusses ihm ein sichtbarer Nachweis der Leistungsmotivation des Bewerbers sein muss, da der Bewerber während seines Studiums in vielen Fällen Belastungen ausgesetzt war – die Versorgung einer bereits bestehenden Familie sowie die Betreuung der Kinder parallel zum Studium, das Erwirtschaften des eigenen Lebensunterhalts parallel zum Studium, die Aufgabe einer gesicherten Existenz zur Erhöhung des Humankapitals, etc. –, mit denen sich Konkurrenten um diese Position, die über ein Abitur verfügten, eher in geringerem Maße oder gar nicht konfrontiert sahen.

Ferner ist davon auszugehen, dass Absolventen, die ohne Abitur studiert haben, aufgrund ihres höheren Alters sowie ihrer familiären Situation – immerhin sind 60,4% der Antwortenden Eltern und 52,1% verheiratet – weniger an einem permanenten, unter Umständen mit Risiken verbundenen, aber möglicherweise ein höheres Gehalt versprechenden Wechsel des Arbeitsplatzes interessiert sind als ihre Konkurrenten, die unmittelbar nach dem Abitur ihr Studium aufgenommen und dieses dann abgeschlossen haben. Für die Arbeit-

geber sind dann die Absolventen ohne Abitur bei gleicher fachlicher Eignung im Vergleich zu den Absolventen mit Abitur insofern zu bevorzugen, als sie bei der Entscheidung für einen solchen mit größerer Wahrscheinlichkeit davon ausgehen können, dass der Absolvent im Betrieb verbleibt und der Betrieb somit weniger häufig Ressourcen für die Suche eines neuen Mitarbeiters aufwenden muss, also Suchkosten spart.

Aus Sicht der Arbeitgeber dürfte auch der Befund, dass sich die Erwartung der Studenten ohne Abitur, nach dem Abschluss des Studiums ein höheres Einkommen erzielen zu können, nur bedingt erfüllte, positiv bewertet werden, da die Studenten ohne Abitur auf eigene Kosten in die Erhöhung des eigenen Humankapitals investieren, dieses jedoch nicht zu einer, im Vergleich zu dem Einkommen, das sie vor dem Erwerb des Bildungsprädikats erzielten, höheren Vergütung führt. Sofern die Absolventen dann für die gleichen Arbeitgeber wie vor der Aufnahme des Studiums aktiv sind, können diese in diesen Fällen auf ein erhöhtes Humankapital zurückgreifen, ohne dafür erhöhte Bezüge bezahlen zu müssen.¹⁰

Die von den Befragten in der Studie von Schroeter (1998, 331f.) in Schleswig-Holstein perzipierten Probleme aufgrund teilweise intransparenter Kriterien in den Auswahlgesprächen für das Studium ohne Abitur können mit den Ergebnissen unserer Untersuchung nicht abschließend verglichen werden, da solche von den Antwortenden nicht mitgeteilt wurden.

6 Implikationen für die Beratung von Kandidaten für ein Studium ohne Abitur¹¹

Die im Folgenden aufgeführten Hinweise für eine die studierwilligen Kandidaten beratende Institution sollen zu einer möglichst objektiven Information der Kandidaten aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse beitragen. Es verbindet sich hiermit seitens der Verfasser keinerlei Präferenz für oder wider die Aufnahme eines solchen Studiums.

Da die Erwartung, den eigenen (Bildungs-)Horizont durch ein Studium erweitern zu können, – sich also im Humboldt'schen Sinne zu bilden (Humboldt 2002 [1809/1810]) – die größte Bedeutung für die Aufnahme eines Studiums hatte (s. Tabelle 4) und sich diese Erwartung auch am ehesten – nahezu vollständig – von allen an die Aufnahme eines Studiums gehegten Erwartungen

¹⁰ In wie vielen Fällen dies tatsächlich der Fall ist, kann jedoch anhand der durch diese Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse nicht beantwortet werden.

¹¹ In der Folge wird aus Gründen der Lesbarkeit abkürzend von Kandidaten gesprochen.

erfüllte (s. Tabelle 6), sollte dies den Kandidaten in einer Beratung mitgeteilt werden.

Generell sollte in einer solchen darauf hingewiesen werden, dass ein Studium krisenhaft ist und dabei entstehende Probleme durchaus die Regel sind – die Hälfte aller Antwortenden gab an, mit solchen während des Studiums konfrontiert gewesen zu sein. Jedoch sollte gleichermaßen betont werden, dass lediglich bei 15,3% der dieser Gruppierung angehörigen Studenten die Studiendauer dadurch verlängert wurde, die Probleme sich also für die allermeisten Studenten als lösbar erwiesen. Auf der Suche nach einer Lösung für die Probleme griffen 36,1% derjenigen, die von solchen berichteten, auf universitäre Angebote zurück. Ein Hinweis auf die Existenz dieser Angebote sollte in der Beratung daher erfolgen.

Da 60,4% der Studenten ohne Abitur Eltern sind und unter denjenigen, die angaben, sich während des Studiums mit Problemen konfrontiert gesehen zu haben, zirka ein Fünftel (21,3%) der Antwortenden markierte, dass diese Probleme in der neben dem Studium auftretenden familiären Belastung begründet lagen und darüber hinaus immerhin nahezu die Hälfte der Abbrecher (45,5%) angab, dass die durch eine neben dem Studium ausgeübte Erwerbsarbeit und/oder die Betreuung der Familie entstehende Belastung zu hoch gewesen sei, um diese mit einem Studium vereinbaren zu können, sollte auf die Möglichkeit der Entstehung von Problemen dieser Art in Beratungsgesprächen mit Kandidaten hingewiesen werden. Diese Befunde konvergieren mit denen Schroeters (1998, 134), da dieser ebenfalls eine hohe Belastung der Studenten ohne Abitur durch die zur Finanzierung des Studiums dienende Erwerbsarbeit sowie durch familiäre Verpflichtungen ermittelte.

Nahezu drei Viertel der befragten Studenten (73,1%) verdienen ihren Lebensunterhalt während des Studiums durch eigene Erwerbsarbeit. Nahezu drei Viertel der befragten Studenten (73,1%) verdienen ihren Lebensunterhalt während des Studiums durch eigene Erwerbsarbeit. Diese wurde auch am häufigsten als Problem benannt, nämlich von 38,3% derjenigen, welche überhaupt Angaben zu Problemen im Studium machten. Unter den Abbrechern gaben 45,5% die Belastung durch die Erwerbsarbeit und/oder die Betreuung der Familie als Ursache für den Studienabbruch an. Daher sollte auf die mögliche Konfrontation mit diesen Problemen während des Studiums hingewiesen werden.

In den Fällen, in denen das Studium aufgrund zu hoher Belastung durch die zum Lebensunterhalt dienende Erwerbsarbeit abgebrochen werden musste, beklagten die Studenten eine unzureichende Kooperation des Arbeitgebers. Auch auf diesen möglichen Fallstrick sollte in einer Beratung hingewiesen werden. Dass die Anwesenheitspflicht, die einigen der Antwortenden Probleme bei der

Vereinbarkeit von Studium und Beruf sowie von Studium und Familie verursachte, keinerlei rechtliche Bindungskraft besitzt, sollte in einem Beratungsgespräch ebenfalls nicht unerwähnt bleiben.

Da die Erwartung der Antwortenden, nach dem Erwerb des Bildungsprädikat eine verantwortungsvollere Position im Berufsleben einnehmen zu können, am zweitbedeutsamsten für die Aufnahme eines Studiums war, jedoch gleichzeitig 31,8% derjenigen, die bereits ein Studium abgeschlossen haben, angaben, nach Beendigung desselben keine Stelle erfolgreich besetzt haben zu können, sollte darauf hingewiesen werden, dass es im Weberschen Sinne „Hasard“ (Weber 1988 [1922], 585) ist. Auch wenn dieser die wissenschaftliche Karriere als Hasard beschrieb, erscheint die Übernahme dieser Beschreibung auch für die Aufnahme eines Studiums, ohne die Allgemeine Hochschulreife erworben zu haben, als durchaus legitim, da es ähnlich ungewiss erscheint, ob man die materielle Versorgung durch Erwerbsarbeit zukünftig wird sicherstellen können, wie dies Weber für eine Karriere in der Wissenschaft beschrieben hat.

Der Hinweis darauf, dass in Fächern, in denen hohe mathematische Anforderungen an die Studenten gestellt werden (z.B. BWL, Maschinenbau), sich die Studenten häufig vor Probleme bei der Bewältigung dieser Anforderungen gestellt sehen, sollte in jedem Fall erfolgen, da sich dieser Befund sowohl im quantitativen als auch im qualitativen Teil der Untersuchung ergab. Dass auch für diese Probleme institutionalisierte Angebote seitens der Universität existieren (Aufbaukurse, Tutorien), sollte in einer Beratung ebenfalls nicht unerwähnt bleiben.

Obwohl die Erwartung, nach dem Erwerb des Bildungsprädikats ein höheres Einkommen zu erzielen, zur Aufnahme des Studiums, wie der quantitative Teil der Untersuchung belegt, nicht von primärer Bedeutung für die Aufnahme desselben war, sollte auf die in vielen Fällen vorgefundene Nicht-Erfüllung – die Erwartung nach dem Erwerb des Bildungsprädikats ein höheres Einkommen erzielen zu können, erfüllte sich von den drei abgefragten Erwartungen am wenigsten – derselben in der Beratung von Kandidaten nichts desto trotz hingewiesen werden. Inwiefern eine Korrelation der Nicht-Erfüllung dieser Erwartung mit bestimmten Fächern besteht, kann aufgrund der vorhandenen Daten nicht beantwortet werden. Es kann lediglich darauf verwiesen werden, dass es sich bei den Personen, die in den Interviews des qualitativen Teils der Untersuchung angaben, diese Erwartung habe sich bei ihnen nach Beendigung des Studiums nicht erfüllt, ausschließlich um Studenten der Sprach- und Kulturwissenschaften handelte. Dass dieses Problem in diesen Fächern häufiger auftritt, ist aufgrund der Ferne zu einem praktischen Verwertungszusammenhang zu vermuten, kann jedoch aufgrund des sich lediglich im qualitativen Teil der Untersuchung ergebenden Befundes nicht verallgemeinert werden.

Die Ursachen dafür, dass keiner der Studenten einen naturwissenschaftlichen Studiengang belegt, sind aufgrund der vorliegenden Untersuchung nicht zu beantworten. Sofern von Seiten der die Studenten beratenden Institution auch in diesen Fächern eine Steigerung der Studentenzahlen angestrebt wird, sollte in einer Beratung auf die Existenz der Möglichkeit, einen solchen Studiengang zu belegen, hingewiesen werden, da aufgrund der Praxisferne dieser Studiengänge die Kandidaten vielleicht um die Möglichkeit, auch einen solchen Studiengang studieren zu können, nicht wissen.

Literatur und Quellen

- Blancke, Susanne; Roth, Christian & Schmid, Josef (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht an der Universität Tübingen.
- Braun, Michael (2009): Die Hochschulen zwischen Abschottung und Öffnung. In Loebe, Herbert & Severing, Eckhart (Hg.): Studium ohne Abitur. Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter (81-88). Bielefeld: Bertelsmann.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2008): Durchlässigkeit erhöhen: Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte öffnen. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (1973): 23 Thesen zur Hochschulreform. Düsseldorf: DGB.
- Dorn, Barbara & Müller, Susanne (2008): Durchlässigkeit und Flexibilität – Anforderungen an ein modernes Bildungssystem. In Buhr, Regina; Freitag, Walburga; Hartmann, Ernst A.; Loroff, Claudia; Minks, Karl-Heinz; Mucke, Kerstin & Stamm-Riemer, Ida (Hg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (52-55). Münster: Waxmann.
- Durkheim, Émile (1988 [1893]): Über die soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Ehrke, Michael & Koch-Bantz, Joachim (2008): Der Nutzen von Anrechnungen – der Blick der Gewerkschaften. In Buhr, Regina; Freitag, Walburga; Hartmann, Ernst A.; Loroff, Claudia; Minks, Karl-Heinz; Mucke, Kerstin & Stamm-Riemer, Ida (Hg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (48-51). Münster: Waxmann.
- Emrich, Eike; Fröhlich, Michael; Nachtigall, Thomas; Pitsch, Werner; Schneider, Johann F. & Sprenger, Max (2009): Determinanten des beruflichen Einstiegs in den Arbeitsmarkt – dargestellt an Absolventen des Saarbrücker

- Diplomstudienganges Sportwissenschaft. In: Leipziger Beiträge zur Sportwissenschaft, Heft 2/2009.
- European Ministers Responsible for Higher Education (2009): The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in a new decade. Communiqué of the conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve 28 -29 April 2009. Zugriff am 24.08.2010 unter http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/conference/documents/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communique_April_2009.pdf
- Feuchthofen, Jörg E. (1991): Aus dem Beruf an die Hochschule – Studierfähigkeit ist nicht nur eine Frage des Abiturs. In Wolter, Andrä (Hg.): Die Öffnung des Hochschulzugangs für Berufstätige. Eine bildungspolitische Herausforderung (169-182). Oldenburg: Universität Oldenburg.
- Helmrich, Robert (2008): Fachkräfteengpässe – Anforderungen an das Bildungssystem. In Buhr, Regina; Freitag, Walburga; Hartmann, Ernst A.; Loroff, Claudia; Minks, Karl-Heinz; Mucke, Kerstin & Stamm-Riemer, Ida (Hg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (28-37). Münster u.a.: Waxmann.
- Herbert, Ulrich (2010): Der Abschied von der Volluniversität ist längst vollzogen. In: FAZ.Net. Zugriff am 14.06.2010 unter: <http://www.faz.net/s/Rub594835B672714A1DB1A121534F010EE1/Doc~E267CBA1EF40B4864845163C1C8E7F70E~ATpl~Ecommon~Scontent.html>
- Humboldt, Wilhelm von (2002 [1809/1810]): Über die innere und äußere Organisation der höheren wissenschaftlichen Anstalten in Berlin. In Ders.: Schriften zur Politik und zum Bildungswesen (255-266). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Lazarsfeld, Paul F., Jahoda, Maria, Zeisel Hans (1960 [1933]): Die Arbeitslosen von Marienthal. Allensbach und Bonn: Verlag für Demoskopie.
- Leitretter, Siegfried (1991): Die Reform des Hochschulzugangs aus Sicht der Gewerkschaften. In Wolter, Andrä (Hg.): Die Öffnung des Hochschulzugangs für Berufstätige. Eine bildungspolitische Herausforderung (183-194). Oldenburg: Universität Oldenburg.
- Marx, Karl (2008 [1890]): Das Kapital. MEW, Band 23. Berlin: Dietz.
- Meyer, Rita (2008): Arbeiten und Lernen verbinden. Erfahrungen aus der beruflichen Bildung – Herausforderungen für die Hochschulen. In Buhr, Regina; Freitag, Walburga; Hartmann, Ernst A.; Loroff, Claudia; Minks, Karl-Heinz; Mucke, Kerstin & Stamm-Riemer, Ida (Hg.): Durchlässigkeit gestalten! Wege zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung (136-146). Münster u.a.: Waxmann.

- Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes (2009): Studium ohne Abitur wird erleichtert. Pressemitteilung vom 01. Juli 2009. Download am 21.08.2010 unter <http://www.saarland.de/15670.htm?p=55179.xml>
- Mucke, Kerstin (1997): „Der Hürdenlauf“ – eine Spezialdisziplin Berufserfahrener im tertiären Bereich? Ergebnisse von Interviews mit Studienplatzbewerbern ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. In Mucke, Kerstin & Schwiedrzik, Bernd (Hg.): Studieren ohne Abitur. Berufserfahrung – ein „Schrittmacher“ für Hochschulen und Universitäten (31-50). Bielefeld: Bertelsmann.
- Nickel, Sigrun & Leusing, Britta (2009): Studieren ohne Abitur: Entwicklungspotenziale in Bund und Ländern. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2009): Education at a Glance. Paris: OECD.
- Ostner, Ilona (2001): Arbeits- und Industriegesellschaft. In: Kneer, Georg; Nassehi, Armin & Schroer, Markus (Hg.): Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie (55-72) München: Fink.
- Rau, Einhard (1997): Neue Gruppen von Studierenden als Herausforderung an die Universität. In Mucke, Kerstin & Schwiedrzik, Bernd (Hg.): Studieren ohne Abitur. Berufserfahrung – ein „Schrittmacher“ für Hochschulen und Universitäten (71-90). Bielefeld: Bertelsmann.
- Reibstein, Erika (1987): Studieren ohne Abitur: Untersuchung zur Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung bei der Zulassung zum Hochschulstudium in Niedersachsen. Oldenburg: Zentrum für Pädagogische Berufspraxis.
- Schroeter, Klaus R. (1998), unter Mitarbeit von Oliver Stenzel: Studium ohne Abitur. Studienverlauf und Studienerfolg von Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Arbeitsbericht an der Universität Kiel.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Frankfurt u.a.: Büchergilde Gutenberg.
- Severing, Eckhart (2009): Durchlässigkeit in der Arbeitswelt, Abschottung im Bildungssystem? In Loebe, Herbert & Severing, Eckhart (Hg.): Studium ohne Abitur. Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung für Facharbeiter (59-72). Bielefeld: Bertelsmann.
- Weber, Max (1988 [1922]): Wissenschaft als Beruf. Tübingen: Mohr.
- Werner, Dirk, Hollmann, Christian & Schmidt, Jörg (2008): Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelor-Studiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? Bericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Köln.

- Willke, Helmut (2001): Wissensgesellschaft. In: Kneer, Georg; Nassehi, Armin & Schroer, Markus (Hg.): *Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie* (379-398) München: Fink.
- Wolter, Andrä & Reibstein, Erika (1991): Studierfähig durch Beruf und Weiterbildung? Eine empirische Fallstudie anhand der Bildungs- und Berufsbiographien von Erwachsenen. In Wolter, Andrä (Hg.): *Die Öffnung des Hochschulzugangs für Berufstätige. Eine bildungspolitische Herausforderung* (35-97). Oldenburg: Universität Oldenburg.

Die Autor/innen

Prof. Dr. Wolfgang Cornetz, Rektor der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, Mitglied des Beirats der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt; rektor@htw-saarland.de

Prof. Dr. Eike Emrich, Lehrstuhl für Sportsoziologie und Sportökonomie am Sportwissenschaftlichen Instituts der Universität des Saarlandes, Mitglied des Beirats der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Universität des Saarlandes, e.emrich@mx.uni-saarland.de

Dr. Jens Flatau, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sportwissenschaftlichen Institut der Universität des Saarlandes, j.flatau@mx.uni-saarland.de

Stefan Hell, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB, stefan.hell@iab.de

Prof. Dr. Peter Kalmbach, Universität Bremen, pkalm@uni-bremen.de

Prof. Dr. Tatjana König, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Fachbereich Betriebswirtschaft, Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, tatjana.koenig@htw-saarland.de

Hans Peter Kurtz (Vorwort / Mitherausgeber), Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes, Mitglied des Beirats der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Universität des Saarlandes, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Verwaltungsstelle Saarbrücken, hans-peter.kurtz@arbeitskammer.de, saarbruecken@igmetall.de

Wolfgang Lerch (Einleitung), Arbeitskammer des Saarlandes, Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik, wolfgang.lerch@arbeitskammer.de

Prof. Dr. Volker Linneweber (Vorwort), Universitätspräsident der Universität des Saarlandes, Alternierender Beiratsvorsitzender der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) der Universität des Saarlandes, Professor für Sozialpsychologie, praesident@uni-saarland.de

Dr. Wolfgang Meyer, Centrum für Evaluation am Soziologischen Institut der Universität des Saarlandes (CEval), w.meyer@mx.uni-saarland.de

Dieter Raab, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Centrum für Evaluation der Universität des Saarlandes (CEval), d.raab@ceval.de

Dr. Luitpold Rampeltshammer (Einleitung / Mitherausgeber), Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt, l.rampeltshammer@mx.uni-saarland.de

Dr. Dagmar Renaud, Wissenschaftliche Koordination des Institut für Gesundheitsforschung und -technologie (igft) an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) des Saarlandes, drenaud@htw-saarland.de

Prof. Petra Riemer-Hommel, Ph.D., Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW), Fakultät für Sozialwissenschaften, Department Gesundheit und Pflege, priemerhommel@gmail.com

Holger Schäfer, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), Hauptstadtbüro Berlin, schaefer.holger@iwkoeln.de

Frank Schröder, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sportwissenschaftlichen Institut der Universität des Saarlandes, f.schroeder@mx.uni-saarland.de

Franz-Josef Simon, Arbeitskammer des Saarlandes, Referent in der Abteilung Wirtschafts- und Umweltpolitik, franz-josef.simon@arbeitskammer.de

Die Idee, das Thema „Strukturwandel im Saarland“ zum Gegenstand der Forschungsausschreibung der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KoWA) des Jahres 2008 zu machen, entstand auf einer Sitzung der Ständigen Kommission der KoWA bereits im Jahre 2007. Die Gründe dafür waren zum einen, dass Prozesse des sozio-ökonomischen Strukturwandels erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben, da sie für die Unternehmen eine zu bewältigende Herausforderung und für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine potenzielle Bedrohung ihrer langfristigen Beschäftigungsperspektiven und damit auch ihres Lebensstandards sein können. Diesem Gefährdungsszenario stehen jedoch erhebliche Chancen gegenüber, die sich durch die Gründung neuer Unternehmen und damit verbunden in zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben können.

Der Strukturwandel ist kein einheitlicher und vereinheitlichender gesellschaftlicher Prozess; die Folgen variieren je nach Regionen, Unternehmen und Beschäftigten. Aus diesem Grund stellt er auch eine (jeweils unterschiedliche) Herausforderung für die Politik, Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dar, die es gilt, weitestgehend sozialverträglich und nachhaltig zu lösen.

Dabei kommt den Schulen und Hochschulen eine besondere Bedeutung zu, denn in ihnen werden die Qualifikationen vermittelt, die für eine erfolgreiche Bewältigung der sozio-ökonomischen Folgen des Strukturwandels notwendig sind.