

### Sensibilität baden-württembergischer Betriebe für demografische Entwicklung und Fachkräftemangel steigt

Neun von zehn baden-württembergischen Betrieben ab 250 Beschäftigten müssen 2012 und 2013 Fachkräftestellen neu besetzen. Dies ist ein Ergebnis der Auswertung des IAB-Betriebspanels 2011 für Baden-Württemberg. Knapp zwei Drittel der Betriebe mit offenen Fachkräftestellen gehen dabei von Stellenbesetzungsproblemen aus; 2007 waren es dagegen nur 56%. Fast acht von zehn Betrieben in Baden-Württemberg, die eine Stelle für Fachkräfte neu besetzen wollen, rechnen mit Problemen aufgrund eines Mangels an Bewerbern. Als zweithäufigster Grund für erwartete Stellenbesetzungsprobleme wird der Mangel an benötigten spezifischen Zusatzqualifikationen genannt.

Wie reagieren die baden-württembergischen Betriebe auf diese Situation? Im Spektrum der personalwirtschaftlichen Strategien nehmen die Bildungsmaßnahmen eine zentrale Rolle ein. Etwa ein Drittel der Arbeitgeber misst der eigenen betrieblichen Ausbildung eine hohe Bedeutung zu, für jeden fünften Betrieb

hat sie zumindest eine gewisse Priorität. Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung fällt deutlich höher aus: Für zwei von fünf Betrieben in Baden-Württemberg hat sie eine hohe und für ein Drittel zumindest eine gewisse Priorität. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt lediglich eine mittlere Bedeutung zu: Nur für 23% der Arbeitgeber im Land hat sie eine hohe, für ein weiteres Drittel eine geringe Priorität als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Der Anteil der Betriebe, die dem Halten älterer Fachkräfte zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs Priorität einräumen, ist von 34% in 2007 auf 53% gestiegen. In immerhin jedem fünften Betrieb in Baden-Württemberg hat diese Option bereits heute eine hohe Priorität, für jeden dritten Arbeitgeber ist sie immerhin in einem geringen Ausmaß wichtig.

Mitte 2011 war etwa ein Fünftel aller Beschäftigten im Land 30 Jahre oder jünger und ein Viertel 50 Jahre oder älter.

Fortsetzung Seite 2

<b>Aus dem Inhalt:</b>	
Editorial .....	1
Sensibilität baden-württembergischer Betriebe für demografische Entwicklung und Fachkräftemangel steigt .....	1
Forschungsbericht aus dem IAW: Durch altersgemischte Teams bleiben Ältere länger in Arbeit .....	2
	Eine gute Reputation fördert Kooperationen, doch Zufallsfaktoren unterminieren die Wirkung der Reputation .....
	Konferenzen .....
	IAW aktuell: Besuch des Mittelstandsbeauftragten Peter Hofelich im IAW .....
	Vorträge .....
	Personalia .....
	Impressum / Kontakt .....
	Weitere Infos zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet unter <a href="http://www.iaw.edu">www.iaw.edu</a>

### EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

an vielen Indikatoren lässt es sich ablesen: Die Unsicherheit über die konjunkturelle Situation nimmt momentan deutlich zu. Müssen wir eine Wiederholung der Krise von 2008 und 2009 fürchten? Eines ist gewiss: Die Geschichte wiederholt sich nicht. Während in der letzten Krise ein insgesamt zielgerecht dosierter fiskalpolitischer Instrumenteneinsatz bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen geholfen hat, ist es keinesfalls gesagt, dass diese Art der Intervention in der nächsten Krise wieder angezeigt ist.

Gegenwärtig geht es vor allem darum, die Krisenfestigkeit der Wirtschaft zu erhöhen. Das bedeutet unter anderem eine Erhöhung der Produktivität, eine solide Finanzierungsstruktur und eine Diversität bei den Exportmärkten. Zugleich muss sich die Politik Handlungsspielräume erhalten. Sie muss in relativ guten Zeiten dafür sorgen, dass sie in schlechten Zeiten auch fiskalische Impulse geben kann. Dies gilt künftig unter den Bedingungen der Schuldenbremse noch mehr als derzeit.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen



Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Am deutlichsten ist die Alterungsproblematik im Öffentlichen Dienst zu spüren: Dort sind 37% der Beschäftigten mindestens 50 Jahre alt. Aber auch im Bereich der wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen ist dieser Anteil mit gut einem Drittel überdurchschnittlich hoch, während die jungen Generationen in allen drei Branchen weit unterdurchschnittlich vertreten sind. Bemerkenswert ist die Altersstruktur in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes: Hier sind sowohl die jungen als auch die älteren Arbeitnehmer unterdurchschnittlich vertreten (16% bzw. 21%), die Jahrgänge mittleren Alters dafür umso stärker (63%).

Zwar sind die Alterungsprozesse in den beschäftigungsstärksten Sektoren im Südwesten noch kein akutes personalwirtschaftliches Problem, aber sie werden in naher Zukunft stark an Bedeutung gewinnen. Auch bei vorsichtiger Interpretation bleibt die Alterungsten-

denz der betrieblichen Belegschaften erkennbar: Im Sommer 2002 meldeten nur 22% der Betriebe einen Anteil Älterer von mindestens 30%, in 2011 waren es schon 39% der Betriebe.

Auch im Jahr 2011 war es die Altersteilzeit, die im Gegensatz zu den meisten integrativen Maßnahmen von den Betrieben im Land am stärksten in Anspruch genommen wurde. Der Anteil dieser Betriebe sank von 13% im Jahr 2002 auf 9%. Hingegen werden Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung Älterer nach wie vor kaum eingesetzt, wenngleich bei einigen davon ein marginaler Anstieg in der Nutzung zu beobachten ist. Dabei zeigen aktuelle Studien auch des IAW, dass solche Maßnahmen dabei helfen können, das Potenzial älterer Arbeitskräfte besser zu erschließen (siehe Kasten).

Betrachtet man die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung, so war jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr

2011 50 Jahre oder älter. Allerdings liegt der Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmer/innen unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben (25%), wodurch durchaus von einer unterdurchschnittlichen Partizipation älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an Weiterbildung gesprochen werden kann. Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer werden derzeit noch nicht alle zur Verfügung stehenden Hebel genutzt.

→ Der IAW-Kurzbericht 2/2012 „Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011“ von Olga Bohachova und Günther Klee kann von der IAW-Website [www.iaw.edu/](http://www.iaw.edu/) publikationen heruntergeladen werden.

Ansprechpartner:  
Günther Klee M.A.  
[guenther.klee@iaw.edu](mailto:guenther.klee@iaw.edu)

## Durch altersgemischte Teams bleiben Ältere länger in Arbeit

In Zeiten demografischer Alterung und potenziellem Fachkräftemangel gewinnt die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Da der Zufluss junger Arbeitsmarkteinsteiger nachlässt, richtet sich das Augenmerk der Unternehmen auf ihre bestehenden Belegschaften. Viele entwickeln Strategien, um das Potenzial älterer Arbeitnehmer zu erhalten und versuchen, diese länger zu binden. Dazu setzen Unternehmen eine Vielzahl von personalwirtschaftlichen Instrumenten ein, welche spezifisch auf diese Gruppe ausgerichtet sind. Diese Instrumente bestehen im Einsatz altersgemischter Teams, einer altersgerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes, verringerten Leistungsanforderungen, Altersteilzeitregelungen oder Weiterbildungsmaßnahmen.

In einer neuen Studie von Forschern des IAW, des Mannheimer ZEW und

der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit wird untersucht, ob diese Maßnahmen mit längerer individueller Beschäftigungsdauer im jeweiligen Betrieb einhergehen. Auf der Basis qualitativ hochwertiger Daten von Betrieben und ihren Beschäftigten werden altersspezifische Abgangsraten für Beschäftigte zwischen 40 und 65 Jahren geschätzt.

Die Schätzergebnisse zeigen, dass die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Betrieben mit altersgemischten Arbeitsteams signifikant länger andauert als in Betrieben, die dieses personalwirtschaftliche Instrument nicht nutzen. Offenbar können dadurch vorzeitige Beschäftigungsabgänge älterer Arbeitnehmer vermieden werden. Im Gegensatz dazu sind Beschäftigungsdauern in Betrieben, die Altersteilzeitregelungen anbieten, kürzer als in anderen Betrieben. Die anderen personalwirtschaftlichen Maßnahmen haben dagegen keinen

Einfluss auf die Beschäftigungsdauer älterer Arbeitnehmer. Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit konnten nicht auf ihre Wirksamkeit untersucht werden. Insgesamt stärken die Ergebnisse die Vermutung, dass die Betriebe es zumindest zum Teil in der Hand haben, ob sie mit älteren Arbeitskräften die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen können.

→ Das IAW-Diskussionspapier Nr. 89 „Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment“ von Bernhard Boockmann, Jan Fries und Christian Göbel kann kostenlos von der IAW-Website [www.iaw.edu/](http://www.iaw.edu/) publikationen heruntergeladen werden.

Ansprechpartner:  
Prof. Dr. Bernhard Boockmann,  
[bernhard.boockmann@iaw.edu](mailto:bernhard.boockmann@iaw.edu)

## Eine gute Reputation fördert Kooperationen, doch Zufallsfaktoren unterminieren die Wirkung der Reputation

In vielen Situationen wirtschaftlichen Handelns zeigt sich, dass Menschen miteinander kooperieren, anstatt dass jeder Einzelne strikt seinen eigenen Vorteil verfolgt. Eine wichtige Rolle spielen dabei Normen wie die Reziprozität – solange der Gegenpart einen dabei nicht im Stich lässt, ist man selbst auch bereit, ein gemeinsames Projekt und nicht ausschließlich die eigenen Interessen zu verfolgen. Wie weit diese Motivation reicht, wird in einer neuen Studie des IAW experimentell geprüft. Dabei werden in einer Laborsituation künstliche Handlungssituationen erzeugt, so dass alle irrelevanten Umstände ausgeblendet werden.

Im Fokus steht dabei die indirekte Reziprozität. Das bedeutet, dass in einer Kooperationsbeziehung freundliche Handlungen gegenüber einer dritten Partei als Anzeichen für Kooperationsbereitschaft gewertet werden. Dazu ist Information über das vorherige Verhalten der Partner

nötig. Durch den Aufbau von Reputation werden Partner, die kooperationsbereit sind, von solchen unterschieden, die nur den eigenen Vorteil verfolgen.

Bisherige experimentelle Studien bestätigen die Existenz von indirekter Reziprozität und der Relevanz von Reputation. Dabei wurde aber immer angenommen, dass der jeweilige Partner auch wirklich von der Kooperationsbereitschaft des betreffenden Akteurs profitiert hat. In Wirklichkeit hängt es aber oft vom Zufall ab, ob der gute Wille eines Kooperationspartners tatsächlich zu messbaren Vorteilen für die andere Seite führt. Deshalb wurde experimentell untersucht, inwieweit solche Zufälle die positiven Effekte des Reputationsmechanismus stören.

Die Studie kommt zu zwei Hauptergebnissen. Zum einen behindern die zufälligen Störfaktoren die Wirkung der Reputation gegenüber einer Situation,

in der kooperatives Verhalten immer zu einem gewinnbringenden Ergebnis führt. Zum anderen berücksichtigen die Teilnehmer des Experiments nur die Reputation ihrer Gegenspieler und nicht die Tatsache, ob ihre Kooperation in der Vergangenheit ihren Partnern tatsächlich genutzt hat. Insgesamt zeigt sich, dass der Wille zur Kooperation in realen Handlungssituationen vermutlich leicht durch die Intervention von Zufallsfaktoren unterminiert werden kann.

→ Das IAW-Diskussionspapier Nr. 88 „The Impact of Random Help on the Dynamics of Indirect Reciprocity“ kann kostenlos von der IAW-Website [www.iaw.edu/publikationen](http://www.iaw.edu/publikationen) heruntergeladen werden.

Ansprechpartnerin:  
Dr. Charlotte Klempt  
[charlotte.klempt@iaw.edu](mailto:charlotte.klempt@iaw.edu)

## KONFERENZEN

### Beiträge des IAW auf wichtigen nationalen und internationalen Konferenzen

22./23. August 2012

**52. Kongress der European Regional Science Association (ERSA), Bratislava**

„Are Firms in Business Groups More Productive? An empirical analysis based on German micro-level data with a special emphasis on the roles of regional and sectoral diversity“  
Andreas Koch / Elena Biewen (Deutsche Bundesbank)

„The Role of Employees for Post-Entry Firm Growth“  
Jochen Späth / Andreas Koch / Harald Strotmann (Hochschule Pforzheim)

29. August 2012

**66th European Meeting of the Econometric Society (ESEM), Malaga**

„Turning the Switch: An Evaluation of the Minimum Wage in the German Electrical Trade Using Repeated Natural Experiments“  
Bernhard Boockmann / Michael Neumann / Raimund Krumm / Pia Rattenhuber

9. - 12. September 2012

**Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Göttingen**

„Self-Employment, Educational Attainment and Employment Protection Legislation“  
Tobias Brändle / Florian Baumann (Universität Tübingen)

„Borrowing Locally, Operating Globally? Financing and Trading Patterns of Firms during the 2007/2008 Economic Crisis“  
Katja Neugebauer

„Collective Bargaining Agreements and Employment Growth“  
Tobias Brändle / Laszlo Goerke (Universität Trier)

„Turning the Switch: An Evaluation of the Minimum Wage in the German Electrical Trade Using Repeated Natural Experiments“  
Bernhard Boockmann / Michael Neumann / Raimund Krumm / Pia Rattenhuber

13. September 2012

**Economic Science Association European Conference 2012 (ESA), Köln**

„The impact of random help on the dynamics of indirect reciprocity“  
Charlotte Klempt

15. September 2012

**14. Jahrestagung der European Trade Study Group (ETSG), Leuven**

„Measuring and Classifying Determinants of Offshoring Tasks“  
Tobias Brändle / Andreas Koch

20. September 2012

**Annual Meeting of the European Association of Labour Economists (EALE), Universität Bonn**

„Self-Employment, Educational Attainment and Employment Protection Legislation“  
Tobias Brändle / Florian Baumann (Universität Tübingen)

## Mittelstandsbeauftragter der Landesregierung Peter Hofelich MdL zu Gast im IAW

Am 28. September 2012 besuchte Peter Hofelich MdL, der Beauftragte der Landesregierung Baden-Württembergs für Mittelstand und Handwerk, das IAW. An dem Informationsgespräch, in dem es um Fragen des Fach-

kräftemangels, der außerwirtschaftlichen Tätigkeit und der Finanzierung des Mittelstands ging, nahmen die beiden IAW-Geschäftsführer, Professor Dr. Bernhard Boockmann und Günther Klee, sowie Dr. Raimund Krumm teil.



(V.l.n.r.: Günther Klee (IAW-Geschäftsführer), Mittelstandsbeauftragter Peter Hofelich MdL, Prof. Dr. Bernhard Boockmann (IAW-Geschäftsführer), Dr. Raimund Krumm (IAW)).

## VORTRÄGE

**12.7.2012:** Jochen Späth / Andreas Koch / Martin Rosemann: „Soloselbständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit“, Vortrag auf der Konferenz „10 Jahre Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter“, Berlin.

**31.7.2012:** Tobias Brändle / Andreas Koch: „Measuring and Classifying Determinants of Offshoring Tasks“; Tobias Brändle: „Sickness Absence and Works Councils“; Jochen Späth: „The Contribution of Start-ups to the Rise of Marginal Employment“, Vorträge beim FZID/THE Doktorandenworkshop, Universität Hohenheim.

**30.8.2012:** Bernhard Boockmann: „Konjunkturpolitik auf Bundesländerebene: Das Beispiel Baden-Württemberg“, Klausurtagung, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg, Rastatt.

**17.9.2012:** Tobias Brändle / Andreas Koch: „Measuring and Classifying Determinants of Offshoring Tasks“, Vortrag beim SEEK Workshop: The Division of Tasks, Offshoring and the Competiveness of Europe's Knowledge Economy, ZEW Mannheim.

**18.9.2012:** Katja Neugebauer: „Changing Forces of Gravity. How the Crisis Affected Cross-Border Banking“, Vortrag beim 1. Workshop „Europe's Global Linkages

and the Impact of the Financial Crisis: Policies for Sustainable Trade, Capital Flows, and Migration“ im Sino-German Center for Research Promotion, Beijing.

**25.9.2012:** Bernhard Boockmann: „Potenziale für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg“, Impulsvortrag bei der Podiumsveranstaltung „Gute Wirtschaft – soziales Baden-Württemberg“, SPD-Kreisverband Tübingen.

**27.9.2012:** Bernhard Boockmann: „Ressourcenökonomischer Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg“, Vortrag auf dem Ressourceneffizienzkongress Baden-Württemberg, Karlsruhe.

## PERSONALIA



Dr. Kai Daniel Schmid

Zum 31. August 2012 beendete **Dr. Kai Daniel Schmid** seine zweijährige erfolgreiche Tätigkeit am IAW und wechselte an das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf. Er wirkte maßgeblich an dem Projekt „InfiniT – Eine informationelle Infrastruktur für das ‚E-Science Age‘ auf dem Weg zum ‚Remote-Access‘“ (Auftraggeber: BMBF) sowie am Projekt „Aktualisierung der Berichterstattung über die Verteilung von Einkommen und Vermögen“ (Auftraggeber: BMAS) mit.

Am 1. Oktober 2012 hat **Peter Eppinger** eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IAW angetreten. Er arbeitet im Forschungsschwerpunkt „Internationale Integration und regionale Entwicklung“ mit. Zuvor absolvierte er ein Masterstudium an der Ludwig-Maximilians-Universität München, das er mit einem Master in Economics abschloss.



Peter Eppinger

Auch in diesem Sommer wurde das IAW-Team wieder von vielen Praktikanten und Praktikantinnen sowie studentischen Hilfskräften unterstützt. Marisa Gold,

Henrike Junge, Birthe Langhinrichs, Micha Kaiser und Florian Ortmann absolvierten ein Praktikum. Neu am IAW sind Jane Dreyer, Elisabeth Gebhard, Patrick Maier, Lena Neuberg, Sebastian Schiefer und Angelika Storz; aufgehört haben Holger Langkabel, Lars Paulsen, Janina Hundenborn und Stefan Lorenz.

### Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.

Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen  
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99  
iaw@iaw.edu, <http://www.iaw.edu>

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann (Geschäftsführer).

Die IAW-News werden vorzugsweise per E-Mail versandt.