

# Förderung bevorzugt Jüngere

Weil mit der Erwerbsbeteiligung auch die Arbeitslosigkeit unter Älteren zunimmt, gelangen mehr Arbeitslose ab 60 in Fördermaßnahmen. Sie erhalten im Schnitt allerdings weniger Förderung als die Jüngeren.

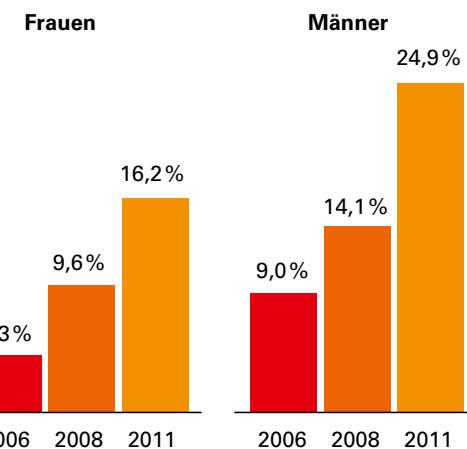
Dass Beschäftigte gezwungen sind, immer länger zu arbeiten, bringt auch neue Herausforderungen für die Förderung und Vermittlung von Arbeitslosen mit sich. Inwieweit sich die geänderte Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung in der Praxis der Arbeitsmarktpolitik widerspiegelt, haben Sarah Mümken und Martin Brussig vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) untersucht.\* Gefördert haben ihre Studie die Hans-Böckler-Stiftung und das Forschungsnetzwerk Alterssicherung.

Die Wissenschaftler haben für ihre Analyse die Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet, die Teilnahmen an so genannten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dokumentiert. Dazu gehören beispielsweise Weiterbildung, Eingliederungszuschüsse oder Ein-Euro-Jobs. Den Berechnungen der IAQ-Forscher zufolge hat sich der Anteil der Teilnehmer ab 60 tatsächlich deutlich erhöht: Im Jahr 2006 waren von den nach Sozialgesetzbuch III (SGB III) geförderten Männern in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren 9 Prozent über 59 Jahre alt. Fünf Jahre später lag diese Quote bei knapp einem Viertel. Unter den Frauen vervierfachte sich der Anteil von 4 auf 16 Prozent. Auch bei den Maßnahmen nach SGB II, die sich an Langzeitarbeitslose richten, stieg der Anteil der Über-59-Jährigen zwischen 2006 und 2011 an: von 11 auf 18 Prozent unter den männlichen und von 8 auf 14 Prozent unter den weiblichen Teilnehmern zwischen 55 und 64 Jahren.

Arbeitslose über 59 würden also verstärkt gefördert, schreiben Mümken und Brussig. Zugleich sei aber auch die Zahl der Älteren ohne Job erheblich gestiegen. Um diesen Effekt zu berücksichtigen, haben die Wissenschaftler die Teil-

## Unterstützung für Über-59-Jährige

Von den geförderten Arbeitslosen\* zwischen 55 und 64 Jahren waren älter als 59 Jahre ...



\* nach Sozialgesetzbuch III  
Quelle: Mümken, Brussig 2013 | © Hans-Böckler-Stiftung 2013

nahme an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zur Zahl der Arbeitslosen ins Verhältnis gesetzt. Dabei zeigt sich eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Altersgruppen: Auf jeden Arbeitslosen unter 25 entfielen im Jahr 2011 durchschnittlich 1,67 Maßnahmen. Bei den Über-59-Jährigen ergibt sich hingegen ein Verhältnis von 0,13. Auch bei der Förderdauer liegen die Älteren zurück: Über alle Altersgruppen haben Arbeitslose im Schnitt 182 Tage an Maßnahmen teilgenommen, bei den Älteren waren es 48 Tage – ein „deutlicher Rückstand“, der gegenüber 2006 noch zugenommen habe, so die Forscher.

Um die Beschäftigungssituation von Älteren wirklich zu verbessern, müsste die Politik freilich nicht nur für mehr Förderung sorgen, sondern auch „eine effektive und qualitativ angemessene Umsetzung“ gewährleisten, beispielsweise durch Vermittlung in dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder hochwertige Weiterbildungen. ▶

\* Quelle: Sarah Mümken, Martin Brussig: Die Arbeitsmarktpolitik wendet sich Älteren zu, Altersübergangs-Report 2/2013  
Link zur Studie unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)

## Atypische Beschäftigung

### Befristung macht unzufrieden

Befristete Arbeitsverträge sind insbesondere unter jungen Beschäftigten weit verbreitet. Was das für das Wohlbefinden der Betroffenen bedeutet, ist umstritten: Empirische Studien seien bisher nicht zu eindeutigen Ergebnissen gekommen, schreiben Adrian Chadi und Clemens Hetschko. Die Ökonomen von der Universität Trier und der Freien Universität Berlin haben einen neuen Ansatz entwickelt,

die Auswirkungen befristeter Beschäftigung auf die Arbeitszufriedenheit zu bestimmen. Bislang, so ihre Kritik, habe die Forschung den so genannten „Honeymoon-Effekt“ vernachlässigt: Ein neuer Arbeitsplatz erhöht demnach für kurze Zeit die Zufriedenheit. Dass befristet Beschäftigte häufiger den Job wechseln als Beschäftigte in Normalarbeit, verzerrt ihre Zufriedenheitswerte. Bei ihrer eigenen Analyse, die auf

Daten des Sozio-ökonomischen Panels basiert, haben die Wissenschaftler diesen Effekt herausgerechnet und festgestellt: Das Wohlbefinden von Arbeitnehmern wird durch Befristung erheblich beeinträchtigt. Der Grund dafür sei die fehlende Arbeitsplatzsicherheit. Angesichts ihrer Ergebnisse raten Chadi und Hetschko von einer voreiligen Flexibilisierungspolitik ab: Eine solche Politik müsste die negativen Auswirkungen

auf das Wohlbefinden der Beschäftigten mindestens kompensieren, etwa indem sie die Jobchancen von Arbeitslosen verbessert. Ob Arbeitsmarktflexibilisierung jedoch überhaupt zu einer sinkenden Arbeitslosigkeit führt, ist wissenschaftlich umstritten.

Quelle: Adrian Chadi, Clemens Hetschko: Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Workers' Satisfaction, IAAEU Discussion Paper Series in Economics No. 04/2013

Mehr Infos unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)