

A dark blue slide with a white border. The top right corner features the FAU logo (FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG). On the left side, there is a vertical bar with colored segments (yellow, red, blue, green, grey). The text on the slide is as follows:

Dies academicus 2016

Festvortrag
Prof. Dr. Claus Schnabel
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik

„Phänomene des Arbeitsmarktes“

The seal of the Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, featuring a circular design with a central figure and the text "ACADEMIAE FRIDERICI ALEXANDERIS UNIVERSITATIS ERLANGEN-NÜRNBERGENSIS" around the perimeter.

Arbeit, Arbeitsmarkt und Arbeitswelt

- Arbeit ist wichtiger Lebensinhalt und zentrale Einkommensquelle der meisten Menschen.
- Arbeitsmarkt bringt Arbeitsangebot der Individuen und Arbeitsnachfrage der Firmen zusammen.
- Hat Auswirkungen auf Entstehung und Verteilung des Volkseinkommens, Arbeitslosigkeit, System der sozialen Sicherung, Steuereinnahmen u.v.m.
- Meist langfristige Beschäftigungsverhältnisse mit persönlicher Beziehung von Arbeitgeber/-nehmer.
- Arbeitsmarkt und Arbeitswelt im steten Wandel.

Phänomen Arbeitsmarktdynamik (Bsp. 2015)

- **Bestand an Arbeitslosen:**
 Jahresanfang: 3,03 Mio. ► Änderung = -0,11 Mio.
 Jahresende: 2,92 Mio.
- **Zu-/Abgänge in/aus Arbeitslosigkeit:**
 Zugänge: 7,65 Mio. ► Saldo = -0,11 Mio.
 Abgänge: 7,76 Mio.
- Bestand von ca. 3 Mio. Arbeitslosen hat sich übers Jahr kaum verändert, wurde aber bei ca. 7,7 Mio. Zu- und Abgängen rund 2,6 mal umgeschlagen.

=> Arbeitsmarkt ist ständig im Fluss!



FAU FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

LASER
Labor and Socio-Economic Research Center
University of Erlangen-Nuremberg

+

IAB

Interdisziplinäres Zentrum Arbeitsmarkt und Arbeitswelt

- Externe Arbeitsmärkte
- Interne Arbeitsmärkte
- Institutionen, Akteure und Politik
- Lebensverlauf und Erwerbsarbeit

4. November 2016 | 273. Dies academicus | www.fau.de 6

Daten und Methoden

- Fallstudien
- Eigene Befragungen von Personen und Firmen
- Analyse vorhandener Umfragedaten (z.B. Sozio-ökonomisches Panel, ALLBUS, IAB-Betriebspanel)
- Analyse administrativer Daten (z.B. Sozialversicherung, Bundesagentur für Arbeit)
- Verknüpfung mehrerer Datenquellen (z.B. verbundene Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten)
- Labor- und Feldexperimente

Arbeitsmarktphänomene (Auswahl)

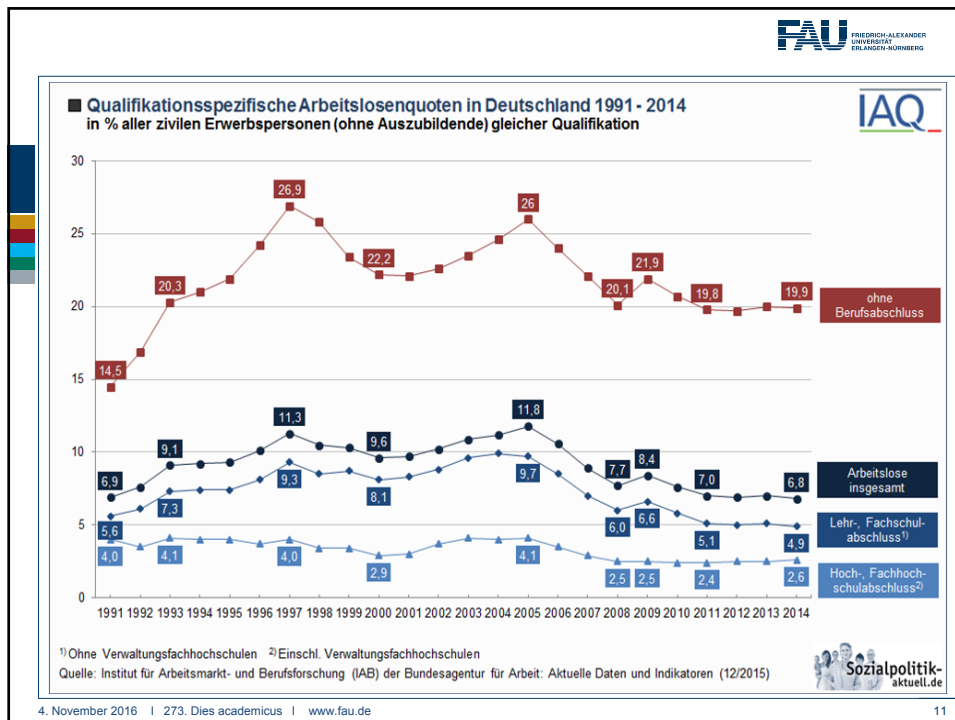
- Warum geht die Arbeitslosigkeit nicht spiegelbildlich zum Anstieg der Beschäftigung zurück?
- Warum lehnen Arbeitslose Jobangebote ab?
- Warum erodiert das Normalarbeitsverhältnis, während die Leiharbeit zunimmt?
- Warum verdienen Frauen weniger als Männer?
- Warum zahlen Arbeitgeber freiwillig über Tarif?
- Warum entwickelte sich die Arbeitsmarktlage in Deutschland besser als in anderen EU-Ländern?

Phänomen Arbeitslosigkeit (1)

- Von 2010 bis 2015 stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um 2,037 Mio. Personen, die Zahl der Arbeitslosen ging aber lediglich um 444.000 zurück.
- Wie lässt sich erklären, dass Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit sich nicht spiegelbildlich entwickelt haben?

Phänomen Arbeitslosigkeit (2)

- **Höhere Erwerbsbeteiligung:** Erwerbsquote steigt v.a. bei älteren Arbeitnehmern und Frauen.
 - **Mehr Zuwanderer:** Zuwanderung nach Deutschland nimmt deutlich zu, Wanderungssaldo positiv.
- => Weil mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen, können **neu entstandene Jobs ohne Rückgriff auf Arbeitslose besetzt** werden.
- Zudem harter Kern von (Langzeit-)Arbeitslosen mit **vermittlungshemmenden Merkmalen** (wie Qualifikationsdefizite), der schwer abzubauen ist.

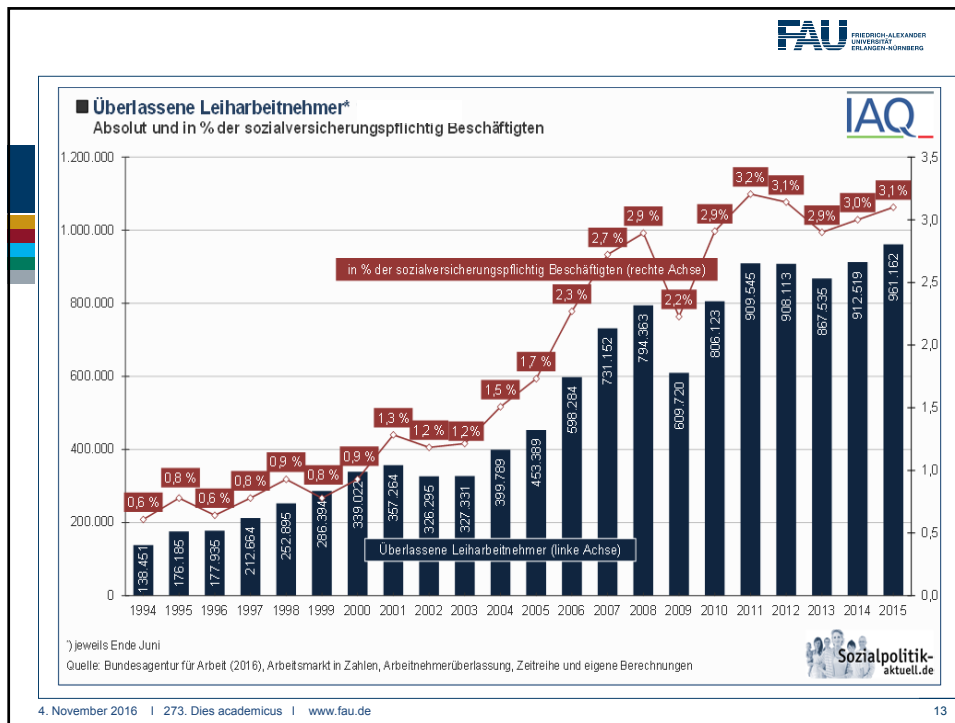


FAU
FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Phänomen Zunahme der Leiharbeit (1)

- Vorteile aus Sicht der **Arbeitgeber**:
 - Flexiblerer Arbeitseinsatz, z.B. bei Nachfragespitzen, Ersatzbedarf, Projekten; keine Kündigungskosten und -fristen; Auslagerung des Rekrutierungsaufwandes.
 - Produktivität eines Leiharbeiters kann überprüft und dieser dann ggf. als Mitarbeiter übernommen werden.
- Vor- und Nachteile aus Sicht der **Arbeitnehmer**:
 - Leiharbeit verschafft Arbeitserfahrung, kann (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern => Sprungbrett?
 - Oft schlechtere Löhne und Arbeitsbedingungen als in normalen Arbeitsverhältnissen; psychische Probleme.

4. November 2016 | 273. Dies academicus | www.fau.de 12



FAU
FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Phänomen Zunahme der Leiharbeit (2)

=> Warum nimmt Leiharbeit nicht **noch stärker** zu?

- Gesetzliche Regulierung bzw. Begrenzung
- Arbeitnehmer versuchen Leiharbeit zu vermeiden
- Firmen suchen optimalen statt maximalen Einsatz:
 - Neben positiven auch negative Produktivitätseffekte von Leiharbeitereinsatz möglich, z.B. durch das geringere betriebspezifische Wissen der Leiharbeiter und durch Nebenwirkungen auf die Stammebelegschaft.
 - Studie: Ausmaß des Leiharbeitereinsatzes und betriebliche Produktivität zeigen \cap -förmigen Zusammenhang.

=> Zu viel Leiharbeit kann für Betriebe schädlich sein!

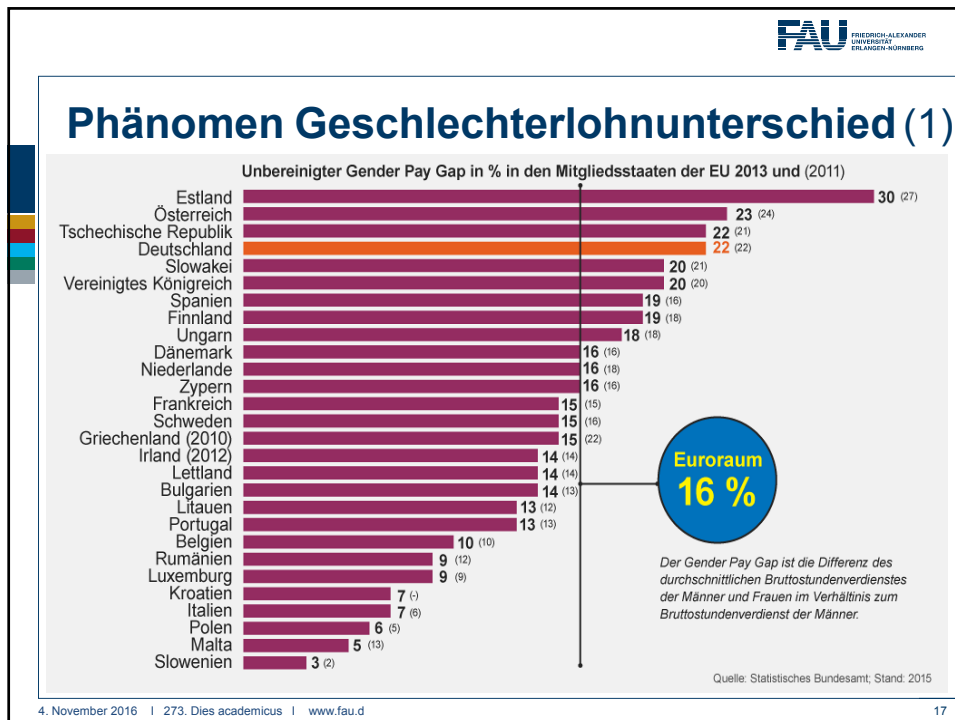
4. November 2016 | 273. Dies academicus | www.fau.de 14

Phänomen Übertarifliche Entlohnung (1)

- Arbeitgeber und ihre Verbandsvertreter klagen häufig über zu hohe Löhne und Arbeitskosten am Standort Deutschland. Allerdings zahlen in der Privatwirtschaft gut ein Drittel der tarifgebundenen Betriebe Löhne und Gehälter, die über dem im Tarifvertrag vereinbarten Niveau liegen (im Schnitt rund 10 % darüber)!
- Wie lässt sich diese (freiwillige) Überschreitung der tarifvertraglichen Normen erklären?

Phänomen Übertarifliche Entlohnung (2)

- Studie: übertarifliche Entlohnung ist seltener bei hoher regionaler Arbeitslosigkeit bzw. schlechter Konjunktur sowie in Betrieben mit Firmentarifvertrag und häufiger bei guter Ertragslage im Betrieb
- Empirie ist vereinbar mit 3 **Erklärungsansätzen**:
 - Betriebe differenzieren Entlohnung stärker als im Branchentarifvertrag durch Abweichung nach oben
 - Mitarbeiter setzen gegenüber dem Arbeitgeber höhere Entlohnung durch (v.a. bei guter Ertragslage)
 - **Effizienzlöhne**: Zuschläge verringern Abgänge und Bummelei, locken fähige Mitarbeiter an, motivieren sie, erhöhen ihre Leistungsbereitschaft und Produktivität.



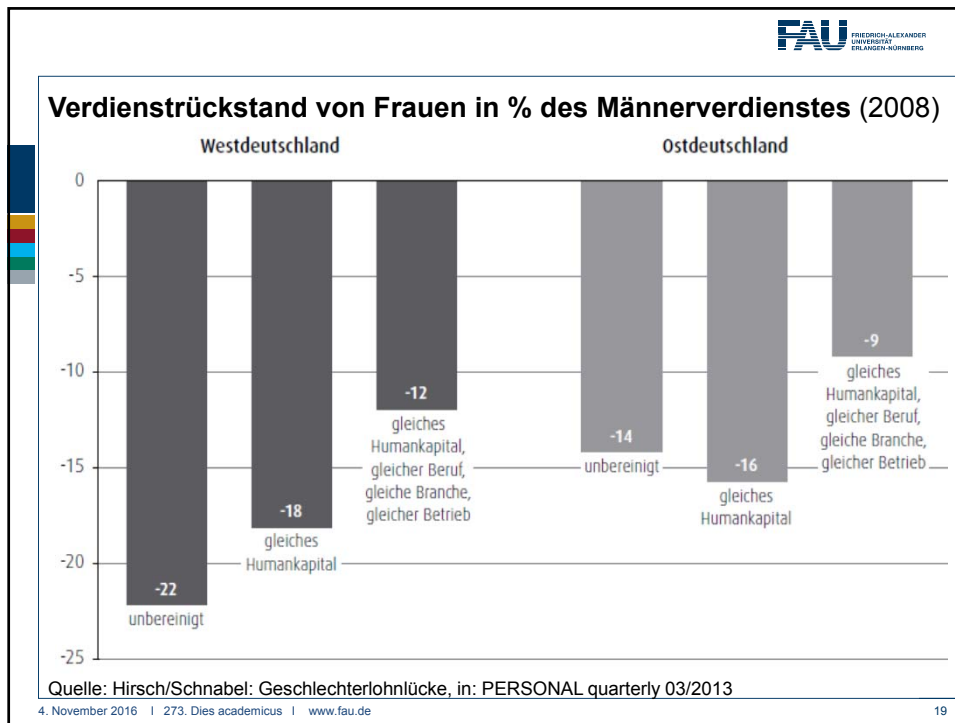
FAU FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Phänomen Geschlechterlohnunterschied (2)

- Hintergründe und **Einflussfaktoren**:
 - **Produktive Eigenschaften** („Humankapital“): Frauen haben im Schnitt eine geringere Ausbildung und Berufserfahrung als Männer (wg. Erwerbsunterbrechungen)
 - **Horizontale Segregation**: Frauen und Männer arbeiten in verschiedenen Branchen/Berufen/Betrieben; Frauen häufiger in Niedriglohnjobs wie Gastgewerbe, Handel; Männer eher in Hochlohnjobs wie Ingenieur, Banker
 - **Vertikale Segregation**: Netzwerke / „gläserne Decke“ erschweren Frauen den Aufstieg in Führungspositionen

=> Statistische Bereinigung des Geschlechterlohnunterschieds um diese Faktoren erforderlich!

4. November 2016 | 273. Dies academicus | www.fau.d 18



FAU FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Phänomen Geschlechterlohnunterschied (3)

- Problem: **bereinigter Verdienstunterschied** von Frauen und Männern beträgt immer noch **9-12 %!**
- Weitere Einflussfaktoren und **Erklärungsansätze:**
 - **Gehaltsverhandlungen:** Frauen sind evtl. weniger monetär orientiert, verhandeln weniger hart als Männer
 - **Arbeitgebermacht:** Firmen bezahlen Frauen bewusst schlechter, weil sie nicht gleich den Betrieb verlassen
 - **Diskriminierung** (durch Arbeitgeber/Kollegen/Kunden): Frauen werden auch bei gleichen produktiven Eigenschaften schlechter bezahlt als Männer.

=> Diskriminierung ist zwar verboten, aber schwer zu beweisen und noch schwerer zu beseitigen!

4. November 2016 | 273. Dies academicus | www.fau.de 20

Fazit

- Arbeitsmarkt und Arbeitswelt sind gekennzeichnet durch allerlei vielschichtige Phänomene, die sich häufig einer (allzu) einfachen Erklärung entziehen.
- Sie lassen sich oft nicht aus Sicht einer einzigen Disziplin fruchtbar untersuchen und erklären.
- Deshalb wird an der FAU ein interdisziplinärer Ansatz verfolgt => Kooperation von Ökonomie, Soziologie, Psychologie, Recht etc.
- Schwerpunkt:
Die Welt der Arbeit: vom Menschen zum Markt

