

Aus dem Inhalt

Europäischer Rat: Mehr Beschäftigung hat erste Priorität

In Köln ist unlängst der Europäische Beschäftigungspakt verabschiedet worden. Wer sich davon eine rasche Lösung der Arbeitsmarktprobleme in den Mitgliedstaaten erwartet, dürfte wohl enttäuscht werden. Dies ergibt eine Analyse der Voraussetzungen für eine gemeinsame Beschäftigungspolitik in der EU. S. 3

Einkommensforschung Was verdient man wo in Deutschland?

Im Gleichschritt marsch – das galt noch nie, weder für die Regionen in Ostdeutschland, noch für die im Westen. Wie groß die Unterschiede heute sind, zeigt die Landkarte der tatsächlichen Verdienste von Arbeitnehmern, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. S. 6

Qualifikation und Beschäftigung Bildung verteilt Chancen am Arbeitsmarkt

Ungelernte tragen nach wie vor das größte Beschäftigungsrisiko. Eine gute Ausbildung bleibt deshalb der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. S. 7

Beschäftigungskrise Nur im Westen profitieren die Frauen vom Strukturwandel

Im Osten brechen in den weiblichen Beschäftigungsdomänen die Arbeitsplätze weg. Strukturelle Nachteile gegenüber den Männern dürften selbst im Aufschwung kaum auszugleichen sein. S. 9

Spätaussiedler In einem andern Land

Ihre Zuwanderungen gingen stark zurück, ihre Arbeitsmarktprobleme aber sind geblieben: Aussiedler brauchen weiterhin Hilfe bei der beruflichen Integration. S. 11

Panorama

S. 12

Lehrstellenmarkt '98

Die erfolgreichen Betriebe übernehmen mehr Azubis

*Tendenz für West- wie für Ostdeutschland nachweisbar –
Auch tarifliche Regelungen verbessern Übernahmebilanz*

Den eigenen Bedarf an Fachkräften durch Berufsausbildung langfristig selbst zu decken, liegt im wohlverstandenen Interesse vieler Betriebe. Wer seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, will oft seinerseits vom Ausbildungsbetrieb auf Dauer übernommen werden. Diese strategische Allianz von beider Nutzen kann allerdings dann gefährdet sein, wenn kurzfristig die Erträge einbrechen. Denn die aktuelle Geschäftslage der Betriebe entscheidet offenbar mit, ob die eigenen Azubis weiterbeschäftigt werden oder nicht.

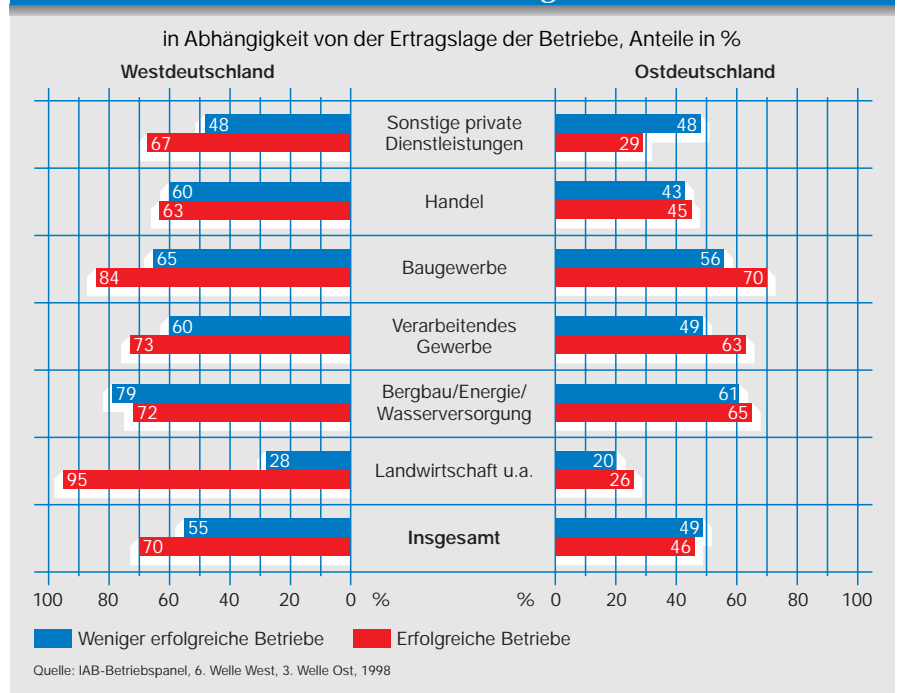
Diesen Zusammenhang erhellen für 1998 Daten des IAB-Betriebspanels^{*)}, einer repräsentativen Befragung von 9.200 Betrieben in West- und Ostdeutschland.

Die Situation im Westen

In Westdeutschland werden 70 Prozent aller im eigenen Betrieb erfolgreich Ausgebildeten übernommen, wenn die Ertragslage gut ist, aber nur 55 Prozent, wenn die Geschäfte schlechter gehen (vgl. Abbildung). Dies gilt – mit Ausnahme des Wirtschaftsbereichs Bergbau/Energie/Wasserversorgung – tendenziell für alle Branchen.

^{*)} Mit ESF-Mitteln gefördert (Fortsetzung S. 2)

Übernahme von Ausbildungsabsolventen



Besonders kraß ist der Unterschied in der Landwirtschaft und im Baugewerbe.

Die Lage im Osten

Deutlich niedriger liegen die Übernahmequoten in Ostdeutschland: Nur 46 Prozent der Azubis werden von Betrieben mit guter, aber 49 Prozent von Betrieben mit schlechter Ertragslage übernommen (vgl. Abbildung). Zu erklären ist diese Tendenzumkehr allein mit der hohen Übernahmequote, die ertragsschwache Unternehmen im Bereich der privaten Dienstleistungen aufweisen. Ansonsten zeigt sich ein ähnliches Bild wie im Westen.

Bilanz verbessert

Die Übernahmebilanz ist aber vor allem in Ostdeutschland nicht nur Ergebnis der Marktkräfte, sondern auch das Resultat von flankierenden Hilfen des Staates und der Tarifparteien.

Die erfolgreichen Anstrengungen der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und der öffentlichen Verwaltung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beim 100.000-Stellen-Programm sind allgemein bekannt. Weniger verbreitet dürfte sein, daß auch die gewerkschaftlichen Bemühungen zur tarifvertraglichen Förderung von Ausbildung und Übernahme auf positive Resonanz bei den Arbeitgebern gestoßen sind.

Anfang dieses Jahres bestanden bereits in rund 60 Tarifbereichen mit rund 9,2 Mio Beschäftigten Regelungen zur Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung (vgl. Kasten). Neben Vereinbarungen zur unbefristeten Übernahme finden sich überwiegend Regelungen zur befristeten Weiterbeschäftigung der Ausbildungsabsolventen zwischen 3 und 12 Monaten bzw. in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Manche Arbeitgeberverbände haben sich auch bereit erklärt, nicht übernommene Ausgebildete anderweitig zu vermitteln. In einigen Tarifbereichen gibt es Vereinbarungen über abgesenkte Einstiegsvergütungen für übernommene Azubis. Sie sind in der Regel auf ein Jahr befristet.

Im Westen gilt die tarifvertragliche Übernahmeverpflichtung vor allem für den Bereich Bergbau/Energie/Wasserversorgung, was die höhere Übernahmequote bei ertragsschwachen Betrieben zum Teil er-

Mit gutem Beispiel voran

Tarifliche Regelungen zur Übernahme nach Abschluß der Berufsausbildung

In 60 Tarifbereichen mit 9,2 Mio Beschäftigten bestehen Regelungen zur Übernahme der Auszubildenden nach Abschluß ihrer Ausbildung.

Eine Übernahme für mindestens **6 Monate** erfolgt u.a. in den Bereichen:

- ◆ Druckindustrie West
- ◆ Metallindustrie West und Ost
- ◆ Papierverarbeitung Industrie West
- ◆ Feinwerktechnik Baden-Württemberg
- ◆ Öffentlicher Dienst
- ◆ Schmuckwarenindustrie Baden-Württemberg

Eine Übernahme für mindestens **12 Monate** ist u.a. in folgenden Bereichen vereinbart:

- ◆ Ausbildungsverbund „Niederschlesien/Oberlausitz“ (Krankenanstalten)
- ◆ Braunschweigische Kohlenbergwerke AG
- ◆ DE-Consult Deutsche Eisenbahn-Consulting GmbH, Berlin
- ◆ Eisen- und Stahlindustrie West und Ost
- ◆ Energiewirtschaft Hessen

Eine grundsätzlich **unbefristete** Übernahme erfolgt u.a. in folgenden Bereichen (zum Teil werden dabei Konzessionen an anderer Stelle, z.B. bei den Ausbildungsvergütungen, gemacht):

- ◆ Deutsche Post AG
- ◆ Deutsche Postbank AG
- ◆ Deutsche Telekom AG West und Ost
- ◆ Kautschukindustrie West
- ◆ Lederwaren- und Kofferindustrie West
- ◆ Metallindustrie (einige Bundesländer)
- ◆ Schuhindustrie West
- ◆ Steinkohlenbergbau Ruhr
- ◆ Volkswagen AG

In einigen Bereichen wird die Übernahme von der **Betriebsgröße** abhängig gemacht.

Eine weitere Variante stellt die Übernahme in ein **Teilzeitarbeitsverhältnis** dar.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Januar 1999

klären mag. Außerdem werden dort viele Betriebe seit Jahrzehnten systematisch subventioniert, was ihnen dieses Ausbildungs- und Übernahmeverhalten erleichtert haben dürfte.

Brücken zum Arbeitsplatz

In den Neuen Bundesländern werden fast 70 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse wegen des allgemeinen Lehrstellenmangels öffentlich (mit)finanziert. Viele Betriebe leben von der Hand in den Mund und sind auf die Lösung akuter ökonomischer Probleme fixiert. Es wäre deshalb zu verstehen, wenn darunter das langfristige Interesse am eigenen Nachwuchs leiden würde, zumal der Markt genügend frisch ausgebildete Fachkräfte hergibt.

Um so erstaunlicher ist es, daß trotz staatlicher Hilfen zur Erhöhung der Ausbildungsquote fast 50 Prozent der Absolventen von ihren Betrieben übernommen werden. Offenbar fördern die öffentlichen

Gelder nicht nur die Ausbildungsbereitschaft, sondern schlagen in den Betrieben auch Brücken vom Ausbildungs- zum Arbeitsplatz.

Fazit

Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb ist für die jungen Leute prinzipiell nur *ein* sinnvoller Einstieg ins Erwerbsleben. Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage wird er aber für viele Berufsanfänger zum Königsweg. Verbaut werden kann er durch eine aktuell schlechte Ertragslage, worunter ganze Jahrgänge – zufällig – leiden müßten. Dem können die Betriebe durch langfristiges Denken und tatkräftiges Handeln weiter erfolgreich gegensteuern – auch mit öffentlicher Unterstützung.

Lutz Bellmann / Redaktion

Europäischer Rat:

Mehr Beschäftigung hat erste Priorität

Was darf man nach den Kölner Beschlüssen von einem Europäischen Beschäftigungspakt wirklich erwarten?

Was kann sie tun, die Europäische Union, um die Beschäftigungsschwäche zu überwinden, die seit Jahren auch die meisten ihrer großen Mitgliedsländer belastet? Der Europäische Binnenmarkt und die gemeinsame Währung sind nun endlich unter Dach und Fach, die geldpolitische Souveränität ist an die Europäische Zentralbank übertragen. Kann und darf man nach der Verab-

schiedung des Europäischen Beschäftigungspaktes (vgl. „Der Europäische Beschäftigungspakt“ auf Seite 6) mehr erwarten als die Formulierung konsensfähiger Ziele? Wird es in Zukunft eine gemeinsame „Zentralperspektive“ für die Beschäftigungspolitik geben? Oder muß alles beim alten bleiben, der dezentralen Verantwortung für die nationalen Erwerbs- und Arbeitslosenquoten?

Ein Blick auf die nationalen Arbeitsmärkte

Wer die Frage nach einem sinnvollen Zusammenspiel von nationaler und europäischer Politik auf diesem Feld beantworten will, muß sich mit dessen Voraussetzungen beschäftigen. Und die sind zunächst einmal in den einzelnen Regionen zu suchen. Was man dort findet, erschwert allerdings eine gemeinsame Politik. Denn Lage und Entwicklung der Arbeitsmärkte sind in den Ländern der Europäischen Union alles andere als homogen.

Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit

So gibt es erhebliche Niveauunterschiede in der Arbeitslosigkeit. Im Jahr 1997 wurde für Spanien eine Quote von 24 Prozent errechnet, für Dänemark von nur 5 Prozent. Gleiches gilt für die Entwicklungstendenzen: Zwischen 1985 und 1997 stieg die Arbeitslosigkeit in Frankreich, Italien und Deutschland auf über 10 Prozent, während sie in Dänemark, den Niederlanden und in Großbritannien auf Werte von 5 bis 7 Prozent zurückging.

Ähnliches ist bei der Langzeitarbeitslosigkeit festzustellen. Trotz eines EU-weit leichten Rückgangs in der letzten Dekade gab es bemerkenswerte Differenzen zwischen den Ländern (Dänemark 27 %, Italien 66 %).

Riesengroß sind auch die Unterschiede, wenn man die Chancen der Jugendlichen auf den europäischen Arbeitsmärkten vergleicht. Während Ende 1998 in Italien und

de im Zeitverlauf: So stehen einem deutlichen Anstieg der Erwerbstätigenquoten in den Niederlanden (+10 Prozentpunkte) Stagnation oder Rückgang in Deutschland, Italien, Frankreich oder Dänemark gegenüber (vgl. Abbildung 1).

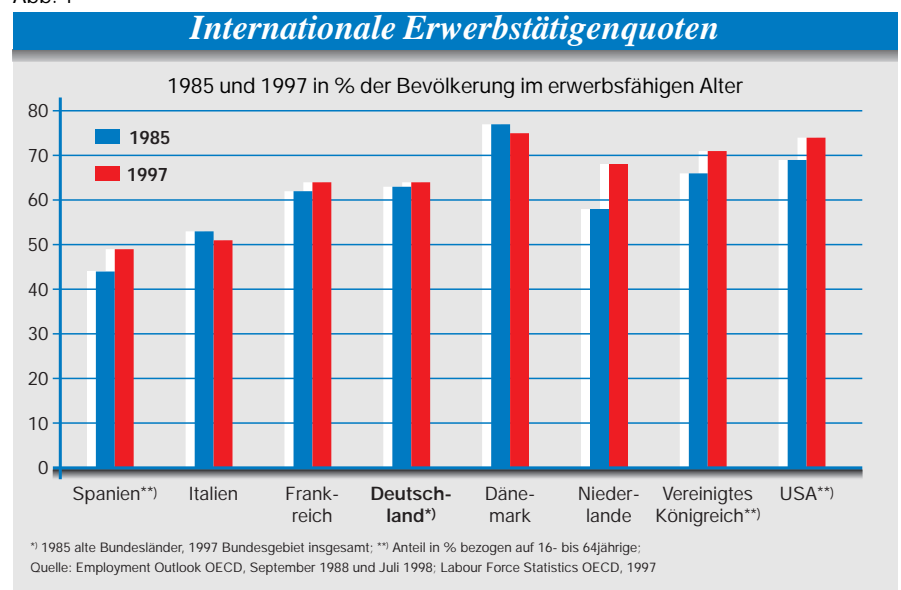
Sorgen- und Sonntagskinder

Schon diese wenigen Indikatoren zeigen also ein zerrissenes Bild vom europäischen Arbeitsmarkt, was eine gemeinsame Beschäftigungspolitik erschweren muß. In vielen Ländern mit hohem Gewicht in der EU fehlt es an Beschäftigungsdynamik, hält sich Arbeitslosigkeit hartnäckig auf hohem Niveau. Eine wie auch immer geartete europäische Beschäftigungsstrategie wird deshalb nur dann erfolgreich sein können, wenn sie den regionalen Besonderheiten Rechnung trägt. Es wäre fatal, wollte man nach dem Gießkannenprinzip beschäftigungspolitische Wohltaten verteilen, zumal die Mittel für eine solche Politik sehr schnell erschöpft sein dürften. Es gibt auf dem europäischen Arbeitsmarkt nun mal Sorgen-, aber eben auch Sonntagskinder.

Der analytische Blick auf die europäische Familie verrät jedoch noch nicht, ob es nicht doch beschäftigungspolitischen Handlungsspielraum für Brüssel gibt. Wie groß dieser ist, wird nämlich auch von Ausmaß und Tempo der europäischen Integration auf zahlreichen Politikfeldern bestimmt. Zahlreich deshalb, weil wirksame Impulse für mehr Beschäftigung von einem ganzen Bündel politischer Aktivitäten ausgehen müssen („policy mix“).

(Fortsetzung S. 4)

Abb. 1



Der Europäische Beschäftigungspakt

Auszüge aus der Entschließung des Europäischen Rates in Köln

I. Mehr Beschäftigung hat oberste Priorität

1. Der Europäische Rat ist der Auffassung, daß mehr Beschäftigung der Schlüssel zu mehr Wohlstand, sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlichem Zusammenhalt ist. Die Bekämpfung der viel zu hohen Arbeitslosigkeit ist deshalb unser wichtigstes wirtschafts- und sozialpolitisches Ziel.
2. Der koordinierten Beschäftigungsstrategie und den Wirtschaftsreformen wird der Makroökonomische Dialog als dritter Pfeiler des Europäischen Beschäftigungspakts hinzugefügt.
3. In den Grundzügen der Wirtschaftspolitik verständigen sich die Mitgliedstaaten und die Gemeinschaft jährlich auf die wesentlichen Elemente ihrer Wirtschaftspolitik; in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien vereinbaren die Mitgliedstaaten und die Gemeinschaft jährlich die wesentlichen Elemente der koordinierten Beschäftigungsstrategie; ...

II. Koordinierte Beschäftigungsstrategie und Wirtschaftsreformen auf gutem Wege

4. Der Europäische Rat bekräftigt seine Verpflichtung auf eine koordinierte Beschäftigungsstrategie (Luxemburg-Prozeß) und auf Wirtschaftsreformen (Cardiff-Prozeß).

III. Makroökonomischer Dialog für mehr Wachstum und Beschäftigung

5. Für ein starkes Beschäftigungswachstum bei Preisstabilität müssen Finanzpolitik, Geldpolitik und Lohnentwicklung dauerhaft spannungsfrei zusammenwirken. Der Europäische Rat fordert ... auf, zu mehr Beschäftigung auf der Grundlage eines starken und nichtinflationären Wachstums beizutragen. In einem makroökonomischen Dialog ... sollten ... Informationen und Meinungen ... ausgetauscht werden, ...
6. Der Europäische Rat hält, ergänzend zum Luxemburg- und zum Cardiff-Prozeß, einen regelmäßigen Makroökonomischen Dialog (Köln-Prozeß) ... für erforderlich.

Quelle: Presseinformation der EU-Kommission Nr. 8706 vom 04.06.1999

Branchentarifverträgen stehen in den Niederlanden und Dänemark nationale Vereinbarungen gegenüber. Generell sind jedoch in allen Ländern mit kollektiven Lohn- und Arbeitszeitvereinbarungen Dezentralisierungstendenzen unverkennbar.

Arbeitsmarktordnungs- und Sozialpolitik

Bei der Gestaltung des arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Rahmens gibt es zwar Ansätze zu einer Europäisierung, z.B. in den Richtlinien für soziale Mindeststandards. Substantielle Bereiche wie der individuelle Kündigungsschutz konnten bisher jedoch nicht geregelt werden. Internationale Vergleiche des Regulierungsgrades und der sozialen Sicherung zeigen eine enorme Spannweite. Ursachen sind die unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Staaten und ihre unterschiedliche Position gegenüber dem Wohlfahrtsstaat. Allgemein ist zu beobachten, daß der arbeitsrechtliche Rahmen in vielen Ländern flexibilisiert worden ist und der Sozialpolitik eine mehr aktivierende Rolle bei der Reintegration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt zugewiesen wird.

Gewicht der Europäischen Union

Die EU ist eine Staatengemeinschaft, deren politische Handlungskompetenz ausschließlich auf Verträge gegründet ist. Sie hat bisher keine föderale Struktur wie etwa die USA oder die Bundesrepublik Deutschland. Auf vielen zentralen Politikfeldern sind die Mitgliedstaaten nach wie vor weitgehend autonom. Die EU-Ebene ist noch subsidiär^{*)}. Dies spiegelt auch das Haushaltsvolumen der EU wider, das auf maximal 1,27 Prozent des europäischen Brutto-sozialprodukts begrenzt ist.

^{*)} Subsidiarität = gesellschaftspolitisches Prinzip, nach dem übergeordnete Institutionen nur solche Aufgaben an sich ziehen dürfen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten nicht in der Lage sind.

Wie weit ist die europäische Integration?

Wie also steht es um den europäischen Integrationsprozeß, soweit er für Konzeption und Umsetzung einer gemeinsamen Beschäftigungspolitik von Bedeutung ist?

Geldpolitik

Mit der Einführung des Euro haben 11 Länder ihre geldpolitische Souveränität an die Europäische Zentralbank (EZB) übertragen. Die übrigen vier Länder befinden sich noch in einer mehr oder minder freiwilligen Warteposition. Die Teilnehmerländer können somit keine autonome Geldmengen-, Zins- und Wechselkurspolitik mehr betreiben. Ihr wirtschaftspolitischer Handlungsspielraum ist eingeschränkt.

Wirtschafts- und Fiskalpolitik

Von einer echten Wirtschaftsunion und damit einer gemeinsamen Wirtschaftspolitik kann noch nicht wirklich gesprochen werden. Mit dem Europäischen Binnenmarkt gibt es zwar einen wettbewerbspolitischen Rahmen, der den freien Verkehr von Gütern, Dienstleistungen, Kapital und Arbeit garantiert. Dieser enthält aber – abgesehen von dem bisher wenig erfolgreichen Bemühen um eine Harmonisierung indirekter Steuern – keine fiskalpolitische Abstimmung auf europäischer Ebene. Obwohl durch den Stabilitäts- und Wachstumspakt („Maastricht-Kriterien“) Grenzen gezogen wurden, verfügen die einzel-

nen Länder immer noch über beträchtliche Freiheitsgrade: So gibt es weder Vorgaben für die Höhe von Staats- oder Steuerquoten, noch existieren Auflagen für die Verwendung öffentlicher Mittel oder für deren Finanzierungsquellen.

Tarifpolitik

Eine grenzüberschreitende Tarif- und Arbeitszeitpolitik gibt es in den Ländern der Europäischen Union bisher nicht. Schon im Ländervergleich unterscheidet sich der Zentralisierungsgrad der Tarifverhandlungen erheblich. So sind im Vereinigten Königreich Vereinbarungen auf betrieblicher und individualvertraglicher Ebene die Regel. Den in Deutschland dominierenden

Was kann eine europäische Beschäftigungspolitik derzeit überhaupt leisten?

Geldpolitik

Zweifelloso stellt die Währungsunion einen bedeutenden Schritt dar, der weitere Kompetenzverlagerungen nach sich ziehen könnte. Von besonderer Bedeutung für den Arbeitsmarkt dürfte sein, daß nun Produktions- und Beschäftigungsschwankungen eines Landes nicht mehr durch nationale Zins- oder Wechselkursänderungen kompensiert werden können. Ferner deutet

nichts darauf hin, daß die ohnehin geringe räumliche Mobilität innerhalb der EU merklich zunehmen wird. Krisenintervention wird künftig also neu auszurichten sein. Kommt es dann allein auf die Flexibilität der nationalen Arbeitsmärkte an, um makroökonomische Schief lagen auszutariieren, oder gibt es auch auf europäischer Ebene Ansatzpunkte zur Beschäftigungsförderung?

Fiskalpolitik

Die Fiskalpolitik steht in den einzelnen Ländern vor einem Dilemma: Einerseits gewinnt sie wegen der vereinheitlichten Geldpolitik an Bedeutung bei der Stabilisierung konjunktureller Schwankungen. Andererseits benötigt sie für eine antizyklische Orientierung Freiheitsgrade, denen der Stabilitäts- und Wachstumspakt bei der Kreditfinanzierung enge Grenzen setzt. Längerfristig sieht er sogar ausgeglichene Haushalte bei „normalem“ Konjunkturverlauf vor. Um auf dem Weg dorthin ökonomische Verwerfungen zu vermeiden, sollten öffentliche Haushalte nur schrittweise und im Aufschwung konsolidiert werden. Denn sonst drohen Nachfrageausfälle, die ihrerseits Wachstum und Beschäftigung gefährden können.

So lange eine supranationale Fiskalpolitik Utopie bleibt, erscheint eine gewisse Koordination nationaler Finanzpolitik innerhalb des jetzt verabschiedeten Beschäftigungspaktes unausweichlich.

Tarifpolitik

Auch für die Tarifpolitik ändern sich die Rahmenbedingungen durch die Währungsunion. Denn die Folgen von Nominallohnerhöhungen, die über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen, können ja nicht mehr durch Abwertung nationaler Währungen gemildert werden. Tarifpolitik wird zu einer Art „Stoßdämpfer“ in Krisenzeiten. Gegen eine Europäisierung von Tarifverhandlungen spricht aber, daß in der EU die Niveauunterschiede bei den Arbeitsproduktivitäten noch immer markant sind (vgl. Abbildung 2).

Von besonderer Bedeutung ist, daß Niveau und Entwicklung der nationalen Arbeitskosten zu jeder Zeit von den nationalen Produktivitäten getragen werden sollten. Schon der schwierige Aufholprozeß der neuen Bundesländer zeigt, daß eine Angleichung der Produktivitäten und damit auch der Lohnniveaus nicht von heute auf morgen zu erreichen ist.

Von der Tarifpolitik ist natürlich immer auch die Ausgangssituation auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt zu beachten. So zeigen Simulationsrechnungen und Länderanalysen des IAB, daß eine zurückhaltende Lohnpolitik einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Beschäftigung leisten kann. Beschäftigungsorientierte Ansatzpunkte wären dabei erfolgsorientierte Entlohnungskomponenten sowie

flexible Arbeitszeitmodelle, die stärker mit der Konjunktur und saisonalen Schwankungen „atmen“.

Arbeitsmarktordnungs- und Sozialpolitik

Kompetenzen der Europäischen Union auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik sind so lange unumstritten, wie Subsidiarität gegeben ist und grenzüberschreitende Belange betroffen sind. Bezweifelt wird aber immer noch die Notwendigkeit weiterer und auch weiterreichender EU-Mindeststandards im Arbeitsrecht und bei der sozialen Sicherung. Deren Festlegung ist angesichts der Produktivitätsunterschiede ein problematisches Unterfangen. Denn wirtschaftlich schwächere Länder dürfen durch verbindliche Mindeststandards nicht überfordert werden. Auch hier gilt, daß die Arbeitsproduktivität immer die gesamten Arbeitskosten abdecken muß, wenn das Beschäftigungsziel nicht gefährdet werden soll.

Europäischer Beschäftigungspakt und Finanzierungsprobleme

Wie eingangs erwähnt, richten sich viele Hoffnungen auf den Europäischen Beschäftigungspakt. Es ist aber unwahrscheinlich, daß hierfür neue Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden können. Dies gilt um so mehr, als durch die Osterweiterung der EU-Haushalt enorm beansprucht werden dürfte. Dennoch könnte schon wegen des hohen Ranges, den das Beschäftigungsziel im europäischen Inte-

grationsprozeß nun erhalten hat, die Lösung der Arbeitsmarktprobleme vorangebracht werden.

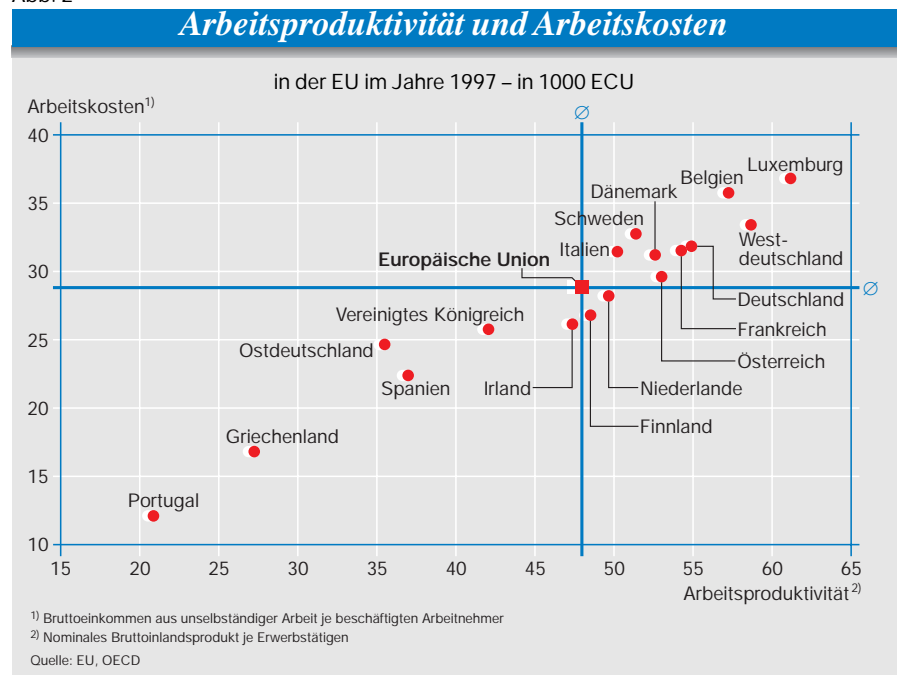
Fazit

Was die Verbesserung der Arbeitsmarktlage angeht, bleiben jedoch die beschäftigungspolitischen Akteure der Nationalstaaten in der Führungsrolle. Sie zuallererst können für beschäftigungsfreundliche Rahmenbedingungen vor Ort sorgen. Die Europäische Union kann hierbei aber einen durchaus wichtigen und aktiven Part spielen. Zunächst einmal geht es um wirksame „Hilfe zur Selbsthilfe“. So kann die Union das Marketing für „best practice cases“ übernehmen, damit solche Beispiele Schule machen.

Momentan spricht noch vieles für ein pragmatisches, weiterhin eng an der Subsidiarität ausgerichtetes Vorgehen, sofern nationale beschäftigungspolitische Kompetenzen auf Unionsebene wahrgenommen werden sollen. Erst wenn es zu einer politischen Union käme, könnte eine umfassende europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik Realität werden. Bis dahin ist eine möglichst effiziente Arbeitsteilung nationaler und europäischer Entscheidungsträger anzustreben. Der regelmäßige makroökonomische Dialog, der jetzt beschlossen wurde, bietet hierfür eine neue Perspektive.

Ulrich Walwei / Redaktion

Abb. 2



¹⁾ Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer
²⁾ Nominales Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen
 Quelle: EU, OECD

Einkommensforschung

Was verdient man wo in Deutschland?

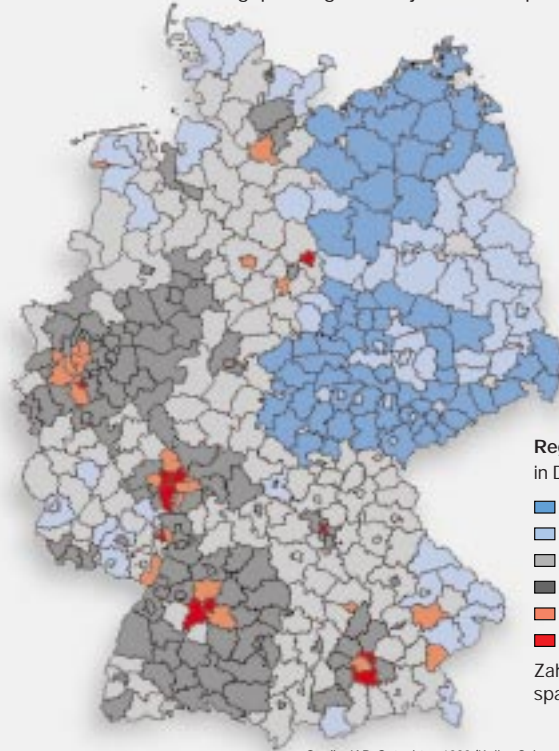
Eine Regionalanalyse der Bruttojahreslöhne pro Kopf

Die regionalen Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung variieren um mehr als 100 Prozent, zwischen Dienstleistungszentren bzw. Industrieregionen und ländlichen strukturschwachen Gebieten oder zwischen Ost und West. In dreißig ostdeutschen Stadt- und Landkreisen wird weniger als 30.000 DM verdient. Der niedrigste Wert liegt im Mittleren Erzgebirgskreis mit 25.995,- DM. Die höchsten Durchschnittsverdienste werden in Wolfsburg, Ludwigshafen, Frankfurt oder Leverkusen mit fast 60.000,- DM erzielt.

Diese Ergebnisse mögen auf den ersten Blick überraschen, relativieren sie doch manche Aussagen in der Lohndebatte. Die Analysen spiegeln die reale Mischung der deutschen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsstrukturen und tatsächlichen Arbeitsverdienste wider – auch in Teilzeit oder nicht ganzjähriger Beschäftigung, bei einem oder mehreren Arbeitgebern (allerdings ohne die sogenannten „630-Mark-Jobs“). So verdienten 1997 Männer in Vollzeitbeschäftigung einen Bruttojahreslohn von durchschnittlich 50.048,- DM, Frauen nur 37.008,- DM. In Teilzeitbeschäftigung wurde ein Bruttolohn von 24.744,- DM erzielt. Der durchschnittliche Jahreslohn pro Kopf lag in Westdeutschland bei 44.836,- DM und in Ostdeutschland bei 34.186,- DM – brutto, also einschließlich der Arbeitnehmerbeiträge.

Arbeitnehmer-Einkommen

Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Stadt- und Landkreisen 1997; sozialversicherungspflichtige Bruttojahreslöhne pro Kopf in DM



Regionale Verdienstspannen in DM nach Kreisen 1997

25 995 – 31 413	(63)
31 413 – 36 831	(72)
36 831 – 42 249	(154)
42 249 – 47 667	(117)
47 667 – 53 085	(24)
53 085 – 58 504	(10)

Zahl der Kreise je Verdienstspanne in (Klammern)

Quelle: IAB-Gutachten 1999 (Koller, Schwengler); Volumenauswertung Schiebel 1998

Es geht um 1,5 Billionen DM

Dies ist Ergebnis einer Vollausswertung aller sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte von etwa 30 Mio Arbeitnehmern. Da in den Regionen jeder Dritte oder Vierte keine ganzjährige Beschäftigung hatte, fallen die Durchschnittswerte für den Jahresverdienst entsprechend geringer aus. Auch Verdienste jenseits der Beitragsbemessungsgrenze sind darin nicht enthalten. Gleichwohl geht es um rd. 1,5 Billionen DM, aus denen im wesentlichen die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern aufzubringen sind. Beschäftigungsverluste in Hochlohnbereichen gefährden deshalb die finanziellen Grundlagen des Staates in besonderer Weise. Neben dem Einkommensgefälle zwischen den Regionen ist also auch die Verteilung innerhalb der Städte und Landkreise von Belang.

Große Differenzen im Westen

Lohnniveaus und Lohnstrukturen unterliegen einem dynamischen Wandel. Die regionale Lohnspreizung ist heute geringer als noch vor 5 Jahren. Desungeachtet liegen auch in Westdeutschland die Extremwerte immer noch sehr weit auseinander. So verdient in Hamburg jeder zwölfte Arbeitnehmer 100.000,- DM und mehr, in Schleswig-Holstein kaum einer. In strukturschwachen Gegenden des Bayerischen Waldes oder Ostfrieslands erhielt jeder dritte Arbeitnehmer weniger als 25.000,- DM pro Jahr. In Wittmund und Pirmasens liegen sogar die Durchschnittslöhne unter 34.000,- DM pro Jahr brutto.

Der Osten holt auf

Ein Blick auf die Karte zeigt aber, daß die meisten Niedriglohngebiete nach wie vor in Ostdeutschland liegen. Die Verdienste haben 1997 erst etwa 75 Prozent des westdeutschen Durchschnittsniveaus erreicht. Seit 1992 sind die Löhne aber mehr als doppelt so schnell gestiegen wie im Westen (vgl. Tabelle). Nicht zuletzt deshalb hat die Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland mit der nominalen Lohnentwicklung nicht Schritt gehalten.

Martin Koller / Barbara Schwengler

Veränderung von Einkommen und Beschäftigung

1992 – 1997, in Prozent

	Bruttolohn- und Gehaltssumme insg.	Beschäftigungsvolumen insg.	Bruttojahreslohn pro Kopf
Westdeutschland	+ 2,0%	- 9,5%	+ 11,1%
Ostdeutschland	+ 13,8%	- 12,0%	+ 26,7%
Gesamtdeutschland	+ 3,9%	- 10,0%	+ 13,8%

Qualifikation und Beschäftigung

Bildung verteilt Chancen am Arbeitsmarkt

Ungelernte tragen nach wie vor das höchste Risiko – Aber auch für Fachkräfte mit Lehre oder Berufsfachschule hat sich die Arbeitsmarktsituation verschlechtert

Eine möglichst gute Ausbildung wird immer wichtiger bei der Suche nach einem Arbeitsplatz: Akademiker sind die Gewinner am Arbeitsmarkt, Ungelernte haben dagegen immer weniger Chancen auf eine Beschäftigung. Auf den Punkt gebracht lautet die Faustregel: Je niedriger die formale Qualifikation, desto schlechter die Position auf dem Arbeitsmarkt.

„Bildung zahlt sich immer noch aus“ – das gilt heute mehr denn je. Die von Experten oft als Zukunftsvision beschworene „Wissengesellschaft“ ist längst Gegenwart. Denn Wissen, Qualifikation, eine möglichst gute Ausbildung sind zusehends die ausschlaggebenden Kriterien auf dem Arbeitsmarkt.

Die Situation im Westen

Zunächst ein Blick auf die alten Bundesländer. Dort zeigt sich bei der Langfristanalyse, daß gerade in der Beschäftigungskrise die Qualifikation zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor des einzelnen wird. Je niedriger die berufliche Qualifikation, desto schlechter die Stellung am Arbeitsmarkt. Dies trifft am schwersten die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluß; sie tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko. Die Erwerbslosenquote in dieser Gruppe stieg zwischen 1980 und 1997 von 5,9 auf 24,2 Prozent (vgl. Abbildung 1). Somit ist fast jede vierte „ungelernte“ Erwerbsperson in Westdeutschland arbeitslos.

Leicht sinkende Quoten

Zum Teil weitaus günstiger entwickelten sich die Beschäftigungschancen für alle anderen Qualifikationsebenen. Am besten schnitten dabei die Akademiker ab. Bei Personen mit Universitätsabschluß pendelte sich die Erwerbslosenquote seit 1993 auf rund vier Prozent ein (1997: 4,1%). Sogar leicht sinkende Arbeitslosenquoten verzeichnen die Absolventen von Fachhochschulen: 3,4 Prozent Stellensuchende waren es dort 1995, nur noch 2,8 Prozent 1997.

Starker Anstieg

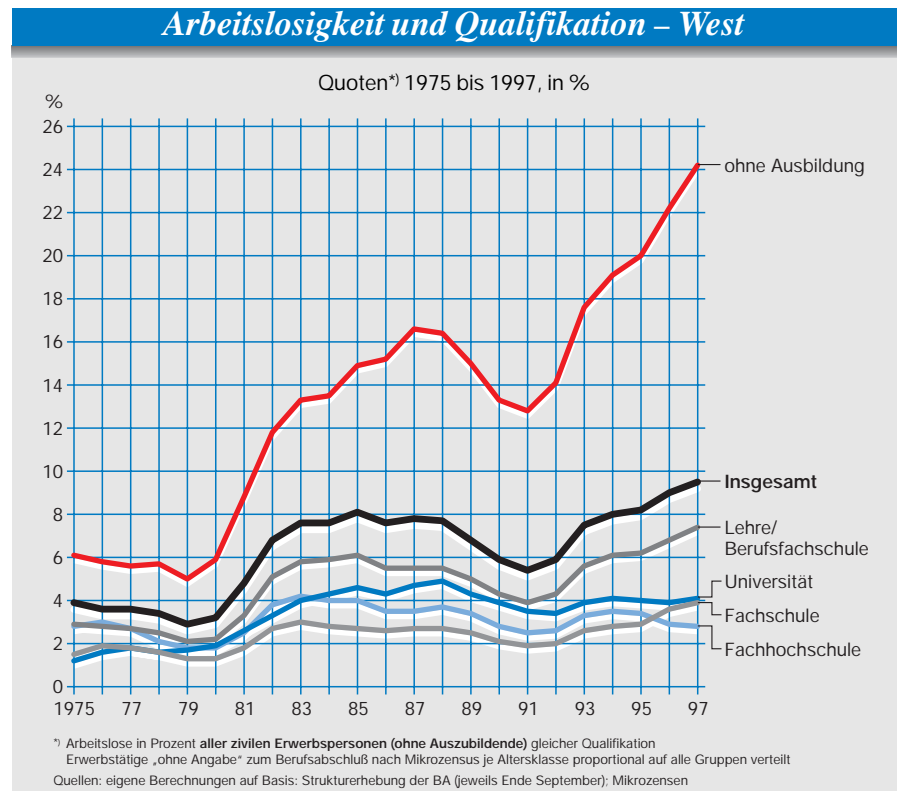
Schlechter wurden die Chancen für die mittleren Ausbildungs-Abschlüsse: Der Abstand der Ebene Lehre/Berufsfachschule zu den beiden Akademikergruppen, der bis 1992 etwa gleich blieb, wuchs ab 1993 kräftig. Die Erwerbslosigkeit in dieser Gruppe erreichte 1997 mit 7,4 Prozent den höchsten Stand seit 1975. Ähnlich entwickelte sich die Arbeitsmarktposition der Fachschulabsolventen, die bis in die Mitte der 90er Jahre hinein stets die geringsten Erwerbslosenquoten aufwiesen – 1991 etwa zählte man hier nur 1,9 Prozent Stellensuchende. In den folgenden Jahren war allerdings ein starker Anstieg zu verzeichnen: 1997 lag die Quote bereits bei 3,9 Prozent.

Sichtbarer Strukturwandel

Dieser Vergleich der Arbeitslosenquoten deutet den Strukturwandel in Sachen Qua-

lifikation auf dem Arbeitsmarkt aber nur an. Deutlicher wird der Einfluß des Faktors Ausbildung, wenn man auf die absoluten Veränderungen bei den Erwerbstätigen auf der einen und den Arbeitslosen auf der anderen Seite achtet. Über den gesamten Untersuchungszeitraum stieg die Zahl der Erwerbspersonen – das sind Beschäftigte plus registrierte Arbeitslose – um fast 1,1 Millionen (von 1991 bis 1995 um 650.000 und in den beiden Folgejahren um weitere 440.000). Das Angebot an Arbeitskräften wuchs also deutlich. Neben dem Stellenabbau war dies der ausschlaggebende Faktor für das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt und die steigende Erwerbslosigkeit. Zwei wichtige Faktoren hierfür sind die wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen und Zuzüge aus dem Ausland und – anfangs noch – aus den neuen Bundesländern. (Fortsetzung S. 8)

Abb. 1

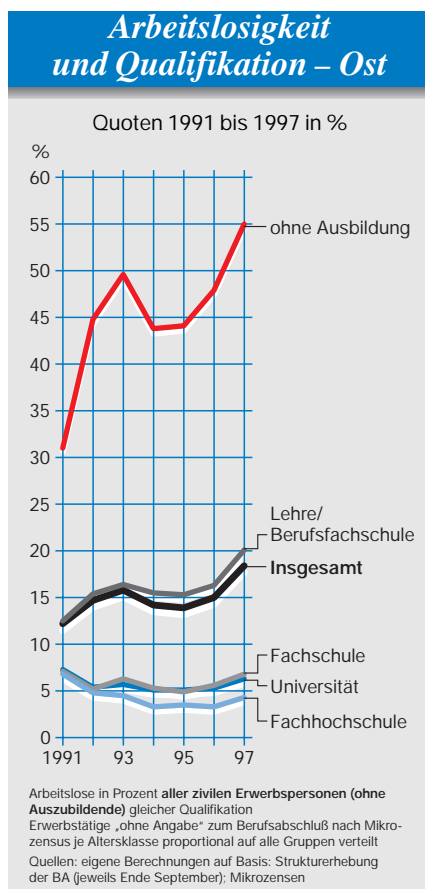


Vorteile für Akademiker

In derartig angespannten Phasen werden Chancen und Risiken neu verteilt, mit entsprechenden Folgen für die Qualifikationsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt. Die Gewinner der 90er Jahre waren eindeutig die Akademiker, deren Arbeitsmarkt-Situation sich im Vergleich zu allen anderen Qualifikationsebenen günstig entwickelte. Während sich die Arbeitslosigkeit weder bei Fachhochschul- noch bei Universitätsabsolventen in nennenswertem Umfang erhöht hat, konnten sie deutliche Beschäftigungsgewinne erzielen. Das Beschäftigungssystem ist also trotz Krise nach wie vor in der Lage, die gestiegene Zahl an hochqualifizierten Arbeitskräften aufzunehmen. In manchen Bereichen – z.B. bei den Ingenieuren – herrscht sogar schon ein Mangel an Akademikern (vgl. hierzu auch die vom IAB herausgegebene MatAB-Sonderserie „Akademiker/innen – Studium und Arbeitsmarkt“, 1998).

Schlechter schnitten die mittleren Ausbildungsebenen ab: Dort stieg die Zahl der Arbeitslosen aus zwei Gründen: Im Gegen-

Abb. 2



satz zu den akademischen Berufen wurden bei der Gruppe „Lehre/Berufsfachschulabschluß“ Arbeitsplätze abgebaut. Zugleich aber stieg in dieser Kategorie das Arbeitskräfteangebot teils deutlich.

Für Ungelernte dramatisch

Besorgniserregend verlief die Entwicklung bei den Ungelernten: Dort ging im Beobachtungszeitraum fast eine Million Stellen verloren. Die Zahl der Arbeitslosen aus dieser Gruppe stieg um rund 600.000 und blieb damit unter den Beschäftigungsverlusten. Wenn aber das Arbeitsangebot sinkt und die Arbeitslosenquoten dennoch steigen, zeigt dies, daß die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für nicht formal Qualifizierte immer geringer wird. Manche Firmen stellen überhaupt keine Ungelernten mehr ein. Zwar geht der „Ungelerntenanteil“ an den Erwerbstätigen auch deshalb zurück, weil das Qualifikationsniveau der Bevölkerung insgesamt steigt. Aber der Stellenabbau schreitet hier noch schneller voran – die Aussichten für Arbeitskräfte ohne Qualifikation werden immer schlechter. Ob die Erschließung eines Niedriglohnssektors für diese Gruppe gelingt, bleibt abzuwarten.

Prekäre Situation

Wie prekär die Situation ist, wird auch unter einem anderen Blickwinkel deutlich: Im September 1997 hatte fast die Hälfte aller registrierten Arbeitslosen im Westen (46 Prozent) keinen Berufsabschluß, obwohl diese Gruppe nur noch rund 18 Prozent aller Erwerbspersonen stellt.

Es ist stark zu vermuten, daß selbst bei einer Belebung der Konjunktur die Probleme dieser Gruppe nicht allein durch die Selbstheilungskräfte der Wirtschaft gelöst werden können.

Osten schneidet schlechter ab

Nun ein Blick in die neuen Länder: Dort sind die Beschäftigungschancen auf allen Qualifikationsebenen deutlich schlechter als im Westen; entsprechend höher sind die Arbeitslosenquoten (vgl. Abb. 2). Besonders dramatisch ist dort die Lage der Ungelernten: 55 Prozent davon waren 1997 erwerbslos. Auf der mittleren Ebene (Lehre/Berufsfachschule) stiegen die Arbeitslosenquoten von 15,3 (1995) auf 20,1 Prozent (1997). Deutlich günstiger schnitten Fachschul- und Universitätsabsolventen ab. Am besten war – wie im Westen – die Arbeitsmarktlage für Personen mit Fachhochschulabschluß.

Der Beschäftigungsabbau in den neuen Ländern hat sich zwischen 1995 und 1997 deutlich verlangsamt. Neu hingegen ist hier jedoch der erhebliche Zuwachs an Arbeitslosen. Ähnlich wie im Westen traf der Stellenabbau fast ausschließlich die unterste und die mittleren Qualifikationsebenen. Nur Hoch- und Fachhochschulabsolventen blieben verschont; sie konnten sogar Stellen hinzugewinnen.

Ursachen und Perspektiven

Einige Faktoren, die die Umbruchphase in den neuen Ländern bis Mitte der 90er Jahre prägten und dadurch zu einer Verringerung des Arbeitsangebotes und zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitrugen, greifen seit Mitte der 90er Jahre nicht mehr. Nicht zuletzt stiegen die Erwerbslosenzahlen deshalb, weil in diesem Zeitraum die Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik spürbar zurückgefahren wurden. Auch hat sich die Umzugswelle beruhigt, die Vorruhestandsregelungen sind größtenteils ausgelaufen, die Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen ist nach wie vor hoch und liegt immer noch über der westdeutscher Frauen. Und die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen ist bereits über Westniveau gestiegen. Deshalb ist mit einer erneuten deutlichen Verringerung des Arbeitsangebotes in den kommenden Jahren kaum zu rechnen.

Auch vorläufige Arbeitsmarktprojektionen zeigen für Ostdeutschland ein eher trübes Bild. Unter unveränderten Rahmenbedingungen kann ein Rückgang der Erwerbstätigenzahlen bis zum Jahr 2010 um 0,6 Millionen und eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit um 0,4 Millionen nicht mehr ausgeschlossen werden.

Fazit

Desungeachtet lohnt sich für den einzelnen – ob in Ost oder West – jede Mühe, die höchste Qualifikation zu erwerben, die er erreichen kann. Die Zahlen sprechen für sich, auch wenn durch Bildung allein nicht alle Arbeitsmarktrisiken zu vermeiden sind. Für den Standort Deutschland schließlich bleiben hochqualifizierte Arbeitskräfte ein Pfund, mit dem man wuchern kann.

**Angela Rauch, Alexander Reinberg/
Redaktion**

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 15/1998)

Beschäftigungskrise

Nur im Westen profitieren die Frauen vom Strukturwandel

In den alten Bundesländern Beschäftigungsgewinne vor allem im Teilzeitbereich – Im Osten haben Frauen höhere Arbeitsplatzverluste zu tragen als die Männer

Die Beschäftigungskrise hinterläßt nach wie vor im Osten Deutschlands tiefere Spuren als im Westen. Dies gilt auch und gerade dann, wenn man deren Wirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen untersucht. So ging – bei insgesamt starkem Abbau von Arbeitsplätzen – der Frauenanteil an der Beschäftigung im Osten weiter zurück. Im Westen dagegen konnten Frauen im Vergleich zu Männern Boden gutmachen, obwohl auch hier ihre Arbeitslosigkeit leicht gestiegen ist.

Nach den deutlichen Beschäftigungseinbrüchen Anfang der 90er Jahre stieg die Arbeitslosigkeit von Frauen zwischen 1995 und 1997 in Ostdeutschland um weitere 140.000 (vgl. Abb. 1) auf 797.000 bzw. auf eine Quote von 25 Prozent (1995: 19,3 %). Damit waren hier die Beschäftigungsverluste weiterhin größer als bei Männern. Auch in Westdeutschland nahm die Arbeitslosigkeit der Frauen um weitere 180.000 auf 1,28 Mio zu. Gleichzeitig wurden in diesem Zeitraum aber über 200.000 vorwiegend teilzeitarbeitende Frauen mehr beschäftigt. Die Männer hingegen verloren über 200.000 Arbeitsplätze (vgl. Abb. 2).

Hohe Verluste bei Ungelernten

In ganz Deutschland mußten Männer mit Lehr- oder Berufsfachschulabschluß die absolut höchsten Beschäftigungseinbußen verzeichnen. Relativ am stärksten traf die Krise aber gering qualifizierte Männer und Frauen, so daß 1997 im Westen fast jeder Vierte und im Osten bereits mehr als die Hälfte aller Personen ohne Ausbildungsabschluß arbeitslos waren (vgl. S. 8).

Ein derzeit vieldiskutierter Ansatz, diesen Trend zu stoppen, liegt möglicherweise in der Erschließung eines – subventionierten – Niedriglohnssektors (vgl. hierzu auch die IAB-Kurzberichte Nr. 3/1999 und Nr. 6/1999). *(Fortsetzung S. 10)*

Abb. 1

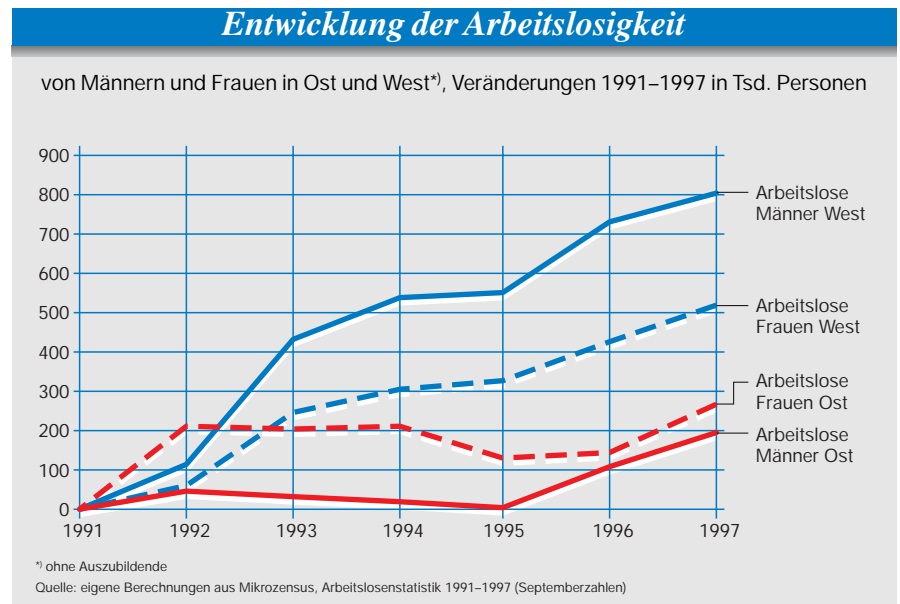


Abb. 2

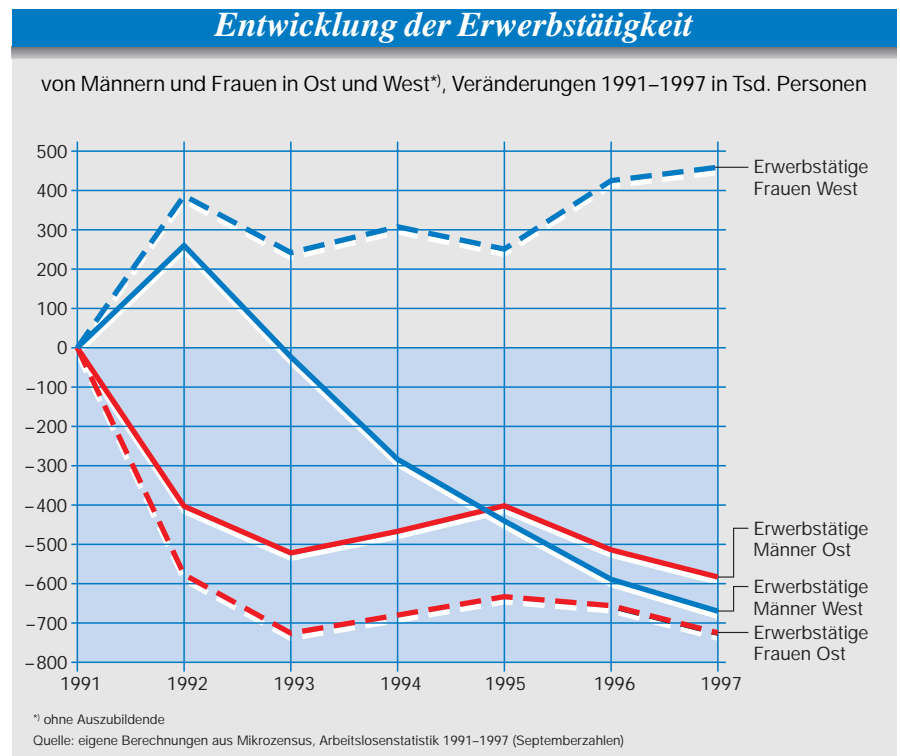
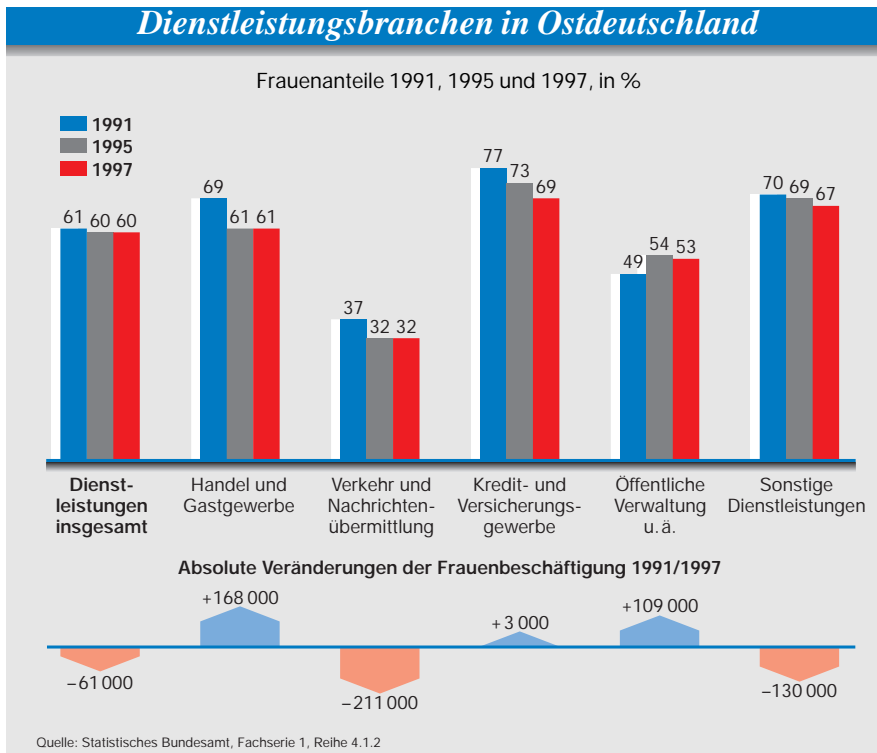


Abb. 3



„Qualität“ der Beschäftigung

Von den deutlichen Beschäftigungseinbrüchen im Laufe der 90er Jahre waren in Ostdeutschland per Saldo ausschließlich Arbeiter und Angestellte betroffen. Die Zahl der Selbständigen und vor allem der weiblichen Beamten stieg dagegen kontinuierlich an. In Westdeutschland wurden knapp 200.000 weibliche und gut 150.000 männliche Angestellte mehr beschäftigt. Gleichzeitig entstanden in einer ähnlichen Größenordnung „ungeschützte“ Arbeitsverhältnisse. Damit nahm die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen um ca. 150.000 ab.

Bei den westdeutschen Selbständigen wuchs zwischen 1995 und 1997 die Zahl der „Ein-Mann-Betriebe“ um über 100.000, so daß mittlerweile nahezu jeder zweite männliche Selbständige keine weitere Person beschäftigt. Auch bei den Neugründungen von Frauen überwogen Betriebe ohne zusätzlich Beschäftigte. Ein Teil dieser neuen Erwerbstätigen dürfte sich in der Grauzone von selbständiger und abhängiger Arbeit bewegen. Insgesamt war der Frauenanteil bei den Selbständigen deutlich niedriger als der der Männer. Mit 27 Prozent lag er im Westen noch tiefer als in Ostdeutschland.

Verlierer und Gewinner nach Sektoren

Obwohl der Beschäftigungseinbruch im Verarbeitenden Gewerbe vor allem die Männer traf, waren die relativen Beschäftigungsverluste für Frauen größer. Dies erhöhte generell deren Risiko, arbeitslos zu werden.

Westdeutsche Frauen erzielten zwar im Beobachtungszeitraum starke Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungsbereich (knapp 1 Mio), auch wenn darunter Teilzeitarbeitsplätze überwogen. Für ostdeutsche Frauen aber haben sich selbst in dieser traditionell weiblichen Domäne die Arbeitsmarktchancen ungünstiger entwickelt als für ostdeutsche Männer.

Im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe halten sich in Ostdeutschland die Beschäftigungsverluste von Frauen im Tertiären Sektor zwar in Grenzen (60.000 gegenüber 1,13 Mio). Ihre relative Position gegenüber den Männern verschlechterte sich aber auch dort.

Der Dienstleistungssektor nach Branchen

Die Beschäftigungsgewinne der westdeutschen Frauen im Bereich der Dienstleistungen resultieren zwischen 1991 und 1997 aus einem deutlichen Plus im Handel und Gaststättengewerbe (1,2 Mio) sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (480.000). Damit konnten sie ihren Arbeitsplatzanteil am Tertiären Sektor – trotz Verlusten in anderen Bereichen – gut behaupten (1997: 54 Prozent).

Im Osten Deutschlands gab es zwar im Dienstleistungsbereich auch Branchen, die zur Stabilisierung der Beschäftigung beitrugen (Handel und Gastgewerbe, Öffentliche Verwaltung). In den anderen Wirtschaftszweigen aber sank der Frauenanteil in den 90er Jahren und pendelte sich bei insgesamt 60 Prozent ein (vgl. Abbildung 3). Damit liegt er aber immer noch erkennbar über dem westdeutschen Niveau.

Beschäftigungsperspektiven

Folgt man der These, wonach sich über kurz oder lang die Strukturen im Osten an die des Westens angleichen werden, so liegen in diesem Niveauunterschied möglicherweise weitere Risiken für die ostdeutschen Frauen.

Solche Überlegungen stützen auch Berichte aus Betrieben, die traditionell besonders viele Frauen beschäftigen. Solche Firmen sind häufiger als andere geneigt, die Entwicklung des Geschäftsvolumens eher pessimistisch bzw. den Personalbestand als überhöht einzuschätzen. Sie erwarten auch bei steigender Nachfrage kaum zusätzlichen Personalbedarf.

Hinzu kommt, daß die Erwerbsneigung der Frauen im Osten Deutschlands (noch) deutlich höher ist als im Westen, wo aber tendenziell mehr Frauen am Erwerbsleben teilhaben wollen. Dadurch erhöht sich im Westen der Angebotsdruck auf die Arbeitsmärkte.

Auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes gibt es also strukturelle Faktoren, die die Beschäftigungschancen für Frauen beeinträchtigen. Selbst wenn die Konjunktur wieder anziehen sollte, dürften sich deshalb die Beschäftigungsperspektiven für Frauen nur ganz allmählich verbessern.

Gerhard Engelbrech / Redaktion

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 3/1999)

Spätaussiedler auf dem Arbeitsmarkt

In einem andern Land

Trotz weniger Zuwanderungen schwieriger Neuanfang – Deutsche Staatsbürgerschaft hilft aber in der Startphase

Um die Aussiedler ist es still geworden. Nachdem die Zuwanderungen von 400.000 im Jahr 1990 auf rd. 100.000 in 1998 zurückgegangen sind, hat auch das öffentliche Interesse an ihren Eingliederungsproblemen nachgelassen. Auf dem Wohnungsmarkt hat sich ihre Lage inzwischen tatsächlich entspannt. Nicht so auf dem Arbeitsmarkt: Aussiedler haben immer noch große Schwierigkeiten, in Deutschland beruflich wieder Fuß zu fassen.

Stationen der beruflichen Eingliederung

Fast alle Aussiedler brauchen zum Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit hierzulande einen Deutschlehrgang. Ein solcher Kurs wurde für Erwerbspersonen früher bis zu zehn Monate gefördert, nach dem SGB III sind es nunmehr nur noch sechs. Wie sehr die Beschäftigungschancen insbesondere der Frauen von guten Deutschkenntnissen abhängen, zeigt sich in einer Studie des IAB von 1993: Frauen, die nach dem Sprachkurs nach eigener Einschätzung immer noch „eher schlecht“ deutsch sprachen, waren zu 33 Prozent in Beschäftigung, jene mit „sehr guten“ Kenntnissen dagegen zu 65 Prozent (Männer: 67% zu 82%).

Auch eine Anpassung der beruflichen Kenntnisse an die Anforderungen in Deutschland ist in vielen Berufsfeldern erforderlich. Trotzdem wurde die Förderung in diesem Bereich 1993 stark gekürzt, was – wie die Abbildung zeigt – zu einem Einbruch bei der Beteiligung an beruflichen Bildungsmaßnahmen führte. Seitdem ist sie wieder etwas angestiegen, da neue Förderwege – auch außerhalb des SGB III – erschlossen wurden. Die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung belegt auch die IAB-Erhebung: Aussiedler, die an einer beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen hatten, waren zu einem höheren Anteil in ihrem früheren Berufsfeld beschäftigt als Personen ohne Weiterbildung.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitslosigkeit von Aussiedlern

Insgesamt gesehen war die Beschäftigung im früheren Berufsfeld jedoch eher die Ausnahme: Lediglich 30 Prozent der Aussiedler arbeiteten in ihrem alten Beruf. Die übrigen mußten meist auf „geringerwertige“ Tätigkeiten ausweichen. Frauen arbeiteten als Putzfrauen, Packerinnen, Küchenhilfen oder in der Altenpflege – hier auch als qualifizierte Kräfte. Von den Männern waren viele Hilfsarbeiter, Lagerarbeiter, Bauarbeiter oder Wachleute geworden.

Trotz der Bereitschaft zu „geringerwertiger“ Beschäftigung lag die Arbeitslosenquote der Männer bei 15 Prozent, jene der Frauen sogar bei 29 Prozent. Das war 1993.

Für die gegenwärtige Situation läßt sich keine Arbeitslosenquote berechnen, da keine aktuelle repräsentative Erhebung vorliegt und die Zahl der Erwerbspersonen nicht genau bekannt ist. Nach Auskunft der Arbeitsämter ist die Arbeitslosigkeit jedoch hoch und gegenüber früher gestiegen.

Auf den ersten Blick wird das durch die Statistiken nicht belegt, denn im April 1999 waren mit 103.000 Personen nur gut halb so viele Aussiedler arbeitslos gemeldet wie im

Dezember 1993 (197.000). Der Grund liegt in der Abgrenzung dieser Personengruppe: Aussiedler werden in den Statistiken der BA nur fünf Jahre lang nach der Zuwanderung als solche ausgewiesen.

Chancen verschlechtert

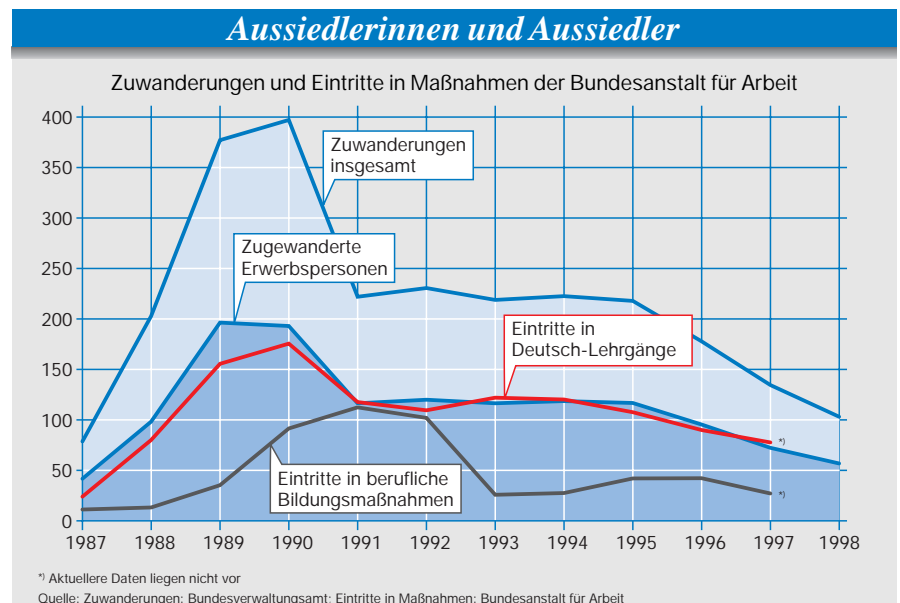
Die Verschlechterung der Eingliederungschancen hat aus Sicht der Arbeitsämter vor allem drei Ursachen:

- ◆ Die Zuwanderer kommen mit immer weniger Deutschkenntnissen, die in sechs Monaten nicht ausreichend verbessert werden können.
- ◆ Berufliche Weiterbildung ist in praktisch allen Berufsfeldern erforderlich. Dem stehen jedoch keine ausreichenden Fördermöglichkeiten mehr gegenüber.
- ◆ Die regionale Verteilung der Aussiedler ist immer noch sehr ungleich. In Gebieten mit hoher Aussiedlerkonzentration sind aber die Chancen des einzelnen geringer.

Fazit

Aussiedler, die derzeit zuwandern, haben besonders große Probleme, beruflich wieder Fuß zu fassen. Die allgemeine Arbeitsmarktlage ist schlecht, sie beherrschen die deutsche Sprache nicht und die Unterstützung durch Deutschkurse und berufliche Bildungsmaßnahmen wurde eingeschränkt. Diese Hilfen wieder zu verbessern, wäre jedoch nicht nur im Interesse der Aussiedler, sondern auch des Aufnahmelandes: Eine erfolgreiche berufliche Eingliederung ist für die soziale Integration unabdingbar.

Barbara Koller



„Sofortprogramm“ für Jugendliche hat schnell gegriffen

Mit einem „Sofortprogramm“ der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit soll jungen Frauen und Männern geholfen werden, die einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz suchen. Rund 100.000 Jugendliche sollen 1999 ein konkretes Qualifizierungs- bzw. Arbeitsangebot erhalten. Dafür sind im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit 2 Mrd. DM vorgesehen. Für Maßnahmen, die über das laufende Jahr hinausgehen, stehen weitere 1,15 Mrd. DM (für die Folgejahre) zur Verfügung.

Im einzelnen wird das Sofortprogramm mit folgenden Maßnahmen umgesetzt:

Angebote für ausbildungsuchende Jugendliche

1. Verstärkung der Beratung und Vermittlung
2. Erstes Ausbildungsjahr in außerbetrieblicher Ausbildung und ggf. Fortsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung bis zum Berufsabschluß
3. Nachholen des Hauptschulabschlusses
4. Programm Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgerechte Jugendliche

Maßnahmen für arbeitslose Jugendliche

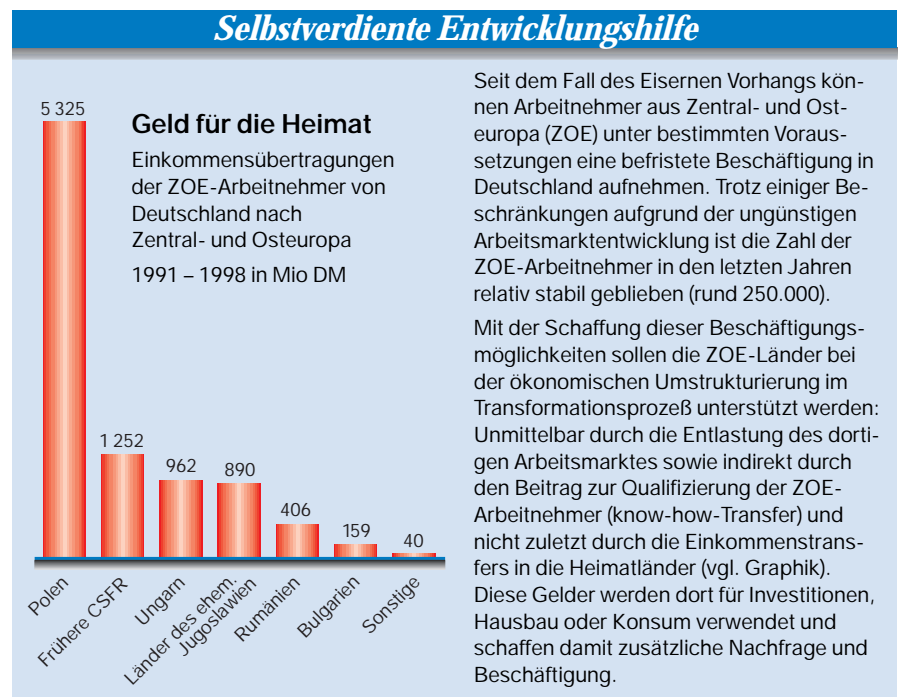
1. Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung
2. Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche an der „zweiten Schwelle“



TOTAL E-QUALITY – Eine Initiative des IAB findet Resonanz bei der Wirtschaft

Im April überreichte der Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dieter Hundt, auf der Frauenmesse TOP '99 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat an elf weitere Unternehmen. Es war die fünfte Prädikatsvergabe seit 1997. Die Auszeichnung erhalten Betriebe, die in ihrer Personalpolitik Frauen und Männern gleiche Chancen zur beruflichen Entwicklung eröffnen.

Die Zahl der Prädikatsträger erhöht sich damit auf insgesamt 42 Unternehmen. Ver-



Seit dem Fall des Eisernen Vorhangs können Arbeitnehmer aus Zentral- und Osteuropa (ZOE) unter bestimmten Voraussetzungen eine befristete Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Trotz einiger Beschränkungen aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung ist die Zahl der ZOE-Arbeitnehmer in den letzten Jahren relativ stabil geblieben (rund 250.000).

Mit der Schaffung dieser Beschäftigungsmöglichkeiten sollen die ZOE-Länder bei der ökonomischen Umstrukturierung im Transformationsprozeß unterstützt werden: Unmittelbar durch die Entlastung des dortigen Arbeitsmarktes sowie indirekt durch den Beitrag zur Qualifizierung der ZOE-Arbeitnehmer (know-how-Transfer) und nicht zuletzt durch die Einkommenstransfers in die Heimatländer (vgl. Graphik). Diese Gelder werden dort für Investitionen, Hausbau oder Konsum verwendet und schaffen damit zusätzliche Nachfrage und Beschäftigung.

3. Qualifizierung in Verbindung mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)
4. Beschäftigungsbegleitende Hilfen
5. Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Diese Maßnahmen können um Beratungsangebote, Bewerbungstraining und Einstellungstest, persönlichkeitsstabilisierende sozialpädagogische Hilfen, präventive Maßnahmen gegen Alkohol, Drogen u.a. ergänzt werden. Um die Akzeptanz und eine schnelle Umsetzung des Programms zu steigern, müssen auch unkonventionelle Wege beschritten werden.

So haben von Januar bis Mai 1999 mit Hilfe des Programms gut 27.000 Jugendliche eine außerbetriebliche Ausbildung begonnen. Knapp 22.000 sind in qualifizierende ABM eingetreten, fast 50.000 erhielten eine Nach- und Zusatzqualifizierung. Gut 13.000 wurden über Lohnkostenzuschüsse in Arbeit gebracht. Per Saldo befanden sich im Mai dieses Jahres bereits gut 100.000 Jugendliche in einer der neun Maßnahmen des Sofortprogramms, das auch im Jahr 2000 fortgeführt werden soll.

Impressum

IAB Materialien Nr. 2/1999

Redaktion: Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** FALK Werbeagentur GmbH, Nürnberg • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Bezugsmöglichkeit: Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 100, 90327 Nürnberg, Tel.: 0911/179-4162, Fax: 0911/179-1147; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • ISSN 0177-1426.

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 0911/179-3025 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010.

Das IAB im Internet: www.iab.de