



# Bevölkerungsforschung Aktuell

Analysen und Informationen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Ausgabe 3 • 2016  
37. Jahrgang

*Liebe Leserinnen und Leser,*

*im Verlauf der letzten Jahrzehnte haben räumliche Mobilitätsprozesse in den modernen Industriegesellschaften erheblich an Bedeutung gewonnen. Die Verlagerung des Wohnorts für eine bestimmte Zeit bzw. tägliche oder wöchentliche Pendelstrecken gehören mittlerweile für viele Menschen zu ihrem Lebens- und Berufsalltag dazu. Dabei sind die Ursachen für diese Entwicklung vielfältig. So sind neben privaten Motiven meist berufliche Erfordernisse der Hauptgrund für ein mobiles Leben. Dahinter steckt vor allem eine immer stärker globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt, die auch in Zukunft einen steigenden Bedarf an räumlich flexiblen, weltweit einsetzbaren Beschäftigten im Ausland haben wird. Diese Auslandsentsendungen mit steigender Tendenz werden allerdings nicht nur von profitorientierten Unternehmen durchgeführt, sondern auch von Organisationen im Rahmen der Entwicklungs- und humanitären Hilfe. So hatte beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit im Jahr 2014 über 16.000 Beschäftigte in mehr als 130 Ländern im Einsatz.*

*Bei der Entwicklung des Mobilitätsgeschehens rückt immer stärker die Frage nach den Folgen für die Betroffenen und ihr soziales Lebensumfeld in den Fokus. So bestätigen sich mittlerweile zum Beispiel bei Fernpendlern die Annahmen, dass sie mit deutlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer geringeren Lebensqualität rechnen müssen. Wie ist nun die Situation für Beschäftigte, die aus beruflichen Gründen immer wieder ihren Arbeitsort für eine begrenzte Dauer wechseln müssen? Dieser Frage sind Stine Wai-  
bel, Heiko Rüger, Maria M. Bellinger und Herbert Fliege am Beispiel von Diplomaten des Auswärtigen Amtes nachgegangen, die als sogenannte Expatriates ins Ausland entsendet werden.*

Dr. Evelyn Grünheid,  
Forschungsdirektorin im BiB

## Welche Ziele hat Familienpolitik?

Die gesellschaftliche und politische Debatte über Ziele der Familienpolitik zeichnet sich vor allem durch Heterogenität aus. Fragt man drei Politiker unterschiedlicher Parteien, welche Ziele familienpolitische Maßnahmen anstreben sollten, so erhält man drei verschiedene Antworten. Ist eine höhere Geburtenrate ein Ziel oder die gezielte Förderung der Erwerbstätigkeit von Müttern? Soll es allein um das Wohl der Kinder gehen? Welche Rolle spielt eine stärkere Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen?

Der Beitrag gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Zielsetzungen und entwickelt eine Systematik als wichtige Voraussetzung für eine transparente Diskussion, die politische Durchsetzbarkeit von Reformen und die Analyse ihrer Wirkungen. Dabei wird deutlich, dass Familienpolitik eine Querschnittsaufgabe ist, die außer dem Familienministerium auch Schnittmengen mit anderen Ressorts aufweist. Darüber hinaus bietet die Vielfalt der Zielsetzungen auch Chancen – sowohl für Kinder und Eltern als auch für die gesamte Gesellschaft und die Wirtschaft. ➔ Seite 2



## Die Lebensqualität von Diplomaten: Hochmobilität als Gesundheitsrisiko?



Inwieweit sich ein hohes Maß an weltweiter Umzugsmobilität nachteilig auf die Lebenszufriedenheit und Gesundheit von Auslandsentsendeten (Expatriates) auswirkt, ist bislang kaum erforscht. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass im Zuge einer weiter voranschreitenden Globalisierung grenzüberschreitende

Aktivitäten sowohl im kommerziellen als auch im nicht-kommerziellen Sektor für die Beschäftigten zunehmen werden.

Am Beispiel der Gruppe von Diplomaten des Auswärtigen Amtes (AA) geht dieser Beitrag auf Grundlage einer Online-Erhebung der Frage nach, unter welchen Bedingungen hohe internationale Mobilität zu einer potenziellen Belastung für die Beschäftigten wird. Dazu wird auch untersucht, welche Faktoren vor negativen Folgen schützen. Die Resultate zeigen, dass die Beschäftigten des AA trotz ihrer Selektivität und vieler Privilegien eine geringere Lebensqualität als die zum Vergleich herangezogene deutsche Allgemeinbevölkerung bestätigen. ➔ Seite 10

## Interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung

Bislang gibt es keine Erkenntnisse darüber, wie hoch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung ist. Dieser Beitrag stellt zentrale Ergebnisse einer Befragung mit 24 Behörden vor, in der der Anteil, die soziodemografische Struktur sowie die Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund untersucht werden. Es zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung bei 14,8 Prozent liegt. Damit sind im Vergleich zum Anteil der abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert. ➔ Seite 19





Martin Bujard (BiB)

## Welche Ziele verfolgt die Familienpolitik?<sup>1</sup>

**In der gesellschaftlichen und politischen Debatte sind einzelne Ziele der Familienpolitik heftig umstritten. Auch in der Wissenschaft werden unterschiedliche Ziele genannt: Ist eine höhere Geburtenrate ein klares Ziel der Familienpolitik? Wie stark soll die Erwerbstätigkeit von Müttern gezielt gefördert werden, oder soll es allein um das Wohl der Kinder gehen? Der Beitrag fasst die verschiedenen Ziele von Familienpolitik zusammen. Dabei schafft er eine Systematik der verschiedenen Zielsetzungen – als wichtige Voraussetzung für eine transparente Diskussion, die politische Durchsetzbarkeit von Reformen und die Analyse ihrer Wirkungen.**

Welche Ziele verfolgt die Familienpolitik? Sollen vor allem mehr Kinder geboren werden? Geht es um mehr Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen? Es ist wichtig die Ziele klar zu benennen, auch um eine Diskussion darüber zu ermöglichen.

Welche Ziele verfolgt die Familienpolitik? Fragt man drei Politiker unterschiedlicher Parteien, erhält man drei verschiedene Antworten. Alle drei werden vermutlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nennen, jedoch nicht alle die Erwerbsquote von Müttern oder die Geburtenrate. Ähnlich heterogen werden die Antworten ausfallen, fragt man drei Journalisten oder Wissenschaftler. Es gibt keinen einheitlichen Zielkanon der Familienpolitik. Dafür gibt es vier strukturelle Gründe: Wandel der Familienstrukturen, politische Interessen, Schnittmengen zu anderen Politikfeldern und unterschiedliche Abstraktionsniveaus. Allerdings liegt im Zusammenspiel der Ziele ein Schlüssel zum Verständnis ihrer institutionellen Ausgestaltung, von familienpolitischen Reformen und ihrer Wirkungen.

### Wandel der Familienstrukturen

Die Familienpolitik verfolgt verschiedene Ziele, die sich von Nation zu Nation und von Epoche zu Epoche unterscheiden. Der historische Wandel der Familienstrukturen, insbesondere der vom Ein- zum Zweiverdienermodell und zur heutigen Vielfalt von Familienformen,

führt zu unterschiedlichen Zielen der Familienpolitik. Dies lässt sich an einem Beispiel verdeutlichen: In den 1950er-Jahren kamen fast alle Kinder in Ehen zur Welt; es dominierte das Einverdienermodell, bei dem der Mann für das Geldverdienen und die Frau für den Haushalt sowie das Aufziehen der Kinder zuständig war. Vor diesem Hintergrund erscheint das damalige Ziel einer Stärkung der Institution Ehe sinnvoll. Anfang des 21. Jahrhunderts dagegen ist das Zweiverdienermodell prägend, wonach sich Mütter und Väter jeweils an Erwerbsarbeit und Fürsorge der Kinder beteiligen wollen. Die Leitbilder junger Mütter und Väter sind heute völlig anders und erfordern eine stärkere Orientierung an Zielen wie Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Politische Interessen

Nicht alle Ziele werden als gleich wichtig für die Familienpolitik eingeschätzt. Zudem unterscheiden sich die Ziele teilweise zwischen verschiedenen politischen Akteuren, was auf Unterschiede im Hinblick auf den Reflexionsgrad, auf familienpolitische Vorstellungen oder politische Interessen zurückzuführen ist. Offensichtlich ist das bei Lobbygruppen: So unterscheiden sich die familienpolitischen Ziele der Arbeitgeberverbände von denen der Familienverbände.

Die internationale Wohlfahrtsstaatsforschung reflektiert einen Wandel der familienpolitischen Ziele, der zu einer Aufwertung dieses Politikfeldes geführt hat (Esping-Andersen 2002; Castles 2004). Esping-Andersen (2003) fordert einen neuen Wohlfahrtsstaat, der Investitionen in Kinder in den Mittelpunkt stellt. Der Ausbau qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Kernforderungen. In diesem Kontext werden neben frühkindlicher Bildung auch die Geburtenentwicklung (Castles 2004) und die Gleichstellung (Esping-Andersen 2009) als Ziele wohlfahrtsstaatlicher Reformen thematisiert. Hintergrund dieses Diskurses sind Erfahrungen aus dem internationalen Vergleich, wonach Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenentwicklung seit den 1980er Jahren einen positiven Zusammenhang aufweisen (Ahn/Mira 2002), wofür die Familienpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entscheidend war (Bujard 2011). Insbesondere die Fami-

<sup>1</sup> Der Beitrag basiert zu einem wesentlichen Teil auf einem bereits veröffentlichten Text des Autors bei der Bundeszentrale für politische Bildung unter <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/194572/ziele-der-familienpolitik>.



lienpolitik der nordeuropäischen Länder (Ostner/Schmitt 2008) wurde teilweise als Vorbild für Deutschland diskutiert (Deutscher Bundestag 2006).

### Schnittmengen zu anderen Politikfeldern

Welche Ziele sich mit familienpolitischen Maßnahmen verfolgen lassen, hängt auch davon ab, ob Familienpolitik eng oder im weiteren Sinne definiert wird. Familienpolitik ist eine Querschnittsaufgabe, woraus sich zahlreiche Schnittmengen der Familienpolitik mit anderen Politikfeldern ergeben, also mehrere Ressorts neben dem Familienministerium familienrelevant sind. Ein Beispiel ist die Bildungspolitik: Kitas und Ganztagschulen sind für die Familienpolitik zentral, da sie sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken. Gleichzeitig sind diese Betreuungsangebote wichtige Elemente der Bildungspolitik. Diese Schnittmenge manifestiert sich in den Zuständigkeiten der Bundesministerien und der interministeriellen Koordination ebenso wie in den Zielen, die sich in den Gesetzesbegründungen und der medialen Kommunikation von Politikern wiederfinden.

### Allgemeine und konkrete Ziele

Ein weiterer Grund für die Heterogenität familienpolitischer Ziele liegt nicht an inhaltlichen Unterschieden, sondern am unterschiedlichen Abstraktionsniveau: Es gibt allgemeine Ziele wie Wohlbefinden, Wahlfreiheit, Partnerschaftlichkeit oder Lastenausgleich und konkrete Ziele, die sich anhand von bestimmten Indikatoren messen lassen. Beispielsweise lässt sich das eher allgemeine Ziel, das Wohlbefinden der Kinder zu fördern, anhand konkreter Indikatoren wie Einkommenssituation der Familie, Gesundheit oder Bildung messen.

Die aufgezeigte Heterogenität familienpolitischer Ziele erschwert die politische Durchsetzbarkeit und die Kommunikation sowie politische Verständigung darüber immens. Auch aus wissenschaftlicher Perspektive besteht hier Nachholbedarf. Denn im Hinblick auf die Ziele der Familienpolitik ist eine Forschungslücke zu konstatieren. Im Folgenden wird versucht, die Ziele systematisch zu ordnen.

### Wandel der familienpolitischen Ziele in der deutschen Politik

Der besondere Schutz der Familie und Ehe ist im Grundgesetz verankert. Artikel 6, Absatz 1 besagt: „Ehe

und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung.“ Im vierten Absatz wird der besondere Schutz von Müttern ergänzt: „Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.“

Mit der Gründung des Familienministeriums 1953 in der BRD als „Ministerium für Familienfragen“ verbanden sich folgende Ziele: die ökonomische Sicherung von und Wohnraum für (v.a. Mehrkind-)Familien, der Schutz überbeanspruchter Mütter (auch vor der Notwendigkeit einer Berufstätigkeit), die Stärkung der Institution Familie u.a. gegenüber zunehmenden Scheidungen und die Stabilisierung der Geburtenrate. Die beiden letztgenannten Ziele waren parteipolitisch umstritten (vgl. Deutscher Bundestag 1954).

Während die Motive der ökonomischen Sicherung bzw. des Familienlastenausgleichs und des Schutzes von Müttern und Kindern kontinuierlich in der Familienpolitik der Bundesrepublik bis heute eine wichtige Rolle spielen, gibt es zugleich auch erhebliche Diskontinuitäten (Gerlach 2010). Drei Prozesse haben den Wandel der Ziele geprägt: Die Entwicklung vom Ein- zum Zweiverdienermodell hat dazu geführt, dass das familienrestaurative Ziel von den Zielen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgelöst wurde – parteipolitisch wurde dieser Wandel unterschiedlich schnell vollzogen. Der zweite Prozess hatte zur Folge, dass gesellschaftliche und ökonomische Effekte von Familienpolitik stärker wahrgenommen wurden. Entscheidend hierfür war der Humankapitaldiskurs, der wissenschaftlich in den 1970er-Jahren begann und durch den Fünften Familienbericht (1994) in der deutschen Politik popularisiert wurde. Dazu beigetragen hat auch die Argumentation der nachhaltigen Familienpolitik im Siebten Familienbericht (2006). Mit dem dritten Prozess verbreitete sich ab Ende der 1990er-Jahre die Erkenntnis, dass zwischen höherer Frauenerwerbstätigkeit und höherer Geburtenrate kein Zielkonflikt besteht, wie zuvor angenommen. Denn inzwischen war in jenen Industrieländern, in denen die Geburtenrate relativ hoch war, auch die Frauenerwerbsquote vergleichsweise hoch. Dieser aufgelöste Zielkonflikt und der Humankapitaldiskurs haben den Weg zum Paradigmenwechsel der familienpolitischen Ziele unter Ministerin Renate Schmidt geebnet. Sie setzte demografische und arbeitsmarktpolitische Ziele explizit auf die familienpolitische Agenda (Ristau 2005, kritisch Leit-



ner 2008), wodurch die Familienpolitik starke Verbündete bei Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftspolitikern fand. Die Kommunikation dieser neuen Ziele war eine Voraussetzung für die politische Durchsetzung der großen familienpolitischen Reformen der Nuller Jahre: den Ausbau der Kinderbetreuung und das Elterngeld.

### Die wesentlichen Ziele der Familienpolitik

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nennt im Jahr 2012 als „wesentliche Ziele“:

1. „die wirtschaftliche Stabilität und soziale Teilhabe der Familien,
2. die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
3. das Wohlergehen und die Förderung der Kinder und
4. die Verwirklichung von Kinderwünschen (BMFSFJ 2012: S. 41, ähnlich: BMFSFJ 2013: S. 2)“

Diese vier wesentlichen Ziele haben sich bis heute nicht verändert und sind damit auch die aktuellen Ziele der Familienpolitik. Sie waren auch Grundlage für die Gesamtevaluation familienpolitischer Leistungen und haben dadurch an Verbindlichkeit gewonnen. Diese Evaluation wurde vom BMFSFJ gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen initiiert und von 2009 bis 2013 von mehreren Wirtschaftsinstituten durchgeführt. Dabei wurden in elf Modulen nicht nur Effekte einzelner familienpolitischer Maßnahmen auf diese vier Ziele untersucht, sondern auch Akzeptanzanalysen bezüglich einzelner Maßnahmen vorgenommen sowie Schnittstellen im Sozial-, Steuer- und Unterhaltsrecht untersucht (BMFSFJ 2013).

Die Inhaltsanalyse der parlamentarischen Dokumente zur Genese des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (das BEEG aus dem Jahr 2006) hat fünf Ziele des Elterngeldes identifiziert, die sich auch im medialen Diskurs zwischen 2004 und 2012 nachweisen lassen:

1. „Einkommen in der Familiengründungsphase sichern;
2. Zeit und Schonraum im 1. Jahr ermöglichen;
3. Steigende Erwerbsbeteiligung von Müttern fördern;
4. Gleichstellung: Steigende Fürsorgebeteiligung von Vätern fördern;
5. Fertilität: Familiengründung erleichtern (Bujard 2013: S. 140)“.

Auf den ersten Blick irritiert die unterschiedliche Anzahl von Zielen, was sich aber auch in vielen anderen Beispielen bei politischen Zielnennungen nachweisen lässt.

Vergleicht man die beiden genannten Zielsetzungen, so zeigt sich, dass nur das arbeitsmarktpolitische Ziel beim Elterngeld zusätzlich genannt wird. Die anderen vier Ziele entsprechen einander, wobei die vom Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) 2012 genannten allgemeineren Ziele beim Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz um das präzisiert sind, was das Elterngeld leisten kann. Zum Beispiel, dass das allgemeine Ziel der wirtschaftlichen Stabilität beim Elterngeld konkret durch die Einkommenssicherung in der Familiengründungsphase umgesetzt wird. Oder, dass das allgemeine Ziel des Wohlergehens von Kindern durch den Aspekt der Zeit mit den Eltern im ersten Jahr unterstützt wird.

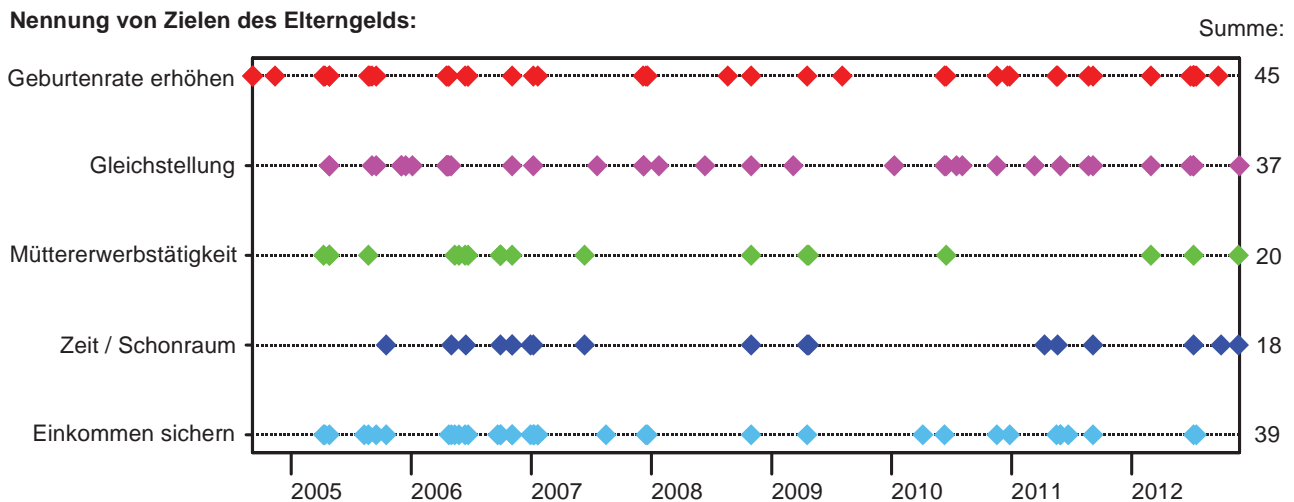
Das demografische Ziel ist politisch weiterhin umstritten und tabuisiert. Entsprechend wird es manchmal explizit genannt („mehr Geburten“), manchmal verklausuliert („Kinderwünsche verwirklichen“) und manchmal gar nicht als Ziel aufgefasst. Als Bundesfamilienministerin hat Renate Schmidt (2003; 2004) einen Tabubruch vollzogen und die Geburtenentwicklung explizit als Ziel definiert. Die arbeitsmarkt-, gleichstellungs- und bildungspolitischen Ziele werden in der Regel nicht als genuin familienpolitische Ziele wahrgenommen. Bei einzelnen Maßnahmen, wie im Beispiel des Elterngeldes, werden sie genannt, um die positiven Effekte auf andere Politikfelder zu kommunizieren, was die politische Unterstützung und Durchsetzbarkeit stärkt. Diese Ziele waren für die politische Durchsetzbarkeit des Elterngeldes und der Kinderbetreuung zentral – in Kombination mit akteurspezifischen, parteipolitischen und institutionellen Faktoren (Blome 2014; Henninger/von Wahl 2010; Seelaib-Kaiser 2010).

### Ziele in den Medien

In den Medien werden ähnliche Ziele aufgegriffen, wenn es darum geht, familienpolitische Reformen zu diskutieren oder die Familienpolitik insgesamt zu bewerten. Allerdings kann sich die Gewichtung der Ziele unterscheiden. Eine Analyse von Zeitungsartikeln zum Elterngeld zwischen 2004 und 2012 zeigt, dass die Geburtenentwicklung am häufigsten als Ziel genannt wurde (Abb. 1). Allerdings wurden auch die anderen Ziele des Elterngeldes regelmäßig thematisiert. Bemerkenswert sind die Befunde der multivariaten Valenzanalyse: Demnach waren die Zeitungsartikel umso positiver gegenüber dem Elterngeld, je mehr Ziele in einem Beitrag angesprochen



Abb. 1: Frequenzanalyse von Zielnennungen in Zeitungsartikeln zum Elterngeld



Quelle: Bujard 2013: S. 143.

wurden (Bujard 2013: S. 147). Die in den Medien thematisierten Ziele sind jedoch auch von wissenschaftlichen und politischen Diskursen geprägt – und umgekehrt.

#### Welche Ziele werden in der Wissenschaft genannt?

Auch in der Wissenschaft werden die Ziele der Familienpolitik diskutiert und Zielsystematiken entwickelt. Beispielsweise findet Kaufmann (2002) in einer international und historisch breiten Analyse acht verschiedene Ziele bzw. Motive der Familienpolitik:

- das Ziel, die Institution Familie als eigenen Wert zu schützen (was sich oft auf traditionelle Familienformen beschränkt);
- die Erhöhung der Geburtenrate;
- eugenische Ziele, sprich Einflussnahme auf die Erbanlagen (vor allem erste Hälfte des 20. Jahrhunderts);
- wirtschaftliche Ziele (Humankapital ausbilden);
- gesellschaftliche Ziele (Sicherung von Familie als Träger der Gesellschaft);
- sozialpolitische Ziele (Armutreduzierung und Lastenausgleich);
- frauenpolitische Ziele (Gleichstellung) und
- kindliches Wohlbefinden.

Nur drei der acht von Kaufmann identifizierten historischen Ziele adressieren Eltern oder Kinder direkt, während die anderen Ziele Familien teilweise instrumentalisieren.

Anders sieht es bei der Akademiegruppe „Zukunft mit Kindern“ aus, die von den beiden großen deutschen Akademien der Wissenschaften Leopoldina und der Berlin-Brandenburgischen getragen wird. Diese hat in ihren Empfehlungen das „kindliche und elterliche Wohlbefinden als primäres familienpolitisches Ziel“ genannt (Akademiegruppe Zukunft mit Kindern 2012: S. 37). Dabei werden gesellschaftliche Ziele wie der „Anstieg der Geburtenzahl, die Förderung spezifischer Familienmodelle, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern oder eine Steuerung von Migrations- und Arbeitsmarktentwicklung“ identifiziert, die jedoch hierarchisch als nachgeordnete Ziele von Familienpolitik eingeordnet werden.

Das Ziel des Wohlbefindens von Kindern und Eltern macht vor allem deutlich, wer im Mittelpunkt der Familienpolitik steht, inhaltlich bedarf es jedoch einer tiefgehenden Ausarbeitung. Eine entsprechende sozialwissenschaftliche Konzeption des kindlichen Wohlbefindens haben Bradshaw et al. (2006) entwickelt. Diese Konzeption wurde in mehreren UNICEF-Studien (Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen) empirisch im internationalen Vergleich angewendet und dadurch auch popularisiert (u.a. Bertram 2008). Sie umfasst die sechs Dimensionen, also gewissermaßen Teilziele der Familienpolitik: (1) materielles Wohlbefinden, (2) Gesundheit und Sicherheit, (3) Bildung, (4) Beziehungen zu Gleichaltrigen und zu Familie, (5) Verhalten und Risiken sowie (6) das subjektive Wohlbefinden.



Ein Vorteil dieser Konzeption ist, dass sich die einzelnen Dimensionen messen und vergleichen lassen. Beispielsweise sind die skandinavischen Länder beim materiellen Wohlbefinden im Ländervergleich gut, in der Dimension Beziehungen und Zeit mit der Familie jedoch nur im Mittelfeld. Polen dagegen ist bei den Dimensionen Bildung und Risikoverhalten sehr gut, materiell und gesundheitlich geht es den Kindern dort jedoch deutlich schlechter als in vielen anderen Industrieländern. Durch derartige Länder- oder Bundesländervergleiche lassen sich diejenigen Ziele identifizieren, deren familienpolitisches Verbesserungspotenzial groß ist.

### Das kindliche Wohlbefinden als Ankerpunkt

Bezüglich des elterlichen Wohlbefindens haben Bertam und Spieß (2011) eine entsprechende Konzeption mit sieben Dimensionen entwickelt. Darin sind die fünf Bereiche materielles Wohlbefinden, Gesundheit, Bildung, Beziehungen und subjektives Wohlbefinden in ähnlicher Weise beim kindlichen und beim elterlichen Wohlbefinden enthalten. Dazu kommt die Einschätzung der familienpolitischen Entwicklungen und der Erwerbstätigkeit. Diesen jeweiligen Dimensionen des kindlichen und elterlichen Wohlbefindens, die als Teilziele der Familienpolitik interpretierbar sind, kann man die vielfältigen familienpolitischen Leistungen von Zeit, Geld und Infrastruktur gut zuordnen.

Eine Zielkonzeption ist durch eine Arbeitsgruppe von Personen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung entstanden (Schneider et al. 2013). Dabei steht Lebensqualität, die als Synonym zum kindlichen und elterlichen Wohlbefinden interpretiert werden kann, im Mittelpunkt. Diese Lebensqualität gründet auf den drei Säulen wirtschaftliche Stabilität, Chancengleichheit und Wahlfreiheit.

Die **Chancengleichheit** bezieht sich dabei auf Abstammung, Geschlecht und Lebensform. Das bedeutet, dass Chancengleichheit die Förderung der Lebenschancen von Kindern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, die Gleichstellung der Geschlechter und die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensformen umfasst. Diese Konzeption verdeutlicht, dass es für bestimmte Bevölkerungsgruppen spezifischer Maßnahmen bedarf, um Chancengleichheit und damit eine Verbesserung der Lebensqualität herzustellen. Auch mit den Zielen der **wirtschaftlichen**

**Stabilität** und der **Wahlfreiheit** ist eine politische Handlungsorientierung verknüpft. Wahlfreiheit setzt die Beseitigung von Strukturen voraus, die diese einschränken. Das Ziel höherer Geburtenraten ist explizit erwähnt. Dahinter steht die Annahme, dass sich die familienpolitischen Ziele Fertilität und Lebensqualität wechselseitig beeinflussen. Die Wechselseitigkeit ist zu betonen: Zum einen erwarten die Autoren, dass eine erhöhte Lebensqualität von Familien auch zu positiven Effekten auf die Geburtenrate führt. Zum anderen, dass die Entscheidung für Kinder zur Lebensqualität von Paaren beiträgt. Damit ist nicht gemeint, dass alle Menschen den Lebensentwurf der Elternschaft leben sollen. Vielmehr ist gemeint, dass ungewollte Kinderlosigkeit – beispielsweise die hohe Kinderlosigkeit von Akademikerinnen – zu einem Teil auch auf strukturelle Einschränkungen der Wahlfreiheit zurückzuführen ist und so die Lebensqualität in erheblicher Weise negativ beeinflusst.

### Systematik der familienpolitischen Ziele in der Wissenschaft

Im Folgenden wird versucht, alle bisher genannten Ziele zu ordnen und zu systematisieren (siehe Tabelle 1). Zunächst unterscheiden sich die Adressaten der Ziele, also wer von der Familienpolitik profitiert. Es sind Kinder, Eltern, Wirtschaft und Gesellschaft. Zudem unterscheidet sich das Abstraktionsniveau zwischen allgemeinen Zielen, wichtigen Prinzipien und konkreten Zielen, die sich anhand von Indikatoren messen lassen.

Wie ist diese Systematik zu verstehen? Bezüglich der Kinder ist das allgemeine Ziel der Familienpolitik, ihr Wohlbefinden zu sichern und zu fördern. Wichtige Prinzipien sind dabei der Schutz und die Förderung von Kindern sowie die Chancengleichheit. Konkret lässt sich das übergreifende Ziel Wohlbefinden durch einige Teilziele differenzieren. Dazu gehören die materielle Sicherung, gemeinsame Zeit in der Familie, Bildung, Gesundheit, weniger riskante Verhaltensmuster und ein kindgerechtes Wohnumfeld. Diese Ziele lassen sich jeweils anhand mehrerer Indikatoren messen. Für die Adressaten Eltern, Wirtschaft und Gesellschaft lassen sich allgemeine und konkrete Ziele sowie wichtige Prinzipien in ähnlicher Weise wie bei den Kindern differenzieren (siehe Tabelle 1).

Die Ziele bezüglich der Kinder sind gleichzeitig meistens auch Ziele ihrer Eltern, da ihr Wohlbefinden auch positiv auf das der Eltern wirkt – und umgekehrt. Gene-



Tabelle 1: Ziele, Prinzipien und Adressaten von Familienpolitik

	Kinder	Eltern	Wirtschaft und Gesellschaft
<b>Allgemeine Ziele</b>	Wohlbefinden Kinder	Wohlbefinden Eltern	Humankapital Gleichstellung
<b>Wichtige Prinzipien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancengleichheit</li> <li>• Schutz</li> <li>• Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarkeit Beruf/Familie</li> <li>• Wahlfreiheit</li> <li>• Lastenausgleich</li> <li>• Teilhabe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnerschaftlichkeit</li> <li>• Nachhaltigkeit</li> <li>• Reproduktionsfunktion von Familie anerkennen</li> </ul>
<b>Konkrete Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materielle Sicherung</li> <li>• Zeit mit Eltern</li> <li>• Bildung</li> <li>• Gesundheit</li> <li>• Risikoaverses Verhalten</li> <li>• Kindgerechtes Wohnumfeld</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materielle Sicherung</li> <li>• Zeit mit Kindern M/F; Netzwerke</li> <li>• Inklusion Arbeitsmarkt M/F</li> <li>• Gesundheit</li> <li>• Erziehungskompetenz</li> <li>• Kinderwunsch erfüllt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburten erhöhen</li> <li>• Müttererwerbstätigkeit erhöhen</li> <li>• Bildung von Kindern</li> <li>• Institution Ehe stärken</li> <li>• Gleichstellung</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung. Anmerkung: M/F steht für Männer/Frauen.

rell ergänzen sich viele dieser Ziele bzw. beeinflussen sich wechselseitig. Die Ziele lassen sich nach bestimmten Bevölkerungs- und Altersgruppen differenziert analysieren, wodurch sich ein umfassendes Bild familienpolitischer Wirkungen messen lässt. Freilich lassen sich die jeweiligen Punkte nicht nur auf familienpolitischen Einfluss zurückführen. Auch müssten in weiterführenden Abhandlungen die Großeltern und die Pflege thematisiert werden. Die konkreten Ziele bezüglich Kinder und Eltern bauen auf den Konzepten von Bradshaw et al. (2006) sowie Bertram und Spieß (2011) auf, jedoch mit Modifikationen. Beim kindlichen Wohlbefinden wurde das Ziel kindgerechtes Wohnumfeld ergänzt, beim elterlichen wurden Erziehungskompetenz und die Erfüllung des individuellen Kinderwunsches ergänzt.

#### Chancen durch die Vielfalt der Zielsetzungen

Die familienpolitischen Ziele sind vielfältig: Sie unterscheiden sich je nach Akteur und überschneiden sich mit Zielen anderer Politikfelder wie Wirtschafts-, Bildungs-, Gleichstellungs- und Sozialpolitik. Von familienpolitischen Maßnahmen können Kinder und Eltern profitieren, aber auch die gesamte Gesellschaft und die Wirtschaft.

Aber es gibt auch Zielkonflikte. Zum Beispiel jener, der zwischen der Sicherung der Institution Ehe und der Gleichstellung dann auftritt, wenn ehebezogene Leistungen wie das Ehegattensplitting Anreize implizieren, die der ökonomischen Unabhängigkeit von Ehefrauen entgegenwirken. Ein weiterer elementarer Widerspruch besteht zwischen den Interessen der Wirtschaft und der Familien, wenn es um Zeitsouveränität und Zeitverwendung geht. Arbeitgeber haben naturgemäß ein Interesse, dass die gut ausgebildeten Mütter und Väter möglichst Vollzeit arbeiten und möglichst kurz Elternzeit nehmen. Dieser Zielkonflikt sollte – auch angesichts der Interessenübereinstimmung bei der prinzipiellen Einbindung von Müttern am Arbeitsmarkt – nicht übersehen werden. Die Reaktionen der Arbeitgeber auf Vorschläge von Familienministerin Manuela Schwesig zu einer reduzierten Arbeitszeit von Eltern kleiner Kinder verdeutlichen dies. Insofern ist bei den familienpolitischen Zielen eine Hierarchie notwendig, um bei möglichen Zielkonflikten eine Instrumentalisierung von Familien durch demografische oder arbeitsmarktpolitische Ziele zu verhindern.

Strukturell ist die Zielstruktur der Familienpolitik überwiegend komplementär. Die Einführung des Elterngeldes



ist ein gutes Beispiel dafür, dass eine familienpolitische Maßnahme mehrere Ziele gleichzeitig verfolgen kann. Dadurch entstehen vielfältige Chancen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien, da neuartige Interessenkoalitionen zwischen Arbeitgebern und Frauenpolitikern sowie zwischen progressiven und konservativen Politikern entstehen können. Das ist ein Grund, warum der Stellenwert der Familienpolitik in den vergangenen Jahren immens gestiegen ist.

### Literatur

- Ahn, Namkee; Mira, Pedro (2002): A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries. *Journal of Population Economics* 15, S. 667–682.
- Akademiegruppe Zukunft mit Kindern (2012): Zukunft mit Kindern; [http://www.zukunft-mit-kindern.eu/sites/default/files/file\\_upload/BBAW\\_Broschue\\_Zukunft-mit-Kindern\\_PDF\\_1a.pdf](http://www.zukunft-mit-kindern.eu/sites/default/files/file_upload/BBAW_Broschue_Zukunft-mit-Kindern_PDF_1a.pdf)
- Bertram, Hans (Hrsg.) (2008): *Mittelmaß für Kinder. Der UNICEF-Bericht zur Lage der Kinder in Deutschland*, München: Beck.
- Bertram, Hans; Bujard, Martin (2012): Zur Zukunft der Familienpolitik, in: *ibid.* (Hrsg.): *Zeit, Geld, Infrastruktur – zur Zukunft der Familienpolitik. Soziale Welt, Sonderband 19*, S. 3–24.
- Bertram, Hans; Spieß, C. Katharina (2011): *Fragt die Eltern! Ravensburger Elternsurvey Elterliches Wohlbefinden in Deutschland*. Baden-Baden: Nomos.
- Blome, Agnes (2014): Politischer Wettbewerb und rapide Wechsel in der Familienpolitik. In: Rüb, Friedbert W. (Hrsg.): *Rapide Politikwechsel in der Bundesrepublik. Zeitschrift für Politik, Sonderband 6*. Baden-Baden: Nomos, S. 153–180.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012): *Familienreport 2011*. Berlin; <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienreport-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2013): *Politischer Bericht zur Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen*. Berlin; <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienbezogene-leistungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Bradshaw, Jonathan; Hoelscher, Petra; Richardson, Dominic (2006): *Comparing Child Well-Being in OECD Countries: Concepts and Methods*, UNICEF Innocenti Working Paper, IWP 2006-03
- Bujard, Martin (2011): *Geburtenrückgang und Familienpolitik*. Baden-Baden: Nomos.
- Bujard, Martin (2013): Die fünf Ziele des Elterngelds im Spannungsfeld von Politik, Medien und Wissenschaft, in: *Zeitschrift für Familienforschung* 25 (2), S. 132–153; <http://www.bib-demografie.de/elterngeld2013>
- Castles, Francis G. (2004): *The Future of the Welfare State. Crisis Myths and Crisis Realities*. Oxford: University Press.
- Deutscher Bundestag (1954): *Plenarprotokoll Nr.: 02/25 vom 09.04.1954*, S. 1022–1025.
- Deutscher Bundestag (2006): *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik*. Drucksache 16/1360.
- Esping-Andersen, Gøsta (2003): *Why we need a New Welfare State*. Oxford: University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2009): *The incomplete revolution*. Cambridge: Polity Press.
- Gerlach, Irene (2010): *Familienpolitik. 2. Auflage*. Wiesbaden: Springer VS.
- Henninger, Annette; von Wahl, Angelika (2010): Das Umspielen von Veto-Spielern. In: Egle, Christoph; Zohlnhöfer, Reimut (Hrsg.): *Die zweite Große Koalition. Eine Bilanz der Regierung Merkel 2005-2009*. Wiesbaden: Springer VS, S. 361–379.
- Kaufmann, Franz-Xaver (2002): *Politics and Policies towards the Family in Europe: A Framework and an Inquiry into their Differences and Convergences*, in: Kaufmann, Franz-Xaver et al.: *Family Life and Family Policies in Europe*, Oxford: University Press, S. 419–490.
- Leitner, Sigrid (2008): *Ökonomische Funktionalität der Familienpolitik oder familienpolitische Funktionalisierung der Ökonomie?* In: Evers, Adalbert; Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 67–82.
- Ostner, Ilona; Schmitt, Christoph (Eds.) (2008): *Family Policies in the Context of Family Change. The Nordic Countries in Comparative Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag.





- Ristau, Malte (2005): Der ökonomische Charme der Familie, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 23-24/2005, S. 16–23; <http://www.bpb.de/apuz/29003/der-oekonomische-charme-der-familie?p=all>
- Schmidt, Renate (2003): Rede auf dem SPD-Parteitag in Bochum am 19.11.2003. [http://www.pressrelations.de/new/standard/result\\_main.cfm?pfach=1&n\\_firma\\_nr\\_=108645&sektor=pm&detail=1&r=140064&sid=&aktion=jour\\_pm&quelle=0&profisucheZugegriffen:](http://www.pressrelations.de/new/standard/result_main.cfm?pfach=1&n_firma_nr_=108645&sektor=pm&detail=1&r=140064&sid=&aktion=jour_pm&quelle=0&profisucheZugegriffen:) 28. März 2016.
- Schmidt, Renate (2004): Interview mit Renate Schmidt. *Die Zeit* vom 23.9.2004.
- Schneider, Norbert F.; Bujard, Martin; Henry-Huthmacher, Christine; Mayer, Tilman; Possinger, Johanna; Speich, Mark (2013): *Moderne Familien – neue Politik: Ziele, Strategien und Handlungsebenen einer nachhaltigen Familienpolitik*. Berlin: BMFSFJ.
- Seeleib-Kaiser, Martin (2010): Socio-economic change, party competition and intra-party conflict: The family policy of the grand coalition. In: *German Politics* 19, S. 416–428.



Stine Waibel, Heiko Rüger (beide BiB), Maria M. Bellinger<sup>2</sup>, Herbert Fliege<sup>2</sup>

## Die Lebensqualität von Diplomaten: Hochmobilität als Gesundheitsrisiko?<sup>1</sup>

**Der Bedarf an Arbeitnehmern, die über die gesamte Dauer ihrer Berufslaufbahn international mobil sind, nimmt im Zuge einer sich verstärkenden internationalen Zusammenarbeit immer mehr zu. Ob ein hohes Maß an weltweiter Umzugsmobilität sich nachteilig auf Lebenszufriedenheit und Gesundheit auswirkt, ist bislang jedoch kaum erforscht. Am Beispiel der Beschäftigten im Auswärtigen Amt (AA) wird dieser Frage nachgegangen. Auf Basis einer Online-Erhebung untersuchen wir, unter welchen Bedingungen hohe internationale Mobilität zu einer potenziellen Belastung für die Beschäftigten wird und welche Faktoren vor negativen Folgen schützen.**

**Wir stoßen auf den überraschenden Befund, dass die Beschäftigten im AA trotz ihrer gesundheitlichen und sozialen Selektivität und vieler Privilegien im Vergleich zur in Deutschland lebenden Allgemeinbevölkerung eine geringere Lebensqualität berichten. Gleichzeitig können wir nachweisen, dass eine hohe mobilitätsbezogene Belastungswahrnehmung die individuelle Lebensqualität der Bediensteten erheblich einschränkt. Innerhalb der untersuchten Gruppe gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Hochmobilität führt daher nicht per se zu einer niedrigeren Lebensqualität, insbesondere dann nicht, wenn die AA-Mitarbeiter über Kompetenzen und Ressourcen verfügen, die positiv zur Mobilitätsbewältigung beitragen.**

**Zur Sicherung einer zufriedenen und leistungsfähigen Arbeitnehmerschaft müssen daher alle Organisationen, die Personen regelmäßig ins Ausland entsenden, Maßnahmen ergreifen, die auf individuelle Bedürfnislagen und Belastungswahrnehmungen zugeschnitten sind.**

Mit Fortschreiten der Globalisierung und der globalen Verflechtungen nehmen die grenzüberschreitenden Aktivitäten sowohl im kommerziellen wie nicht-kommerziellen Sektor zu (z.B. Globalisierungsindex von Raab et al. 2008). Die Förderung und Steuerung weltweiter Mitarbeitermobilität und ihre Einbindung in die Gestaltung von Strukturen und Prozessen gewinnt in dem Zusammenhang strategische Bedeutung für global operierende Organisationen (Stahl und Björkman 2006). Vor diesem Hintergrund sind Internationales Personalmanagement (vgl. Tung 1984) und Management von Expatriates (Auslandsentsendete) (vgl. Brewster 1991) spätestens seit den 1980er Jahren ins Blickfeld von Fachwelt und betrieblicher Praxis gerückt. Hier steht vor allem die Frage im Fokus, wie konflikthafte Situationen im Ausland vermieden werden können, die entstehen, wenn Expatriates sich nur schwer an die ungewohnten Arbeitsbedingungen und eine neue soziokulturelle Umwelt anpassen.

Obwohl mit einer Vielzahl von Mobilitäts- oder Pendelarrangements Alternativen zu klassischen, mehrjährigen Auslandseinsätzen bestehen (man denke an Vielfliegerprogramme, internationale Geschäftsreisen oder „Eurocommuting“ (vgl. Collings et al. 2007) besitzt die klassische Personalmobilität nach wie vor eine Schlüsselrolle im Rahmen des Wissens- und Technologietransfers und der Entwicklung internationaler Unternehmenstätigkeit (z.B. Ahlvik et al. 2016). Eine Herausforderung für viele Arbeitgeber besteht jedoch darin, qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die bereit sind, im Laufe ihrer beruflichen Karriere (wiederholt) für einen längeren Zeitraum im Ausland zu leben, zu gewinnen und in der Organisation zu halten (Barzantny et al. 2008). Eingeschränkte Bereitschaft zu mehrjährigen Entsendungen, frühzeitige Beendigungen von Auslandseinsätzen sowie Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung nach der Rückkehr ins Herkunfts- oder ein Drittland können nicht nur in finanzieller Hinsicht hohe Kosten verursachen (Mendenhall et al. 1987).

Da Auslandsentsendungen vermutlich auch in Zukunft zunehmen werden (Finaccord 2014) und sich die Konkurrenz um knappe „global kompetente Talente“ eher noch verstärken wird (Collings 2014)<sup>3</sup>, ist eine Intensivierung der Forschung zu den Bestimmungsgründen der indivi-

<sup>1</sup> Der vorliegende Beitrag basiert auf: Fliege, Herbert; Waibel, Stine; Rüger, Heiko; Hillmann, Julika; Ruppenthal, Silvia; Schneider, Norbert F.; Bellinger, Maria M. (2016): Diplomats' quality of life: The role of risk factors and coping resources. In: International Journal of Intercultural Relations 51: 14-28

<sup>2</sup> Mitarbeiter des Gesundheitsdienstes des Auswärtigen Amtes.

<sup>3</sup> Unter anderem aufgrund dieser Knappheitsüberlegungen stellen zum Beispiel Frauen einen noch nicht ganz ausgeschöpften „Expatriatepool“ dar, so dass deren Gewinnung für Auslandsentsendungen ein bestimmendes Thema der Expatriateforschung ist. Vor allem aufgrund männerdominierter informeller Praktiken treffen Frauen im Entsendungsprozess auf ganz eigene Herausforderungen (z.B. Lihan und Scullion 2008).



duellen Mobilitätsbereitschaft sowie der erfolgreichen Bewältigung internationaler Mobilität notwendig. Inzwischen wird selbstverständlich davon ausgegangen, dass zum Entsendungserfolg auch die emotionale Bewältigung des neuen Umfelds gehört, d.h. dass die fachlichen Qualifikationen sowie der inländische „Track Record“ bei weitem nicht die einzigen relevanten Erfolgsgrößen sind (Brewster und Scullion 1997). Insgesamt existieren jedoch noch erstaunlich wenige Studien dazu, inwiefern Personen die von bestimmten Berufen geforderte regelmäßige internationale Mobilität bewältigen können oder ob damit bedeutende Einschränkungen in der Lebensqualität verbunden sind.

Das Forschungsprojekt „Mobilitätskompetenzen im Auswärtigen Dienst – Risiken und protektive Faktoren bei der Bewältigung der Auslandsrotation“, das durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsdienst des Auswärtigen Amtes durchgeführt wurde, greift diese Überlegungen auf und nimmt die bislang wenig berücksichtigte, aber traditionell hochmobile Expatriategruppe der Diplomaten in den Blick.<sup>4</sup> Ende 2011 wurde dafür eine Online-Befragung unter Beschäftigten des deutschen Auswärtigen Dienstes aller Laufbahngruppen sowie deren Partnern und Kindern durchgeführt. Von den mehr als 7.000 Beschäftigten gab etwas mehr als jeder Dritte zu den unterschiedlichen Themen der Befragung Auskunft (N = rd. 2.500).<sup>5</sup>

In der Expatriateforschung sind Studien zu Diplomaten und vergleichbaren Beschäftigungsgruppen mit langen internationalen Umzugsbiografien bislang kaum vorhanden (Ausnahmen sind z.B. die Studien von Patel et al. 2006 und Groeneveld 2008). Fast alle bisherige Forschung konzentriert sich auf Expatriates in multinationalen Unternehmen, fast völlig unerforscht hingegen ist die große Anzahl der weltweiten Expatriates, die etwa von Regierungen (Entwicklungszusammenarbeit, Bun-

deswehr, etc.), Hilfsorganisationen, politischen Stiftungen, gemeinnützigen Organisationen und zwischenstaatlichen Organisationen wie den Vereinten Nationen und der Europäischen Union beschäftigt werden. Diese Expatriates sind als Individuen zu begreifen, die einen anspruchsvollen „beruflichen und privaten Alltag gestalten, der zentral von einer spezifischen Form der transnationalen Mobilität geprägt wird“ (Niedner-Kalthoff 2006: 84). Das Alltagsleben von Diplomaten ist maßgeblich beeinflusst durch das sogenannte System der Auslandsrotation: der überwiegende Teil von ihnen befindet sich in diesem System und wechselt ca. alle drei bis vier Jahre den Arbeitsplatz und das Aufenthaltsland – und dies ein Berufsleben lang. Beschäftigte müssen daher bei der Einstellung ihre „uneingeschränkte Versetzungsbereitschaft“ schriftlich erklären und die gesundheitlichen Voraussetzungen hierfür werden geprüft.

Angesichts dieser episodischen Versetzungsroutine lassen sich anhand von Diplomaten die Auswirkungen von internationaler Hochmobilität auf die individuelle Lebensqualität besonders gut untersuchen. Entsprechende Befunde, die wir diesbezüglich im Rahmen des Forschungsprojekts generieren konnten, stellen wir im Folgenden genauer vor. Abschließend lässt sich auf dieser Grundlage nicht nur für den diplomatischen Kontext sondern für internationale Arbeitgeber allgemein Orientierungswissen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen einer global hochmobilen Arbeitnehmerschaft ableiten.

### Lebensqualität von Diplomaten im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung

Um zu einer relativen Einschätzung der Lebensqualität von Diplomaten zu gelangen, ziehen wir einen Vergleich mit der Allgemeinbevölkerung heran. Als Vergleichsmaßstab verwenden wir eine standardisierte Messung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (Health-Related Quality of Life – HRQOL). Für diese stehen Normwerte der in Deutschland lebenden Bevölkerung zur Verfügung (Schwarz und Hinz 2001).

HRQOL ist ein erweitertes Gesundheitskonzept, welches die Funktionsfähigkeit von Individuen im täglichen Leben umfasst. Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation beinhaltet HRQOL körperliche, kognitive und emotionale Zustände, das Funktionieren in den sozialen Rollen im Leben sowie Angaben zum allgemei-

<sup>4</sup> Ausführliche Informationen zum Design und zur Durchführung der Studie sowie weiterführende Befunde finden sich bei Rüger et al. (2013).

<sup>5</sup> Wir verwenden hier aus Gründen der Einfachheit die Bezeichnung ‚Diplomaten‘ für die beim Auswärtigen Dienst Beschäftigten aller Laufbahngruppen. Als Diplomaten im engeren, d.h. formalen Sinne werden nur die im Gastland auf der sog. Diplomatenliste gemeldeten entsandten Beschäftigten bezeichnet.



**Tabelle 1: Fragen zur gesundheitsbezogenen Lebensqualität (HRQOL)**

Rollenfunktionalität	Waren Sie bei Ihrer Arbeit/bei anderen tagtäglichen Beschäftigungen eingeschränkt?
	Waren Sie bei Ihren Hobbys oder anderen Freizeitbeschäftigungen eingeschränkt?
Emotionale Funktionalität	Haben Sie sich Sorgen gemacht?
	Waren Sie reizbar?
	Fühlten Sie sich niedergeschlagen?
Soziale Funktionalität	Hat Ihr körperlicher Zustand/eine medizinische Behandlung Ihr Familienleben beeinträchtigt?
	Hat Ihr körperlicher Zustand/eine medizinische Behandlung Ihr Zusammensein oder Ihre gemeinsamen Unternehmungen mit anderen Menschen beeinträchtigt?
Erschöpfung / Schlafstörung	Mussten Sie sich ausruhen?
	Fühlten Sie sich schwach?
	Waren Sie müde?
	Hatten Sie Schlafstörungen?
Allgemeines Wohlbefinden	Wie würde Sie Ihren Gesundheitszustand während der letzten Woche einschätzen?
	Wie würden Sie insgesamt Ihre Lebensqualität der letzten Woche einschätzen?

Anmerkung: Den Befragten wurden diese 13 der insgesamt 30 Fragen umfassenden „Quality of Life Questionnaire Core 30“ (QLQ-C30) vorgelegt. Zur Verfügung standen vier Antwortkategorien (überhaupt nicht, wenig, mäßig, sehr) bzw. sieben Antwortkategorien (sehr schlecht bis ausgezeichnet) für die Fragen zum allgemeinen Wohlbefinden.

nen Wohlbefinden (vgl. Tabelle 1).<sup>6</sup> Während Gesundheit und Lebensqualität auch über objektive Indikatoren bestimmbar sind, stützt sich HRQOL auf die Selbsteinschätzungen bzw. die persönlichen Wahrnehmungen der Befragten.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen deutliche Gruppenunterschiede in der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (vgl. Tabelle 2). Auch wenn Diplo-

maten eine überwiegend positive Lebenszufriedenheit aufweisen, berichten diese doch durchweg eine geringere Rollen-, emotionale und soziale Funktionalität als die Allgemeinbevölkerung. Zudem geben die Beschäftigten im Auswärtigen Dienst sehr viel häufiger an, mit Erschöpfung und Schlaflosigkeit zu kämpfen. Auch in den Antworten auf die beiden Fragen zum allgemeinen Wohlbefinden zeigt sich, dass die Diplomaten zu einer etwas negativeren Einschätzung als die Allgemeinbevölkerung gelangen.

Es gibt verschiedene Gründe dafür, dass Diplomaten trotz ihrer privilegierten beruflichen Position und Einbindung in ein hochinstitutionalisiertes Mobilitätsprogramm spezifischen Belastungen ausgesetzt sind und sich da-

<sup>6</sup> Die HRQOL wurde mit dem „Quality of Life Questionnaire Core 30“ (QLQ-C30) der European Organization for Research and Treatment of Cancer (EORTC) erhoben. Der QLQ-C30 ist angelehnt an die Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation als „Zustand vollständigen physischen, mentalen und sozialen Wohlbefindens“. Die Mehrdimensionalität des Konzepts wurde empirisch bereits in vielen Studien überprüft.

**Tabelle 2: Unterschiede in der gesundheitsbezogene Lebensqualität zwischen Beschäftigten des Auswärtigen Amtes und der deutschen Allgemeinbevölkerung**

Subdimensionen der gesundheitsbezogenen Lebensqualität (HRQOL)	Allgemeinbevölkerung (Referenzwerte)	Beschäftigte im Auswärtigen Amt
	Mittelwerte	
Erschöpfung	17,1	39,6**
Schlafstörungen	16,4	28,6**
Rollenfunktionalität	88,0	72,7**
Emotionale Funktionalität	78,7	65,6**
Soziale Funktionalität	91,0	81,3**
Allgemeiner Gesundheitszustand	70,8	67,2**

Quelle: Schwarz und Hinz 2001, eigene Berechnungen

Anmerkung: Skala der HRQOL reicht von 0 bis 100 (lineare Transformation der Rohwerte nach den Scoring-Richtlinien der EORTC). Für den allgemeinen Gesundheitszustand und die 3 Funktionalitätsdimensionen bedeuten hohe Werte eine hohe HRQOL. Für Erschöpfung bzw. Schlafstörungen bedeuten hohe Werte ein häufigeres Auftreten dieser Beschwerden, d.h. eine geringere HRQOL. \*\* bedeutet, dass Mittelwerte sich signifikant auf dem 1%-Niveau unterscheiden.

her in der Lebensqualität von der weniger mobilen Allgemeinbevölkerung unterscheiden. Internationale Umzüge verursachen soziale und emotionale Kosten – nicht nur für die Diplomaten, sondern auch für ihre Familienangehörigen – da Arbeitsplatz und Schulumfeld häufig wechseln und Unterstützungssysteme, lokale und soziale Netzwerke verloren gehen bzw. nur unter Anstrengungen aufrecht erhalten werden können (Caligiuri et al. 1998). Diplomaten und ihre Familien müssen regelmäßig Abweichungen von individuellen Lebensplänen in Kauf nehmen und akzeptieren lernen, dass berufliche Erfordernisse die private Lebensgestaltung in zentralen Aspekten beeinflussen (Arieli 2007). Wechselnde Lebens- und klimatische Bedingungen haben Einfluss auf das körperliche Wohlbefinden (Jones 2000) und aufgrund fehlender Beherrschung der Landessprache, Kommunikations- und Interaktionsschwierigkeiten treten immer wieder Akkulturationsprobleme auf (Anderzén und Arnetz 1997). Der „flüchtige, transitorische Status“ am gegenwärtigen Posten ist nicht selten verbunden mit räumlicher Isoliertheit und künstlichen Parallelwelten (z.B. Konferenzzentren

und Enklavencharakter von Botschaften) und geht auch mit sozialen Isolationserfahrungen einher (Niedner-Kalthoff 2006). Grundsätzlich ist daher anzunehmen, dass Umzüge von Region zu Region in regelmäßigen Abständen eine fehlende soziokulturelle Verwurzelung, große Distanz zu den in der Heimat verbliebenen Familienangehörigen und Freunden und die Anpassung an neue Kulturen alle paar Jahre ein kaum zu unterschätzendes Beanspruchungspotenzial entfalten (Forster 2000: 129).

#### **Anforderungen und Ressourcen des diplomatischen Berufs und die Auswirkungen auf HRQOL**

Liegt die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Diplomaten im Mittel unter derjenigen der Allgemeinbevölkerung, ermöglicht erst eine genauere Betrachtung der Gruppe der Diplomaten Aufschluss darüber, ob, wie angenommen, die Beanspruchung durch internationale Hochmobilität gesundheitsrelevant ist. Dieser Abschnitt widmet sich daher der Frage, ob innerhalb der Gruppe der Diplomaten diejenigen, die hohe mobilitätsinduzierte Belastungen wahrnehmen, auch eine niedrigere Le-



bensqualität aufweisen. Gleichzeitig berücksichtigen wir, dass Individuen auch über eine Reihe gesundheits-schützender Kompetenzen und Ressourcen verfügen, die positiv zur Anforderungsbewältigung beitragen können.

#### Das ARM-Modell im Kontext des diplomatischen Berufs

Unsere Untersuchungen beruhen auf dem Anforderungs-Ressourcen-Modell (ARM-Modell), welches in der Arbeits- und Organisationspsychologie bereits vielfach angewendet und bestätigt wurde (vgl. Bakker und Demerouti 2007). Das ARM-Modell unterstreicht die zentrale Rolle psychosozialer Arbeitsbelastungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten in ganz unterschiedlichen anforderungsstarken Berufen (z.B. Flugbegleiter, Lehrer, Polizeibeamte). Es kann an die spezifischen Herausforderungen einzelner Berufe angepasst werden. Die beruflichen Anforderungen beziehen sich auf die Eigenschaften des Berufs, die von Individuen mit materiellen und immateriellen Kosten verbunden werden (z. B. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben durch Schichtarbeit). Gelingt die Anpassung an die Arbeitssituation nicht, so finden Reaktionen auf körperlicher, kognitiv-emotionaler und der Verhaltensebene statt. Die beruflichen Ressourcen wiederum beziehen sich auf Eigenschaften des Berufs, welche Individuen als funktional in der Erreichung ihrer beruflichen und privaten Ziele wahrnehmen und die für die persönliche Entwicklung förderlich sind (z. B. Gehalt, Aufgabenvielfalt oder Entscheidungsspielräume). Berufliche Ressourcen haben vor allem motivationalen Charakter und wirken sich so indirekt auf das gesundheitsbezogene Wohlbefinden aus. Es wurde jedoch wiederholt festgestellt, dass der positive Gesundheitseffekt der beruflichen Ressourcen weniger stark ausgeprägt ist als der negative Gesundheitseffekt der Arbeitsanforderungen (z. B. Bakker et al. 2004).

Für den diplomatischen Kontext verweisen Ressourcen auf die Vorteile, die mit dem Diplomatenberuf und der internationalen Hochmobilität verknüpft sind. Dazu zählen zuvorderst die abwechslungsreiche Tätigkeit oder die Vielseitigkeit der sozialen Kontakte und kulturellen Erfahrungen (z. B.: „Es ist spannend, immer wieder neue Länder kennenzulernen.“). Anforderungen verweisen dementsprechend auf die Nachteile des Diplomatenberufs und der Hochmobilität. Insbesondere gehören dazu die episodisch geforderten Unterbrechungen im Alltags- und Arbeitsleben sowie die sozialen und emo-

tionalen Kosten, mit denen Diplomaten befürchten, ihre Familien (wiederholt) zu beanspruchen oder zu überfordern (z. B.: „Die häufigen Umzüge belasten das Familienleben.“) In dem Zusammenhang wird auch überprüft, ob die psychosozialen Belastungen des diplomatischen „Nomadentums“ eventuell erst im Laufe der Zeit zur beruflichen Desillusionierung führen, d. h. wenn bereits viele Jahre in der internationalen Rotation verbracht wurden. Daher untersuchen wir, ob auch eine höhere Anzahl zurückliegender Rotationsposten negative gesundheitliche Auswirkungen hat.

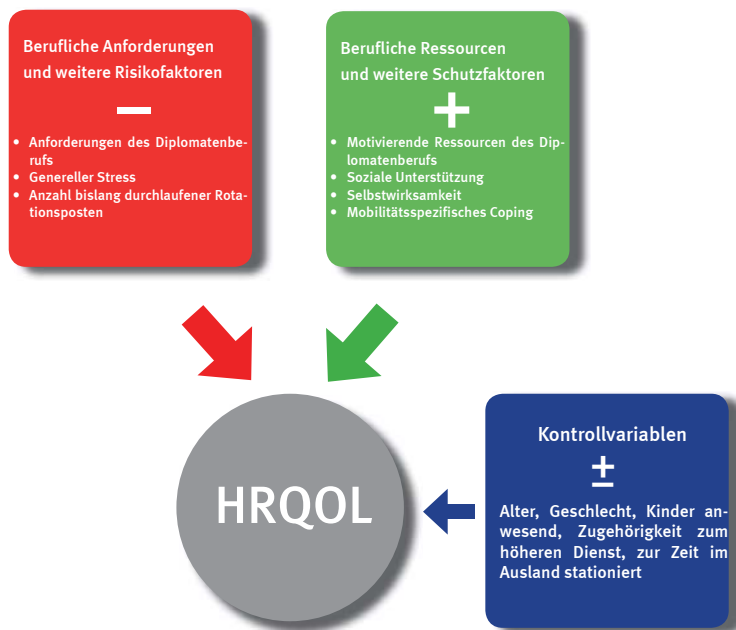
#### Erweiterung des ARM-Modells: der Einfluss von Stress, Coping, Selbstwirksamkeit und sozialer Unterstützung auf die HRQOL

In Erweiterung der ursprünglichen Version des ARM-Modells werden in unserer Untersuchung zentrale interindividuelle Unterschiede einbezogen, die außerhalb des beruflichen Umfelds liegen, sich aber für die Erklärung des gesundheitsbezogenen Wohlbefindens innerhalb der Expatriateforschung als relevant herausgestellt haben. Diese weisen starke Bezüge zur Stress- und Copingforschung auf.

Wir gehen davon aus, dass zusätzlich zu den berufsspezifischen Belastungen auch der subjektiv empfundene Stress unabhängig von seiner Ursache oder einer objektiven Situation zu Einschränkung im Wohlbefinden beiträgt (z. B.: „Ihre Probleme scheinen sich aufzutürmen.“). In der Expatriateforschung gelten hohe Stresswahrnehmungen als eine der Hauptursachen für Anpassungsschwierigkeiten und frühzeitige Abbrüche von Entsendungen (Hechanova et al. 2003). Weiterhin tragen neben den beruflichen Ressourcen weitere Schutzfaktoren zur individuellen Lebensqualität und Stressbewältigung bei. Grundsätzlich sind interne, dem Menschen individuell zu eigene Ressourcen von externen, im Umfeld des Einzelnen befindlichen Ressourcen abgrenzbar.

Eine wichtige interne Ressource, die das Ergebnis potenziell belastender Situationen beeinflusst, ist die so genannte Selbstwirksamkeitserwartung (vgl. Bandura 1977). Menschen mit einer hohen Selbstwirksamkeit sind überzeugt, (schwierige) Lebenssituationen durch eigene Anstrengungen kontrollieren und meistern zu können (z. B.: „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.“). Gerade in Phasen kritischer Lebensereignisse gelten

Abb. 1: Faktoren der Lebensqualität im erweiterten Anforderungs-Ressourcen-Modell



Quelle: Eigene Darstellung

Selbstwirksamkeitserwartungen als wichtige psychologische Schutzfaktoren, die positive Bewältigungserlebnisse wahrscheinlicher machen (zum Beispiel Elder 1974).

In der Expatriateforschung ist Selbstwirksamkeit ein wichtiger Bestandteil von Anpassungsmodellen und der positive Effekt von Selbstwirksamkeit auf individuelles Wohlbefinden und Anpassung ist gut bestätigt (Shaffer et al. 1999).

Hinsichtlich externer Ressourcen ist gut erforscht, dass zwischenmenschliche Beziehungen und die Einbindung in soziale Netzwerke positiv mit der Lebensqualität korrelieren (Cohen und Wills 1985). Gut etabliert ist auch die positive Rolle der wahrgenommenen sozialen Unterstützung (z. B.: „Es gibt Menschen, die mir ihre Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.“) bei der Erklärung des Erfolgs internationaler Entsendungen (Fontaine 1986).

Schließlich geben mobilitätsspezifische Copingstrategien darüber Aufschluss, inwieweit Stressbewältigungsstrategien, die bei der Anpassung nach einem Umzug im Rahmen der Rotation relevant sind, angewendet werden. Dabei werden zwei Strategien unterschieden: „Kognitives Coping“ erfasst, inwieweit die gedankliche Auseinandersetzung mit der Situation vor Ort funktioniert (z. B. durch Einstellungsänderung „Ich passe meine Vorstellungen an die neue Situation an, wenn die Gegebenheiten vor Ort

nicht meinen Erwartungen entsprechen.“). Außerdem umfasst mobilitätsspezifisches Coping die aktive Auseinandersetzung mit der Kultur vor Ort (z. B.: „Ich versuche stets die Werte von Einheimischen und ihre Kultur zu verstehen.“).

Abbildung 1 fasst das beschriebene erweiterte ARM-Modell und die darin verorteten Einflussfaktoren der gesundheitsbezogenen Lebensqualität von Diplomaten zusammen. Das Modell wird mittels einer multivariaten Regression überprüft, ein Verfahren, das testet, ob die Daten mit der vorgegebenen Struktur des Modells zusammenpassen. Neben den beschriebenen Merkmalen werden zusätzlich die soziodemografischen Merkmale der Personen statistisch kontrolliert, da diese potenzielle Störvariablen in der Beziehung zwischen den Belastungs- und Schutzfaktoren und der Lebensqualität darstellen. Im Rahmen des regressionsanalytischen Vorgehens verwenden wir einen zusammengesetzten HRQOL-Wert,

der den Mittelwert der Antworten auf die 13 Fragen zur HRQOL darstellt (vgl. Tabelle 1). Höhere Werte repräsentieren eine bessere Lebensqualität. Auch die Einflussfaktoren stellen aus mehreren Einzelfragen (Items) zusammengefasste Skalenwerte dar.

### Ergebnisse

Wie im Erklärungsrahmen des ARM-Modells erwartet, hängt die gesundheitsbezogene Lebensqualität von Diplomaten wesentlich davon ab, wie diese die Anforderungen ihres Berufs wahrnehmen. Nehmen Diplomaten hohe mobilitätsinduzierte Belastungen für die Familie wahr, vermissen sie die Nähe zu Freunden und Familie in der Heimat oder berichten sie über Schwierigkeiten bei der Errichtung einer Arbeitsroutine, wirkt sich dies negativ auf ihre subjektive HRQOL aus. Außerdem berichten gestresste Personen eine deutlich niedrigere Lebensqualität. Bemerkenswert ist dabei, dass die beruflichen Anforderungen unabhängig vom allgemeinen Stresserleben das physische und psychische Wohlbefinden und die Alltagsfunktionalität reduzieren.

Demgegenüber steht die Anzahl der bislang durchlaufenen Rotationsposten nicht im Zusammenhang mit der HRQOL der Diplomaten. Arbeitsanforderungen, die das Wohlbefinden des Einzelnen stören, treten also vor al-



lem situationsspezifisch und in der individuellen Wahrnehmung der Einzelnen und weniger kumulativ mit zunehmendem Dienstalder auf. So manifestieren sich zum Beispiel die Ungleichgewichte zwischen Arbeitsanforderungen und der Gestaltung des Privat- oder Familienlebens, denen Diplomaten und Personen mit hohen Mobilitätsanforderungen ganz besonders ausgesetzt sind (vgl. Grant-Vallone und Ensher 2001), bei jeder Versetzung aufs Neue. Es ist schwierig für die Partner von Diplomaten, nach einer Versetzung ihre eigene Beschäftigung und Lebensziele weiter zu verfolgen (Punnett 1997). Außerdem haben Entsendeorganisationen nur eine begrenzte Kapazität, die Arbeitsbedingungen im Ausland zu beeinflussen und in der gleichen Art und Weise familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie im Inland anzubieten (flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Teilzeitarbeit, Elterngeld, etc.).

Weiterhin zentral ist der Befund, dass die Lebensqualität der Diplomaten nicht davon abhängt, wie stark diese die Ressourcen ihres Berufs wahrnehmen (z.B. Anerkennung, Sicherheit oder die Möglichkeit, interessante Kontakte zu knüpfen). Diplomaten scheinen daher zwar anfällig für die Belastungen durch internationale Mobilität zu sein, hingegen haben die Privilegien und Vorteile des diplomatischen Berufs keinen eigenständigen Effekt auf das gesundheitsbezogene Wohlbefinden. Wie oben bereits erwähnt, stehen diese Ergebnisse im Einklang mit Studien in anderen Berufskontexten, die gezeigt haben, dass die Anforderungsseite des ARM-Modells einen größeren Erklärungsgehalt aufweist als die Ressourcenseite. Ressourcen sind zwar voraussichtlich relevant für die Arbeitsmotivation, eine Gesundheitsrelevanz konnten wir hier jedoch nicht feststellen.

Schließlich zeigen die weiteren untersuchten Schutzfaktoren – soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, mobilitätsspezifisches Coping – allesamt die erwarteten positiven Effekte auf die gesundheitliche Lebensqualität der Beschäftigten.

### Schlussfolgerungen und Implikationen für die Praxis

Internationale Personalmobilität spielt nicht nur für den Auswärtigen Dienst eine Schlüsselrolle in der ordnungsgemäßen Ausführung seines Arbeitsauftrags sowie der Weiterentwicklung seiner Aktivitäten in einer sich ständig ändernden globalen Umwelt. Im Zuge wirtschaftlicher Internationalisierung sowie sich verstärkender in-

ternationaler Zusammenarbeit in sicherheits-, umwelt-, sozial- oder wirtschaftspolitischen Themen werden internationale und hoch flexible Arbeitsverhältnisse immer mehr zur Regel. Unter den weltweit operierenden Unternehmen und Organisationen ist der Bedarf an gut qualifizierten, international ausgerichteten Mitarbeitern für die optimale Besetzung der zahlreichen Auslandsniederlassungen groß. Die Sicherstellung internationaler Mobilitätsbereitschaft ist aber ebenso sehr eine Herausforderung für das Personalmanagement internationaler Regierungs- (z. B. Unterorganisationen der Vereinten Nationen wie Weltgesundheitsorganisation, etc.) und Nichtregierungsorganisationen (z. B. Amnesty International).

Angesichts der Ansprüche an internationale Mobilität und weltweite Einsetzbarkeit ist es daher enorm wichtig, dass organisatorische Bedürfnisse mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter in Einklang gebracht und beide in einer transparenten Mobilitätspolitik berücksichtigt werden. Wie die vorliegende Studie zeigt, kann internationale Hochmobilität die (subjektive) Gesundheit und Lebensqualität des Einzelnen spürbar einschränken. Die Befunde bestätigen, dass Diplomaten trotz eines sicheren und abwechslungsreichen internationalen Berufs (die Attraktivität des Auswärtigen Dienstes zeigt sich nicht zuletzt an den hohen jährlichen Bewerberzahlen) ihrer regelmäßigen Rotation ambivalent gegenüberstehen. Zwar gilt unsere Aufmerksamkeit einer bestimmten, bislang wenig untersuchten Expatriategruppe: Staatsbedienstete, die ihr Berufsleben lang in regelmäßigen Abständen an verschiedene Orte der Welt versetzt werden. Die Ergebnisse sind jedoch auf weitere Gruppen international mobiler Arbeitnehmer übertragbar.

Mobilität strukturiert das Privatleben der Diplomaten und ihr alltägliches Zusammenleben mit Familienangehörigen grundlegend. Ihre Mobilität ist einseitig berufsbezogen. Dies erklärt, warum lediglich die Hälfte der Beschäftigten – Partner- und Kinderlose eingeschlossen – den Auswärtigen Dienst für vereinbar mit einer Familie hält (vgl. Rüger et al. 2013). Verbesserungen der Mobilitätspolitik könnten darauf abzielen, die Beschäftigten und ihre Partner frühzeitig und aktiv in Entscheidungsprozesse einzubinden. Auf diese Weise würde die (berufsbezogene) Mobilität ihre belastende Einseitigkeit verlieren und Bestandteil einer bewussten privaten Lebensgestaltung werden. Familien wären (wieder) stärker eine Mo-





bilitäts- und Unterstützungsressource und würden nicht wie unter gegenwärtigen Bedingungen vor allem Vereinbarkeitsprobleme auslösen. In dem Zusammenhang ist eine umfassende Information über existierende Unterstützungsmaßnahmen und Beratungsangebote unerlässlich. Diesbezügliche nicht ausgeschöpfte Potenziale zeigen sich nicht nur in unserer Studie. Auch eine Umfrage unter UN-Mitarbeitern (Ortiz und Tang 2006) hat ergeben, dass über die Hälfte der Mitarbeiter sich nicht gut über die spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen informiert fühlt (z. B. Programme zur Förderung der Erwerbstätigkeit der (Ehe-) Partner). Zukünftig wird es immer wichtiger werden, den Erwartungen der mitreisenden Partner an eine durchgehende Berufstätigkeit und Karriereentwicklung gerecht zu werden und diese in Versetzungsprozessen zu berücksichtigen. Grundsätzlich ist das Auswärtige Amt fortlaufend bemüht, weitere Gegenseitigkeitsvereinbarungen zwischen Deutschland und Drittländern abzuschließen, um die Berufsausübung mitreisender Partner am Einsatzort zu ermöglichen. Bislang bestehen solche Abkommen etwa mit einem Fünftel der Länder, in die deutsche Diplomaten entsandt werden.

Darüber hinaus weist unsere Studie darauf hin, dass Kompetenzmanagement eine der zentralen Aufgaben des internationalen Personalmanagements darstellt. Selbstwirksamkeit (die persönliche Einschätzung der eigenen Kompetenzen, allgemein mit Schwierigkeiten und Barrieren im Leben zurechtzukommen) sowie mobilitätsbezogene Copingstrategien sind wichtige gesundheitsrelevante Ressourcen, die vor negativen Mobilitätsfolgen schützen oder diese zumindest abmildern können: Je mehr die Beschäftigten angeben, im Besitz dieser Kompetenzen und Ressourcen zu sein, desto höher ist ihre gesundheitsbezogene Lebensqualität. Inwieweit Personen über Selbstwirksamkeit und effektive Strategien der Bewältigung verfügen, lässt sich schon bei der Personalselektion berücksichtigen. Die Kompetenzentwicklung ist aber auch über geeignete Interventionen im Bereich der Personalentwicklung beeinflussbar. Dies umfasst unter anderem Fortbildungsmaßnahmen, bei denen Kompetenzen nicht nur fachlich vermittelt werden, sondern das emotionale „Erleben von Kompetenz“ im Mittelpunkt steht.

Insgesamt sind deshalb nicht internationale Personalmobilität und flexible Einsatzfähigkeit an sich Ursachen

eingeschränkter Lebensqualität. Damit die Mobilitätsanforderungen nicht als belastend empfunden werden, müssen Entsendeorganisationen jedoch in stärkerem Maße Unterstützungsmaßnahmen entwickeln, die sich an die individuellen und situationspezifischen Bedürfnislagen der mobilen Arbeitnehmer anpassen.

## Literatur

- Ahlvik, Catarina; Smale, Adam; Sumelius, Jennie (2016): Aligning corporate transfer intentions and subsidiary HRM practice implementation in multinational corporations. In: *Journal of World Business* 51: 343–355.
- Anderzén, Ingrid; Arnetz, Bengt B. (1997): Psychophysiological reactions during the first year of a foreign assignment: Results of a controlled longitudinal study. In: *Work & Stress* 11: 304–318.
- Arieli, Daniella (2007): The Task of Being Content: Expatriate Wives in Beijing, Emotional Work and Patriarchal Bargain. In: *Journal of International Women's Studies* 8: 18–31.
- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art. In: *Journal of Managerial Psychology* 22: 309–332.
- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia; Verbeke, Willem (2004): Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. In: *Human Resource Management* 43: 83–104.
- Bandura, Albert (1977): Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. In: *Psychological Review* 84: 191–215.
- Barzantny, Cordula; Kaduk, Stefan; Bíró, Tímea (2008): Mobilitätsverhalten von Fach- und Führungskräften: Mythos und Realität. In: Sackmann, Sonja (Hrsg.): *Mensch und Ökonomie. Wie sich Unternehmen das Innovationspotenzial dieses Wertespargats erschließen*. Wiesbaden: Gabler: 147–163.
- Brewster, Chris (1991): *The management of expatriates*. Kogan Page: London.
- Brewster, Chris; Scullion, Hugh (1997): A review and agenda for expatriate HRM. In: *Human Resource Management International* 7: 32–41.
- Caligiuri, Paula M.; Hyland, Mary Anne M.; Joshi, Aparna (1998): Testing a Theoretical Model for Examining the Relationship between Family Adjustment and Expatriates' Work Adjustment. In: *Journal of Applied Psychology* 83: 598–614.



- Cohen, Sheldon; Wills, Thomas A. (1985): Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. In: *Psychological Bulletin* 98: 310–357.
- Collings, David G. (2014): Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. In: *Journal of World Business* 19: 253–261.
- Collings, David G.; Scullion, Hugh; Morley, Michael J. (2007): Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: Challenges to the conventional expatriate assignment and emerging alternatives. In: *Journal of World Business* 42: 198–213.
- Elder, Glen H. (1974): *Children of the Great Depression*. Chicago: University of Chicago Press.
- Finaccord (2014): *Global Expatriates: Size, Segmentation and Forecast for the Worldwide Market*.
- Fliege, Herbert; Waibel, Stine; Rüger, Heiko; Hillmann, Julika; Ruppenthal, Silvia; Schneider, Norbert F.; Bellinger, Maria M. (2016): Diplomats' quality of life: The role of risk factors and coping resources. In: *International Journal of Intercultural Relations* 51: 14–28.
- Fontaine, Gary (1986): Roles of social support systems in overseas relocation: Implications for intercultural training. In: *International Journal of Intercultural Relations* 10: 361–378.
- Forster, Nick (2000): The myth of the 'international manager'. In: *The International Journal of Human Resource Management* 11: 126–142.
- Grant-Vallone, Elisa J.; Ensher, Ellen A. (2001): An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. In: *International Journal of Intercultural Relations* 25: 261–278.
- Groeneveld, Sandra (2008): Dual Careers and Diplomacy: The Willingness of Dual-Career Couples to Accept an International Assignment Within the Dutch Foreign Services. In: *Review of Public Personnel Administration* 28: 20–43.
- Hechanova, Regina; Beehr, Terry A.; Christiansen, Neil D. (2003): Antecedents and Consequences of Employees' Adjustment to Overseas Assignment: A Meta-analytic Review. In: *Applied Psychology* 52: 213–236.
- Jones, Stephen (2000): Medical aspects of expatriate health: health threats. In: *Occupational medicine* 50: 572–578.
- Linehan, Margaret; Scullion, Hugh (2008): The Development of Female Global Managers: The Role of Mentoring and Networking. In: *Journal of Business Ethics* 83: 29–40.
- Mendenhall, Mark E.; Dunbar, Edward; Oddou, Gary (1987): Expatriate Selection, Training, and Career-Pathing: A Review and Critique. In: *Human Resource Management* 26: 331–345.
- Niedner-Kalthoff, Ulrike (2006): Rotation und Objektivität. In: Kreutzer, Florian; Roth, Silke (Hrsg.): *Transnationale Karrieren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 83–99.
- Ortiz, Even Fontaine; Tang, Guangting (2006): *Staff Mobility in the United Nations*.
- Patel, Dipti; Easmon, Charles; Seed, Paul; Dow, Carol; Snashall, David (2006): Morbidity in expatriates—a prospective cohort study. In: *Occupational medicine* 56: 345–352.
- Punnett, Betty Jane (1997): Towards Effective Management of Expatriate Spouses. In: *Journal of World Business* 32: 243–257.
- Raab, Marcel; Ruland, Michaela; Schönberger, Benno; Blossfeld, Hans-Peter; Hofäcker, Dirk; Buchholz, Sandra; Schmelzer, Paul (2008): *GlobalIndex*. In: *International Sociology* 23: 596–631.
- Rüger, Heiko; Ruppenthal, Silvia; Fliege, Herbert; Hillmann, Julika; Kaukal, Malte; Bellinger, Maria M.; Schneider, Norbert F. (2013): *Mobilitätskompetenzen im Auswärtigen Dienst. Risiken und protektive Faktoren bei der Bewältigung der Auslandsrotation*. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 44. Würzburg: Ergon Verlag.
- Schwarz, Reinhold; Hinz, Andreas (2001): Reference Data for the quality of life questionnaire EORTC QLQ-C30 in the general German population. In: *European Journal of Cancer* 37: 1345–1351.
- Shaffer, Margaret A.; Harrison, David A.; Gilley, K. Matthew (1999): Dimensions, Determinants, and Differences in the Expatriate Adjustment Process. In: *Journal of International Business Studies* 30: 557–581.
- Stahl, Günter K.; Björkman, Ingmar (Hrsg.) (2006): *Handbook of Research in International Human Resource Management*. Cheltenham, U.K, Northampton, Mass: Edward Elgar.
- Tung, Rosalie Lam (1984): Strategic management of human resources in the multinational enterprise. In: *Human Resource Management* 23: 129–143.



Andreas Ette, Susanne Stedtfeld (beide BiB)

## Interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung

**Die angemessene Repräsentation aller sozialen Gruppen einer Gesellschaft in der öffentlichen Verwaltung und ihre Beteiligung an politischen Entscheidungen stellt eine zentrale Anforderung an demokratische Staaten in ihrer Funktion als Arbeitgeber dar. Auch die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vereinbart, dass Menschen mit Migrationshintergrund angemessen als Beschäftigte in der Bundesverwaltung vertreten sein sollen. Der Nationale Aktionsplan Integration sieht hierzu vor, den Bewerberkreis von Personen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu erweitern, mögliche mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen auszuschließen und in den Einstellungsverfahren sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen.**

Rund 16,5 Millionen Personen verfügen in Deutschland über einen Migrationshintergrund, d. h. sie sind im Laufe ihres Lebens entweder selbst nach Deutschland zugewandert oder haben mindestens einen Elternteil, der nach Deutschland zugewandert ist. Somit spielt die interkulturelle Diversität und Öffnung des öffentlichen Dienstes eine zunehmend wichtigere Rolle. Im Wesentlichen sprechen vier zentrale Argumente für die interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung (vgl. Pitts 2009; White/Rice 2010):

Erstens ist für die Bundesverwaltung als Arbeitgeber im öffentlichen Auftrag und mit hoheitlichen Aufgaben die Reflexion der gesellschaftlichen Vielfalt in der eigenen Beschäftigtenstruktur eine wertgebundene demokratische Verpflichtung. Hierin bemessen sich Legitimität und Akzeptanz ihrer Aufgabenausführung in der Bevölkerung. Privilegierungen einzelner gesellschaftlicher Gruppierungen hingegen wirken ihrer Akzeptanz und Legitimität entgegen.

Zweitens befördert eine diverse Beschäftigtenstruktur die Leistungsfähigkeit einer Organisation, so auch die der Bundesverwaltung. Organisationen mit einer vielfältigen Beschäftigtenstruktur agieren und reagieren flexibler, sind wandlungs- und anpassungsfähiger, transparenter und können besser auf unterschiedliche Bedürfnisstrukturen ihrer Klientinnen und Klienten, respektive der Bürgerinnen und Bürger, eingehen.

Drittens ist die Gewährleistung gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen eine zentrale Aufgabe demokratischer Gesellschaften. Dazu gehören auch Zugänge zu Arbeitsmärkten und Beschäftigungsoptionen. Der öffentliche Dienst steht hier mit seinen etwa 4,7 Millionen Beschäftigten besonders in der Pflicht. Hiervon arbeiten rund 497.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung, die somit einen der größten deutschen Arbeitgeber darstellt.

Viertens wird der demografische Wandel dazu führen, dass das Erwerbspersonenpotenzial in absehbarer Zukunft sinkt. Mehr Arbeitgeber werden miteinander in einen härteren Wettbewerb um weniger Fachkräfte treten. Beschäftigungspotenziale einzelner gesellschaftlicher Gruppen ungenutzt zu lassen, wird zunehmend unrentabel und kann die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf mittlere und lange Sicht beeinträchtigen.

### Forschungsstand

Die wissenschaftliche Diskussion hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten insbesondere auf die Untersuchung der Repräsentation von Personen mit Migrationshintergrund in demokratisch gewählten Institutionen konzentriert. Für Parlamente ist gezeigt worden, dass Personen mit Migrationshintergrund im Großen und Ganzen unterdurchschnittlich repräsentiert sind (Bloemraad 2013; Alba/Foner 2009). Sie haben schlechtere Chancen, als Kandidatinnen oder Kandidaten für Wahlen aufgestellt oder gewählt zu werden, als Personen ohne Migrationshintergrund (Fonseca 2011; Volkert 2014). Für Beschäftigte in Organisationen der staatlichen Administration liegen ungleich weniger Studien vor. In Deutschland wird meist auf Daten des Mikrozensus Bezug genommen, der nur eingeschränkt zwischen verschiedenen staatlichen Ebenen differenzieren kann. Insbesondere kann kein Organisationsbezug zwischen Beschäftigten und ihren Behörden hergestellt werden.

Während zwischenzeitlich einzelne Studien zur Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung einzelner Bundesländer und Kommunen durchgeführt wurden (vgl. Bremer Senatorin für Finanzen 2014; Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2009; Schroer/Szoldatits 2010), kann bislang keine Aussage über die Beschäftigten mit Migra-



tionshintergrund in der Bundesverwaltung getroffen werden.

Angesichts dieser Situation haben sich zwischen Dezember 2014 und Oktober 2015 insgesamt 24 Behörden der Bundesverwaltung – davon 13 Bundesministerien, das Bundeskanzleramt sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), die Bundeswehr sowie acht weitere Behörden aus dem nachgeordneten Bereich der BKM, des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie des Bundesministeriums des Innern (BMI) – an einer Befragung beteiligt. Ziel ist es, erstmals eine valide statistische Datenbasis und ein verlässliches Instrument zur Untersuchung des Anteils, der soziodemografischen Struktur sowie der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu schaffen. In den teilnehmenden Behörden wurden 46.452 Beschäftigte gebeten an der Befragung teilzunehmen. Von ihnen haben sich letztendlich 51,4 % beteiligt (entspricht 23.889 ausgefüllten Fragebogen). Insgesamt sind in den 24 Behörden 284.000 Personen beschäftigt. Angesichts der 497.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes liegen somit erstmals belastbare Informationen zu immerhin 57 % des gesamten Personals vor (Statistisches Bundesamt 2015).<sup>1</sup>

### Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt in den teilnehmenden Behörden 14,8 %. Im Vergleich mit bekannten Ergebnissen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung weist die Bundesverwaltung somit einen relativ hohen Anteil auf. Der Mikrozensus weist für das Jahr 2013 einen Anteil von 6,7 % für den Bereich der öffentlichen Verwaltung in Deutschland aus (weitergehende Informationen zu den Analysen auf Basis des Mikrozensus finden sich in Ette et al. 2016). Ähnliche Befragungen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrations-

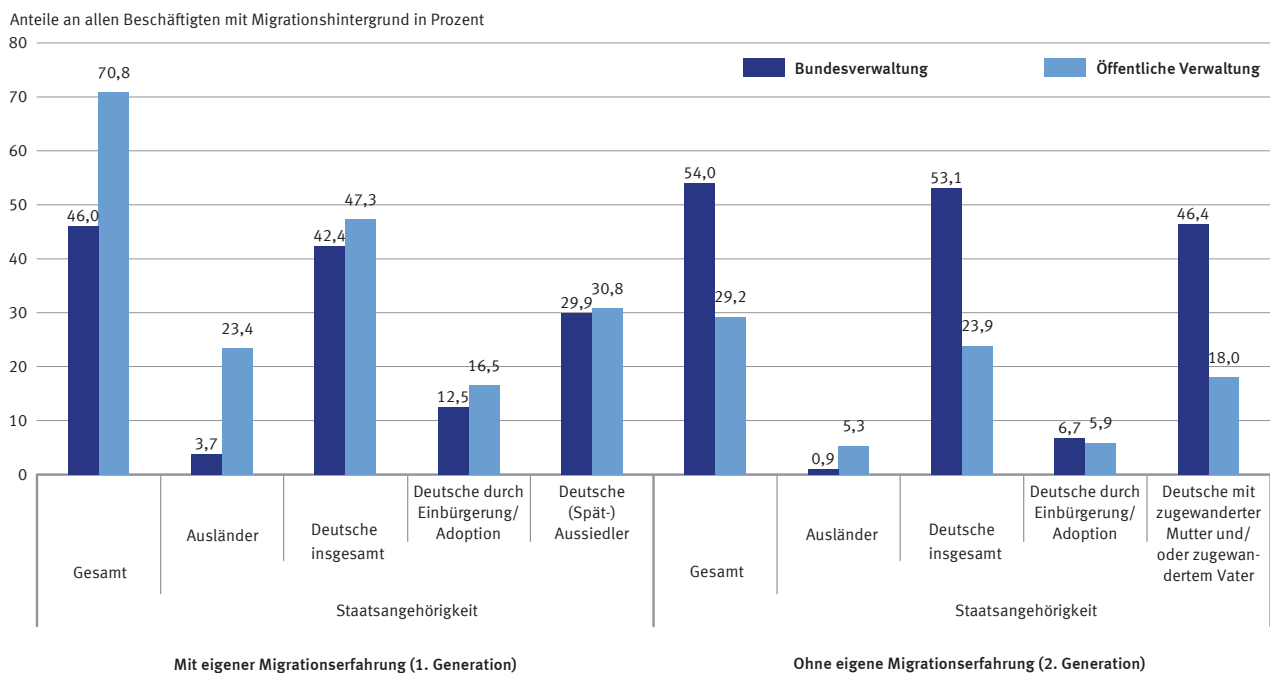
hintergrund in den Bundesländern ermittelten in den vergangenen Jahren ebenfalls geringere Anteile. Beispielsweise kommt eine Untersuchung des Landes Bremen zu dem Ergebnis, dass dort 13,0 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben (Bremer Senatorin für Finanzen 2014), während eine Befragung aus Niedersachsen im Jahr 2012 einen Anteilswert von 8,1 % ermittelte (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration 2012). Ausgehend von einem Anteil von 20,1 % Personen mit Migrationshintergrund bei den abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind Personen mit Migrationshintergrund in den befragten Behörden der Bundesverwaltung jedoch unterrepräsentiert.

Weitergehende methodische Analysen des Teilnahmeverhaltens nach Staatsangehörigkeit haben gezeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund eine erhöhte Teilnahmewahrscheinlichkeit aufweisen. Somit ist davon auszugehen, dass die im Rahmen der Befragung ermittelten Ergebnisse zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund die tatsächlichen Verhältnisse in den Behörden überschätzen, der tatsächliche Anteil im Unterschied zur Befragung also geringer ausfällt. Eine seriöse Schätzung dieses teilnahmebedingten Stichprobenfehlers ist nicht machbar. Allerdings ist es möglich, eine untere Grenze des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den beteiligten Behörden zu ermitteln. Unter der Annahme, dass alle Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Befragung teilgenommen hätten und somit der gesamte Unit-Nonresponse nur Personen ohne Migrationshintergrund betreffen würde, würde sich ein Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung von 8,1 % ergeben (oberste Bundesbehörden: 7,6 %, nachgeordneter Bereich: 10,0 %, Bundeswehr: 7,2 %). Davon ausgehend, dass der wahre Anteil zwischen der Untergrenze von 8,1 % und dem ermittelten Wert von 14,8 % liegt, wird einmal mehr deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung im Vergleich zur abhängig beschäftigten Erwerbsbevölkerung in Deutschland unterrepräsentiert sind. Andererseits zeigen die Ergebnisse auch, dass trotz dieser methodischen Einschränkungen der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den untersuchten Behörden der Bundesverwaltung höher liegt als in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland im Allgemeinen.

<sup>1</sup> Die Befragung wurde durch einen Ressortarbeitskreis der Bundesregierung koordiniert und in den einzelnen beteiligten Behörden eigenverantwortlich durchgeführt. Die erhobenen Daten wurden vom Statistischen Bundesamt und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ausgewertet und in einem Forschungsbericht veröffentlicht (Ette et al. 2016). Dort finden sich auch weitergehende Informationen zur Methodik, Datenaufbereitung und Validität der Ergebnisse.



Abb. 1: Detaillierter Migrationshintergrund der Beschäftigten in der Bundesverwaltung und in der öffentlichen Verwaltung, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Erläuterungen zu den Mikrozensusanalysen finden sich bei Ette et al. 2016. Anteilswerte für Bundesverwaltung und öffentliche Verwaltung ergeben jeweils 100 %.

In der Bundesverwaltung sind beispielsweise 12,5 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der 1. Generation Deutsche aufgrund einer Einbürgerung oder Adoption.

Zusammen mit 29,9 % (Spät-)Aussiedlern ergibt das 42,4 % Deutsche insgesamt in der ersten Migrantengeneration.

© BiB 2016

### Beschäftigte nach detailliertem Migrationshintergrund

Die hochgerechneten Befragungsergebnisse zeigen, dass von den 284.000 Beschäftigten der teilnehmenden Behörden insgesamt über 42.000 Personen einen Migrationshintergrund aufweisen. Von dieser Beschäftigtengruppe haben 46,0 % eigene Migrationserfahrung und zählen somit zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten. 54,0 % verfügen über keine eigene Migrationserfahrung, womit Personen der zweiten Generation beschrieben werden (vgl. Abb. 1). Ein Vergleich dieses Befragungsergebnisses mit den Daten des Mikrozensus zeigt deutliche Unterschiede zur öffentlichen Verwaltung allgemein sowie zur Privatwirtschaft in Deutschland. Die Ergebnisse des Mikrozensus weisen dort ein umgekehrtes Verhältnis auf: Während in der öffentlichen Verwaltung 70,8 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten gehören, liegt dieser Anteil in der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung sogar bei 79,0 %. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung bilden somit eine spezifische Gruppe. Perso-

nen mit eigener Migrationserfahrung sind im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung allgemein und der Privatwirtschaft in der Bundesverwaltung seltener beschäftigt. Die eigene Sozialisation und (Aus-)Bildung in Deutschland scheint eine wichtige Voraussetzung für eine Beschäftigung in der Bundesverwaltung zu sein.

Ein zweites Charakteristikum der in der Bundesverwaltung beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund betrifft die Staatsangehörigkeit. Nur 4,5 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Selbst bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl von Beschäftigten in der ersten bzw. zweiten Generation von Migrantinnen und Migranten sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Belegschaften der teilnehmenden Behörden mit 7,9 % in der ersten und 1,7 % in der zweiten Generation nur zu einem sehr geringen Anteil vertreten. In der öffentlichen Verwaltung und bei den in der Privatwirtschaft abhängig Beschäftigten liegt der Anteil von Nicht-Deutschen deutlich höher. Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass in der öffentlichen Verwaltung Nicht-Deut-



sche mit 33,1 % in der ersten und 18,1 % in der zweiten Generation deutlich stärker repräsentiert sind als in der Bundesverwaltung. Noch deutlicher zeigt sich dieser Unterschied beim Vergleich mit der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung. Hier haben 47,4 % in der ersten und 37,7 % in der zweiten Generation keine deutsche Staatsangehörigkeit.

Ein drittes Charakteristikum der in der Bundesverwaltung beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund gilt für die Gruppe der (Spät-)Aussiedler. Obwohl die erste Generation von Migrantinnen und Migranten in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert ist, entspricht der Anteil der (Spät-)Aussiedler mit 29,9 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung

**Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Beschäftigungsbereichen, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)**

	Oberste Bundesbehörden		Nachgeordneter Bereich		Bundeswehr	
	Ohne MH	Mit MH	Ohne MH	Mit MH	Ohne MH	Mit MH
<b>Geschlecht</b>						
Mann	50,7	47,0	56,3	52,8	82,1	82,2
Frau	49,3	53,0	43,7	47,2	17,9	17,8
<b>Alter</b>						
< 30 Jahre	6,7	12,1	14,3	20,0	39,4	57,6
30-39 Jahre	17,7	23,6	19,2	27,7	23,7	20,1
40-49 Jahre	27,7	29,0	26,0	24,9	15,9	11,4
50-59 Jahre	35,9	29,6	32,4	19,8	18,8	9,7
>= 60 Jahre	11,9	5,7	8,0	7,5	2,3	1,2
<b>Dienstverhältnis</b>						
Beamte	61,9	56,8	57,2	39,0	9,3	5,7
Soldaten	4,5	1,6	0,0	0,0	70,5	76,2
Arbeitnehmer	33,5	41,6	42,8	61,0	20,3	18,1
<b>Art des Arbeitsvertrags</b>						
Befristet	5,6	10,0	8,9	18,5	49,2	68,2
Unbefristet	94,4	90,0	91,1	81,5	50,8	31,8
<b>Ausbildungsverhältnis</b>						
Nicht in Ausbildung	97,7	94,5	95,7	93,5	96,1	93,6
In Ausbildung	2,3	5,5	4,3	6,5	3,9	6,4
<b>Laufbahngruppen</b>						
Einfacher Dienst	2,8	4,2	4,4	5,3	19,0	32,7
Mittlerer Dienst	28,0	33,7	25,3	35,1	55,8	52,0
Gehobener Dienst	29,6	25,0	55,2	48,5	15,9	9,6
Höherer Dienst	39,6	37,0	15,1	11,1	9,3	5,7
<b>Migrationshintergrund</b>						
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Deutsche mit eigener ME	0,0	33,8	0,0	36,7	0,0	43,5
Ausländer mit eigener ME	0,0	4,4	0,0	6,1	0,0	3,4
Deutsche ohne eigener ME	0,0	60,7	0,0	54,4	0,0	52,3
Ausländer ohne eigener ME	0,0	1,1	0,0	2,8	0,0	0,8

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015;  
Anmerkung: MH=Migrationshintergrund; ME=Migrationserfahrung.



nahezu dem Anteil von 30,8 % in der öffentlichen Verwaltung und liegt sogar höher als in der Privatwirtschaft in Deutschland (26,3 %). Bezogen auf die Beschäftigten der ersten Generation stellen (Spät-)Aussiedler in der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung nur etwa ein Drittel aller Zuwanderer. In der Bundesverwaltung ist diese Gruppe mit etwa zwei Dritteln deutlich überproportional repräsentiert.

### Soziodemografische Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Bei der Analyse des detaillierten Migrationshintergrundes zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Struktur der Beschäftigten in der Bundesverwaltung im Vergleich zur Struktur in der öffentlichen Verwaltung. Demgegenüber bestehen hinsichtlich der Alters- und Geschlechterstruktur nur vergleichsweise geringe Differenzen.

#### Geschlechterstruktur

In der Privatwirtschaft sind Männer mit 55,1 % unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu einem etwas größeren Anteil vertreten als Frauen (44,9 %). In der öffentlichen Verwaltung findet sich ein umgekehrtes Verhältnis mit 53,2 % Frauen bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Dieses Verhältnis in der öffentlichen Verwaltung deckt sich weitgehend mit der Geschlechterstruktur in den obersten Bundesbehörden sowie in den Behörden des nachgeordneten Bereichs. Auch dort sind Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund leicht überproportional vertreten. In den obersten Bundesbehörden liegt der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 53,0 % während er bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 49,3 % beträgt. In den Behörden des nachgeordneten Bereichs findet sich eine ähnliche Struktur, wobei hier die Beschäftigung von Frauen insgesamt auf einem etwas niedrigeren Niveau liegt (vgl. Tab. 1). Eine gänzlich davon verschiedene Beschäftigtenstruktur weist die Bundeswehr auf. Hier liegt der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten traditionell deutlich niedriger. Die Unterschiede hinsichtlich des Migrationshintergrundes sind aber nur minimal und der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist mit 17,8 % nahezu identisch mit dem Anteil von 17,9 % Frauen bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Diese deskriptiven Befunde wurden in weiteren Analyseschritten auf Basis multivariater Verfahren mit dem Ziel überprüft, ob die statistischen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund durch andere soziostrukturelle Merkmale erklärt werden können. Ziel dieser Verfahren ist es, den Einfluss eines bestimmten Faktors (z. B. Geschlecht) auf ein zu erklärendes Phänomen (z. B. Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund) zu isolieren, indem andere Einflüsse kontrolliert werden, die für das zu erklärende Phänomen ebenfalls mutmaßlich entscheidend sind (z. B. Alter). Dabei geht es konkret um die Frage, ob im Fall der Bundesverwaltung eher Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden als ihre männlichen Kollegen mit Migrationshintergrund. Die Ergebnisse zeigen, dass die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern unter Kontrolle weiterer Merkmale der Beschäftigten (z. B. Alter, Laufbahngruppe, Dienstverhältnis) in den drei untersuchten Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – meist statistisch nicht signifikant und somit durch andere Merkmale (z. B. die Altersstruktur der Beschäftigten) bedingt sind (vgl. Tab. 2).

#### Altersstruktur

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in Deutschland grundsätzlich deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Daher überrascht es nicht, dass auch in der Privatwirtschaft die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger sind als die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. 52,2 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund fallen in die Altersgruppe unter 40 Jahre, während dies nur 40,0 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund betrifft. Umgekehrt stellt die Altersgruppe der über 50-Jährigen 31,6 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, aber nur 22,6 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Auch in der Bundesverwaltung sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund signifikant jünger. In den obersten Bundesbehörden sind beispielsweise nur 24,4 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unter 40 Jahre alt, während immerhin 35,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diese Altersgruppe fallen. Umgekehrt sind 47,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 50 Jahre und



**Tabelle 2: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden (gewichtete Ergebnisse)**

	Oberste Bundesbehörden	Nachgeordneter Bereich	Bundeswehr
<b>Geschlecht (Ref. Mann)</b>			
Frau	0,975	0,887**	0,982
<b>Alter (Ref. 40-49 Jahre)</b>			
< 30 Jahre	1,230***	1,112	1,705***
30-39 Jahre	1,133**	1,537***	1,169***
50-59 Jahre	0,748***	0,564***	0,677***
≥ 60 Jahre	0,396***	0,781**	
<b>Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)</b>			
Ja	1,205**	1,172**	1,434***
<b>Ausbildung (Ref. Nein)</b>			
Ja	1,403***	1,246*	0,979
<b>Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)</b>			
Gehobener Dienst	0,758***	0,880**	0,651***
Höherer Dienst	0,948	0,779***	0,881***
<b>Dienstverhältnis (Ref. Beamte)</b>			
Soldaten	–	–	0,827***
Arbeitnehmer	1,291***	1,910***	1,155***
Konstante	0,178***	0,167***	0,128***
R <sup>2</sup>	0,07	0,08	0,05
N	20.354	12.321	241.652

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015. Anmerkungen: Die Tabelle basiert auf binären logistischen Regressionsanalysen mit der abhängigen Variable Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (0) und Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1). Dargestellt werden Odds Ratios. Die Werte beziehen sich dabei jeweils auf den Vergleich mit der entsprechenden Referenzkategorie. Im Fall des Merkmals Behörde ist der Bezugspunkt der Durchschnitt der gesamten Stichprobe (Effektkodierung). Weiterhin wird die statistische Signifikanz der Ergebnisse auf Basis folgender drei Niveaus dargestellt: \* < 0,10; \*\* < 0,05; \*\*\* < 0,01.

älter, während dieser Anteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur bei 35,3 % liegt. Eine gänzlich davon verschiedene Beschäftigtenstruktur weist wiederum die Bundeswehr auf. Doch auch hier sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger als die Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund.

### Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Neben der Ermittlung des Anteils und der soziodemografischen Struktur von Beschäftigten mit Migrationshintergrund war es ein weiteres Ziel der Befragung, Unterschiede in der Erwerbssituation zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu untersuchen.

### Auszubildende

Eine erste Frage konzentriert sich auf mögliche Effekte des Migrationshintergrunds für eine Beschäftigung als Auszubildender. Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass der Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund kontinuierlich den Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund übersteigt. Dies gilt für die abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft (5,2 % Auszubildende unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 4,3 % bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) genauso wie für die öffentliche Verwaltung (5,0 % Auszubildende unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 1,8 % bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund). Auch die Bundesverwaltung bestätigt diesen Befund. Hier befinden sich 6,4 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund





in einem Ausbildungsverhältnis, wohingegen nur 3,8 % aller Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Auszubildende sind. Auch der Vergleich zwischen den drei Beschäftigungsbereichen bestätigt diesen Befund weitgehend, denn auch unter Kontrolle weiterer Merkmale wie z. B. Altersstruktur und Dienstverhältnis sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden und dem nachgeordneten Bereich signifikant häufiger als Auszubildende beschäftigt (vgl. Tab. 2).

### *Befristung von Arbeitsverhältnissen*

Ein deutlicher Unterschied zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich auch bei der Frage der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Ähnlich wie in der Privatwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung hat ein Großteil der Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden und in den Behörden des nachgeordneten Bereichs einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Personen ohne Migrationshintergrund sind dabei grundsätzlich häufiger unbefristet beschäftigt als Personen mit Migrationshintergrund – auch ohne Berücksichtigung der Auszubildenden. Während in der öffentlichen Verwaltung der Anteil an befristeten Stellen unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 8,1 % beträgt, liegt der Vergleichswert unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund um 8,2 Prozentpunkte höher bei 16,3 %. Diese Werte sind weitgehend identisch mit der Situation in den obersten Bundesbehörden sowie den Behörden des nachgeordneten Bereichs. In letzteren liegt der Anteil an befristeten Stellen unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund beispielsweise bei 8,9 % und bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei immerhin 18,5 %. Selbst unter Kontrolle weiterer Merkmale üben Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund in allen drei Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich und Bundeswehr – eher eine befristete Tätigkeit aus (vgl. Tab. 2).

### *Laufbahngruppen*

Ein weiterer Aspekt betrifft die Beschäftigung in höherwertigen und entsprechend auch höher entlohnenden Tätigkeiten. Einen Hinweis auf die mit der Tätigkeit verbundene Qualifikation liefern die Laufbahngruppen, denen unterschiedliche Qualifikationsanforderungen zu-

grunde liegen. Auf Grundlage des Mikrozensus liegen hierzu keine unmittelbar vergleichbaren Angaben vor, da die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe in einer allgemeinen Bevölkerungsumfrage nicht erfasst wird. Allerdings ermöglichen im Mikrozensus Informationen zum höchsten Bildungsabschluss und zur Ausübung von Aufsichts- oder Führungsfunktionen Rückschlüsse auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Hiernach zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Qualifikation und Migrationshintergrund. Beispielsweise ist sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung der Anteil von Beschäftigten mit Aufsichts- bzw. Führungsfunktion unter den Personen ohne Migrationshintergrund deutlich höher als unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Analog dazu nimmt der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei steigendem Bildungsabschluss deutlich ab. Der negative Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und dem Migrationshintergrund bestätigt sich grundsätzlich auch innerhalb der Bundesverwaltung. Die Ergebnisse zeigen, dass auch hier mit steigender Laufbahngruppe der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund abnimmt. Sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Behörden des nachgeordneten Bereichs sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund im einfachen und mittleren Dienst leicht überproportional, im gehobenen und höheren Dienst hingegen leicht unterproportional vertreten. Beispielsweise sind in den obersten Bundesbehörden 30,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den unteren beiden Laufbahngruppen beschäftigt, wohingegen 37,9 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hier beschäftigt sind. Umgekehrt sind 29,6 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im gehobenen Dienst und 39,6 % im höheren Dienst beschäftigt und damit 4,6 bzw. 2,6 Prozentpunkte mehr als bei den Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund (vgl. Tab. 1). Die Beschäftigung in einer spezifischen Laufbahngruppe ist wiederum nicht unwesentlich von weiteren Merkmalen der Beschäftigten (z. B. Geschlecht und Alter) abhängig. Doch auch unter Kontrolle dieser Effekte sind Personen mit Migrationshintergrund in der Bundeswehr und den Behörden des nachgeordneten Bereichs tendenziell eher in einer der beiden niedrigeren Laufbahngruppen beschäftigt (vgl. Tab. 2). In den obersten Bundesbehörden ist die Situation komplexer. Hier sind unter Kontrolle der genannten Effekte Be-



schäftigte mit Migrationshintergrund nur im gehobenen Dienst unterrepräsentiert, wohingegen es keinen signifikanten Effekt hinsichtlich einer Beschäftigung im höheren Dienst gibt.

### Dienstverhältnisse

Ein letztes Merkmal zur Untersuchung der Erwerbssituation von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund betrifft das Dienstverhältnis. Die Befunde zur öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen sind hier eindeutig und zeigen, dass der Beamtenanteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit nur 24,7 % deutlich niedriger liegt als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (42,7 %). Innerhalb der Bundesverwaltung findet sich dieser Befund insbesondere in den Behörden des nachgeordneten Bereichs. Hier erreicht der Anteil der Beamten unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 57,2 % und fällt damit um 18,2 Prozentpunkte höher aus als bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (vgl. Tab. 1). Nicht ganz so markant, aber in der Tendenz identisch findet sich dieser Befund auch in den obersten Bundesbehörden und in der Bundeswehr und ist auch unter Kontrolle weiterer Merkmale signifikant. Rechtliche Zugangsbedingungen zum Beamtenstatus allein, welche aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit bestehen können, erklären diese Differenz nicht. Über 95 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund besitzen nach den Ergebnissen dieser Studie die deutsche Staatsangehörigkeit und auch unter Ausschluss von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit bleibt dieser Unterschied bestehen. Selbst wenn ein Zugang zum Beamtenstatus aufgrund der Staatsangehörigkeit dienstrechtlich möglich ist, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund tendenziell seltener verbeamtet.

### Fazit

Ziel der Studie war es, erstmals eine valide statistische Datenbasis zur Untersuchung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu schaffen. Im Kontext der interkulturellen Öffnung der Bundesverwaltung bilden die Befunde der Studie zur Repräsentation und unterschiedlichen Erwerbssituation eine gute Diskussionsgrundlage für die Personalgewinnung und Personalentwicklung. Zukünftig gilt es, verstärkt die Erklärung der unterschiedlichen Wege in die Bundesver-

waltung sowie der möglicherweise unterschiedlichen Karriereentwicklung von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen. Weiterhin sollte interkulturelle Öffnung dabei aber nicht auf den Bereich der Personalstruktur reduziert werden. Eine angemessene demografische Repräsentanz kann nur erste Anhaltspunkte für eine interkulturelle Öffnung liefern, während zukünftig die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten im Mittelpunkt stehen sollte.

### Literatur

- Alba, Richard; Foner, Nancy (2009): Entering the precincts of power. Do national differences matter for immigrant minority political representation? In: Hochschild, Jennifer L.; Mollenkopf, John H. (Hg.): Bringing outsiders in. Transatlantic perspectives on immigrant political incorporation. Ithaca: Cornell University Press, 277–294.
- Bloemraad, Irene (2013): Accessing the Corridors of Power: Puzzles and Pathways to Understanding Minority Representation. In: *West European Politics* 36(3): 652–670.
- Bremer Senatorin für Finanzen (2014): Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund. Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung. Bremen: Senatorin für Finanzen.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2009): Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Bericht über die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2008 zur Erhebung eines Migrationshintergrundes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung (Drucksache 19/2532).
- Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun; Brückner, Gunter (2016): Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. BiB Working Papers 1/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Fonseca, Sara Claro (2011): New Citizens – New Candidates? Candidate Selection and the Mobilization of Immigrant Voters in German Election. In: Bird, Karen; Saalfeld, Thomas; Wüst, Andreas (Hg.): *The Political Representation of Immigrants and Minorities*. London: Routledge: 109–127.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2012): *Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesver-*



- waltung. Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten. Hannover: Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen.
- Pitts, David (2009): Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. In: *Public Administration Review* 69(2): 328–338.
- Schroer, Hubertus; Szoldatits, Franziska (2010): Interkulturelle Öffnung des Personalmanagements: Beispiel Landeshauptstadt München. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Statistisches Bundesamt (2015): Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes 2014. Fachserie 14, Reihe 6. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Volkert, Daniel (2014): Politische Parteien und Einwanderer – eine kritische Reflexion förderlicher und hinderlicher Faktoren der Inkorporation. In: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 27(4): 130–136.
- White, Harvey L.; Rice, Mitchell F. (2010): The Multiple Dimensions of Diversity and Culture. In: Rice, Mitchell F. (Hg.): *Diversity and Public Administration*. New York: Routledge: 3–23.



### Working Paper online unter

[http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Working\\_Paper/2016\\_1\\_migrationshintergrund\\_bundesverwaltung.html?nn=3071978](http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Working_Paper/2016_1_migrationshintergrund_bundesverwaltung.html?nn=3071978)



## Rückblick

### Sind wir vorbereitet für die Zukunft?

#### Der demografische Wandel als Herausforderung für die öffentlichen Finanzen

Die finanziellen Folgen der alternden und schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland werden die Entwicklung der öffentlichen Haushalte und sozialen Sicherungssysteme erheblich belasten, wenn nicht bereits heute entschieden gegengesteuert wird. Dies wurde in den Rede- und Diskussionsbeiträgen der Tragfähigkeitskonferenz der Bundesfinanzministeriums vor dem Hintergrund des kürzlich veröffentlichten vierten Tragfähigkeitsberichts am 30. Mai 2016 in Berlin deutlich, an der sich auch der Direktor des BiB, Prof. Dr. Norbert F. Schneider, beteiligte.

#### Langfristige Tragfähigkeit von Politik unter dem Druck kurzfristigen Entscheidens

Die Veranstaltung startete mit einem Auftaktgespräch zwischen Bundesfinanzminister Dr. Wolfgang Schäuble und Prof. Colin Crouch (British Academy for the Humanities and Social Sciences) über die Frage, inwieweit Politik überhaupt langfristig agieren kann. Dr. Schäuble wies darauf hin, dass die Kritik an der Langfristigkeit



„Vernachlässigt Tagespolitik die Langfristigkeiten?“ Über diese Frage diskutierten Prof. Colin Crouch (British Academy for the Humanities and Social Sciences, links) und Bundesfinanzminister Dr. Wolfgang Schäuble. Moderiert wurde die Debatte von der Journalistin Margaret Heckel. (Bild: Bundesministerium der Finanzen)

politischer Entscheidungen nicht immer gerechtfertigt sei, da für die Umsetzung Mehrheiten benötigt werden. Prof. Crouch betonte, die Umsetzung langfristiger Politikziele stehe vor dem Problem, dass die Fokussierung auf dauernd stattfindende Wahlen meist nur zu kurzfristigen Entscheidungen führe. Es gebe zudem zwischen den Wahlperioden immer eine Kluft zwischen den politischen Interessen der Bevölkerung und denen der Politik. Darüber hinaus sind politische Entscheidungen immer unbequem. Dazu komme, dass es meist eines gewissen Drucks bedürfe, um notwendige Änderungen durchziehen zu können, wie die derzeitige Lage in Europa zeige, ergänzte der Bundesfinanzminister. Letztlich müsse aber unter den Bedingungen kurzfristiger Entscheidungen eine langfristige Tragfähigkeit von Politik gesichert werden. Dies gelte in besonderem Maße für die Herausforderung des demografischen Wandels und seine Auswirkungen auf die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen.

#### Prof. Fuest: Keine Rücknahme bisheriger Reformen in den Sozialsystemen

Wie ernst das Thema für Deutschland werden kann, wenn nicht schon heute gegengesteuert wird, machte der Präsident des ifo-Instituts – Leibniz-Institut für



### Der Tragfähigkeitsbericht 2016

*Der vierte Tragfähigkeitsbericht des BMF untersucht auf quantitativer Basis die absehbaren Effekte der demografischen Alterung und die Risiken für die langfristige Entwicklung der Finanzen in Deutschland. Er spielt als „Frühwarnsystem“ eine zentrale Rolle für die strategische Planung und Gestaltung der langfristigen Haushaltspolitik.*

*Im Fokus des im Frühjahr 2016 veröffentlichten Berichts steht die Darstellung einer hypothetischen Entwicklung der öffentlichen Finanzen bei einer unveränderten Politik auf der Basis von verfügbaren und belastbaren Daten. Allerdings ist zu beachten, dass die Langfristprojektionen erhebliche Unsicherheiten aufweisen, weil sie auf einer Vielzahl von Annahmen beruhen.*



Sieht nach wie vor Handlungsbedarf für eine weitere Konsolidierung der Staatsfinanzen: Prof. Dr. Clemens Fuest (ifo Institut München) identifizierte die Risiken, die der demografische Wandel vor allem durch den Anstieg des Altenquotienten bringt. Angesichts der künftigen Entwicklung warnte er davor, die bisher eingeleiteten Reformen in den Sozialsystemen zurückzudrehen.  
(Bild: Bundesministerium der Finanzen)

Wirtschaftsforschung an der Universität München, Prof. Dr. Clemens Fuest, deutlich. Er warnte vor einer Explosion der Staatsverschuldung, wenn nichts getan wird. Zugleich plädierte er für die Beibehaltung der bisherigen Reformen der sogenannten „Agenda 2010“. Auch wenn die ökonomische Lage in Deutschland derzeit gut sei, bestehe bei der Entwicklung der Staatsverschuldung weiter Handlungsbedarf – gerade in einer weiter alternden und schrumpfenden Gesellschaft. Dabei könne auch die Zuwanderung die demografischen Probleme nicht lösen. So ändere die Zuwanderung von 1 Million Menschen im Jahr 2015 mittelfristig nicht die demografische Situation in Deutschland. Selbst bei einer permanenten jährlichen Zuwanderung von 200.000 Menschen werde sich bis 2035 nicht sehr viel verändern, betonte Prof. Fuest. Zudem gefährde die Bewältigung der Zuwanderung vorwiegend niedrig qualifizierter Menschen die Lage der öffentlichen Haushalte. Dabei sei es aber am Ende für den Staat teurer, die Leute nicht in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

#### Debatte: Sind wir aus familienpolitischer Perspektive vorbereitet für die Zukunft?

In der anschließenden Podiumsdebatte mit Dr. Markus Kerber (Bundesverband der Deutschen Industrie, BDI), Prof. Dr. Norbert F. Schneider (BiB), Jens Spahn (Parl. Staatssekretär beim Bundesminister der Finanzen), Prof. Dr. Jürgen

Wasem (Universität Duisburg-Essen) sowie Prof. Dr. Martin Werding (Universität Bochum) standen vor allem die Ergebnisse des vierten Tragfähigkeitsberichtes des Bundesfinanzministeriums im Mittelpunkt. So wies einer der Mitverfasser, Prof. Dr. Werding, darauf hin, dass der Bericht als Instrument dienen könne, um eine Orientierung zu geben für die notwendigen politisch-normativen Entscheidungen. Dabei herrschte in der Debatte Übereinstimmung darüber, dass aufgrund der bestehenden strukturellen Herausforderungen in Folge verlängerter Lebenserwartung und geringer Geburtenraten weiterhin politischer Handlungsbedarf besteht. In diesem Zusammenhang stellte Prof. Schneider die Frage, ob sich die Familienpolitik in den letzten 10 Jahren tatsächlich grundlegend geändert habe: Weiterhin gebe Deutsch-

land viel Geld für Familienpolitik aus. Dabei liege das Verhältnis von monetären Transferleistungen zu Investitionen in die Infrastruktur bei 2:1 – in einigen anderen Ländern, die familienpolitisch als erfolgreich gelten, hingegen bei 1:2. In der kürzlich abgeschlossenen Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen in Deutschland im Auftrag des Bundesfamilien- und des Bundesfinanzministeriums werden gerade die teuersten Maßnahmen als „ineffizient“ bezeichnet. Noch immer fehle es in der Familienpolitik an einer konsistenten Zielorientierung, kritisierte er. Dies sei in Anbetracht der



Für eine tragfähige Familienpolitik der Zukunft bedarf es klarer Ziele: Prof. Dr. Norbert F. Schneider (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, rechts im Bild) betonte, dass das konstant niedrige Geburtenniveau in Deutschland weder Zufall noch Schicksal sei, sondern das Ergebnis ungünstiger gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Um hier einen Wandel zu erreichen, können Staat und Politik nur bessere Rahmenbedingungen setzen, aber die Entscheidung für oder gegen ein Kind nicht unmittelbar beeinflussen. Diese sei immer eine individuelle.  
(Bild: Bundesministerium der Finanzen)



Tatsache, dass Deutschland seit 40 Jahren zu den Ländern mit der niedrigsten Geburtenrate gehört, ein Problem. Zudem weisen Deutschland im internationalen Vergleich hohe Anteile von Eltern auf, die sich durch die Elternschaft belastet fühlen und eine schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie beklagen. Gefordert seien hier neben der Politik vor allem auch die Arbeitgeber. Sie müssten noch flexibler werden und begreifen, dass sich diese Flexibilität, etwa durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeitvolumen, am Ende auch betriebswirtschaftlich rechnet.

Im Rahmen der aktuellen Debatte um den demografischen Wandel, so Schneider, wird derzeit vor allem auch über das Problem der rückläufigen Zahl von Personen im erwerbsfähigen Alter diskutiert und darüber, wie sich diese künftige Lücke über Migration verringern lässt. Prof. Schneider wies vor diesem Hintergrund darauf hin, dass 2,9 Millionen Erwerbstätige gerne mehr arbeiten würden. Im Saldo entspreche dies 566.000 Vollzeitäquivalenten, die sich allein durch eine wunschgemäße Gestaltung der Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten realisieren ließen. Würden diese verwirklicht, müssten wir in Deutschland über gezielte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt nicht mehr so intensiv diskutieren wie bisher, so der Soziologe.

#### Lebenslauforientierter Ansatz in der Familienpolitik

Im Verlauf der Debatte kristallisierte sich das Thema Bildung als entscheidender Faktor für Umsetzung einer nachhaltigen und tragfähigen Politikgestaltung in allen Bereichen heraus. Dabei kann die Bildungspolitik durchaus dazu beitragen, die Konsequenzen des demografischen Wandels abzufedern, wie Prof. Schneider betonte. Allerdings sollte sich der Blick nicht nur auf die formalen Bildungsabschlüsse richten, sondern verstärkt auch informelle Kompetenzen miteinbeziehen. Da die Menschen immer länger im mittleren Erwachsenenalter ver-

bleiben, plädierte er vehement für die Aufhebung der Dreiteilung des Lebenslaufs in die Phasen Ausbildung, Beruf und Rente. Die drei Phasen sollten nicht getrennt, sondern parallel betrachtet werden. Damit gewinnt das lebenslange Lernen immer mehr an Bedeutung. Zudem sollte auch das Thema der frühkindlichen Bildung stärker als gegenwärtig adressiert werden. Die Politik müsse insgesamt einen lebenslauforientierten Ansatz verfolgen. Nötig seien strategische konzentrierte Aktionen zur Unterstützung der Familien, auch wenn diese nur mittelfristig Wirkung zeigen können. Davon sind wir in Deutschland noch weit weg, betonte er.

#### Fazit: Festhalten am Einstieg in die Reformpolitik der vergangenen Jahre

Trotzdem hat Deutschland in den vergangenen 15 Jahre bereits viele sozialpolitische Entscheidungen getroffen, die es nach Ansicht des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesminister der Finanzen, Jens Spahn, im Hinblick auf eine tragfähige langfristige Politik im Umgang mit demografischen Wandel zu bewahren gelte. In seinem Schlusswort wies er darauf hin, dass es gegenwärtig in Deutschland wirtschaftlich gerade gut laufe. Doch ob das auch so bleibt, sei unsicher. Daher bedürfe es auch in Zukunft wissenschaftlicher Expertisen wie dem Tragfähigkeitsbericht als Basis für politisch-normative Entscheidungen.

Bernhard Gückel, BiB



#### Mehr Infos zum Thema Tragfähigkeit

[http://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Oeffentliche\\_Finzen/Stabilitaetspolitik/Tragfaehige\\_Staatsfinzen/tragfaehige\\_staatsfinzen.html](http://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Oeffentliche_Finzen/Stabilitaetspolitik/Tragfaehige_Staatsfinzen/tragfaehige_staatsfinzen.html)

## Stärkung der demografischen Wissensbasis für die Umsetzung der „Agenda 2030“ für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Wie die Umsetzung der im letzten Jahr vorgestellten nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) der Vereinten Nationen überprüft werden kann, hängt in erster Linie von der Verfügbarkeit verlässlicher, aktueller und zugänglicher Daten und Statistiken zu Größe, Wachstum, Verteilung und weiteren sozioökonomischen Merkmalen der Bevölkerungen weltweit ab. Diese Problematik war das zentrale Thema bei der diesjährigen 49. Kommission für Bevölkerung und Entwicklung der Vereinten Nationen in New York, an der auch Frank Swiaczny vom BiB als Mitglied der deutschen Delegation teilnahm.

Die Kommission hat sich damit erstmals explizit auch mit Kapitel XII.A des Aktionsprogramms der internationalen Konferenz für Bevölkerung und Entwicklung von Kairo zu Datenerhebung, -analyse und -verbreitung beschäftigt, dessen Umsetzung zentrale Aufgabe der Kommission ist. Die internationale Gemeinschaft bekräftigte angesichts der neuen Herausforderungen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung den Auftrag der Kommission und hat sichergestellt, dass die Arbeit der Kommission künftig das neue High Level Political Forum für nachhaltige Entwicklung unterstützt.

### Demografische Daten und ihre Bedeutung für die Entwicklung der Weltbevölkerung

UN Generalsekretär Ban Ki-moon betonte in seiner Eröffnungsrede, welche große Rolle demografische Daten



Auch Deutschland unterstützt die Forderung der VN nach dem Zugang zu verlässlichen und aktuellen Daten, um das Versprechen der Agenda 2030 verwirklichen zu können. Frank Swiaczny präsentierte als Mitglied der deutschen Delegation die Position der deutschen Politik. (Bild: BiB)

und Analysen für die Umsetzung der angestrebten Entwicklungsziele haben. Er bekräftigte, dass Menschen niemals auf Zahlen reduziert werden können, Statistiken aber unerlässlich seien, um Fortschritt zu messen. „Wenn Menschen nicht gezählt werden, werden sie ausgeschlossen“, so Ban Ki-moon. Um das Versprechen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wahr zu machen „niemanden zurückzulassen“ sei es eine Verpflichtung sicherzustellen, dass jeder gezählt wird. Daher muss es vor allem darum gehen, die für die Erhebung demografischer Daten verantwortlichen Institutionen in den jeweiligen Ländern zu stärken.

Nach übereinstimmenden Äußerungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Bevölkerungsdaten und -analysen unabdingbar, wenn es darum geht, Ungleichheiten auf der Welt zu bekämpfen und allen Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen. Die Kommission hat in einer Resolution hierzu weitreichende Empfehlungen vorgelegt.

### Die Position Deutschlands

Unterstützt werden diese Maßnahmen auch von deutscher Seite: So bekräftigte Frank Swiaczny vom BiB als Mitglied der deutschen Delegation während der Verhandlungen die volle Unterstützung Deutschlands für die Umsetzung des Aktionsprogramms der Internationalen Konferenz für Bevölkerung und Entwicklung in Kairo sowie ihrer Folgekonferenzen und Überprüfungsprozesse. Er betonte, dass der Zugang zu verlässlichen, aktuellen und differenzierten Daten für das Erreichen der 2015 beschlossenen nachhaltigen Entwicklungsziele der VN entscheidend ist und Deutschland schon seit geraumer Zeit den Blick verstärkt auf die Verwendung demografischer Daten für die Analyse von Bevölkerungsdynamiken in der Entwicklungskooperation richtet, um faktenbasierte Planung und Entscheidungsfindung zu fördern.

Die bisherigen Bemühungen, existierende Bevölkerungsdaten aus vielerlei Quellen wie zum Beispiel den VN, nationalen Behörden, Forschungseinrichtungen und der Zivilgesellschaft zu sammeln und zu analysieren, gleichen bisher aber noch einem Patchwork, so Swiaczny weiter. Daher sei es aus deutscher Perspektive auch



wünschenswert, wenn insbesondere die VN-Bevölkerungsabteilung, in Kooperation mit dem United Nations Population Fund (UNFPA), eine tragende Rolle bei Initiativen zur Koordination und Unterstützung der standardisierten Datenerhebung, -archivierung sowie -verteilung spielen würde. Voraussetzung für die sinnvolle Nutzung von Bevölkerungsdaten sei es, einen freien und unbegrenzten Zugang sicherzustellen. Nur so werde es möglich, dass alle Beteiligten, einschließlich von Wissen-

schaft und Zivilgesellschaft, zu einer wissensbasierten Umsetzung der Entwicklungsziele beitragen können.

Bernhard Gückel, Frank Swiaczny, BiB



### Infos zur 49. Sitzung der UNCPD

<http://www.un.org/en/development/desa/population/commission/sessions/2016/index.shtml>

## Das BiB in den Medien

### Kein Wandel der Geschlechterrollen in Familie und Beziehung?

**Dr. Sabine Diabaté und Dr. Martin Bujard im Bericht des „Spiegel“ vom 12. März 2016 zur These einer „Wiederkehr der Hausfrau“**

**Soziologen und Geschlechterforscher beobachten seit einigen Jahren, dass Frauen mit der Geburt eines Kindes zurück in traditionelle Strukturen vermeintlich überholter Lebensmodelle fallen. Die Konstellation „Mann arbeitet Vollzeit, die Frau Teilzeit“ lässt sich immer häufiger beobachten. Für manche Beobachter steht damit bereits die Tatsache fest, dass ein grundsätzlicher Wandel der Geschlechterrollen in Familie und Partnerschaft nicht stattgefunden hat. Worin liegen die Ursachen für diese Entwicklung?**

Dieser Frage ist das Magazin „Der Spiegel“ in einem umfangreichen Beitrag unter dem Motto: „Sie ist wieder da“ nachgegangen und hat dazu auch Dr. Sabine Diabaté und Dr. Martin Bujard vom BiB befragt.

Dr. Diabaté betont, dass Mütter heutzutage „zwischen Autonomie und Aufopferung vergebens Identität suchen“. So wird zwar erwartet, dass sie trotz Kinder Karriere machen. Zugleich begehen sie aber einen Tabubruch, wenn sie eingestehen, dass Kinder dabei hinderlich sein können.

Für Dr. Bujard spielt vor allem die Gleichzeitigkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit in der Rushhour des Lebens die entscheidende Rolle. Im Alltag vieler junger Familien existiert eine „Überschleunigung“, die in eine „Traditionalisierungsfalle“ führt. Dies bedeutet, so Dr.

Bujard, dass eine zunächst nur als temporär gedachte Aufteilung mit einem vollzeitarbeitenden Mann und einer Frau, die sich stärker um die Fürsorge kümmert, mehr und mehr verfestigt. Ursache hierfür sind zum einen der meist besser verdienende Mann und die routinierte Bewältigung der Haus- und Fürsorgearbeit durch die Frau. Vom BiB analysierte Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass hier die Mütter den größten Teil der Arbeiten übernehmen, wobei sie zunehmend noch erwerbstätig sind. Insofern findet keine Wiederkehr der Hausfrau statt, viele Mütter arbeiten Teilzeit. Väter beteiligten sich mittlerweile mehr als früher an der Hausarbeit, wobei sie zugleich im Beruf mehr arbeiten als gleichaltrige Kinderlose.

Der Beitrag belegt die These einer Wiederkehr der Hausfrau anhand von einzelnen Beispielen, die ausführlich dargestellt werden. In dem Beitrag gibt es aber auch mahnende Stimmen, die davor warnen, den erreichten Grad der Emanzipation wieder zu verspielen. So begehen sich die „neuen Hausfrauen“ in Abhängigkeit von ihren Ehemännern, die angesichts des Scheidungsgeschehens heute keineswegs mehr als Altersvorsorge dienen können.

Bernhard Gückel, BiB





## Literatur von BiB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern

**Martin Bujard; Sabine Diabaté (2016):**

**„Wie stark nehmen Kinderlosigkeit und späte Geburten zu?“ Neue demografische Trends und ihre Ursachen.**

**In: Der Gynäkologe (Mai 2016) 49: 393-404**

In einem Beitrag für die Fachzeitschrift „Der Gynäkologe“ klären Martin Bujard und Sabine Diabaté vom BiB über alte Mythen zur Geburtenentwicklung in Deutschland auf und präsentieren auf der Basis aktueller Daten neue Entwicklungen.

Die fundamental verbesserte Datenlage erlaubt es mittlerweile, bisherige Annahmen und Theorien zur Kinderlosigkeit und den Geburten-trends zu überprüfen und zu aktualisieren. Somit analysiert der Beitrag auf der Basis der Mikrozensus 2002 bis 2014 die altersspezifischen Erstgeburtswahrscheinlichkeiten, gruppen-spezifischen Kinderlosenanteile und Kinderzahlen. Ergänzend dazu werden anhand des Familienleibildsurveys Einstellungen zur Familiengründung untersucht.

Die Analysen zeigen unter anderem, dass endgültige Kinderlosigkeit meistens ungeplant ist und primär gesellschaftliche Gründe hat. Zudem ist die Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen und in westdeutschen Großstädten besonders hoch. Allerdings ist der Kinderwunsch bei diesen Frauen nicht geringer. Bemerkenswert ist darüber hinaus der Anstieg des Anteils von Erstgeburten nach dem 35. Geburtstag in den letzten 10 Jahren sowie das Ausmaß von spätgebärenden Akademikerinnen.



**Daniel Göler (Uni Bamberg); Bernhard Köppen (BiB) (2016):**

**„Gastarbeiter reloaded? Anmerkungen zur EU-Binnenwanderung in der Schuldenkrise. Ein Editorial.“ In: Berichte. Geographie und Landeskunde 89/1. Institut für Länderkunde, Leipzig: 5-11**

In der Publikationsreihe „Berichte. Geographie und Landeskunde“ des Leibniz-Instituts für Länderkunde befasst sich Heft 1/2015 mit dem Schwerpunktthema „Gastarbeiter reloaded?“

Darin sind auch Bernhard Köppen und Frank Swiaczny aus dem BiB mit Beiträgen vertreten.

In ihrem Editorial zum Themenheft werfen Daniel Göler und Bernhard Köppen einen Blick auf die Entwicklung der EU-Binnenwanderung im Zuge der Schuldenkrise. Sie geben zunächst einen historischen Überblick über die Kehrtwende Deutschlands vom Einwanderungs- zum Auswanderungsland und beleuchten die aktuelle, erneute Zuwanderung. Dazu präsentieren sie einen Fragenkatalog, der von den Autoren des Heftes in den Beiträgen aufgegriffen wurde. Hierzu gehören beispielsweise Fragen, inwieweit sich Phänomene der Migrationsgeschichte der Nachkriegszeit heute wiederholen oder wie stabil und langfristig die neue Zuwanderung ist. Aber auch die Potenziale der EU-Binnenmigration im Hinblick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels in Deutschland stehen zur Debatte.

Die Beiträge bestätigen, dass „Gastarbeiter“-Analogien bei der Erfassung und Einordnung von neueren auf Deutschland bezogenen Migrationsregimes letztlich untauglich sind. Vielmehr handelt es sich bei den Migrationsprozessen um originäre Phänomene, deren Erklärung die jeweils individuelle Betrachtung von Ursachen, Wirkungen und Rahmenbedingungen erfordert.

**Claus Schlömer (Bonn); Frank Swiaczny (BiB):**

**„Zuwanderung nach Deutschland – Dynamik oder Persistenz räumlicher Muster? Das Beispiel türkischer Migranten 1983 und 2010.“**

**In: Berichte. Geographie und Landeskunde 89/1.**

**Institut für Länderkunde, Leipzig: 33-50**

Claus Schlömer und Frank Swiaczny untersuchen in ihrem Beitrag die Dynamik und Persistenz räumlicher Zuwanderungsmuster am Beispiel von türkischen Migranten auf der Kreisebene in Westdeutschland zwischen 1983 und 2010 auf der Grundlage von zusammengeführten Daten der amtlichen Statistik und des Ausländerzentralregisters. Sie kommen zu dem Resultat, dass der Vergleich der Niederlassungsmuster über einen Zeitraum von fast drei Jahrzehnten ein für die Türken in Deutschland erstaunliches räumliches Beharrungsvermögen zeigt. Diese Erkenntnis ist von erheblicher Bedeutung für die künftige regionale Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. So wird Zuwanderung bei ähnlichen Bin-



nenwanderungsmustern von Migranten und Deutschen in den bevorzugten Zuzugsregionen einerseits dort zur Stabilisierung der demografischen Entwicklung beitragen – andererseits werden damit aber auch die interregionalen Disparitäten ansteigen.

#### Der Inhalt des Heftes im Einzelnen:

*Pierre-André Gericke, Christian Zemann:* Der deutsche Arbeitsmarkt für Zuwanderer aus der EU

*Claus Schlömer, Frank Swiaczny:* Zuwanderung nach Deutschland – Dynamik oder Persistenz räumlicher Muster? Das Beispiel türkischer Migranten 1983 und 2010

*Birgit Glorius:* Weder Gäste noch Arbeiter

*Daniel Göler, Andreas Winkler, Zaige Krisjane:* Letten in Deutschland. Liquide Migration oder stabile Zuwanderung?

*Nikola Sander:* Die Zuwanderung aus Südeuropa nach Deutschland im globalen Kontext



#### Mehr Infos zum Band unter

<http://www.ifl-leipzig.de/de/publikationen/zeitschriften-und-reihen/berichte-geographie-und-landeskunde.html>

## Comparative Population Studies – News

### Neue Beiträge online verfügbar

**Tomas Frejka; Stuart Gietel-Basten:**

#### **Fertility and Family Policies in Central and Eastern Europe after 1990**

Der Zusammenbruch des sozialistischen Systems in den Staaten Zentral- und Osteuropas hatte unmittelbare demografische Auswirkungen - insbesondere auf die Fertilitätsentwicklung. So nahm seit den 1990er Jahren der Anteil der Frauen zu, die ihre Kinderwünsche aufschieben. Damit kam es zu einem dramatischen Wandel der Altersmuster bei den Erstgeburten und zugleich zu einem deutlichen Rückgang des Fertilitätsniveaus. Der Beitrag beschreibt das Fertilitätsgeschehen seit den 1990er Jahren und analysiert die Familienpolitiken in den zentral- und osteuropäischen Ländern unter anderem im Hinblick auf die Auswirkungen für das Familienleben und das Reproduktionsverhalten.

Die Analysen belegen, dass von einer Zunahme des Fertilitätsniveaus bei der Kohortenfertilität in dieser Re-

gion auf lange Sicht nicht ausgegangen werden kann. Zudem leidet ein überwiegender Anteil der Familienpolitiken der einzelnen Länder an einer Vielfalt von Defiziten, die es erschweren, geeignete wohlfahrtsstaatliche Voraussetzungen für Familien zu schaffen und zu einem Anstieg insbesondere der Kohortenfertilität beizutragen.

**Elke Loichinger, Vegard Skirbekk:**

#### **International Variation in Ageing and Economic Dependency: A Cohort Perspective**

Die Alterung der Bevölkerung in vielen Ländern wird vor allem als ökonomische Herausforderung gesehen, die es zu bewältigen gilt. Dieser Beitrag richtet daher seinen vergleichenden Fokus auf den demografischen und ökonomischen Abhängigenquotienten in 45 Ländern auf der Welt. Der Quotient setzt die Anzahl von Personen, die nicht im Erwerbstätigenalter sind, in das Verhältnis zur Anzahl von Personen im Erwerbstätigenalter in einer Gesellschaft. Mit dieser Vorgehensweise wird die Wichtigkeit alters- und geschlechtsspezifischer Beschäftigungsniveaus in der Diskussion um die demografische Alterung hervorgehoben. Dazu wird die Kohortenvariation von Erwerbstätigen und deren möglicher Effekt auf die



#### Die Artikel zum Download unter

<http://www.comparativepopulationstudies.de>





Alterungsprozesse vorgestellt und diskutiert. So werden beispielsweise die Auswirkungen einer hohen Jugendarbeitslosigkeit sowie die Rolle des Wandels bei der Frauenerwerbstätigkeit und die Herausbildung von Ruhestandsmustern über Kohorten hinweg untersucht. Die Resultate bestätigen frühere Befunde, dass jüngere Be-

völkerungen sich ökonomisch keineswegs in einer besseren Position befinden, wie es die Analyse ihrer demografischen Struktur allein suggerieren würde.

Übersetzung: Bernhard Gückel, BiB

## Vorträge

### **Prof. Dr. Norbert F. Schneider:** **Gehen Deutschland die Fachkräfte aus?**

Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland liegt aktuell bei über 43 Millionen. Damit waren noch nie so viele Menschen erwerbstätig wie derzeit. Doch vor dem Hintergrund einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung stellt sich die Frage, ob Deutschland irgendwann die erwerbsfähigen Arbeitnehmer ausgehen werden und ein Mangel an Fachkräften beklagt werden muss. Wie ernst die Situation tatsächlich ist und mit welchen Mitteln gegengesteuert werden kann, erläuterte **Prof. Dr. Norbert F. Schneider** beim diesjährigen traditionellen Empfang des Mainzer Oberbürgermeisters für die Mainzer Arbeitnehmervertretungen aus Unternehmen und Verwaltungen am 27. April 2016 in seinem Vortrag.

Er zeigte, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den letzten 20 Jahren um etwa 3 Millionen angestiegen ist, während der Anteil der 20- bis unter 67-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in den letzten 10 Jahren um etwa zwei Millionen zurückgegangen ist. In den nächsten 20 Jahren wird ein weiterer Rückgang um etwa 6 Millionen erwartet, analysierte Prof. Schneider. Zugleich ist seit 1991 das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen deutlich angestiegen.

Welche Handlungsmöglichkeiten sind denkbar angesichts dieser Entwicklung? Aus seiner Sicht müsse es darum gehen, die Anzahl der qualifizierten Fachkräfte zu erhöhen, indem der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss und Ausbildungsabbrecher reduziert werde. Hinzu komme die Förderung gezielter Zuwanderung und die Eingliederung qualifizierter Fachkräfte. Diskutiert werden müsse auch über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit, insbesondere auch durch einen früheren Einstieg in das Berufsleben. Zudem sei erforderlich, die Wertschöpfung der Arbeitskräfte zu erhöhen, etwa durch lebenslange Weiter- und Nachqualifizierung und eine stärkere

Integration der Frauen und Mütter in den Arbeitsmarkt. Hinzu kommen 2,9 Millionen Erwerbstätige, die weniger arbeiten als sie möchten. Diese Unterbeschäftigung gilt es zu beseitigen. Denkbar wäre zum Beispiel eine Erhöhung der geleisteten Arbeitsstunden oder die Schaffung frei skalierbarer und flexibler Arbeitszeitvolumen, betonte der Soziologe. Insgesamt müsse die Attraktivität der Arbeit erhöht werden – sowohl durch steuerpolitische Maßnahmen als auch durch flexibel ausgestaltete und familienfreundliche Arbeitsplätze. Aus strategischer Sicht müsse es darum gehen, altersgerechte und lebenslauforientierte Arbeitsplätze zu schaffen und vor allem in den Unternehmen zeitgemäße Altersbilder zu etablieren. Steuerliche Fehlanreize, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen unattraktiv machen, müssten abgebaut werden. Auch wenn sich die demografische Gesamtsituation als Herausforderung darstelle, bestehe für Untergangsszenarien kein Grund, resümierte Prof. Schneider.

### **Prof. Dr. Norbert F. Schneider: Demografischer Wandel und die Folgen für das Bildungssystem**

Welche Folgen hat eine alternde und schrumpfende Bevölkerung für die Nachfrage nach Bildungsangeboten in Deutschland und mit welchen Strategien sollte ein „demografiefest“ ausgerichtetes Bildungsmanagement darauf reagieren? Diese Fragen standen im Fokus des Vortrags von **Prof. Dr. Norbert F. Schneider** bei der Veranstaltung des Aktionsrates Bildung der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) am 23. April 2016 in München.

Demnach wird sich seiner Ansicht nach die Nachfrage nach Bildungsangeboten sowohl aus demografischen Gründen als auch durch ein ausdifferenzierteres Bildungsverhalten im Zuge des sozialen Wandels verändern: Ein kontinuierlicher Geburtenrückgang, das Migrationsgeschehen sowie die zunehmende Alterung werden



in Verbindung mit dem Wandel der Geschlechterrollen und einem flexibleren Arbeitsmarkt dazu führen, dass sich Bildungsbedarfe und Bildungsinteressen verändern werden, betonte er. Dabei gehe es nicht nur um die formalen Abschlüsse, sondern auch um informelle soziale Kompetenzen. Allerdings gebe es deutliche Unterschiede der „demografischen Betroffenheit“ zwischen verschiedenen Bildungsbereichen und Regionen. Daher müsse es darum gehen, ein Bildungsmanagement zu etablieren, das diese demografischen Veränderungen gezielt beachtet.

Im Kern sollte dabei angestrebt werden, die Bildungsbeteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen über den gesamten Lebensverlauf hinweg zu erhöhen, auch um damit die Beschäftigungsfähigkeit zu stärken. Zudem sollten Bildungsangebote und -vielfalt stärker am Nutzer orientiert sein und der Zugang zu Bildung erleichtert werden. In diesem Zusammenhang spielen auch die Vereinfachung der Übergänge zwischen einzelnen Bildungsphasen und -wegen eine wesentliche Rolle. Letztlich fördere die Gesellschaft mit einem Mehr an Bildung Wohlstand und Wachstum für alle. Individuell erleichtere ein Mehr an Bildung den sozialen Aufstieg und die soziale Teilhabe. Beides seien unverzichtbare Ziele in Zeiten des demografischen Wandels, betonte der Soziologe.

#### Dr. Martin Bujard:

##### Demografischer Wandel ist kein Horrorszenario

Sind die Folgen des demografischen Wandels ein Glücksfall für Deutschland oder werden sie zu einem Hor-



Dr. Martin Bujard plädierte in seinem Vortrag unter anderem für eine Entlastung von Eltern in der besonders anstrengenden Rushhour des Lebens. (Bild: Deutscher Caritasverband e. V.)

rorszenario? Lässt sich der demografische Wandel politisch gestalten? Mit diesen Fragen befasste sich **Dr. Martin Bujard** beim 4. Caritas-Kongress vom 13. bis 15. April 2016 im Berliner Congress Center. Er stellte zunächst die grundsätzlichen Trends beim Geburten- und Alterungs geschehen sowie deren Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft sowie das Rentensystem vor. Besonders die Folgen des Geburtenrückgangs sind immens und betreffen fast alle Lebensbereiche, dazu werden sie sich in den nächsten zwei Jahrzehnten noch verstärken und vor allem auf die Sozialsysteme negativ auswirken, so Dr. Bujard.

Der zweite Teil seines Vortrags behandelte die Familienpolitik. Der Ausbau der Kinderbetreuung und das Elterngeld haben positive Effekte auf die Frauenerwerbsbeteiligung und die Geburtenentwicklung, wenngleich kulturelle und ökonomische Faktoren bei dieser Frage eine entscheidende Rolle spielen. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Wirkungen familienpolitischer Maßnahmen erst längerfristig bemerkbar machen. So zeigten sich im Laufe der letzten zwei Jahre erste Erfolge des 2006 eingeführten Elterngeldes besonders bei der Entwicklung des Geburtenniveaus von Akademikerinnen und der wachsenden Nachfrage durch die Väter.

Ergebnisse der BiB-Studie zu Familienleitbildern in Deutschland belegen überdies, dass sich die Mehrheit der heutigen und zukünftigen Eltern Beruf und Fürsorge aufteilen wollen, erklärte Dr. Bujard. Letztlich müssten Eltern deshalb in der besonders fordernden Phase der Rushhour des Lebens entlastet werden.

#### Außerplanmässiger (apl.) Prof. Dr. Bernhard Köppen: Bevölkerungsveränderungen sind kein neues Phänomen

Die starke Zunahme des Anteils älterer Menschen und die Schrumpfung der Bevölkerung in Deutschland ist nach Ansicht von **apl. Prof. Dr. Bernhard Köppen** (BiB) für die Zukunft des Landes nicht „per-se“ negativ zu sehen, wie er im Rahmen der Tagung „Demografie und Wandel“ des Forums „Denkraum für soziale Marktwirtschaft“ am 17. März 2016 in Frankfurt betonte.

Problematisch allerdings wird es für die sozialen Sicherungs- und Solidarsysteme in Deutschland. Der vorhersehbare Anstieg des Abhängigenquotienten, also die relative Abnahme des Bevölkerungsanteils im Alter zwischen 20 und 64 Jahren ist hier eine zentrale Herausforderung. Im Jahr 2060 wird dieser Quotient von heute 61



Der demografische Wandel ist nicht grundsätzlich negativ zu sehen: Apl. Prof. Dr. Bernhard Köppen betonte in seinem Vortrag, dass es vor allem um einen intelligenten Umgang mit den Folgen der demografischen Veränderungen gehen müsse.

(Bild: Denkraum für soziale Marktwirtschaft)

auf dann 51 absinken, erläuterte Prof. Köppen. Zu beachten sei allerdings, dass es sich hierbei um eine sehr grobe Maßzahl handle, die die komplexen realen Verhältnisse, wie etwa die Wirtschaftslage, das Steueraufkommen, Erwerbslosigkeit oder die Erwerbsbiografie von Leistungsempfängern etc., welche für Beiträge und Leistungen ebenfalls bedeutsam sind, nicht annähernd abbildet. Trotz allem wird sich die Zahl der potenziellen Beitragszahler bereits mittelfristig verringern. Eine Idealösung wird es hier nicht geben, da es letztlich auch keine „Idealbevölkerung“ gibt, betonte er. Eine demografisch optimierte Gesellschaft wird es nie geben, zumal überhaupt nicht normativ begründbar ist, wie denn eine solche „Idealdemografie“ auszusehen habe.

Er forderte, dass sich die Gesellschaft den jeweiligen demografischen Gegebenheiten entsprechend intelligent anpassen muss. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass demografische Prozesse in freien Gesellschaften nur in sehr begrenztem Umfang durch institutionelle Eingriffe unmittelbar beeinflusst werden können. Der sich vollziehende Wandel verlange zwar nach vielen strategischen Entscheidungen, aber er zeichne sich auch dadurch aus, dass er „endlich“ sei. So werden im Zuge des Übergangs von geburtenstarken auf geburtenschwache Jahrgänge mit weniger Menschen das Durchschnittsalter sowie der Abhängigenquotient in den Jahren nach 2060/2070 – wenn die Annahmen der Modellrechnung eintreten sollten – wieder sinken und der Bevölkerungsaufbau dann dem einer kinderarmen Gesellschaft entsprechen. Er wies darauf hin, dass Bevölkerung einem

beständigen Wandel unterworfen ist und „demografischer Wandel“ genau genommen kein wirklich neues Phänomen darstellt. Somit eigne sich der Begriff letztlich aufgrund seiner Allgemeinheit und Ungenauigkeit auch gar nicht zur präzisen Umschreibung der kommenden Veränderungen, konstatierte Prof. Köppen.

#### **Apl. Prof. Dr. Bernhard Köppen: Kommunen und Regionen im demografischen Wandel**

Die Folgen des demografischen Wandels führen zu einem scharfen Nebeneinander von Schrumpfung und Wachstum der Bevölkerung in den Kommunen und Regionen in Deutschland. Darauf wies **apl. Prof. Dr. Bernhard Köppen** in seinem Vortrag beim Fortbildungsseminar für Sozialkundefachkräfte aller Schularten in Zusammenarbeit mit der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen zum Thema „Der demografische Wandel in Deutschland“ am 20. April 2016 in Tutzing hin.

Ausgehend von den vier Hauptkomponenten des demografischen Wandels – Alterung, Schrumpfung, Individualisierung und Internationalisierung – widmete er sich den Folgen der Entwicklung auf kommunaler Ebene. Und die Konsequenzen der Schrumpfung zeigen sich auf vielerlei Weise: So könnten Finanzzuweisungen im Zuge des kommunalen Finanzausgleichs reduziert und damit ein ökonomischer Schrumpfungsprozess in den betroffenen Regionen eingeleitet werden. Allerdings gebe es eine gesplante Dynamik in Deutschland mit einem Nebeneinander von Schrumpfung und Wachstum in den Regionen: Ein Wachstum „hier“ ist oftmals Schrumpfung „dort“, betonte Prof. Köppen, da künftige Bevölkerungszuwächse meist die Folge von Binnenwanderungsgewinnen und Zuwanderung seien. Dabei nimmt allerdings der Anteil von Gemeinden mit abnehmender Bevölkerung bundesweit zu. Dieser Anstieg der regionalen Disparitäten könnte zu einem harten Wettbewerb um Einwohner, Erwerbstätige und Gewerbeansiedlungen führen.

Festzuhalten bleibe, dass es sowohl auf der lokalen als auch auf der regionalen Ebene bei der Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels keine „großen“ Lösungen geben könne – allerdings auch keine Wunschkataloge. Gefordert seien vielmehr unter anderem die Vernetzung und Bündelung von Kompetenzen, die Schaffung einer umfassenden Datenbasis und professionelle Begleitung der Prozesse. Zudem müssten die Interessen der Jugend geschützt sowie die Chancen der Digitalisie-



rung für den Wandel genutzt werden. Insgesamt müssten mit Mut und Verantwortung neue Positionen entwickelt werden, wie diese Situation lokal bewältigt werden könne, so Prof. Köppen.

### Frank Micheel: Fachkräftemangel in Deutschland?

In der Debatte um die Folgen des demografischen Wandels wird immer wieder befürchtet, es werde in den nächsten Jahren zu einem Mangel an Fachkräften kommen, der sich negativ auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland auswirke. Doch was bedeutet eigentlich „Fachkräftemangel“, wie entsteht er und in welchen Bereichen drohen tatsächlich Engpässe? Diese Fragen erörterte **Frank Micheel** beim 12. Unternehmerabend des Berufsförderungswerks München in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern am 14. April 2016 in Kirchseeon.

Die Komponenten der künftigen demografischen Entwicklung deuten zunächst darauf hin, dass die (Erwerbs-) Bevölkerung in Deutschland schrumpfen und altern wird. Diese Trends lassen sich allerdings durch „demografische Instrumente“ wie ein höheres Geburtenniveau und erweiterte Zuwanderung in realistischem Ausmaße nicht aufhalten, sondern lediglich abmildern, betonte Micheel.

Zudem ist zu beachten, dass die Seite des Arbeitsnachfragevolumens bezüglich der Prognosekraft mit noch größeren Unsicherheiten behaftet ist als die Angebotsseite. Hinzu kommen regionale und wirtschaftliche Besonderheiten mit unterschiedlichen Engpässen.

Eine Kernbotschaft des Vortrags ist, dass es sich beim sogenannten Fachkräftemangel nicht um ein generelles

Phänomen handelt, sondern um ein Problem für ausgewählte Berufshauptgruppen. Künftig werde vor allem in den technischen Berufen nach Fachkräften gesucht. Um künftige Engpasssituationen zu vermeiden, sind Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheit erforderlich.

### Dr. Heiko Rüger: Herausforderungen der berufsbedingten räumlichen Mobilität für Familie und Partnerschaft

Räumliche Mobilität und mobile Lebensformen zählen zu den zentralen Merkmalen moderner Gesellschaften. Vor welche Herausforderungen berufsbezogene Mobilität die Betroffenen in ihrem Leben stellt, untersuchte **Dr. Heiko Rüger** im Hinblick auf die Folgen für Familie, Partnerschaft und gesundheitliches Wohlbefinden beim Seminar des Centre for Research on Families and Relationships der Universität Edinburgh am 17. Mai 2016 in Edinburgh.

Auf der Basis der Resultate des europäischen Forschungsprojekts „Job Mobilities and Family Lives in Europe“ gab er zunächst einen Überblick über die verschiedenen Formen der Mobilität und analysierte dann die Verbreitung berufsbedingter Mobilität in den sechs europäischen Ländern der Studie: Frankreich, Deutschland, Spanien, Portugal, Schweiz und Belgien.

Die Resultate des Surveys zeigten unter anderem, dass das tägliche Pendeln für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für die Frauen und Eltern belastend ist. Diese Gruppen sind daher anfälliger für Stresserleben und negative gesundheitliche Folgen des Pendelns, betonte Dr. Rüger. Daher sollte das Mobilitätsverhalten der Beschäftigten auch ein Thema bei der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sein, forderte er. So könnten beispielsweise Arbeitszeitmodelle wie flexible Arbeitszeiten oder die Tätigkeit im Home Office dazu beitragen, die Belastungen des Pendelns für die Arbeitnehmer zu minimieren.

Darüber hinaus stellt sich für Paare die Frage, wie sehr sie in multilokalen Lebensformen den räumlichen Abstand zum jeweiligen Lebenspartner akzeptieren. Die Wahl dieser Form des Zusammenlebens, die sich über mindestens zwei Wohnsitze erstreckt, kann die Einstellungen und Konzepte in Partnerschaften und Familien beeinflussen. Zugleich bedarf es für eine erfolgreiche Realisierung auch bestimmter Voraussetzungen aller beteiligten Personen. Bei der Auseinandersetzung mit Mobi-



Alles redet vom Fachkräftemangel: Doch was heißt das eigentlich und welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Damit befasste sich Frank Micheel in seinem Vortrag beim 12. Unternehmerabend des BFW München. (Bild: BFW München)



lität ist es daher wichtig, nicht nur die mobile Person zu untersuchen, sondern auch den Partner bzw. die Familie in die Analyse miteinzubeziehen. So können sie in vielen Fällen eine entscheidende Rolle spielen, betonte Dr. Rüger.

Festzuhalten bleibt, dass Mobilität unterschiedliche Konsequenzen für verschiedene Gruppen in der Gesellschaft hat. Dies zeigte er am Beispiel von Ergebnissen eines Forschungsprojektes des BiB über eine Berufsgruppe, die sich durch eine besonders hohe berufsbedingte Mobilität auszeichnet: Diplomaten im Auswärtigen Dienst. Die vielfältigen Konsequenzen einer mobilen Gesellschaft für Partnerschaft und Familie sollten sich in der Bevölkerungs- und Familienforschung künftig stärker als heute bemerkbar machen, forderte er.

#### **Frank Swiaczny über die Arbeit der UN Kommission**

**Frank Swiaczny** hat am 30. Mai 2016 am Institut für Politische Wissenschaft der Universität Mainz einen Vortrag gehalten zum Thema: „Warum neue Entwicklungsziele? Vom International Conference on Population and Development Programme of Action zu den Sustainable Development Goals.“

Darin stellte er die Arbeit der UN Kommission für Bevölkerung und Entwicklung vor und analysierte den Weg zu den neuen nachhaltigen Entwicklungszielen.

#### **Yvonne Eich über das aktuelle Angebot des Demografieportals für Akteure vor Ort**

**Yvonne Eich** vom BiB beteiligte sich an der Beratung der Kommunalen Demografiebeauftragten am 23. Mai 2016 im Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport in Erfurt. Schwerpunkt ihres Vortrags waren die speziellen Angebote des Demografieportals des Bundes und der Länder, die Kommunen im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels unterstützen. Mit mehr als 170 guten Praxisbeispielen, einer interaktiven Karte zu regionalen Herausforderungen des demografischen Wandels und einer kommunalen Ansprechpartnerdatenbank bietet das Demografieportal umfassende Informationen und Vernetzung für Akteure vor Ort. In der sich anschließenden Diskussion wurden die Demografiepolitik

im Alltag der kommunalen Verwaltung diskutiert und darüber hinaus Ideen entwickelt, wie das Demografieportal seine Angebote für kommunale Demografiebeauftragte weiterentwickeln kann.

#### **Was macht das BiB eigentlich?**

##### **Studierende der Universität Torun zu Gast im BiB**

Am 13. Mai 2016 besuchten Studentinnen und Studenten des „Department of Urban Studies and Regional Development“ der Nicolaus Copernicus University Torun unter Leitung von Dr. Stefania Środa-Murawska das BiB, um sich über dessen Arbeit und Aufgaben zu informieren.

Nach der Begrüßung durch Forschungsdirektor Dr. Jürgen Dorbritz gab die Referatsleiterin für „Bilaterale und internationale Kooperation, Sprachendienst, ESTP, Auslandsdienstreiseplanung des Statistischen Bundesamtes“, Simone Koll, zunächst einen Überblick über die Organisationsstruktur des Amtes und seine Aufgaben. Im Anschluss daran stellte Dr. Dorbritz die Aufgaben des BiB vor. Er wies darauf hin, dass das BiB neben Forschungsaufgaben auch eine beratende Funktion für die Politik hat. Zudem betreut das BiB seit drei Jahren in redaktioneller Verantwortung das Demografieportal des Bundes und der Länder, um auf diesem Wege die Öffentlichkeit über demografische Inhalte und Ergebnisse zu informieren. Wie bevölkerungsstatistische Daten am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung aufbereitet und analysiert werden, zeigte Harun Sulak am Beispiel von Daten des Mikrozensus in seinem Vortrag.

Zum Abschluss erläuterte Frank Swiaczny am Beispiel des Organisationssystems der UN-Kommission für Bevölkerung und Entwicklung, warum Bevölkerungstrends für die Politikberatung und die Entwicklungszusammenarbeit eine wichtige Rolle spielen. Darüber hinaus erklärte er, welche Rolle das BiB im Rahmen der Politikberatung für die Bundesregierung einnimmt.

.....  
Bernhard Gückel, BiB



## Lehrtätigkeit und Personalien

**Apl. Prof. Dr. Bernhard Köppen** hält im Sommersemester 2016 die Vorlesung „Einführung in die Bevölkerungs- und Sozialgeographie“ an der Universität Koblenz-Landau, Campus Landau.

**Prof. Dr. Dr. med. Ulrich Mueller** vom Mortalitäts-Follow-Up der Gesundheitsstudie „Nationale Kohorte“ wurde erneut als Gutachter im BMBF Förderprogramm „Clinical trials with a high relevance for patient care“ berufen.

Zudem wurde er vom Wissenschaftsministerium des Landes Mecklenburg Vorpommern als Gutachter im Programm „Exzellenzförderung – Nachwuchsförderung in der Exzellenzforschung“ Mecklenburg Vorpommern bestellt. Die Förderung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) innerhalb der Strukturfondsperiode 2014 bis 2020.

## Veranstaltungen

### 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg

**GESCHLOSSENE GESELLSCHAFTEN 38. KONGRESS DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR SOZIOLOGIE 26–30 SEPTEMBER 2016 UNIVERSITÄT BAMBERG**

Der **38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie** findet vom **26. bis zum 30. September 2016** an der **Universität Bamberg** statt.

Er steht unter dem Motto: „Geschlossene Gesellschaften“ und richtet damit seine Aufmerksamkeit auf einen Kernbereich der Selbstbeschreibung moderner Gesellschaften, die sich als von Menschen selbst gemachte Ordnungen verstehen.

Damit ist das Thema des Kongresses im Lichte aktueller gesellschaftlicher Dynamiken und im Bewusstsein um die interne Vielfaltigkeit des Faches Soziologie konzipiert. Ziel der Veranstaltung soll es auch sein, die Debatten mit den unterschiedlichen theoretischen, thematischen und methodischen Perspektiven mittels lebhafter

Diskussionen zu bereichern – nicht zuletzt auch, um Nutzern und Nutzerinnen soziologischen Wissens ein hinreichendes Verständnis von Ursachen und Wirkungen sich öffnender oder schließender Gesellschaften und Gemeinschaften geben zu können.

Abstracts zu den Sektionsveranstaltungen, den Ad-hoc-Veranstaltungen und den Plenen können ab dem **15. April 2016** eingereicht werden.



**Anmeldung und Infos online unter**

<http://kongress2016.sozioLOGIE.de/de/cfp-ausschreibungen.html>

### „Der Demografiekongress“ am 1. und 2. September 2016 in Berlin zu den Themen „Wohnen – Gesundheit – Arbeit“

**DER DEMOGRAFIE KONGRESS**  
1. und 2. September 2016 | BERLIN  
WOHNEN | GESUNDHEIT | ARBEIT

Am 1. und 2. September 2016 treffen sich in Berlin über 800 Entscheider aus Wohnungswirtschaft, Sozial- und Pflegewirtschaft, Medizin und kommunale Verantwortungsträger mit Vertretern der Bundespolitik beim „Demografiekongress.“ Dieser steht im Jahr 2016 ganz im Zeichen des starken Zuzugs von Flüchtlingen nach Deutschland. Damit ergeben sich Fragen: Verändert sich durch die Zuwanderung die demografische Situation in Deutschland? Wie gelingt die soziale und arbeitsmarktliche Eingliederung von Flüchtlingen? Kann ausreichend

(preiswerter) Wohnraum in Deutschland geschaffen werden? Darüber hinaus werden in vier Blöcken die Themen Wohnen und Services, Arbeitswelt und Personal, Pflege und Medizin sowie Kommunale Gestaltung betrachtet und diskutiert.



**Anmeldung und Infos online unter**

<http://www.der-demografiekongress.de>





## Buch im Blickpunkt

### Felicitas Hillmann: Migration.

#### Eine Einführung aus sozialgeographischer Perspektive

Welche Bedeutung das Thema Migration in modernen Gesellschaften hat, machen nicht zuletzt die Entwicklungen der neueren Zeit sichtbar. Dabei wird deutlich, dass die Triebfeder für Migration aus den unterschiedlichsten Motiven bestehen kann. Für die Forschung ergeben sich daraus unterschiedliche Dimensionen der Definitionen und Theorien von Migration. Dieses Buch führt in die grundlegenden theoretischen Konzepte der Migrationsforschung seit Beginn der Fachgeschichte bis zur Herausbildung der „neuen Geographien der Migration“ ein und integriert aktuelle Beispiele in die Darstellung. Damit wird zugleich der Beitrag der Geographie zum Fachgebiet aufgezeigt und die geographische Dimension internationaler Migration aufgezeigt.

#### Ansätze und methodische Probleme

Eingeleitet wird der Band mit der Darstellung des konzeptionellen Rahmens und der grundlegenden Begrifflichkeiten in Kapitel Eins. So wird sowohl auf die Vielfalt der theoretischen und empirischen Ansätze hingewiesen als auch auf die Tatsache, dass die Kenntnis der jeweiligen historischen Kontexte das Verständnis von Migrationsbewegungen erleichtert. Besonders problematisch ist dabei aufgrund der uneinheitlichen Klassifizierung von Migrationsbewegungen die Messung von Migrationen – beginnend schon bei der Debatte darüber, wer als Migrant bezeichnet werden sollte. Diese unterschiedliche, kulturell variable Figur des Migranten zeichnet sich auch in der Statistik eines jeden Landes ab. Die auf nationaler Ebene schon schwierige Messung von Migrationsbewegungen und -umfang spiegelt sich in den international vergleichenden Statistiken wider.

#### Keine einheitliche Definition von Migration

In Kapitel Zwei werden die zentralen theoretischen Ansätze der Migrationsforschung vorgestellt und damit

verdeutlicht, warum es eine einheitliche Definition von Migration nicht geben kann. Dazu wird auch die historisch gewachsene Verknüpfung zum Fach Geografie dargestellt. Deutlich wird, dass die Anfänge der Migrationsforschung letztlich auf die Demografie am Ende des 19. Jahrhunderts zurückgehen.



Das Buch:  
Felicitas Hillmann:  
*Migration. Eine Einführung aus sozialgeographischer Perspektive.*  
Band 4 der Reihe Sozialgeographie kompakt  
Franz Steiner Verlag Stuttgart 2016  
ISBN 978-3-515-10636-8 (Print)  
ISBN 978-3-515-10971-3 (eBook)

#### Wandel der Mobilitätsformen

Wie sich die Migrationsentwicklung in Europa historisch und regional ausdifferenziert hat, ist das Thema im dritten Kapitel. Beginnend bei der Migration und Mobilität in Frühzeit und Mittelalter, überleitend zu den Anfängen der massenhaften Fernwanderungen durch den Sklavenhandel, stellt das Kapitel auch den Wandel der Mobilitätstypen und -formen im Laufe der Jahrhunderte vor. So traten beispielsweise im 19. Jahrhundert kleinräumige Wanderungen innerhalb Europa zugunsten von Fernwanderungen nach Übersee immer mehr in den Hintergrund und massenhafte Fernwanderung wurde zur charakteristischen Mobilitätsform. Dabei richtet sich der Blick auch auf die Entwicklung der Migrationspolitik im Deutschland des 19. und 20. Jahrhunderts bis zur Wende 1990.

#### Migrationsdynamik in Gesamtdeutschland und der EU

Welche Einflussgrößen sich auf die heutige Dynamik zwischen Migration und Integration im wiedervereinigten Deutschland maßgeblich auswirken, ist Thema in Kapitel Vier. Am Anfang steht hier die Annahme, dass die unterschiedlichen Migrationsregime der DDR und der BRD bis heute nachwirken. Zudem bestehen auch hinsichtlich der migrantischen Bevölkerung und der bundesrepublikanischen Mehrheitsbevölkerung regionale Unterschiede fort. Zu nennen ist auch der demografische Wandel mit seinen Folgen für viele Bereiche, wie zum Beispiel der Rückgang des Erwerbskräftepotenzials. Zugleich fin-



det eine „EU-ropäisierung der Migration“ statt, beispielsweise durch eine weitgehende Regulierung des Arbeitsmarktzugangs in den EU-Mitgliedsstaaten. Dabei wird allerdings darauf hingewiesen, dass es derzeit keinen einheitlichen europäischen Migrationsraum gibt – vielmehr existieren eine Vielzahl heterogener und miteinander verschränkter Subsysteme. Damit gibt es eine Koexistenz unterschiedlicher Migrationsrealitäten und -regime in der EU. Erste Versuche einer Vereinheitlichung der europäischen Migrationspolitik wurden mit dem Vertrag von Maastricht im Jahr 1992 unternommen. Zuvor waren alle Migrationsangelegenheiten und die -gesetzgebung ausschließlich Angelegenheit der Nationalstaaten, wobei es gelegentlich in Einzelfragen zu Kooperationen kam.

### Globalisierung und Migration

Schließlich stellt auch die voranschreitende Globalisierung eine wichtige Einflussgröße auf die Migrationsentwicklung dar, wie Kapitel Fünf analysiert. Demnach beeinflusste die Herausbildung globalisierter Handels- und Produktionsketten auch die Migration, indem neue Migrationspotenziale geschaffen und vergrößert wurden. Die veränderte Arbeitsteilung ließ die Nachfrage nach mobiler Arbeit ansteigen. Einen weiteren Einflussfaktor stellen die durch den Klimawandel ausgelösten Umweltveränderungen für die betroffenen Länder dar. Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Umweltwandel und Migration nur schwer zu identifizieren, wenn es sich um die Auswirkungen langsamer Umweltveränderungen auf die Migrationsentscheidungen handelt, bzw. Mobilität bereits traditionelle Anpassungsstrategie ist. Daher be-

trachtet das Kapitel die verschiedenen Formen des Umweltwandels an regional ausgewählten Beispielen und beleuchtet die entsprechenden Definitionen.

### Migration und städtische Entwicklung

Mit der Wanderung von Migranten in die Städte und den damit verbundenen Problemen der Segregation und Polarisierung sowie Nutzungskonflikten öffentlicher Räume in den Städten befasst sich Kapitel Sechs. Zudem wird hier auch die Multikulturalismusdebatte der 2000er Jahre thematisiert und betont, dass die Anwendung von multikulturellen Politikansätzen in den westlichen Einwanderungsländern von Beginn an Gegenstand kontroverser Diskussionen war. Dabei wurde vor allem auf die Unvereinbarkeit zweier Prinzipien hingewiesen: multikultureller Politiken mit liberal-demokratischen Prinzipien. Für Deutschland ist anzumerken, dass Multikulturalismus als politisches Programm nie existierte. Trotz allem hat sich seit den 2010er Jahren die Debatte um Migration und städtische Entwicklung deutlich gewandelt. So verändert sich zum Beispiel der Stadtraum, der heute in viel stärkerem Maße internationale Einflüsse repräsentiert. Diese Veränderungen haben auch die Perspektiven der Forschung beeinflusst. So haben sich mittlerweile die Blickwinkel bei einigen sozialgeographischen Wissenschaftlern verändert: Für sie stehen nun nicht mehr die Migranten im Mittelpunkt, sondern die Diskurse und Images, die ihnen zugeschrieben werden.

.....  
Bernhard Gückel, BiB

## Impressum



Herausgegeben vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung – Ausgabe 3/2016 – 37. Jahrgang

Schriftleitung: Dr. Evelyn Grünheid

Redaktion: Bernhard Gückel

Dienstgebäude: Friedrich-Ebert-Allee 4, 65185 Wiesbaden

Telefon: (0611) 75 22 35

E-Mail: [post@bib.bund.de](mailto:post@bib.bund.de)

De-Mail: [kontakt@bib-bund.de-mail.de](mailto:kontakt@bib-bund.de-mail.de)

Internet: [www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de)

ISSN 1869-3458 / URN:urn:nbn:de:bib-bfa0320160

„Bevölkerungsforschung Aktuell“ erscheint alle 2 Monate. Die Publikation kann im Abonnement im PDF-Format bezogen werden.

Anmeldungen bitte an [bev-aktuell@bib.bund.de](mailto:bev-aktuell@bib.bund.de). Das Heft finden Sie auch auf der Homepage des BiB ([www.bib-demografie.de](http://www.bib-demografie.de)).

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet (Bevölkerungsforschung Aktuell 3/2016 des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung).

Belegexemplar erbeten.