

Mobilität in der Arbeitswelt: Immer mehr Pendler, immer größere Distanzen

Auf dem Arbeitsmarkt haben sich vielfältige Formen flexibler und mobiler Arbeit durchgesetzt. Wechselnde Arbeitsorte, Schichtarbeit, Arbeit am Wochenende oder die hohe Zahl an Überstunden und Leiharbeit sind Beispiele dafür. Aber auch die räumliche Mobilität hat viele Facetten. Für einige Berufe ergibt sich dies aus der berufsspezifischen Tätigkeit, wie im Transport- und Güterverkehr, dem Baugewerbe, den ambulanten Pflegediensten oder Berufen im Außendienst. Andere wiederum pendeln täglich oder am Wochenende zwischen Wohnung und Arbeit; in den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der Berufspendler deutlich erhöht, die insbesondere mit Auto oder dem öffentlichen Nahverkehr zur Arbeit fahren. Millionen Menschen pendeln über Gemeindegrenzen hinweg; aber auch innerhalb der Städte ist der Weg zur Arbeit oftmals kein Vergnügen. Trotz des hohen Zeit- und Kostenaufwands entscheiden sie sich gegen einen Wohnortwechsel und fürs Pendeln. Nachfolgend sollen einige Entwicklungslinien nachgezeichnet und besonderes Gewicht auf Fernpendler sowie die Pendlerbewegungen zwischen den Bundesländern und den größten Städten analysiert werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig; sie können ebenso Folge eines – gewollten – beruflichen Aufstiegs sein oder weil der Arbeitsplatz verlegt wurde oder nach Arbeitslosigkeit ein längerer Weg zur Arbeit in Kauf genommen wird. Die Suche nach einem attraktiven Wechsel bzw. einer unbefristeten oder besser bezahlten Stelle kann geplant oder unfreiwillig erfolgen und eher positiv oder als belastend empfunden werden. Dies beeinflusst unmittelbar die persönliche Lebenssituation, das soziale Umfeld und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Freizeitverhalten und birgt Risiken für die Gesundheit.

Gliederung:

1. Wie viele Berufspendler gibt es?
2. Berufspendler in Großstädten
3. Fernpendler
4. Grenzpendler nach und aus Deutschland
5. Berufliche Mobilitätsbereitschaft und gesundheitliche Belastung
6. Fazit

Anlage

Sozialversichert Beschäftigte, die zwischen den 22 größten Städten pendeln

Zusammenfassung

Berufliche Mobilität gehört für viele Berufstätige zum Arbeitsalltag. Jahr für Jahr werden fast 9 Millionen sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Auch flexible Arbeitszeiten sind weit verbreitet und die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit lösen sich für viele Beschäftigte – insbesondere aufgrund betrieblicher Erwartungen der Erreichbarkeit – auf. Arbeit an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen sowie Schichtarbeit, aber auch Arbeitszeitkonten sind gestiegen; dies gilt auch für die räumliche Mobilität. Millionen sind fast täglich für ihren Job unterwegs – sei es als Pendler, auf Dienstreisen oder bei der Ausübung eines mobilen Berufs. Viele haben Erfahrung mit berufsbedingten Umzügen. Ein bisher weniger untersuchter Aspekt mobiler Arbeit sind die Pendeldistanzen, die mit der Änderung der Arbeitswelt zugenommen

haben. Der Wunsch nach bezahlbarem Wohnraum oder beruflichem Aufstieg sowie persönliche Gründe haben gleichfalls einen Einfluss darauf, dass die Zahl der Pendler wächst. Etwa die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet nicht mehr am Wohnort. Auffallend ist insbesondere die kontinuierlich steigende Zahl der Fernpendler. Ein bedeutender Teil der Beschäftigten, und hier insbesondere männliche Besserverdiener, entscheidet sich zum Pendeln über weite Entfernungen; dies trotz des hohen Aufwands und der hohen Belastung, welches dies mit sich bringt. Dies gilt insbesondere für größere Haushalte mit schulpflichtigen Kindern, wo ein Partner eher zum Fernpendeln neigt. Pendeln stellt meist einen Kompromiss dar, damit Kinder in ihrem sozialen Umfeld bleiben und/oder beide Partner einer – meist qualifizierten – Beschäftigung nachgehen können. Ein Wohnortwechsel erscheint eher schwierig bzw. ist mit besonderen Arbeitsmarktrisiken für den oder die nachziehende/n Partner/in verbunden. Die Entscheidung zum Fernpendeln dürfte in Zukunft eine noch größere Bedeutung erhalten, wenn mit steigendem Qualifikationsniveau für beide Geschlechter tatsächlich adäquate berufliche Entwicklungsmöglichkeiten das Ziel sein sollen. Wochenendpendeln stellt besondere Anforderungen an die Betroffenen und teils auch an die Betriebe. So sollte bei der Planung von Terminen darauf Rücksicht genommen werden. Besondere Herausforderungen ergeben sich insbesondere auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So kann die lang andauernde Trennung von engsten Bezugspersonen ebenso zur Belastung des mobilen wie des nicht-mobilen Partners werden. Individuelle Spielräume zur Gestaltung der Arbeitszeit sind ebenso wichtig, wie gemeinsame Familienaktivitäten in der Freizeit und die Pflege sozialer Beziehungen. Nur selten besteht die Möglichkeit, kurzfristig Arbeit von zuhause aus zu erledigen. Home Office bietet hier Chancen, soweit diese freiwillig ist und die mobilen Arbeitszeiten erfasst und vergütet werden.

1. Wie viele Berufspendler gibt es?

Nach der letzten Erhebung des Mikrozensus mussten 17 Prozent aller Erwerbstätigen einen mehr als 25 Kilometer langen Weg zur Arbeit zurücklegen und 4 Prozent von mindestens 50 Kilometern für eine einfache Wegstrecke. Mindestens ebenso viele müssen eine Distanz von etwa 10 km zwischen Wohnung und Arbeitsplatz überbrücken. Der Zeitaufwand für den Weg zur Arbeit hat sich in den letzten Jahren etwas erhöht. Fast ein Viertel der Erwerbstätigen benötigt zwischen 30 und 60 Minuten für den einfachen Weg zur Arbeit und gut 5 Prozent mindestens eine Stunde. In Ballungsräumen ist der Zeitaufwand zur Arbeit im Schnitt etwas größer als in ländlichen Regionen, auch wenn dort eher kürzere Strecken zurückgelegt werden müssen. In der Stadt muss immerhin ein Drittel mehr als 30 Minuten für den einfachen Weg zur Arbeit einplanen, gegenüber 24 Prozent auf dem Land¹. Der Zeitaufwand zur Überbrückung der räumlichen Distanz zwischen Wohnung und Arbeitsplatz ist oftmals beachtlich. Einbezogen sind dabei alle Erwerbstätigen – auch Selbständige und Minijobber – die meist etwas

¹ vgl. Statistisches Bundesamt: Berufspendler, Infrastruktur wichtiger als Benzinpreis, Destatis 6. Mai 2014

näher am Arbeitsplatz wohnen. Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei den sozialversichert Beschäftigten.

Nach den aktuellen Pendlerdaten pendelten in 2014 mehr als 3,1 Mio. sozialversichert Beschäftigte zwischen den Bundesländern; sie wohnten und arbeiteten in unterschiedlichen Bundesländern. Gut ein Zehntel der sozialversichert Beschäftigten pendelt täglich oder am Wochenende zwischen zwei Bundesländern. Über die Distanz des Pendelns geben diese Daten allein noch keine Auskunft. Auch relativ kurze Fahrtwege über die Landesgrenze werden hier erfasst, wie im Rhein-Main-Gebiet oder dem Umland der Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin. Der Anteil der Beschäftigten, die in diesen Stadtstaaten wohnen und arbeiten, ist mit einem Anteil von knapp 60 bis 77 Prozent deutlich niedriger als in den Flächenländern. Hier ist der positive Pendlersaldo deutlich größer als in den Flächenländern, d.h. deutlich mehr Menschen pendeln ein als aus. Aber auch zwischen den Stadtstaaten zeigen sich Unterschiede, mit einem deutlich geringeren Gewicht der Einpendler in Berlin als in Hamburg und Bremen. Aber auch zwischen den Flächenländern zeigen sich deutliche Unterschiede. So pendeln im Saarland und in Hessen rd. 15 Prozent der Beschäftigten zwischen zwei Bundesländern, gegenüber nur etwa 6 Prozent in Bayern oder Nordrhein-Westfalen und nur 5 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern. Insbesondere in den östlichen Bundesländern ist die Zahl der Auspendler nach wie vor höher als die der Einpendler.

Jede/r Zehnte pendelt
länderübergreifend

Tabelle 1: Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort im Bundesland in 2004 und 2014, in Prozent

	insgesamt 2004	insgesamt 2014
Schleswig-Holstein	87,7	86,7
Hamburg	63,6	62,6
Niedersachsen	91,4	90,4
Bremen	58,9	58,1
Nordrhein-Westfalen	94,7	94,2
Hessen	86,4	85,6
Rheinland-Pfalz	90,2	88,0
Baden-Württemberg	92,0	91,4
Bayern	94,2	93,6
Saarland	84,8	85,1
Berlin, Stadt	81,1	77,7
Brandenburg	87,3	83,7
Mecklenburg-Vorpommern	96,3	95,1
Sachsen	94,8	93,3
Sachsen-Anhalt	93,6	91,3
Thüringen	94,2	92,0

Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

Aber auch im jeweiligen Bundesland sind die Pendlerverflechtungen beachtlich:

- So pendeln z. B. zwischen Freiburg und Karlsruhe rund 15.000 Menschen über 100 km für den einfachen Weg und 600 Menschen zwischen Freiburg und Heidelberg mit einer Distanz von etwa 200 km.
- Zwischen Regensburg und München pendeln z. B. insgesamt gut 1.500 Beschäftigte über 100 km eine Richtung und rd. 150 Beschäftigte zwischen Passau und Ingolstadt mit mehr als 150 km.
- 460 Beschäftigte müssen zwischen Münster und Paderborn eine Distanz von über 100 km zwischen Wohn- und Arbeitsort überbrücken. Zwischen dem Regierungsbezirk Münster und Aachen pendeln über eine Entfernung von 150 – 200 km sogar gut 800 Beschäftigte.
- In den neuen Ländern werden oftmals ebenso weite Entfernungen zurückgelegt; so pendeln zwischen Bautzen und Chemnitz rd. 390 Beschäftigte über knapp 150 km.

Berücksichtigt man diese Pendlerströme in den einzelnen Bundesländern über größere Entfernungen, so dürften die länderübergreifenden Ströme eher die Untergrenze anzeigen für die hohe Zahl der Fernpendler. Zweifelsohne können Pendlerbewegungen über Landesgrenzen hinaus teils auch mit kurzen Fahrzeiten verbunden sein. Die Zahl dieser Pendler ins Nachbarland dürfte aber weit kleiner sein als jene, die innerhalb der einzelnen Bundesländer Entfernungen von mehr als 100 km zwischen Wohn- und Arbeitsort zurücklegen.

2. Berufspendler in Großstädten

Besonders intensiv sind die Pendlerverflechtungen in Ballungsräumen. Eine Sonderauswertung der Pendlerstatistik für den DGB zeigt, dass in den 22 größten Städten Deutschlands knapp 5 Mio. Beschäftigte ein- oder auspendeln. Gut 1,5 Mio. sozialversichert Beschäftigte arbeiten nicht in einer dieser Großstädte, in der sie wohnen und fast 3,5 Mio. pendeln von einem anderen Wohnort zu ihrem Arbeitsplatz in einer dieser Städte. Die Zahl der Einpendler ist hier mehr als doppelt so hoch wie die Zahl der Auspendler. Dies ist meist auf das höhere Arbeitsplatzangebot oder höhere Löhne in diesen Städten und/oder auf einen eher angespannten Wohnungsmarkt bzw. eine attraktivere Umgebung oder billigeren Wohnkosten auf dem Lande zurückzuführen. Fast 60 Prozent der rd. 6,1 Mio. sozialversichert Beschäftigten in diesen 22 Großstädten pendeln zu ihrer Arbeit.

60 Prozent der Beschäftigten
in Großstädten sind Einpend-
ler

Am niedrigsten ist der Anteil der Einpendler in Berlin, wo drei von vier Beschäftigten zugleich in der Stadt wohnen. Es folgen Dresden, Hamburg und Leipzig, wo gut 60 Prozent wohnen und arbeiten. Spitzenreiter bei den Pendlern ist Frankfurt am Main, wo gut 70 Prozent der sozialversichert Beschäftigten einpendeln. Es folgen Düsseldorf, Stuttgart und Mannheim, wo

gut 60 Prozent zu ihrem Arbeitsplatz anreisen. Meist pendeln zwei- bis dreimal so viele Menschen in eine Großstadt ein wie aus.

Deutlich ausgeglichener sind die Relationen im Ruhrgebiet. Insbesondere in Duisburg, Bochum, Dortmund, Essen sowie in Wuppertal halten sich Zahl der Ein- und Auspendler nahezu die Waage. Angesichts der meist hohen Arbeitslosigkeit und den strukturellen Herausforderungen in diesen Städten sind die Pendlerströme in diese Ballungsräume relativ gering. Die jeweiligen Arbeitsmarktbedingungen und die Attraktivität bzw. die Verdienstmöglichkeiten in einer Region haben unmittelbare Rückwirkungen auf die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte. Die sozialversicherte Beschäftigung in diesen Ruhrgebiets-Städten konnte gegenüber 2010 nur etwa halb so stark zulegen wie in den 22 Großstädten insgesamt. Die Zahl der Vollzeitjobs sank in diesen Städten sogar leicht entgegen dem allgemeinen Trend der Großstädte. Die deutlich höhere Zahl der Einpendler in die Großstädte hat unmittelbare Rückwirkungen auf die Kommunalfinanzen. Denn für die Lohn- und Einkommenssteuer ist der Wohnort entscheidend. Zudem nutzen Ein- und Auspendler häufiger Pkw oder Kraftrad als Beschäftigte, die am gleichen Ort wohnen und arbeiten. Dies zeigen Auswertungen zumindest für die Stadtstaaten. Die in diesen Städten ansässigen Erwerbstätigen nutzen etwa doppelt so häufig den ÖPNV, wie die nach Bremen, Hamburg oder Berlin ein- oder auspendelnden Personen².

Pendlerströme als regionaler
Strukturindikator

Erhöht haben sich die Pendlerverflechtungen auch zwischen diesen 22 Großstädten. In 2014 hatten rd. 340.000 sozialversichert Beschäftigte ihren Wohnort in einer der Großstädte, die zur Arbeit täglich oder wöchentlich zwischen zwei Großstädten pendelten. Diese Zahlen zeigen eine deutlich ansteigende Tendenz. Noch vier Jahre zuvor lag ihre Zahl unter 300.000 Pendlern. Fast ein Viertel der aus einer Großstadt zu einem anderen Arbeitsort pendelnden Beschäftigten arbeitet zwischenzeitlich in einer anderen Großstadt mit einem meist längeren Anfahrtsweg.

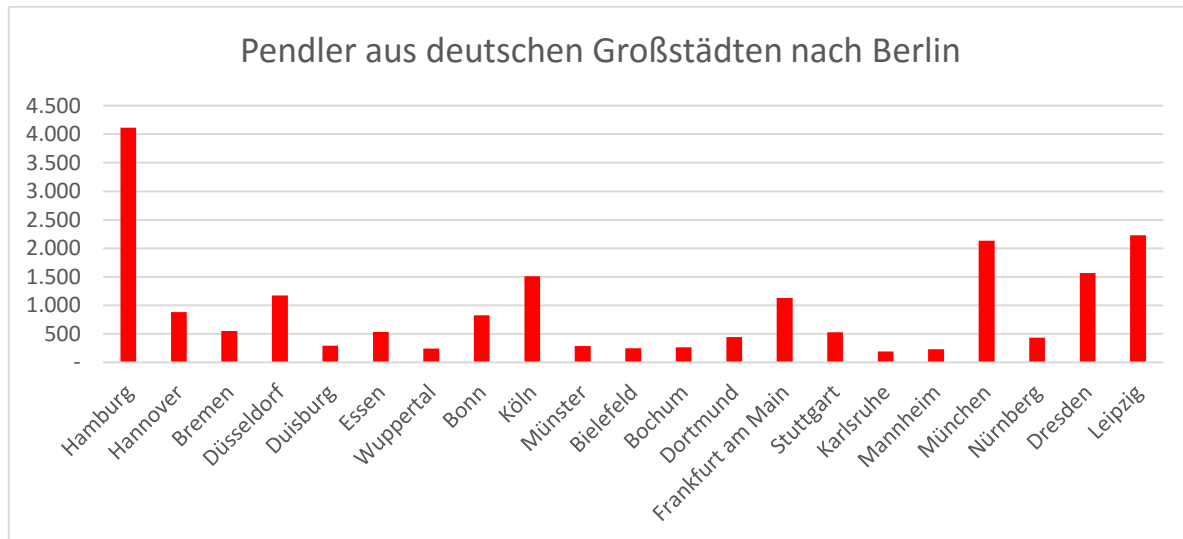
Die Pendlerverflechtungen zwischen den größten deutschen Städten sollen exemplarisch für Berlin, Hamburg, Köln und München dargestellt werden:

Beispiel Berlin:

In der Stadt Berlin hatten 2014 rd. 1,27 Mio. Menschen einen sozialversicherten Job. Davon hatten zugleich 986.000 ihren offiziellen Wohnort in der Hauptstadt. 283.000 Beschäftigte pendeln also nach Berlin ein und gehen hier einer sozialversicherten Beschäftigung nach. Dies entspricht einem Anteil von 22,3 Prozent aller sozialversichert Beschäftigten in der Stadt. Allein fast 20.000 dieser Beschäftigten wohnten in einer anderen deutschen Großstadt und pendelten über weite Entfernungen.

² vgl. Jessica Hotze: Das Pendlerverhalten im Land Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen, 2015

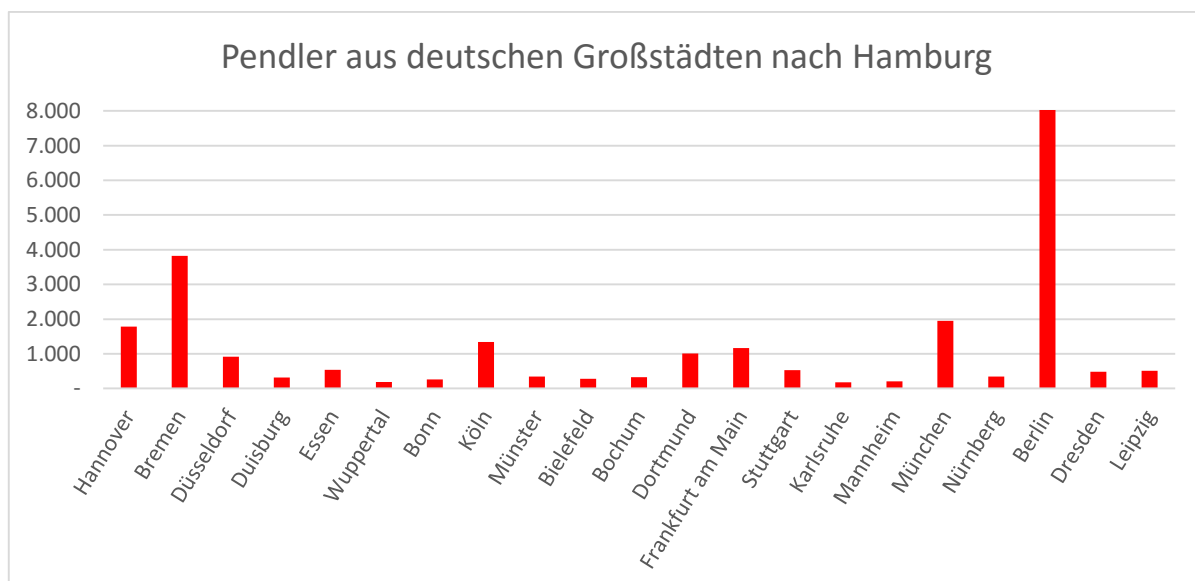
Meist gehen diese Beschäftigten einer vollzeitnahen Beschäftigung nach: Allein aus Hamburg fahren gut 4.100 Arbeitskräfte nach Berlin zur Arbeit, gut 2.100 Menschen aus München und gut 1.500 Menschen aus Köln und etwa ebenso viele aus den hier analysierten Großstädten des Ruhrgebiets.



Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

Beispiel Hamburg:

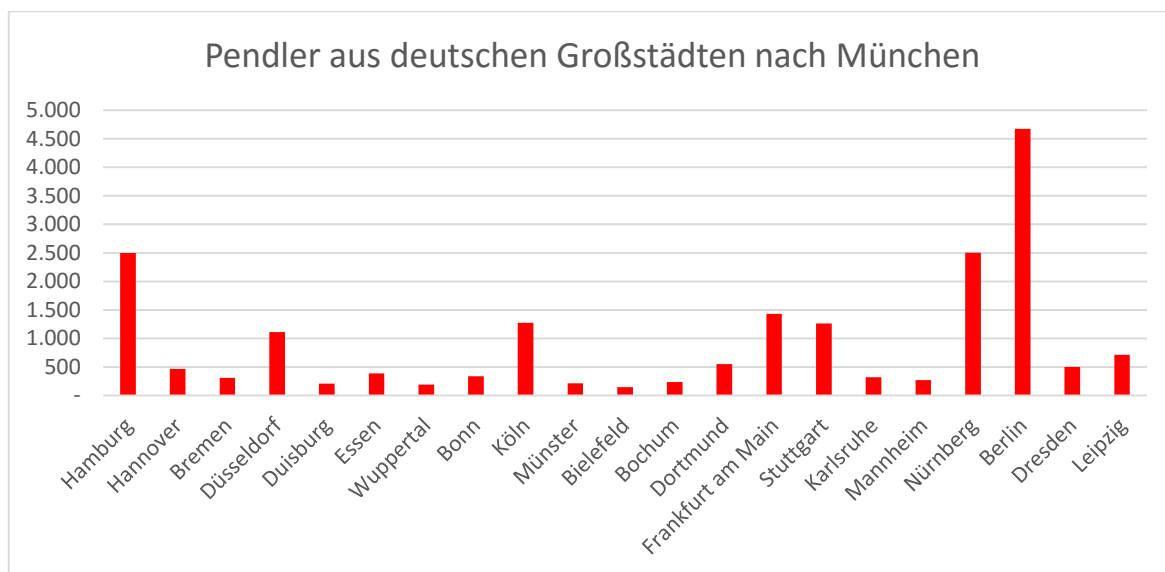
Nach Hamburg pendelten 2014 insgesamt rd. 334.000 Menschen in die Stadt zur Arbeit. Nur gut 3 von 5 Beschäftigten haben hier auch ihren Wohnort. Aus den anderen 21 Großstädten pendelten insgesamt gut 23.300 Beschäftigte nach Hamburg ein. So haben mehr als 8.000 Berlinerinnen und Berliner, nahezu 4.000 Bremerinnen und Bremer und immerhin fast 2.000 Menschen aus München ihren Arbeitsort in Hamburg.



Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

Beispiel München:

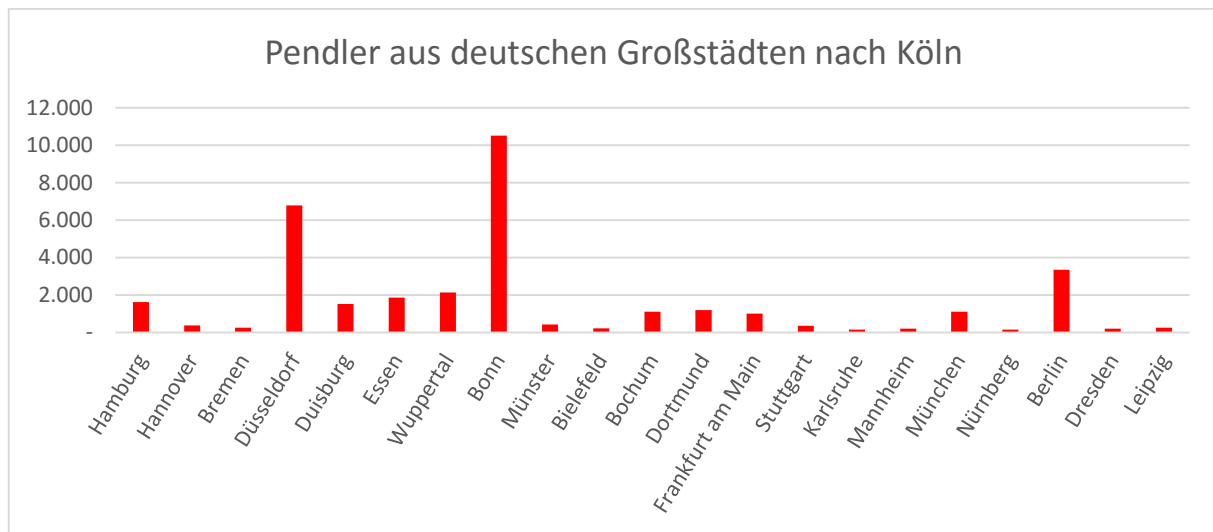
Die Pendlerströme sind hier noch deutlich größer: Nur knapp 55 Prozent der insgesamt 776.000 sozialversichert Beschäftigten wohnen in der Stadt und gut 350.000 pendeln zum Arbeitsplatz in der Landeshauptstadt. Dem sog. Speckgürtel um München kommt dabei sicherlich eine große Bedeutung zu. Fast 20.000 Beschäftigte Münchens wohnen aber in anderen Großstädten Deutschlands. Aus Berlin arbeiten immerhin rd. 4.700 Menschen in München, aus Hamburg sind es rd. 2.500 Beschäftigte sowie aus Köln, Stuttgart und Frankfurt jeweils knapp 1.300 – 1.400 Menschen.



Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

Beispiel Köln:

Für Köln zeigt sich ein ähnliches Bild: Der Anteil der Pendler ist hier insgesamt noch deutlich höher und erreicht fast 50 Prozent. Einen relativ großen Einfluss darauf haben die starken Pendlerverflechtungen mit dem Umland und den Nachbarstädten Bonn und Düsseldorf. So wohnen knapp 7.000 Pendler in Düsseldorf und 10.500 Beschäftigte in Bonn. Aber auch aus Berlin pendeln noch 3.350 Arbeitskräfte nach Köln, gut 1.600 Personen aus Hamburg und gut 1.100 Menschen von München nach Köln. Insgesamt haben rd. 35.000 Beschäftigte in Köln ihren Wohnsitz in einer der anderen deutschen Großstädte. Lediglich nach Düsseldorf pendeln anteilig noch mehr Beschäftigte als nach Köln, die in einer anderen Großstadt wohnen.



Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

3. Fernpendler

Die Pendlerdaten können leider nicht danach differenziert werden, ob die Beschäftigten tagtäglich oder „nur“ am Wochenende pendeln. Insbesondere zu den Wochenpendlern gibt es kaum belastbare Daten. Gerade bei größeren Distanzen dürften Pendler meist nur am Wochenende an ihren Wohnort zurückkehren. Vielfach werden es familiäre Bindungen sein, die gegen einen Umzug und für das Pendeln den Ausschlag geben.

Nachfolgend sollen einige Daten zur Zahl der Fernpendler aufgezeigt werden:

- Von Berlin pendeln insgesamt gut 67.000 Arbeitskräfte in die westdeutschen Bundesländer und nochmals 12.000 in die ostdeutschen Flächenländer – wobei die 78.000 Berliner Pendler nach Brandenburg nicht mitgezählt wurden. In die entgegengesetzte Richtung nach Berlin fahren rd. 48.000 Arbeitskräfte aus den alten Bundesländern und gut 23.000, die aus den ostdeutschen Ländern (ohne Brandenburg) anreisen.
- Aus dem Norden (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen) sowie NRW pendeln rd. 53.000 Arbeitskräfte nach Baden-Württemberg und nach Bayern mehr als 61.000 Personen. Aus den beiden südlichen Bundesländern wiederum fahren insgesamt gut 100.000 Arbeitskräfte in die norddeutschen Bundesländer oder NRW.
- Aus Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland pendeln rd. 142.000 Menschen zur Arbeit in Baden-Württemberg und knapp 50.000 nach Bayern, während in diesen Bundesländern knapp 83.000 Menschen tätig sind, die in Baden-Württemberg bzw. 64.000, die in Bayern wohnen.

- In den Norden pendeln aus Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland rd. 21.000 Personen und mehr als 29.000 mit Wohnsitz in den vier norddeutschen Bundesländern (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen und Niedersachsen) in die umgekehrte Richtung.
- Aus den fünf ostdeutschen Flächenländern arbeiten gut 327.000 in den westlichen Bundesländern. Umgekehrt gibt es 78.000 Menschen, die von West nach Ost pendeln – Berlin nicht mitgezählt. Innerhalb von 10 Jahren hat sich die Zahl der Pendler von West nach Ost nahezu verdoppelt und ist deutlich stärker angestiegen, als die Pendlerzahl in umgekehrte Richtung. Zu berücksichtigen ist dabei, dass bei Beschäftigten mit Wohnort im Osten die Umzugsbereitschaft eher größer ist. So sind allein zwischen 2000 und 2012 knapp 200.000 Arbeitskräfte aus den neuen Bundesländern abgewandert und gut 31.000 wieder zurück gewandert³.

Tabelle 2: Sozialvers. Beschäft. mit Wohnort in anderem Bundesland, 2004 u. 2014

Land	Wohnort in anderem Bundesland (Einpendler) 2004	Wohnort in anderem Bundesland (Einpendler) 2014	Zunahme in %
Schleswig-Holstein	96.390	119.053	+23,5
Hamburg	266.982	333.805	+25,0
Niedersachsen	200.758	261.463	+30,2
Bremen	112.472	128.369	+14,1
NRW	296.646	364.017	+22,7
Hessen	285.974	339.932	+18,9
Rheinland-Pfalz	117.129	158.743	+35,5
Baden-Württemberg	299.592	368.149	+22,9
Bayern	247.803	324.674	+31,0
Saarland	52.545	55.538	+ 5,7
Berlin, Stadt	195.398	283.075	+44,9
Brandenburg	91.172	129.715	+42,3
Mecklenburg-Vorpommern	19.143	26.667	+39,3
Sachsen	70.810	100.691	+42,2
Sachsen-Anhalt	47.692	67.463	+41,5
Thüringen	42.124	62.570	+48,5
sozialversichert Beschäftigte insgesamt	2.442.630	3.123.924	+27,9

Quelle: eigene Berechnungen nach BA-Sonderauswertung

³ vgl. O. Ahmad, A. Weyh: Rückwanderung von Beschäftigten nach Sachsen, IAB-Regional Sachsen 2/2015

Diese Beispiele zeigen, in welchem starkem Maße moderne Berufsnomaden über weite Strecken zwischen Wohnung und Arbeitsort hin und her pendeln. Ihre Zahl dürfte sich in den letzten Jahren deutlich erhöht haben. Indiz dafür sind die Pendlerströme zwischen den Bundesländern. In allen Bundesländern hat sich der Anteil der Einpendler aus anderen Bundesländern erhöht und der Anteil jener verringert, die im jeweiligen Bundesland arbeiten und wohnen. Gegenüber 2004 erhöhte sich die Zahl der Pendler mit sozialversichertem Job über die Bundesländer hinweg von gut 2,4 auf über 3,1 Mio. Beschäftigte. Ihre Zahl stieg innerhalb von 10 Jahren doppelt so stark wie die sozialversicherte Beschäftigung insgesamt. Innerhalb von 10 Jahren stieg die sozialversicherte Beschäftigung deutschlandweit um 13,7 Prozent, während sich die Pendlerströme zwischen den Bundesländern um 27,9 Prozent erhöhten.

28 Prozent mehr Fernpendler
im 10-Jahres-Vergleich

Die Zahl der Berufspendler aus den beiden südlichsten Bundesländern nach Norden bzw. NRW stieg sogar um 50 Prozent bzw. um 80 Prozent, die in die entgegengesetzte Richtung zu Arbeitsplätzen in Baden-Württemberg oder Bayern pendelten. Damit wird deutlich, dass Fernpendeln sich nicht nur auf Ost-West-Pendlerströme bezieht.

4. Grenzpendler nach und aus Deutschland

Eine nicht zu vernachlässigende – aber insgesamt relativ kleine – Personengruppe wohnt oder arbeitet im Ausland und pendelt mehr oder weniger regelmäßig von einem Nachbarland zur Arbeit in Deutschland oder umgekehrt. Nach Deutschland gab es 2014 gut 126.000 Einpendler und rd. 135.000 Auspendler, die die Grenze in die umgekehrte Richtung überqueren. Insbesondere in einigen Regionen sind die Pendlerverflechtungen ausgeprägt; dies gilt insbesondere dann, wenn Lohn- und Einkommensgefälle zwischen benachbarten Arbeitsmärkten und wenige Sprachprobleme bestehen. Eine relative Bedeutung haben Grenzpendler insbesondere in den grenznahen Regionen von Rheinland-Pfalz, dem Saarland sowie Baden-Württemberg und Bayern.

Frankreich ist das wichtigste Herkunftsland der Einpendler nach Deutschland (47.000), deren Zahl in den letzten Jahren jedoch leicht zurückging. Die Zahl der Grenzpendler aus Polen und Tschechien stieg demgegenüber deutlich an auf rd. 22.000 bzw. 14.000. Die Zahl der Grenzgänger von Deutschland in diese Länder ist um ein vielfaches niedriger. Aus Österreich pendeln gleichfalls etwa doppelt so viele ein, wie aus Deutschland aus. Die Grenzümgebungen zu Belgien und den Niederlanden zeigen ein fast ausgeglichenes Bild, während die Pendlerverflechtungen von Deutschland nach Dänemark und insbesondere nach Luxemburg und der Schweiz deutlich höher sind als die der Einpendler – und zwar um gut 90.000 im Saldo für beide Länder.

Aus Deutschland pendeln beispielsweise rd. 56.000 Personen in die Schweiz, während nur etwa 1.600 schweizerische Arbeitskräfte in die entgegengesetzte Richtung pendeln. Weitere 42.000 Grenzpendler arbeiten in Luxemburg. Besonders ausgeprägt sind die Grenzpendlerverflechtungen in Lörrach und Konstanz sowie der Region Trier. Etwa 70 Prozent aller Pendler von Deutschland nach Luxemburg entfallen z. B. auf den Agenturbezirk Trier. In den letzten Jahren haben diese Regionen als Wohnstandort für Grenzpendler an Gewicht gewonnen. Diese einseitige Sogwirkung insbesondere der Nachbarländer Luxemburg und der Schweiz ist eine Folge der dort höheren Verdienstmöglichkeiten und der größeren Beschäftigungsdynamik.

5. Berufliche Mobilitätsbereitschaft und gesundheitliche Belastung

Berufliche Mobilität ist Begleiterscheinung wirtschaftlicher Entwicklung. Diese hat mit Standortentscheidungen von Unternehmen und bezahlbarem Wohnraum zu tun. Lokale Arbeitsplatzangebote und Arbeitskräftenachfrage fallen mit zunehmender Spezialisierung auseinander und eröffnen in wirtschaftlich starken Regionen bessere Einkommens- und Aufstiegschancen. Die Veränderungen in der Arbeitswelt und im privaten Umfeld gehen gleichfalls mit neuen Kompromissen bei der Wahl des Lebensmittelpunktes einher. So wird Pendeln bei einem befristeten Arbeitsplatz eher als Übergangslösung angesehen und erst ein Umzug ins Auge gefasst, wenn eine berufliche Perspektive erkennbar ist. Andere pendeln wegen einer ungünstigen Arbeitsmarktlage in prosperierendere Regionen oder wandern mittelfristig ab; einige kehren nach gewisser Zeit auch wieder zurück, wie die östlichen Bundesländer zeigen. Von den arbeitsmarktbezogenen Abwanderungen aus den neuen Ländern in der Zeit von 2000 bis 2012 kehrten z. B. zwischenzeitlich etwa 15 Prozent in die östlichen Flächenländer zurück und zwar meist in den Ursprungskreis. Etwa die Hälfte dieser Rückkehrer aus den westlichen Bundesländern wechselte lediglich den Wohnsitz und pendelt – nicht zuletzt wegen der höheren Verdienstmöglichkeiten – von Ost nach West⁴.

Auch Rückwanderung in
neue Bundesländer

Teils wird das Pendeln aber auch aufrechterhalten, weil preiswerte oder attraktive Wohnungen nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes gefunden werden können oder bei einem Ortswechsel das soziale Umfeld verloren zu gehen droht bzw. der/die Partner/Partnerin bei einem evtl. Umzug kaum eine adäquate Arbeit finden kann. Die Notwendigkeit der Pflege bzw. Betreuung von Angehörigen kann gleichfalls Wohnortwechsel fördern oder erschweren.

Je nach individuellen Einflussmöglichkeiten auf diese Entscheidung und dem konkreten persönlichen Umfeld können die Belastungen sehr unterschiedlich sein und sich mit der Zeit auch ändern. Viele unterschätzen den Zeitaufwand für die Anfahrt zur Arbeit; Freizeitaktivitäten

Belastungen oft unterschätzt

⁴ vgl. O. Ahmad, A. Weyh: Rückwanderung von Beschäftigten, a.a.O. S. 16

werden reduziert oder aufs Wochenende verlegt, das so schnell überfrachtet wird. Hinzu kommt Schlafmangel, da insbesondere Fernpendler früher aufstehen müssen. Dies kann zu Tagesmüdigkeit und Konzentrationsmangel führen, insbesondere bei jahrelangem Berufspendeln. Die gern zitierte Balance von Arbeit und Leben wird erschwert.

Frauen pendeln eher über kürzere Distanz; die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist meist immer noch so, dass sie Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen. Weibliche Beschäftigte verzichten eher zugunsten der Familie auf weiter entfernte Arbeitsplätze und beruflichen Aufstieg, während Männer häufiger längere Fahrten zur Arbeit in Kauf nehmen. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich des Qualifikationsniveaus. Am niedrigsten ist der Pendleranteil bei jenen mit niedrigem Qualifikationsniveau und ist am höchsten bei jenen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss und guter Einkommenssituation. Auch finanziell muss man sich Pendeln leisten können.

Der typische Wochenendpendler geht eher einer Vollzeitbeschäftigung nach und ist hochqualifiziert, eher männlich und Hauptverdiener. Im Unterschied zu früher sind Frauen heute verständlicherweise weniger bereit, den Männern hinterherzuziehen. Aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen geht dies nicht mehr so oft. Ziehen sie mit dem Partner um, birgt dies hohe Arbeitsmarktrisiken wie Arbeitslosigkeit, unterwertige Beschäftigung oder Beeinträchtigung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten. Mit der Qualifikation der Partner steigen diese Risiken oftmals bei einem Umzug. Aber auch dann, wenn jemand zuhause „wartet“ und am Wochenende aktiv sein will, können Konflikte drohen. Für alle Beteiligten wird es schwieriger, Privatleben und Beruf unter einen Hut zu bringen und können Beziehungen (auch) an der Pendelei zerbrechen. Je länger die Strecke und je höher der Zeitaufwand, desto belastender wird die Pendelei empfunden. Der Zeitaufwand fällt dabei stärker ins Gewicht als die Wegstrecke; dies gilt sowohl hinsichtlich hohem Verkehrsaufkommen, wie häufiges Umsteigen oder regelmäßige Verspätungen. Die negativen Folgen räumlicher Mobilität werden dann auch stärker empfunden, wenn Pendeln als Zwang erlebt wird, während die Vorteile eher gesehen werden, wenn Pendeln selbst gewählt wurde und Gestaltungsspielräume bestehen.

Die negativen Auswirkungen auf die eigene Gesundheit werden häufig unterschätzt. Ein permanent erhöhter Stresslevel durch lange Zeiten im Berufsverkehr ist eine der Folgen, ebenso treten Belastungen auf, weil eigene berufliche oder private Erwartungen oder von Betrieb bzw. sozialem Umfeld nicht erfüllt werden können. Kopfschmerzen, Erschöpfung und Mattigkeit oder Gliederschmerzen sind relativ häufige Beschwerdekompexe. Eine Untersuchung der Techniker-Krankenkasse für 2011 zeigt jedoch keine „Hinweise auf eine allgemein schlechtere Gesundheit bei größerer Arbeitsplatzdistanz“⁵.

Fernpendeln als Phänomen
Besserverdienender

Gesundheitliche Auswirkung
noch unklar

⁵ vgl. Techniker-Krankenkasse: Gesundheitsreport 2012, S. 44

Lediglich bei Fehlzeiten wegen psychischer Belastungen/Störungen, zeigen sich größere Unterschiede, bei Krankheit des Muskel-Skelett-Systems sowie Verletzungen hingegen sind die Fehlzeiten niedriger⁶. Hier müsste der Zusammenhang psychischer Störungen mit dem Pendeln untersucht werden. Diese Ergebnisse dürften aber auch beeinflusst sein von der spezifischen Tätigkeitsstruktur der eher qualifizierten Berufspendler sowie die größere Mobilität im mittleren Alter und niedrigere bei älteren Beschäftigtengruppen. Möglicherweise ändert sich die Pendlerbereitschaft im Laufe des Berufslebens, zumal dann, wenn sich erste gesundheitliche Belastungen zeigen.

6. Fazit

Die Anforderungen der Arbeitswelt an räumliche Mobilität und berufliche Flexibilität steigen und gehen häufig Hand in Hand. Aber auch Lebensformen und die Erwartungen an das Privatleben wandeln sich. Jobs eröffnen heute oftmals keine ausreichenden längerfristigen Perspektiven mehr, die eine vollständige Änderung des sozialen Umfeld rechtfertigen oder Familienmitglieder können und wollen oftmals nicht bedingungslos folgen und einen neuerlichen Umzug und damit einhergehende Arbeitsmarktrisiken in Kauf nehmen. Millionen Beschäftigte legen mit Bahn, Bus oder Auto viele Kilometer zurück, um zur Arbeit zu kommen. Die Strecken, die sie zurücklegen, werden vielfach länger, dies zeigen allein die Pendlerströme zwischen den Bundesländern. Andere pendeln quer durchs jeweilige Bundesland – sei es vom Ruhrgebiet ins Rheinland oder nach Westfalen oder von Kassel ins Rhein-Main-Gebiet oder vom Bodensee bzw. Schwarzwald in das Ballungsgebiet um Stuttgart.

Viele pendeln täglich zu den Hauptverkehrszeiten, stehen oftmals im Stau oder verpassen den Zug. Auch in Ballungsräumen müssen häufiger eine Stunde und mehr für den einfachen Weg zur Arbeit zurückgelegt werden. Andere nehmen die Tour einmal pro Woche auf sich und pendeln über weite Strecken, leben die Woche über eher in einem Appartement in der Nähe des Arbeitsplatzes und sehen ihre Familien meist nur am Wochenende. Sie hoffen, sich so die Woche über auf Arbeit und Beruf konzentrieren zu können und am Wochenende Zeit für Familie und Freunde zu haben, auch wenn dafür nur wenige Stunden bleiben.

Berufspendler stehen eher „unter Strom“ als jene, die im näheren Umfeld ihrer Wohnung arbeiten. Für sie ist es besonders schwierig, den Beruf mit Familie und Privatem unter einen Hut zu bringen, wenn zu den Pendelzeiten noch betriebliche Anforderungen an Überstunden und eine flexible Arbeitszeit hinzukommen. Konflikte sind vorprogrammiert, die schnell zulasten eines beruflichen Aufstiegs oder des Privaten gehen.

⁶ vgl. ebenda

Pendler mit längeren Anfahrtswegen zahlen schnell einen Preis, weil Freizeit auf der Strecke bleibt bzw. berufliche und private Erwartungen enttäuscht werden können. Die Gesundheit kann leiden in Abhängigkeit vom sozialen Umfeld, den eigenen Erwartungen und denen der Familie sowie mit steigender Entfernung und der Dauer der Pendelei.

Lösungskonzepte sind infolge der komplexen Problematik anspruchsvoll und sollten individuelle Spielräume vergrößern. Unübersehbar aber ist, dass insbesondere die öffentlichen Verkehrswege ausgebaut und der Umstieg zwischen den Verkehrsmitteln verbessert werden muss. Überfällig sind ebenso öffentliche Investitionen in marode Brücken und Straßen sowie den öffentlichen Nah- und Fernverkehr. Flexible Arbeitszeiten müssen gleichfalls die Interessen der Beschäftigten stärker berücksichtigen und eine bessere Balance von Arbeitszeit und Privatleben eröffnen. Bisher hat die Flexibilisierung eher zur Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeiten – unter Ausblendung von Pendelzeiten – geführt und nur selten zu einer selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten. So können nach dem „DGB-Index Gute Arbeit“ 41 Prozent der Beschäftigten überhaupt nicht über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitentscheiden. Die Möglichkeit, kurzfristig Arbeit von zuhause aus zu erledigen, haben nur 14 Prozent (ebd.). Die Beschäftigten sollten mitbestimmen können, wie Arbeitszeitflexibilisierung organisiert wird. Ausgeweitet werden sollte ebenso die Forschung zu den längerfristigen gesundheitlichen Folgen eines kontinuierlichen Berufspendelns; dabei sollten auch die steigende Flexibilität Anforderungen und die zunehmende Verdichtung der Arbeitswelt einbezogen werden.

Ebenso sollten Möglichkeiten der Digitalisierung und des vernetzten Arbeitens so genutzt werden, dass vermeidbares und als Belastung empfundenes Pendeln reduziert und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten reduziert werden. Dabei ist einerseits zu regeln, inwieweit Pendelzeiten, beispielsweise Arbeit mit mobilen Endgeräten im Zug, als Arbeitszeiten gelten. Andererseits bietet die digitale Vernetzung auch bessere Möglichkeiten für die Nutzung von Home Office – auch wenn nicht alle Tätigkeiten dies zulassen. Diese flexible Arbeitsform wird zurzeit nur von einem Drittel der Betriebe und in der Regel unregelmäßig angeboten. 31 Prozent der Beschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten, würde dies gern tun – 64 Prozent von ihnen, um Fahrzeit zu sparen. Von denjenigen, die Home Office nutzen, sehen 78 Prozent in der Vermeidung von Fahrzeiten einen besonderen Vorteil (BMAS, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, November 2015). Home Office kann allerdings auch die Entgrenzung der Arbeit forcieren. Angestellte, die gelegentlich im Home Office arbeiten, arbeiten deutlich länger (43,5 Stunden pro Woche). Mehr als die Hälfte (54 Prozent) arbeiten dabei in der Freizeit, die Überstunden werden bei 73 Prozent nicht bezahlt (BMAS, a.a.O.). Der Wunsch nach einer klaren Trennung von Beruf und Privatleben ist ein Hauptgrund, warum 61 Prozent der Angestellten, die nie von zuhause arbeiten, dies auch künftig nicht möchten. Home Office bietet also Chancen, wird aber nicht im Selbstlauf ein Gewinn, sondern muss unter Beteiligung der Beschäftigten gestaltet werden. Neben dem Grundsatz der Freiwilligkeit von Home Office ist entscheidend, dass mobile Arbeitszeiten erfasst und vergütet werden und die Zielvorgaben in der vereinbarten

Arbeitszeit erreichbar sind. Die Beschäftigten müssen die Vereinbarung von Leistungszielen deshalb mitbestimmen können. Damit die Erreichbarkeitserwartungen nicht uferlos sind, braucht es zudem einen Schutz vor ständiger Verfügbarkeit. Darüber hinaus müssen die Arbeitsschutzrechte auch bei Home Office gelten und Daten- und Haftungsrechtliche Fragen geklärt werden. Letztlich stellt Home Office auch besondere Anforderungen an die Selbstorganisation der Beschäftigten, die Kommunikation sowie die Aufgaben von Führungskräften. Deshalb ist eine Qualifizierung für mobile Arbeit wie zum Beispiel für einen „Mobilarbeitsführerschein“ (BMW 2014) sinnvoll.

Anlage

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) nach Arbeits- und Wohnort - Insgesamt

Deutschland (Gebietsstand des jeweiligen Stichtags)

Stichtag: 30.06.2014

Arbeitsort	Insgesamt	Hamburg	Hannover	Bremen	Düsseldorf	Duisburg, Stadt
	1	2	3	4	5	6
Insgesamt	30.174.505	665.212	189.258	185.707	217.695	155.828
02000 Hamburg, Freie und Hansestadt	892.508		1.784	3.819	919	321
03241001 Hannover, Landeshauptstadt	300.222	1.214		787	201	49
04011 Bremen, Stadt	256.173	2.109	382		153	81
05111 Düsseldorf, Stadt	378.427	2.168	378	192		15.284
05112 Duisburg, Stadt	163.051	178	53	56	3.391	
05113 Essen, Stadt	228.540	520	180	139	4.062	6.697
05124 Wuppertal, Stadt	116.427	133	43	28	2.092	380
05314 Bonn, Stadt	163.663	301	105	63	792	252
05315 Köln, Stadt	512.144	1.624	374	260	6.790	1.523
05515 Münster, Stadt	153.373	216	65	99	323	146
05711 Bielefeld, Stadt	141.131	204	166	57	123	47
05911 Bochum, Stadt	128.159	126	31	34	586	1.064
05913 Dortmund, Stadt	212.622	591	88	71	728	932
06412 Frankfurt am Main, Stadt	527.940	2.686	582	417	1.641	349
08111 Stuttgart, Landeshauptstadt	379.800	506	145	124	311	83
08212 Karlsruhe, Stadt	171.248	201	62	44	101	46
08222 Mannheim, Universitätsstadt	178.114	296	95	43	181	70
09162 München, Landeshauptstadt	776.405	2.498	467	309	1.110	209
09564 Nürnberg, Stadt	284.529	382	116	63	172	50
11000 Berlin, Stadt	1.269.147	4.116	883	551	1.172	292
14612 Dresden, Stadt	243.660	171	44	31	24	17
14713 Leipzig, Stadt	241.065	171	77	43	34	28

Arbeitsort	Essen, Stadt	Wuppertal, Stadt	Bonn, Stadt	Köln, Stadt	Münster, Stadt	Bielefeld, Stadt
	7	8	9	10	11	12
Insgesamt	185.035	115.057	106.404	373.960	105.303	113.808
02000 Hamburg, Freie und Hansestadt	536	189	264	1.342	343	281
03241001 Hannover, Landeshauptstadt	112	56	59	212	140	375
04011 Bremen, Stadt	89	22	50	127	88	54
05111 Düsseldorf, Stadt	10.104	6.819	1.237	10.720	775	262
05112 Duisburg, Stadt	5.674	376	136	802	207	60
05113 Essen, Stadt		1.481	240	1.410	521	245
05124 Wuppertal, Stadt	1.515		122	1.165	158	43
05314 Bonn, Stadt	190	177		10.868	114	69
05315 Köln, Stadt	1.866	2.133	10.517		438	224
05515 Münster, Stadt	360	89	120	307		275
05711 Bielefeld, Stadt	108	53	43	165	327	
05911 Bochum, Stadt	5.545	815	62	338	229	116
05913 Dortmund, Stadt	3.227	649	108	517	1.113	249
06412 Frankfurt am Main, Stadt	498	238	675	2.364	228	130
08111 Stuttgart, Landeshauptstadt	125	63	98	426	75	41
08212 Karlsruhe, Stadt	47	29	80	179	30	17
08222 Mannheim, Universitätsstadt	100	54	87	415	47	31
09162 München, Landeshauptstadt	389	193	336	1.275	216	146
09564 Nürnberg, Stadt	88	37	83	188	48	50
11000 Berlin, Stadt	531	239	825	1.510	287	244
14612 Dresden, Stadt	25	6	19	53	14	14
14713 Leipzig, Stadt	57	9	24	67	14	23

Arbeitsort	Bochum, Stadt	Dortmund, Stadt	Frankfurt am Main, Stadt	Stuttgart, Landes- hauptstadt	Karls- ruhe, Stadt	Mannheim, Universi- tätsstadt
	13	14	15	16	17	18
Insgesamt	119.951	189.010	265.260	228.667	108.065	111.631
02000 Hamburg, Freie und Hansestadt	324	1.006	1.163	530	182	206
03241001 Hannover, Landeshauptstadt	68	107	196	83	39	61
04011 Bremen, Stadt	66	104	102	96	36	114
05111 Düsseldorf, Stadt	2.703	2.581	1.109	499	127	196
05112 Duisburg, Stadt	1.715	1.897	68	120	24	77
05113 Essen, Stadt	9.512	4.618	251	79	40	47
05124 Wuppertal, Stadt	1.171	939	66	38	23	20
05314 Bonn, Stadt	104	187	283	108	32	57
05315 Köln, Stadt	1.119	1.197	1.012	364	154	213
05515 Münster, Stadt	303	979	109	24	18	30
05711 Bielefeld, Stadt	114	489	45	52	6	24
05911 Bochum, Stadt		8.504	47	90	19	18
05913 Dortmund, Stadt	7.260		255	82	26	31
06412 Frankfurt am Main, Stadt	252	507		1.085	630	1.948
08111 Stuttgart, Landeshauptstadt	110	117	501		1.807	913
08212 Karlsruhe, Stadt	30	47	305	759		982
08222 Mannheim, Universitätsstadt	70	100	675	463	935	
09162 München, Landeshauptstadt	238	553	1.432	1.261	324	270
09564 Nürnberg, Stadt	34	113	240	215	61	63
11000 Berlin, Stadt	260	444	1.128	527	191	230
14612 Dresden, Stadt	19	32	69	36	10	14
14713 Leipzig, Stadt	33	25	70	36	16	10

Arbeitsort	München, Landeshaupt- stadt	Nürnberg, Stadt	Berlin, Stadt	Dresden, Stadt	Leipzig, Stadt
	19	20	21	22	23
Insgesamt	580.001	194.388	1.143.845	380.560	391.308
02000 Hamburg, Freie und Hansestadt	1.945	344	8.146	486	513
03241001 Hannover, Landeshauptstadt	335	73	1.311	89	192
04011 Bremen, Stadt	246	51	746	48	105
05111 Düsseldorf, Stadt	1.732	256	2.817	157	341
05112 Duisburg, Stadt	156	43	283	49	52
05113 Essen, Stadt	310	63	846	107	97
05124 Wuppertal, Stadt	71	19	193	16	34
05314 Bonn, Stadt	304	70	2.630	53	185
05315 Köln, Stadt	1.118	163	3.351	205	266
05515 Münster, Stadt	132	17	333	19	47
05711 Bielefeld, Stadt	100	32	274	34	60
05911 Bochum, Stadt	115	23	287	17	31
05913 Dortmund, Stadt	267	95	569	43	76
06412 Frankfurt am Main, Stadt	2.680	467	4.738	347	530
08111 Stuttgart, Landeshauptstadt	1.209	264	1.593	240	248
08212 Karlsruhe, Stadt	364	86	457	64	72
08222 Mannheim, Universitätsstadt	370	106	679	101	192
09162 München, Landeshauptstadt		2.501	4.677	499	713
09564 Nürnberg, Stadt	1.411		663	193	228
11000 Berlin, Stadt	2.130	432		1.563	2.229
14612 Dresden, Stadt	146	37	1.252		2.530
14713 Leipzig, Stadt	202	72	1.689	2.385	

Erstellungsdatum: 16.06.2015, Datenzentrum Statistik

Quelle: Sonderauswertung der BA-Statistik für den DGB

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: 030-24060 729
www.dgb.de
Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach
Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy
Stand: Februar 2016

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

DGB-Broschüre: Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik – DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsförderung

Angesichts der Ausbreitung prekärer Beschäftigung, der demografischen Entwicklung, des Strukturwandels am Arbeitsmarkt und der zunehmenden Öffnung der europäischen Arbeitsmärkte ist eine Debatte über die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik notwendig.

Arbeitsmarktpolitik muss aus ihrem engen Korsett befreit werden, welches sie nur auf die Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit mit einem möglichst kostengünstigen Instrumenteneinsatz reduziert. Vielmehr braucht es eine am Sozialstaat orientierte Neuausrichtung der Arbeitsförderung, welche Ungleichgewichten und Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt entgegenwirken kann.

Der DGB formuliert mit dieser Broschüre gewerkschaftliche Anforderungen an eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik, die die aktuellen Probleme und Herausforderungen aufgreift, und möchte damit eine Debatte zu Beginn der neuen Legislaturperiode um die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik anstoßen.

- DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de; Broschüre DGB 21363, 48 Seiten DIN A4, Einzel-exemplar 0,60 Euro zuzüglich Versandkosten.