

Aus dem Inhalt

Thesen zum Tage

Soziale Marktwirtschaft – ein Auslaufmodell?

Der Direktor des IAB, Gerhard Kleinhenz, plädiert für eine Rückbesinnung auf das Grundkonzept unserer Wirtschaftsordnung. S. 3

Frühverrentung

Arbeitsmarktlastung durch Altersteilzeit

Bereits die bestehenden Regelungen bergen ein großes Potenzial, das beschäftigungspolitisch genutzt werden könnte. S. 4

Beschäftigungspolitik

Niedriglohnsubventionen im Praxistest

Das Bündnis für Arbeit läßt in zwei Modellversuchen erproben, ob eine Subventionierung von Sozialversicherungsbeiträgen die Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer verbessern kann. S. 6

Erfahrungswissen

Das habe ich halt so im Gefühl

Der Autor zeigt, dass Erfahrungswissen ein unverzichtbarer Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz ist. S. 8

Beziehungskiste

Computer prägen die Arbeitswelt

Nahezu zwei Drittel aller Erwerbstätigen nutzen bereits programmgesteuerte Arbeitsmittel. Allerdings sind sehr enge Beziehungen zum Computer eher selten. S. 10

Neue Technik und Beruf

Die „dritte technische Revolution“ hat schon stattgefunden

Computer werden am häufigsten in den Dienstleistungsberufen eingesetzt. S. 12

Berufliche Zufriedenheit

Im Zeitablauf stabil

Der rasante Strukturwandel hat am beruflichen „Zufriedenheitsprofil“ der Deutschen nur wenig geändert. S. 13

Studienfachwahl von Frauen

Die Wirtschaft ist gefordert

Dem Nachwuchsmangel in technischen Disziplinen ließe sich durch bessere Beschäftigungschancen für Frauen entgegenwirken. S. 14

PANORAMA

S. 16

Arbeitsmarktprojektion 2000

Die Arbeitslosigkeit sinkt kräftig

Ein Anstieg der Beschäftigung und der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials entlasten den Arbeitsmarkt – Erster Hoffnungsschimmer in den neuen Bundesländern

Die Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland im Jahr 2000 sind derzeit gut. Gleichwohl gibt es auch Unsicherheiten. Deshalb unterstellen wir beim wirtschaftlichen Wachstum eine Bandbreite von 2 – 3 Prozent. Wir geben aber einem Wirtschaftswachstum von 2,5 Prozent heute die größte Eintreffenswahrscheinlichkeit. Ostdeutschland bleibt allerdings erneut hinter der Entwicklung im Westen zurück. Das Wachstumsgefälle veranschlagen wir mit einem halben Prozentpunkt. Im folgenden werden die Wirkungen für diese mittlere Variante unseres Projektionsspektrums (West + 2,5%, Ost + 2 %) skizziert.

Alte Bundesländer

Der jahresdurchschnittliche Zuwachs des realen Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 2,5 Prozent ergibt sich nicht aus „Überhängen“, sondern allein aus der Dynamik im Jahresverlauf. Es ist also mit einer stetigen konjunkturellen Aufwärtsbewegung zu rechnen. Für die durchschnittlich geleistete Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen rechnen wir mit einem Rückgang (–0,9 %). Anders als im Vorjahr wirkt der Arbeitstageseffekt im Jahr 2000 arbeitszeitverkürzend (–1,2 %). Bei der täglichen Arbeitszeit ergeben die teils gegenläufigen Komponenteneinflüsse per Saldo einen leichten Anstieg (+ 0,3 %), der den Kalendereffekt zum Teil ausgleicht. Für die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität (je Stunde) erwarten wir eine Zunahme um rd. 3 Prozent.

Bei dieser Konstellation von Produktions-, Arbeitszeit- und Produktivitätsentwicklung würde es im Jahresdurchschnitt 2000 in Westdeutschland zu einer weiteren Zunahme der Erwerbstätigkeit in Höhe von + 0,5 Prozent bzw. + 160.000 Personen kommen. Im Jahresverlauf dürfte die Beschäftigung insgesamt spürbar ansteigen und bald den Vorjahresstand übertreffen.

Außerdem ist im Jahr 2000 in Westdeutschland per Saldo mit einer erneuten Abnahme des Angebots an Arbeitskräften (– rd. 90.000 Personen) zu rechnen. Ausschlaggebend dafür ist weiterhin die demographische Komponente. Langfristig wirkende Potenzialminderungen aufgrund der alternden deutschen Bevölkerung werden nicht durch Potenzialmehrun gen aus der vergleichsweise jüngeren ausländischen Bevölkerung aufgewogen. Angebotserhöhend wirken sich demgegenüber weiterhin Veränderungen des Erwerbsverhaltens aus, vor allem die weiter steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen. Auch von den Wanderungsbeziehungen zu den neuen Bundesländern und zum Ausland gehen per Saldo gegenläufige Impulse aus. Der Pendlersaldo dürfte sich nur wenig ändern.

Im Jahresdurchschnitt rechnen wir mit 2,56 Mio Arbeitslosen, das wären knapp 200.000 weniger als im Vorjahr. Die Abbautendenz dürfte im Jahresverlauf anhalten und auch die Stille Reserve im engeren Sinne betreffen (rd. – 40.000 Personen). Bei der – weitgehend durch Entscheidung

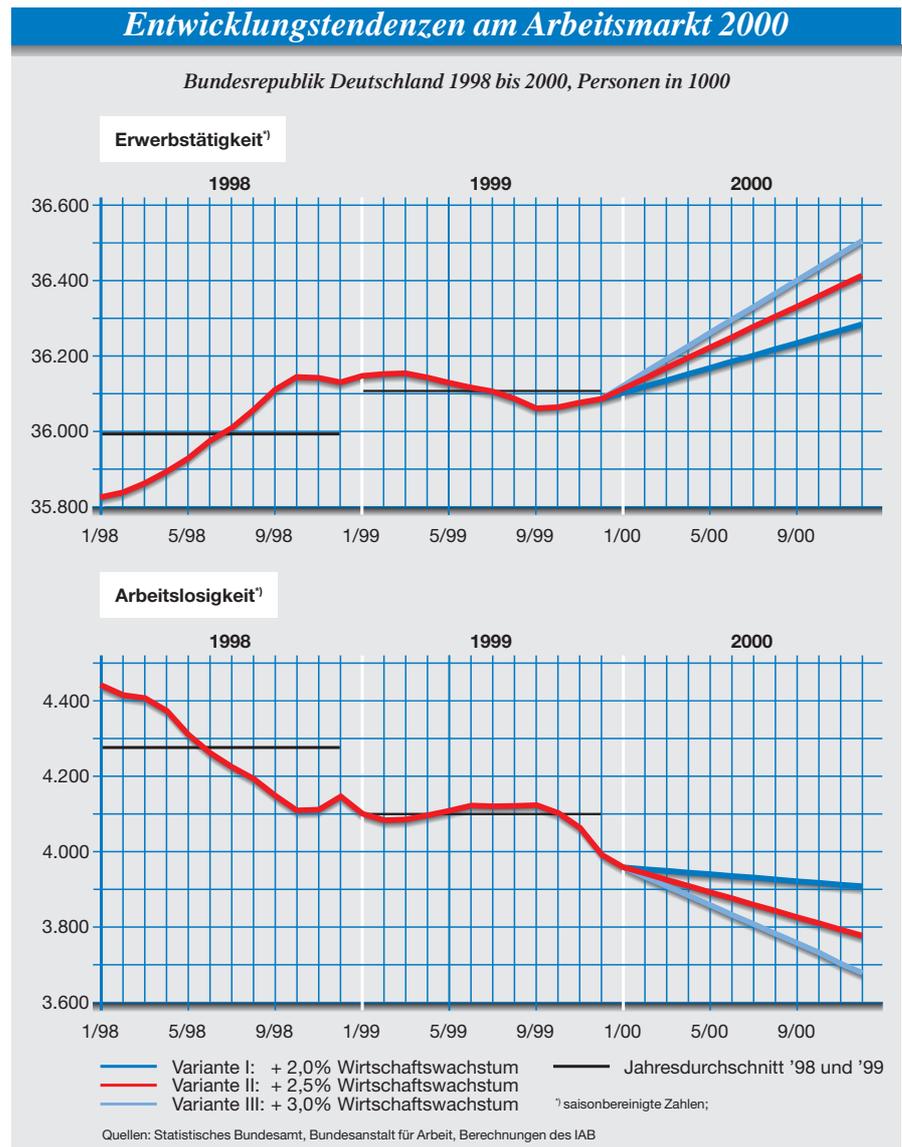
gen über den arbeitsmarktpolitischen Mitteleinsatz bestimmten – Stillen Reserve in Maßnahmen rechnen wir mit einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr.

Neue Bundesländer

Die wirtschaftliche Entwicklung wird sich im Jahr 2000 auch in Ostdeutschland beleben. Der Produktionsanstieg dürfte aber erneut spürbar geringer ausfallen als im Westen. Wir nehmen in unserer mittleren Variante für Ostdeutschland eine jahresdurchschnittliche Zunahme des realen Bruttoinlandsprodukts um 2 Prozent an. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen wird in den neuen Bundesländern spürbar abnehmen (– 1,2 %). Noch stärker als in Westdeutschland schlägt hier der Kalendereffekt zu Buche (– 1,5 %). Die teils gegenläufigen Veränderungen der Komponenten der täglichen Arbeitszeit führen in der Summe zu einem leichten Anstieg (+ 0,3 %). Per Saldo schmälern diese Veränderungen den arbeitszeitverkürzenden Kalendereffekt ein wenig. Für die Arbeitsproduktivität (je Stunde) erwarten wir eine deutlich stärkere Zunahme als im Vorjahr. Wir schätzen sie im Jahresdurchschnitt 2000 auf 3,2 Prozent.

Bei dieser Konstellation von Wirtschaftswachstum, Produktivitäts- und Arbeitszeitentwicklung erwarten wir in jahresdurchschnittlicher Rechnung für 2000 eine gegenüber dem Vorjahr unveränderte Zahl von Erwerbstätigen. Wie in den Vorjahren wird die ostdeutsche Beschäftigungsentwicklung auch im Jahr 2000 vom Umfang der Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) sowie zur Strukturanpassung (SAM) beeinflusst. Die Rückführung der Teilnehmerzahlen auf ein niedrigeres Niveau dürfte in 2000 allmählich auslaufen. Unter diesen Voraussetzungen könnte sich die Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland insgesamt im Jahresverlauf stabilisieren.

Auch in den neuen Bundesländern setzt sich die Tendenz zum Rückgang des Arbeitsangebots 2000 fort. Die Abnahme wird mit rd. 80.000 Personen etwa die gleiche Größenordnung wie im Vorjahr haben. Sie ergibt sich aus der demographischen Entwicklung, der weiter abnehmenden Erwerbsneigung und den Wanderungsbeziehungen zu Westdeutschland und zum Ausland. Der Ost-West-Pendlersaldo dürfte sich gegenüber dem Vorjahr wenig ändern.



Auf der Nachfrageseite der Arbeitsmarktbilanz gleichen sich positive und negative Impulse im Jahr 2000 etwa aus. Lediglich die Entlastung auf der Angebotsseite bewirkt einen bescheidenen Abbau des großen Ungleichgewichts. Wir rechnen mit einem leichten Rückgang der Arbeitslosenzahl auf jahresdurchschnittlich 1,3 Mio (– rd. 30.000 Personen). Auch die Stille Reserve im engeren Sinne dürfte sinken (– rd. 40.000 Personen).

Fazit

Insgesamt rechnen wir für Deutschland mit einer Zunahme der Beschäftigung um 0,4 Prozent bzw. + 160.000 im Jahresdurchschnitt (vgl. Abbildung). Der beschleunigte Anstieg der Erwerbstätigenzahl wird unterstützt durch den Rückgang der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit. Die Belegung der Arbeitskräftenachfrage

konzentriert sich allerdings auf die alten Bundesländer. Dennoch könnte der jahrelange Rückgang der nicht gestützten Beschäftigung allmählich auslaufen. ABM und SAM im Osten dürften sich zwar auf etwas niedrigerem Niveau einpendeln, bilden aber nach wie vor eine starke Stütze der Beschäftigung in den neuen Ländern.

Der Arbeitsmarkt 2000 wird in West und Ost erneut auf der Angebotsseite entlastet, denn das Erwerbspersonenpotenzial nimmt um insgesamt 0,2 Mio Personen ab. Die Zahl der Arbeitslosen dürfte um 230.000 auf rd. 3,87 Mio im Jahresdurchschnitt sinken (vgl. Abbildung). Zum Ende hin könnte sie den Vorjahresstand um rd. 0,3 Mio unterschreiten.

Autorengemeinschaft

*Thesen zum Tage***Soziale Marktwirtschaft – ein Auslaufmodell?****Erhards Erbe**

Als vor zwei Jahren der 100. Geburtstag von Ludwig Erhard feierlich begangen wurde, haben Vertreter aller Parteien das Erbe des ersten und populärsten Wirtschaftsministers und zweiten Bundeskanzlers der Bundesrepublik Deutschland für sich in Anspruch genommen: die „Soziale Marktwirtschaft“.

In den konkreten Auseinandersetzungen um die wirtschafts- und sozialpolitischen Grundentscheidungen kann allerdings kaum ein solcher Grundkonsens in Bezug auf das Ordnungskonzept der „Sozialen Marktwirtschaft“ gefunden werden. Da ist auf der einen Seite eine neu-liberale Kritik an der Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft, die eine Marktwirtschaft ohne Adjektive fordert und Erhard das Beiwort „sozial“ als Fehler in der Begründung der deutschen Wirtschaftsordnung ankreidet. Da sind auf der anderen Seite die Sucher nach einem „dritten Weg“ in Europa und nach einem Ordnungskonzept für Wirtschaft und Sozialstaat in der „Neuen Mitte“, so als hätten sie von der „Sozialen Marktwirtschaft“ noch nie gehört oder doch deren besondere Leistungsfähigkeit (immer noch) nicht verstanden.

Ein theoretisch fundierter „dritter Weg“

Ludwig Erhard, der zusammen mit seinem Staatssekretär im Wirtschaftsministerium, Alfred Müller-Armack, die Ordnungskonzeption der Sozialen Marktwirtschaft im Nachkriegsdeutschland verwirklichte, konnte dabei auf Ideen der „Freiburger Schule“ zurückgreifen. Darin hatte Walter Eucken eine ebenso wirtschaftlich leistungsfähige wie menschenwürdige und sozial gerechte, also eine ideale Ordnung, entworfen. Die Soziale Marktwirtschaft ist keine Mischung aus Markt und Plan, sondern eine freie Marktwirtschaft, die durch einen starken Rechts- und Sozialstaat konstituiert und reguliert wird. In der Sozialen Marktwirtschaft lassen sich die Ideale der Freiheit, des sozialen Schutzes und der so-

zialen Gerechtigkeit vereinen: Sie ist offen für die Lösung neuer sozialer Fragen; sie bietet eine Plattform für die Kooperation der wesentlichen Kräfte der pluralistischen Gesellschaft und sie ist nicht nur für die Bundesrepublik, sondern für alle Staaten und die internationale Ordnung anwendbar, wenn gleichzeitig persönliche Freiheit und sozialer Ausgleich verwirklicht werden sollen.

Das eigentlich „Soziale“ an der Sozialen Marktwirtschaft kann im Gegensatz zu der populären Verengung auf Umverteilung (kritisch: „Gleichmacherei“) in folgenden Dimensionen gesehen werden: der sozialpolitischen Bedeutung einer staatlichen Gewährleistung einer Wettbewerbsordnung, dem Angebot einer öffentlichen Infrastruktur und der Politik zur Verbesserung der Umweltqualität, der Sicherung eines gleichberechtigten Zugangs der Bürger zu den Marktprozessen durch Bildungspolitik, aktive Arbeitsmarktpolitik und Vermögenspolitik („Startchancengerechtigkeit“) sowie der Organisation von Sozialer Sicherung gegen Standardlebensrisiken und der Garantie eines soziokulturellen Existenzminimums.

Akzeptanz der Wirtschafts- und Sozialordnung

Im Nachkriegswirtschaftswunder der Bundesrepublik erwarb sich die Soziale Marktwirtschaft in der Bevölkerung eine breite Akzeptanz im Vergleich zur sozialistischen Planwirtschaft in der DDR. Das lag vor allem an ihrer Fähigkeit, für eine relativ stetige Steigerung des Volkseinkommens und eine entsprechende Entwicklung der Sozialen Sicherung zu sorgen. Im Rahmen der Tarifautonomie wahrten Gewerkschaften, die sich zunehmend auch als Ordnungsfaktor verstanden, die faire Teilhabe der Arbeitnehmer am wachsenden Wohlstand und trugen wesentlich zur Begründung eines Klimas des sozialen Friedens bei.

Die Übertragung der Sozialen Marktwirtschaft auf das Beitrittsgebiet konnte zwar für die Bürgerinnen und Bürger der neuen Bundesländer – neben der politischen Freiheit – eine weitgehende Angleichung der Einkommen und die volle Integration in das System der Sozialen Sicherung gewährleisten. Ein Wirtschaftswunder in Ostdeutschland konnte sie angesichts der damit verbundenen Lasten nicht auslösen. Zudem scheint dort die Akzeptanz der Sozialen Marktwirtschaft durch ein mangelndes Verständnis der Marktzusammenhänge und das Beharrungsvermögen anti-liberaler Ideologien beeinträchtigt zu sein. Ludwig Erhard hätte in der „Wende“ sicher ganz persönlich die Einführung der Sozialen Marktwirtschaft durch „moral suasion“ vorbereitet und unterstützt.

Rückbesinnung auf das Grundkonzept

Schon zu Erhards Zeiten hätte die allgemeine Wohlstandsentwicklung erlaubt, im Bereich der Sicherung gegen die normalen Lebensrisiken wieder mehr auf die Eigenverantwortung mündiger Bürger zu setzen. Vor allem seit der Rezession Mitte der 70er Jahre ist der Wirtschafts- und Sozialpolitik die notwendige Anpassung an veränderte Bedingungen nicht gelungen. In Verbindung mit den gewaltigen Anstrengungen für den Vereinigungsprozess hat dies die wirtschaftliche Wertschöpfung zu sehr belastet und eine qualitative Veränderung des freiheitlichen Sozialstaats hin zu einem Versorgungsstaat gefördert, der sein Wohlstandspotenzial selbst beschränkt.

Gerade auch angesichts der Internationalisierung wirtschaftlicher Prozesse spricht aber nichts für ordnungspolitische Experimente. Gefragt ist statt dessen ein Ausbau der komparativen Vorteile unseres Systems der Sozialen Marktwirtschaft: durch Rückbesinnung auf die ursprüngliche Konzeption einer Ausgewogenheit von liberalen und sozialen Werten, von persönlicher Freiheit und fairem Wettbewerb, von Chancengerechtigkeit, Sicherheit und sozialem Ausgleich.

Prof. Dr. Gerhard Kleinhenz

Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA

Frühverrentung

Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels deuten auf ein hohes Potenzial bereits bestehender Regelungen hin – Deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße und Branche

Das Altersteilzeitgesetz von 1996 wurde eingeführt mit der Intention, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen.

Ein breites Interesse an der Altersteilzeit zeigte sich jedoch erst, als die Möglichkeiten zur „Blockbildung“ verbessert wurden. Auch die Aufnahme von Altersteilzeitregelungen in viele Tarifverträge und Verbesserungen des Altersteilzeitgesetzes haben zu der nunmehr relativ breiten Inanspruchnahme der Altersteilzeit geführt.

In der aktuellen Diskussion um die Arbeitsmarktentlastung verschiedener Modelle der Frühverrentung wird die Altersteilzeit von Arbeitgeberseite favorisiert.

Informationen zur Verbreitung der Altersteilzeit aus betrieblicher Perspektive liefert das IAB-Betriebspanel, in dem 1999 auch nach Vereinbarungen zur Altersteilzeit und ihrer Inanspruchnahme gefragt wurde. Damit lassen sich Entlastungspotenziale nach Betriebsgrößen und Branchen einschätzen und arbeitsmarktpolitische Debatten fundieren.

Betriebliche Vereinbarungen

Wie die Abbildung 1 zeigt, haben 1998 nur 4,6 Prozent der westdeutschen und 2,7 Prozent der ostdeutschen Betriebe Regelungen zur Umsetzung des Altersteilzeitgesetzes getroffen. Gleichwohl arbeiten darin rd. 8,8 Mio Beschäftigte in West- und rd. 1,3 Mio in Ostdeutschland. Erklärt wird diese Diskrepanz durch den hohen Anteil von Kleinbetrieben, in denen solche Vereinbarungen fast durchweg fehlen.

Wie man sieht, steigt das betriebliche Engagement in Sachen Altersteilzeit mit der Betriebsgröße und erreicht schließlich nahezu flächendeckende Ausmaße. Ursachen hierfür dürften zum einen darin liegen, dass mit der Betriebsgröße die personalpolitische Flexibilität wächst. Zum anderen haben größere Unternehmen i.d.R. betriebliche Interessenvertretungen, die die Umsetzung gesetzlicher bzw. tarifvertraglicher Regelungen befördern dürften.

Auch ohne genaue Kenntnis der Altersstrukturen und der Zahl der Anspruchsberechtigten lässt sich somit festhalten, dass das Potenzial für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit erheblich ist. Erheblich größer jedenfalls, als es der niedrige Verbreitungsgrad in der Gesamtwirtschaft vermuten lässt.

Inanspruchnahme durch die Beschäftigten

Der Verbreitungsgrad von Regelungen zur Altersteilzeit steckt freilich nur den Rahmen für die tatsächliche Nutzung einer solchen Option ab. Bemerkenswerterweise sind 1998 nur in ca. 4 von 10 Betrieben, in denen es Vereinbarungen zur Altersteilzeit gibt, auch entsprechende Anträge gestellt worden.

Dabei lässt sich eine klare Präferenz unter den Beschäftigten für Altersteilzeit-Vereinbarungen mit Blockbildung beobachten. Gemäß Panel entfallen von den 1998 insgesamt in Westdeutschland gestellten ca. 106 Tsd. Anträgen auf Altersteilzeit

Abb. 1

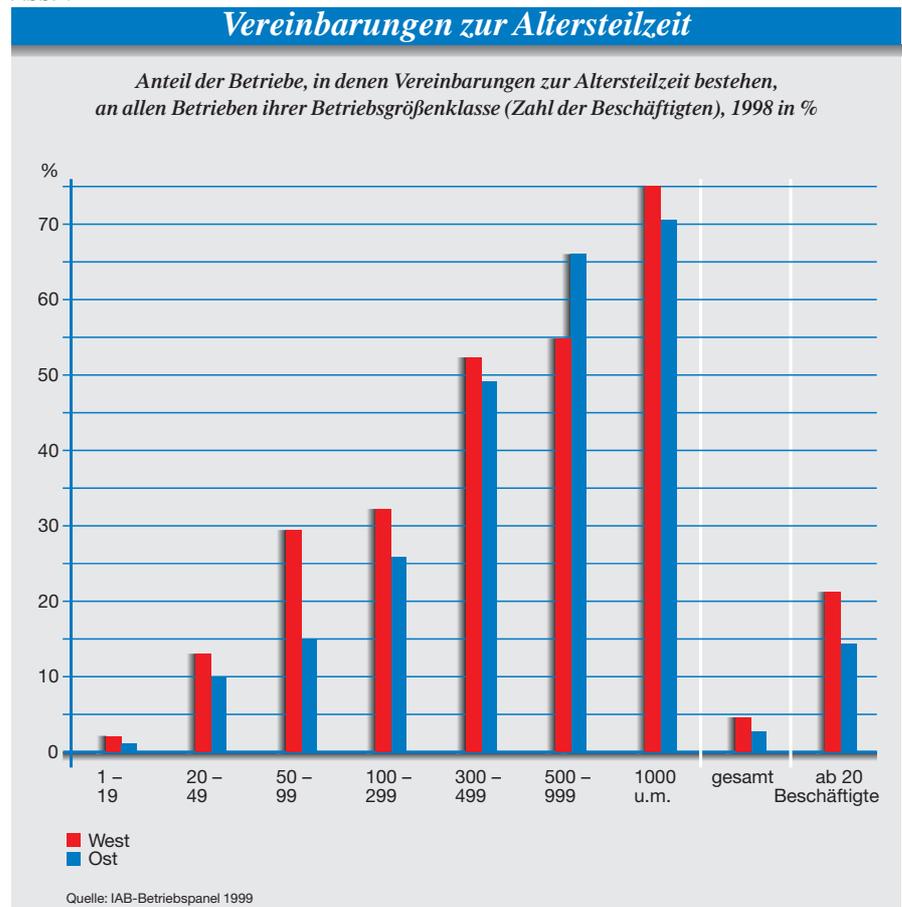
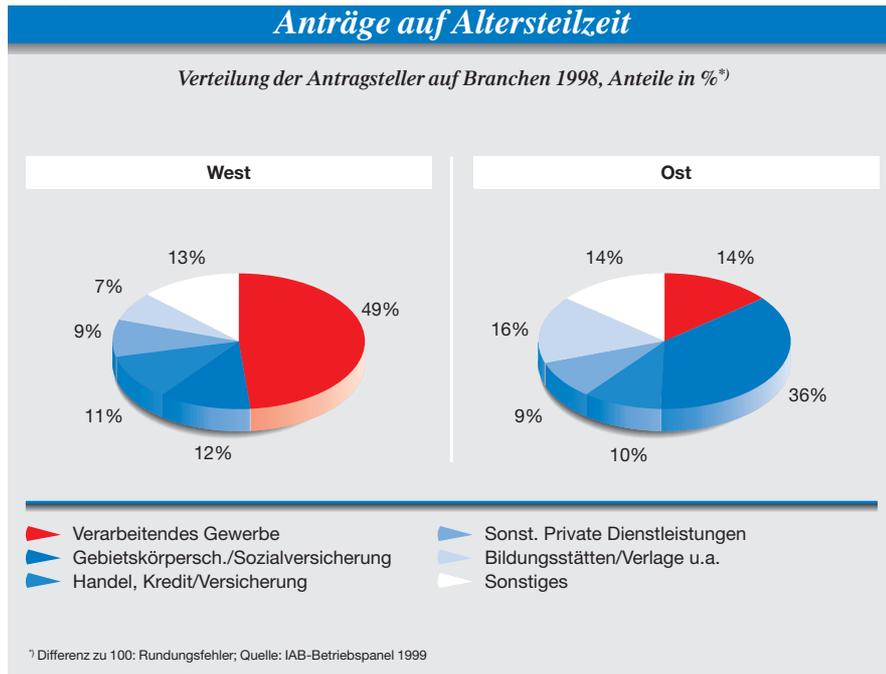


Abb. 2



vier Fünftel auf solche Blockmodelle. Im Osten wurden – obwohl die Arbeitgeber Teilzeitmodellen den Vorzug gaben – bei knapp 16 Tsd. Antragstellern zwei von drei Anträgen für Blockmodelle gestellt.

Zur Umsetzung entsprechender Altersteilzeitregelung stehen den Betrieben mit der Blockbildung sowie der Teilzeitbeschäftigung klassischen Zuschnitts^{*)} nämlich zwei Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung offen. In Westdeutschland bieten vier von zehn Betrieben beides an, jeweils ein knappes Drittel das eine oder das andere Modell. In Ostdeutschland entscheiden sich die Unternehmen dagegen deutlich häufiger für Vereinbarungen mit Teilzeitmodellen. In beiden Landesteilen favorisieren kleinere Betriebe Vereinbarungen mit Teilzeit, in den größeren Betrieben werden eher Blockzeitmodelle bevorzugt. Kleinere Betriebe sind offensichtlich besonders darauf angewiesen, erfahrene und damit schwierig zu ersetzende Arbeitskräfte möglichst lange im Betrieb zu halten.

^{*)} Dieser Weg in den Ruhestand entspricht im Übrigen gerontologischen Erkenntnissen und scheint auch geeignet, dem Wissens- und Erfahrungstransfer von Alt nach Jung zu befördern (vgl. auch den Artikel von Hans-Eberhard Plath „Das habe ich halt so im Gefühl“ auf Seite 8).

Schwerpunkte nach Branchen

Die Wünsche der Beschäftigten nach Altersteilzeit und deren Realisierungsmöglichkeiten sind von Branche zu Branche und zwischen West und Ost unterschiedlich stark ausgeprägt (siehe Abbildung 2). In Westdeutschland ist das Gros der Antragsteller im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt und zwar vor allem in der Chemischen Industrie sowie im Fahrzeug- und Maschinenbau. Größere Kontingente gibt es auch in der öffentlichen Verwaltung, bei Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe. In Ostdeutschland konzentrieren sich die Anträge mit über einem Drittel auf den öffentlichen Sektor, gefolgt von den Bildungsstätten/Verlagen. Im Verarbeitenden Gewerbe interessierte sich hier nur ca. ein Fünftel der Beschäftigten für diese Arbeitszeitform.

Fazit

Bereits die bestehenden Regelungen zur Altersteilzeit bergen ein beachtliches Potenzial zur Entlastung des Arbeitsmarktes. Weitere gesetzliche oder tarifvertragliche Verbesserungen dürften die derzeitige Inanspruchnahme steigern können. Insbesondere die Blockbildung scheint den Interessen der Arbeitnehmer entgegenzukommen, so dass hier erfolgversprechend anzusetzen wäre. Auch wenn dies den ursprünglichen Intentionen des Gesetzgebers zuwiderlaufen würde.

Gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit

Nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) erhalten Arbeitnehmer ab 55 Jahren, die in (Alters-)Teilzeitarbeit wechseln, für längstens fünf Jahre eine Aufstockung des Arbeitsentgelts und der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, wenn der Arbeitgeber „aus Anlass“ des Wechsels in Altersteilzeit einen Arbeitslosen einstellt, einen Lehrling übernimmt oder bei kleineren Betrieben einen Ausbildungsplatz schafft.

Bei Vorliegen eines Tarifvertrages kann die Arbeitszeit über einen Zeitrahmen von fünf Jahren geblockt werden, ansonsten, d.h. ohne Tarifvertrag, nach der Erstfassung von 1996 nur binnen Jahresfrist und nach den letzten Änderungen vom Dezember 1999 über einen Zeitrahmen von drei Jahren. Eine weitere Änderung der Neufassung von 1999 war, dass nunmehr auch vorher Teilzeit-Beschäftigte Zugang zur Altersteilzeit haben und dass für Betriebe bis zu 50 Beschäftigten die Wiederbesetzungsbestimmungen vereinfacht wurden.

Die Altersteilzeitregelungen wurden in einer Reihe von Tarifverträgen aufgenommen. Sie enthalten meist verbesserte Bedingungen für die Arbeitnehmer. Häufig sehen sie eine höhere Aufstockung des Entgelts und teilweise auch der Rentenversicherungsbeiträge vor und sie sind im Unterschied zum AtG in vielen Fällen mit einem Rechtsanspruch auf Altersteilzeit bzw. einer Ausdehnung des Zeitrahmens auf zehn Jahre verbunden. Damit einher geht eine Abkoppelung der Zahlen der Förderfälle durch die BA von der Zahl der Älteren in Altersteilzeit: Arbeitgeber verzichten teilweise auf die Erstattung der Aufstockungsbeträge durch die BA, um einen Arbeitsplatz nach eigenen Vorstellungen wiederbesetzen oder auch einsparen zu können.

Peter Ellguth, Barbara Koller / Redaktion

Beschäftigungspolitik

Niedriglohnsubventionen im Praxistest

Bündnis für Arbeit favorisiert Modellversuche – Damit ist jedoch ein Verzicht auf Dauerförderung verbunden

Das Thema „Niedriglohnsubventionen“ hat zuletzt die Gemüter bewegt. Einigen gilt die Förderung niedrig entlohnter Beschäftigung als Hoffnungsträger für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte, von anderen wird sie als Weg in eine Gesellschaft mit sozialer Schieflage kritisiert. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit hat sich dieses Themas nun angenommen und erste Weichen gestellt.

In der gemeinsamen Erklärung zu den Ergebnissen des 4. Spitzengesprächs am 12.12.1999 heißt es: „Die Zahl der Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer nimmt drastisch ab. Um zu vermeiden, dass sich die Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt, benötigen vor allem gering qualifizierte Arbeitnehmer neue Chancen am Arbeitsmarkt. Die Bündnispartner wollen deshalb gering qualifizierte Arbeitnehmern und Langzeitarbeitslosen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Zu diesem Zweck werden Modellversuche eingerichtet. Der Vorschlag der Saar-Gemeinschaftsinitiative und das von der Landesregierung Rheinland-Pfalz vorgeschlagene ‚Mainzer Modell‘ werden in je einem ost- und einem westdeutschen Bundesland in ausgewählten Arbeitsmarkt-Regionen mit einer Laufzeit von 3 Jahren erprobt. Beide Vorschläge zielen darauf ab, das Beschäftigungsniveau gering qualifizierter Arbeitnehmer und Langzeitarbeitsloser unter Vermeidung der sogenannten ‚Sozial- und Arbeitslosenhilfefälle‘ zu steigern. Die jeweiligen Länder, in denen die Modellversuche umgesetzt werden, sollen sich an der Finanzierung der Projekte beteiligen. Die Modellversuche werden durch die Bündnispartner vor Ort vorbereitet und begleitet sowie durch renommierte Arbeitsmarktforscher evaluiert.“

Wissenschaftliche Grundlage

Basis für die Entscheidung zugunsten der Modellversuche war der Bericht einer Gruppe von Wissenschaftlern, die in der „Arbeitsgruppe Benchmarking“ des Bündnisses über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer diskutiert hatten.*)

Ausgangspunkt des Berichts ist die zunehmend schlechtere Arbeitsmarktsituation Geringqualifizierter, die durch eine geringe Erwerbstätigenquote und eine hohe Arbeitslosenquote gekennzeichnet ist. Zentrale Prämisse der Argumentation ist, dass eine wirksame Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter nur durch wesentlich mehr Beschäftigung im Dienstleistungssektor zu erreichen sei. Genannt werden in diesem Zusammenhang insbesondere einfache, niedrigproduktive sowie personenbezogene Dienste. Generell sei es jedoch schwierig, Beschäftigungspotenziale bei einfachen Diensten vorweg abschätzen zu können. In Marktwirtschaften sei der Umfang und die Struktur solcher Potenziale offen. Deshalb beziehen sich die Vorschläge der Gruppe auf die Veränderung von Rahmenbedingungen, unter denen neue Beschäftigungspotenziale durch unternehmerische Initiative erschlossen werden können.

*) Fels, G., Heinze, R. G., Pfarr, H., Streek, W. (2000): Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer. In: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Bericht der Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking.

Senkung der Arbeitskosten

Die Professoren argumentieren weiter, dass für die gewünschte Expansion arbeitsintensiver Dienste eine Senkung der Arbeitskosten erforderlich sei. Die Förderung solle sich genau darauf konzentrieren. Damit würde die notwendige Verbesserung der Rahmenbedingungen für den ersten Arbeitsmarkt erreicht. Ein – alternativ – denkbarer Ausbau des zweiten Arbeitsmarktes wird dagegen skeptisch betrachtet, weil Probleme beim notwendigen Übergang der geförderten Arbeitnehmer in den ersten Arbeitsmarkt gesehen werden. Auch zusätzliche Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Problemgruppen auf befristeter Basis werden nicht empfohlen. Einerseits gäbe es bereits genug davon, andererseits wäre deren Wirksamkeit ungeklärt.

Zwei Fördervarianten

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des ersten Arbeitsmarktes am unteren Ende der Lohnskala diskutiert der Bericht vor allem zwei Fördervarianten:

Die erste Variante betrifft die Schaffung oder Erweiterung eines sog. „Niedriglohnssektors“. Damit gemeint ist die Öffnung des Tarifgitters nach unten (z.B. durch neue Leichtlohngruppen oder auch Einsteigertarife für vormals Erwerbslose) bzw. die Erweiterung der ohnehin wachsenden tarifvertragsfreien Zone. Um die dann wohl unvermeidlichen Anreizprobleme zu vermeiden, wären die Regelsätze der Sozialhilfe zu senken und die Arbeitslosenhilfe in die Sozialhilfe zu integrieren. Zur Vermeidung von „working poor“ würde als Förderinstrument ein Kombilohn eingeführt, der eine Aufstockung niedriger Erwerbseinkommen durch eine Transferzahlung vorsehen würde. Diese Variante wurde aber nicht weiter verfolgt, weil zwischen den Bündnispartnern eine Einigung nicht zu erwarten gewesen wäre.

Die zweite Variante beinhaltet Vorschläge zur nicht-linearen Senkung der Sozialabgaben bei Niedrigverdiensten. Möglich ist dabei prinzipiell eine Senkung von Arbeitgeber- und/oder Arbeitnehmerbeiträgen auf niedrige Bruttolöhne. Begründet wird diese Variante mit den Ergebnissen der vorliegenden Wirkungsanalysen (u.a. auch des IAB, vgl. „Kasten“), wonach – bei

Abb. 1

Wissenschaftliche Prüfung

Das IAB hat sich an der Diskussion über Arbeitsmarktwirkungen und Finanzierungsprobleme von Zuschüssen zu den Sozialversicherungsbeiträgen wiederholt beteiligt.⁷⁾ So wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung ein Modell untersucht, das eine dauerhafte und degressive Bezuschussung von Arbeitnehmerbeiträgen vor allem im Bereich niedriger Teilzeiteinkommen vorsah. Hinter der 630-DM-Grenze sollten durch die Förderung bis zu einem monatlichen Einkommen von 1.575 DM zusätzliche Beschäftigungsanreize ausgelöst werden.

⁷⁾ Vgl. u. a. die IAB-Werkstattberichte Nr. 6 und Nr. 9/1999 sowie die IAB-Kurzberichte Nr. 6 und Nr. 8/1999. In der Reihe der IAB-Werkstattberichte ist hierzu auch ein ausführlicher Beitrag von Bruno Kaltenborn (Nr. 14/1999) erschienen.

Die sog. „ex-ante-Analyse“ erbrachte folgende Hauptergebnisse:

- ◆ Im Jahr 1997 hätte man hierfür 420 Mio DM benötigt. 1999 wären es 437 Mio DM gewesen.
- ◆ Zusätzliche Beschäftigungseffekte sind kaum zu erwarten. Bisher geringfügig Beschäftigte dürften allerdings ihre Arbeitszeit ausdehnen.
- ◆ Die Ausgestaltung ist differenziert zu beurteilen: Einerseits dürfte der Missbrauch an der 630-DM-Schwelle eingedämmt werden. Andererseits würde – wegen der Vielzahl der Betroffenen – der Verwaltungsaufwand beträchtlich sein. Auch könnten gutsituierte Haushalte zu den Begünstigten zählen.
- ◆ Das Modell könnte die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes an der Grenze zu den 630-DM-Jobs erhöhen, was allerdings seinen Preis hat.

gleichem Entlastungsvolumen – die Beschäftigungseffekte einer nicht-linearen Senkung höher ausfallen würden als bei linearer Entlastung. Gegenstand der Wirkungsanalysen war der Vorschlag der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, die Sozialversicherungsbeiträge für niedrige Arbeitseinkommen weitgehend und auf Dauer zu bezuschussen. Zur Umsetzung dieser Variante müssten die Tarifstruktur und das Sozialhilfeniveau nicht notwendigerweise angepasst werden.

Bezüglich der Ausgestaltung stellen sich dennoch eine Vielzahl von Fragen. Insbesondere wäre zu klären: Wer soll wie lange mit welchem Mittelumfang gefördert werden? Nach Auffassung der Wissenschaftlergruppe konnten die Untersuchungen zu den ex ante-Wirkungen einer Bezuschussung von Sozialversicherungsbeiträgen für Geringverdiener nicht eindeutig klären, ob die Förderung sinnvollerweise auf der Nachfrage- oder der Angebotsseite ansetzen sollte. Darum plädiere sie für Modellversuche.

Auf dem Prüfstand

Das Bündnis für Arbeit stellt nun zwei Modelltypen auf den Prüfstand. Zum einen den von der Gemeinschaftsinitiative Saar vorgeschlagenen „Modellversuch zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Geringqualifizierte“ (SGI-Modell) und zum anderen das „Mainzer Modell für

Beschäftigung und Familienförderung“ (Mainzer Modell). Die Modellvorhaben sollen drei Jahre laufen, wobei die individuelle Förderung der Projektarbeitnehmer 18 Monate nicht überschreiten soll. Eine wissenschaftliche Begleitung der Modellversuche ist geplant.

Das SGI-Modell

Dem SGI-Modell liegt der Gedanke zugrunde, dass es vor allem an Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich fehle. Deshalb setzt die Förderung zuallererst bei den Lohnkosten der Arbeitgeber an. Bezuschusst werden danach zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze mit tariflicher Entlohnung. Förderfähig sind Arbeitsplätze für formal geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Die Senkung der Lohnnebenkosten erfolgt durch einen degressiv gestaffelten Zuschuss des Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung bei Stundenlöhnen zwischen DM 10 und DM 18. Da die Förderung des Arbeitnehmeranteils als direkter Zuschuss an den Arbeitnehmer zu unterschiedlichen Nettolöhnen zwischen bereits vorher Beschäftigten und zu fördernden zusätzlichen Beschäftigten führen würde, soll dessen Förderung in Form von Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. in Form individueller Qualifizierungsgutscheine oder kollektiver Qualifizierungsfonds) erfolgen. In der Begleitforschung wird u.a. zu klären sein, ob Qualifizierungsangebote einen hinreichenden Anreiz zur Arbeitsaufnahme schaffen können.

Das Mainzer Modell

Im Gegensatz zum SGI-Modell setzt das Mainzer Modell auf der Seite der Arbeitnehmer an. Dahinter steht die Vorstellung, dass vorhandene Niedriglohnarbeitsplätze wegen mangelnder Arbeitsanreize (z.B. „Sozialhilfefalle“ oder „630-DM-Falle“) nicht besetzt werden können. Deshalb geht das Mainzer Modell von der Förderung des Nettoeinkommens aus. Bezuschusst wird hier die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Niedrigverdienern. Gewährt wird ein degressiver Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen von Kleinverdienern über DM 630 bis zu einer Einkommensgrenze von DM 1575 (bei Verheirateten erhöhen sich die Grenzen auf DM 1260 bzw. 3150). Wohngeldberechtigte Familien sollen außerdem einen degressiven Zuschlag zum Kindergeld von maximal DM 150 erhalten.

Konkurrenz zur Arbeitsförderung

Ursprünglich war in der Benchmarkinggruppe des Bündnisses für Arbeit über eine grundlegende Veränderung der Beschäftigungsbedingungen am ersten Arbeitsmarkt diskutiert worden. Der Niedriglohnsektor sollte durch eine allgemeine und dauerhafte Subventionierung der Löhne belebt werden. Mit diesem Ansatz haben die nun beschlossenen Modellversuche nur wenig gemein. Es werden darin Instrumente getestet, die wegen ihrer Befristung und teilweisen Zielgruppenorientierung in erster Linie als Konkurrenz zur bestehenden Arbeitsförderung zu sehen sind.

Bei den Modellversuchen geht es also auch um die Frage, ob die Wiedereingliederung wettbewerbsschwächerer Arbeitnehmer mit Hilfe des „SGI-Modells“ bzw. des „Mainzer Modells“ nachhaltig verbessert werden kann. Der bereits in den Modellversuchen erkennbare Verzicht auf eine allgemeine Lohnsubvention mag daher rühren, dass mit Blick auf die Schaffung eines Niedriglohnsektors wirksame Arbeitsanreize und relativ großzügige Transferleistungen unvereinbar zu sein scheinen.

Ulrich Walwei

Erfahrungswissen

Das habe ich halt so im Gefühl

Erfahrungswissen ist ein unverzichtbarer Teil beruflicher Handlungskompetenz – Auch deshalb ist eine vorzeitige Ausgliederung älterer Arbeitnehmer problematisch

In Diskussionen über Qualifikationsanforderungen bei den neuen Technologien wird nicht selten der Standpunkt vertreten, dass Erfahrungswissen für den Leistungserfolg insbesondere in High-Tech-Bereichen kaum noch oder gar nicht mehr von Bedeutung sei. Empirische Belege dafür werden jedoch zumeist nicht vorgelegt.

Demgegenüber stellt sich die Situation eher folgendermaßen dar: Sofern der Mensch noch Funktionen in Arbeitssystemen gleich welcher Art zu erfüllen hat, was spätestens dann der Fall ist, wenn Störungen, Fehler oder andere Abweichungen vom „normalen“ Arbeitsprozess auftreten, spricht alles dafür, dass Erfahrungswissen eine maßgebliche und daher unverzichtbare Komponente des beruflichen Könnens bzw. der Handlungskompetenz ist.

Dann aber muss Erfahrungswissen notwendigerweise auch Inhalt beruflicher Aus- und Weiterbildung sein. Im folgenden wird zu klären versucht, worum es sich bei Erfahrungswissen handelt, was es leistet und wie es vermittelt werden kann.

Dazu sind folgende Fragen zu beantworten: Was ist Erfahrungswissen?

Wie wirkt Erfahrungswissen?

Wie entsteht Erfahrungswissen und wie kann es vermittelt werden?

Wer hat Erfahrungswissen?

Wo besteht Bedarf für Erfahrungswissen?

Kann Erfahrungswissen auch im Alter noch erworben werden?

Was ist Erfahrungswissen?

Erfahrungswissen ist eine hochentwickelte Form des Handlungswissens. Bei dieser Form des Wissens sind das

- ◆ explizite Wissen, also das aussagbare, mitteilbare, verbalisierbare, oder deklarative Wissen und das
- ◆ implizite Wissen, also das schweigende, nicht verbalisierbare Wissen, das sog. silent knowledge,

in der Weise organisiert und strukturiert, dass die Erreichung von Tätigkeits- oder Arbeitszielen weitgehend optimiert wird.

Das Erfahrungswissen besteht also ebenso wie das Handlungswissen nicht nur aus

- ◆ explizitem praktischem Wissen, sondern auch aus
- ◆ explizitem theoretischem Wissen, wie technischem Wissen, technologischem Wissen, Prozesswissen, Maßnahme-wissen usw. und schließt das
- ◆ implizite Wissen über Wirkzusammenhänge, funktionale Abhängigkeiten usw. ein.

Als ein sehr instruktives Beispiel für implizites Wissen sei der ehemalige Hochöfner genannt. Er konnte an Hand der Farbe des Schmelzgutes den Zeitpunkt des Abstiches des Ofens exakt bestimmen, bei Befragungen aber nur angeben: „Das habe ich halt so im Gefühl“.

Das Erfahrungswissen bezieht sich sowohl auf Sachverhalte (Wissen, dass ...) als auch auf Vorgehensweisen (Wissen, wie ...). Dieses auf Sachverhalte bezogene Wissen und das prozedurale Wissen stehen im Dienste einer effizienten und auf Sicherheit angelegten Handlungsausführung.

Erfahrungswissen stützt sich nicht nur auf die Kenntnis vieler vergleichbarer „Fälle“, wie z. B. die Kenntnis vieler normaler und davon nuancenreich abweichender Organzustände durch den behandelnden Arzt. Es basiert auch auf der Kenntnis vieler „Situationen“ mit sehr unterschiedlichen Anforderungen, wie z. B. die Kenntnis von Alarmsituationen und deren Vorankündigungen durch den Operator in der Schaltwarte. Erfahrungswissen umfasst auch nicht nur vergangene Erfahrungen in dem

Sinne, dass das Ereignis schon vorgekommen ist, mir alles schon vertraut ist, weil ich damit bereits Umgang hatte (die sog. Umgangserfahrung), und deshalb auch alle denkbaren Risiken, Fehler und Fehlleistungen, deren Ursachen und Vermeidungsmöglichkeiten kenne. Erfahrungswissen umfasst darüber hinaus auch das wahrnehmungs- und erlebnisgestützte subtile und differenzierte Erfahren oder Erfassen gegenwärtigen Geschehens. Es ermöglicht damit das vollzugs-, ergebnis- sowie beanspruchungsgünstige Bewältigen aktueller Anforderungen.

Dieses Wissen ist zugleich auch mit Anwendungsbedingungen verknüpft, so dass es sehr schnell und sicher nach „Wenn-dann-Regeln“ abgerufen werden kann.

Wie wirkt Erfahrungswissen?

Erfahrungswissen setzt sich also aus einer Fülle rational-logischer und intuitiv-gefühlsmäßiger Komponenten zusammen. Dazu kommen vielfältige Rückbindungen zwischen dem realen Geschehen, den informationshaltigen Signalen dieses Geschehens, deren kognitiv-emotionaler Verarbeitung und der Tätigkeitsausführung. Daraus resultiert eine enorme Handlungsökonomie und Handlungssicherheit.

Hierfür mag folgendes als Beispiel dienen:

- ◆ Das sog. Fehler-Ursachen-Maßnahmen-Zuordnungs-Wissen. Es ermöglicht eine beträchtliche Suchraumeinengung und erlaubt so – etwa bei der Behebung von Störungen in technischen Systemen, Maschinen und Geräten – dem Personal ein schnelles und sicheres Handeln.
- ◆ Das nomologische Wissen über Zusammenhänge von Merkmalen bildgebender Verfahren, den Zuständen realer Organe im menschlichen Körper und den operativen bzw. therapeutischen Eingriffen. Es macht den Chirurgen gegenüber dem Radiologen häufig zum besseren Diagnostiker bei der Beurteilung von Röntgenbildern.

◆ Das vielfach rückgekoppelte Wissen über programmierte und reale maschinelle Abläufe. Es ermöglicht dem Facharbeiter aus der Werkstattprogrammierung gegenüber dem Operativ-Technologen bei NC-Maschinen häufig die Programmierung effektiverer Bearbeitungszyklen, also kürzerer Programmlaufzeiten.

Wie entsteht Erfahrungswissen und wie kann es vermittelt werden?

Erfahrungswissen entsteht vornehmlich im Prozess der Ausführung derjenigen Tätigkeiten, für deren erfolgreiche Bewältigung es benötigt wird. Dabei sind eine ausreichende Dauer der Tätigkeitsausführung und eine (zumindest anfänglich) sachkundige Begleitung durch bereits erfahrene Personen von entscheidender Bedeutung. Praktika sind hierbei in dem Maße hilfreich, in dem die dort gestellten Anforderungen denen von „echten“ Arbeitstätigkeiten möglichst weitgehend analog sind. Dies entspricht der Forderung nach praxisnaher Ausbildung.

Allerdings sollte man wegen der schnellen technischen und organisatorischen Veränderungen und der wechselnden Arbeitszuweisungen nicht mehr allein darauf vertrauen, dass das Erfahrungswissen im Selbstlauf erworben und weiterentwickelt werden kann. Vielmehr sollten Lerngelegenheiten geschaffen werden, in denen das benötigte Erfahrungswissen systematisch vermittelt und erworben wird. Dies kann sowohl in gesonderten Lernfeldern, wie Lernen am Modell oder in Simulationsanlagen, als auch durch Lernstationen in realen Herstellungs-, Fertigungs- oder Dienstleistungsprozessen erfolgen. Derartige „Lernumgebungen“, in denen das Lernen klar erkennbar dem Erwerb von Handlungskompetenz für künftig veränderte Anforderungen dient, haben den Vorteil, dass die betreffenden Mitarbeiter zumeist eine intrinsische Lernmotivation entwickeln, die den Lernerfolg enorm begünstigt.

Wer hat Erfahrungswissen?

Neben der Abhängigkeit von der Vermittlungsweise entsteht Erfahrungswissen, wie bereits festgestellt, hauptsächlich mit der Ausführung der Tätigkeit, in der es

benötigt wird. Hierbei spielt die Dauer der Ausführung, also das sog. Tätigkeitsalter, eine besondere Rolle. Da das Tätigkeitsalter mit dem Lebensalter einhergeht, verfügen ältere Mitarbeiter zumeist in größerem Maße über Erfahrungswissen als jüngere.

Deshalb ist es übrigens auch sehr günstig, wenn Betriebe Mischbelegschaften aufbauen, die sowohl aus älteren als auch aus jüngeren Mitarbeitern bestehen, weil dann ein beträchtliches objektives Lernpotenzial vorhanden ist. Dieses Lernpotenzial ist die Basis für immanentes eigenaktives Lernen, welches zugleich eine der wesentlichen Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit darstellt.

Daneben kann es erforderlich sein, in speziell konzipierten Lernfeldern Handlungs- und insbesondere Erfahrungswissen solchen Mitarbeitern zu vermitteln, die derartiges Wissen im Arbeitsprozess nicht erwerben können. Dies ist z. B. immer dann der Fall, wenn – wie häufig bei Überwachungstätigkeiten – auf seltene, zumeist nicht vorhersehbare Ereignisse unmittelbar mit Eingriffsoperationen zu reagieren ist, weil sonst möglicherweise Gefahrensituationen entstehen. In derartigen Fällen kann der Erwerb von Erfahrungswissen beispielsweise durch ein systematisch angelegtes Antihavarietraining vermittelt werden, das eine künstliche Erhöhung der Frequenz vor allem von „kritischen“ Eingriffserfordernissen ermöglicht.

Wo besteht Bedarf für Erfahrungswissen?

Erfahrungswissen wird im Prinzip bei allen Arbeitsprozessen benötigt. Von besonderer Bedeutung ist es in solchen Situationen,

- ◆ in denen ein unvollständiges Informationsangebot vorliegt,
- ◆ die nicht vollständig durchschaubar und berechenbar sind,
- ◆ die durch gestörte Prozessabläufe gekennzeichnet sind,
- ◆ die schnelle Entscheidungen ohne langes Nachdenken erfordern,
- ◆ die ein unmittelbares Eingreifen bei selten und zufallsverteilt auftretenden Ereignissen verlangen und
- ◆ die zur Vermeidung sich anbahnender Havarien deren Früherkennung notwendig machen, was nur durch die Interpretation entsprechender Vorsignale gelingt.

Situationen dieser Art können in allen Arbeitsfeldern auftreten, im gewerblich-technischen und im Dienstleistungsbereich ebenso wie im Transportwesen und in der Medizin. Daher besteht ein genereller Bedarf an Erfahrungswissen, der jedoch bei bestimmten Arbeitsprozessen bzw. Tätigkeiten besonders groß sein kann.

Kann Erfahrungswissen auch im Alter noch erworben werden?

Erfahrungswissen kann sowohl von älter werdenden als auch von älteren Mitarbeitern immer dann noch relativ unproblematisch erworben werden, wenn die nachfolgende berufliche Tätigkeit der vorherigen ähnlich bzw. mit dieser verwandt ist. Denn dann bestehen sehr gute Transferbedingungen und das neu zu erwerbende Wissen kann an das vorher erworbene gut „angedockt“ werden.

Der Erwerb von Erfahrungswissen für die Bewältigung völlig neuer Anforderungen hängt von der Art und Höhe der Anforderungen, von den Lerngewohnheiten und Lernerfahrungen sowie den vorherigen und gegenwärtigen Lernmöglichkeiten der Mitarbeiter ab. Für lernungewohnte Personen bestehen gewiss größere Schwierigkeit als für lerngewohnte. Hier kommt es ganz wesentlich auf die Gestaltung der Lernfelder und speziell der Trainingsprogramme an.

Fazit

Die vorzeitige Ausgliederung älterer Arbeitnehmer könnte also zu einem beträchtlichen Verlust an „know how“ führen. Dies wäre in Anbetracht des demographischen Wandels zunehmend problematisch für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen (vgl. auch den Artikel „Arbeitsmarktentlastung durch Altersteilzeit“ auf S. 4 und „PANORAMA“). Ein leichtfertiger Verzicht auf Erfahrungswissen ist aber nicht nur mit beträchtlichen ökonomischen Einbußen verbunden. Er hat auch negative Konsequenzen für die Zuverlässigkeit betrieblicher Arbeitssysteme, was häufig erst dann Aufsehen erregt, wenn von „menschlichem Versagen“ die Rede ist.

Hans-Eberhard Plath

Die BiBB/IAB-Erhebung 1999

Wissenschaftler des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und des IAB haben im Jahr 1999 erneut eine gemeinsame Studie erarbeitet. Zu „Qualifikation und Erwerbsarbeit“ wurden an der Schwelle zum 21. Jahrhundert 34.000 Erwerbstätige in ganz Deutschland befragt.

Die repräsentative Erhebung bietet eine Fülle von Daten über Bildungsverläufe und die aktuelle Erwerbstätigkeit. Detaillierte Informationen zu Berufen, Tätigkeiten und Arbeitsmitteln sowie zur individuellen Einschätzung der beruflichen Situation konnten gewonnen werden.

In den „IAB-Materialien“ werden wir in loser Folge über wesentliche Ergebnisse berichten. In diesem Heft geben Werner Dostal und Lothar Troll zunächst einen Überblick über die Nutzung und Verbreitung moderner Technik. Klaus Parmentier schließlich zeichnet ein „Zufriedenheitsprofil“ beruflicher Tätigkeit im Zeitvergleich. Einen ersten Eindruck davon, welche Berufe im Strukturwandel gewonnen und welche verloren haben, vermittelt die Abbildung auf Seite 11.

Redaktion

Beziehungskiste

Computer prägen die Erwerbsarbeit



Große Unterschiede in der Nutzungsintensität – Nur knapp 10 Prozent der Erwerbstätigen sind Spezialisten

In den 90-er Jahren haben sich die persönlichen Computer (PC's) an den Arbeitsplätzen, insbesondere im Büro und im Dienstleistungsbereich, weitgehend als Arbeitsmittel durchgesetzt. Im Produktionsbereich sind sie häufig versteckt in Maschinen und Anlagen. Sie erleichtern Bedienung, Wartung und Pflege der Maschinen und Geräte. Zugleich helfen sie mit, die Qualität der Erzeugnisse zu verbessern. Heute kommt nurmehr eine Minderheit der Erwerbstätigen ohne Computer am Arbeitsplatz aus.

Allerdings ist der Bezug zum Computer jeweils sehr unterschiedlich. So gibt es Fachleute, die ständig am Computer arbeiten, während manche dies nur gelegentlich tun. Andere kennen die Detailstrukturen der Computer und gestalten sie mit. Manche kennen sich zwar gut aus, geben ihre Computerkenntnisse aber vor allem an Kollegen weiter. Aus der BiBB/IAB-Erhebung liegen nun auf einer breiten empirischen Basis aktuelle Zahlen zur Intensität der Beziehung zwischen Nutzern und Computern vor. Sie sind hier von der allgemeinen bis zur speziellen Nutzung abgestuft (vgl. Abbildung 1).

Nutzerstrukturen

62 Prozent der Erwerbstätigen nutzen programmgesteuerte Arbeitsmittel, also Werkzeuge und Einrichtungen, die „Computerintelligenz“ enthalten. Computer erleichtern die Bedienung, übernehmen Mess- und Steuerungsaufgaben, sind Helfer und

Assistenten bei der Informationsverarbeitung. Ihr Einsatz erhöht die Produktivität, meist auch die Qualität und erlaubt eine detaillierte Dokumentation der Abläufe. Umgekehrt bedeutet dies: Nur an 38 Prozent der Arbeitsplätze spielen Computer heute noch keine Rolle.

51 Prozent der Erwerbstätigen nutzen Computer am Arbeitsplatz, die sie über Tastatur und Maus bedienen und bei denen der Bildschirm das Papier zumindest teilweise abgelöst hat. Es sind überwiegend Personalcomputer (PC's), die manchmal auch tragbar sind (Laptops). 46 Prozent dieser Computer sind derzeit nur intern/innerbetrieblich vernetzt, 27 Prozent bereits extern. Nur für 17 Prozent der Ar-

Abb. 1

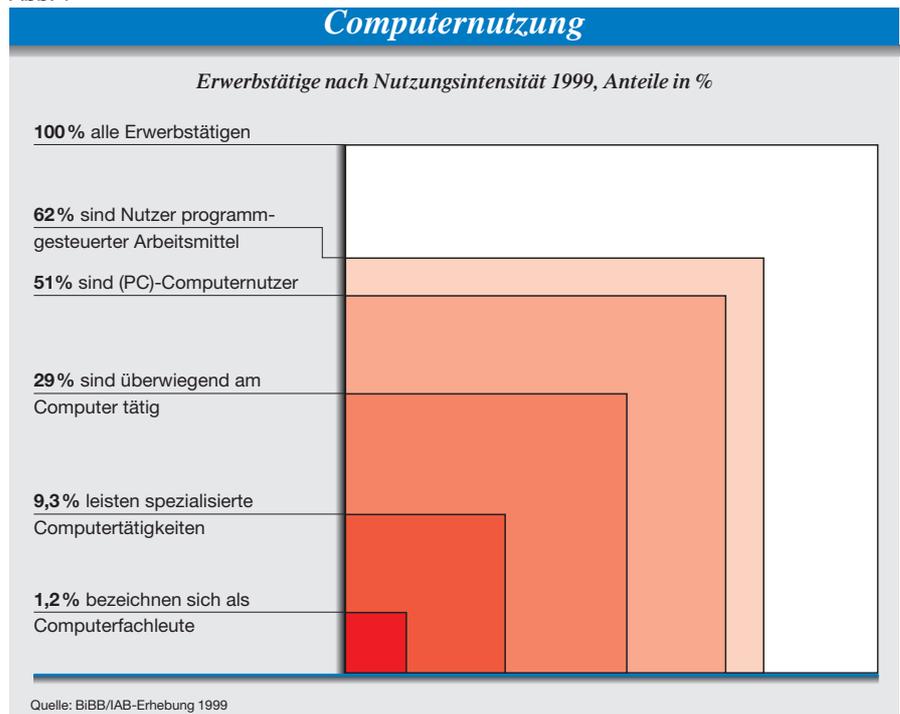
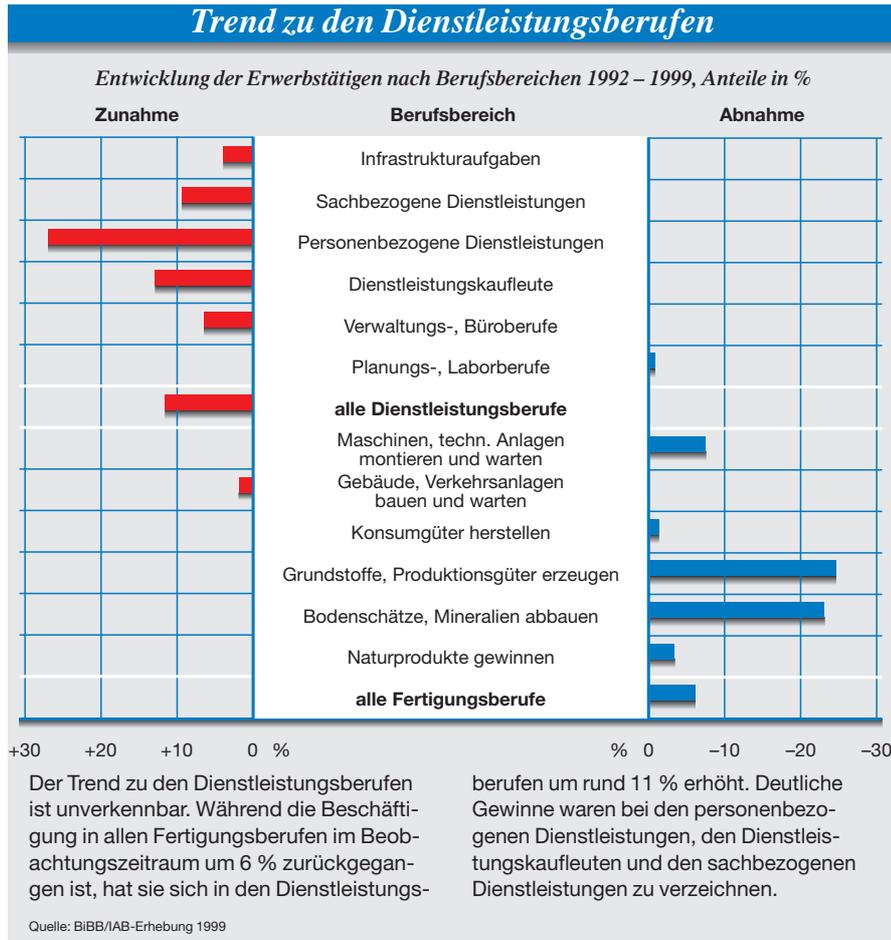


Abb. 2



Der Trend zu den Dienstleistungsberufen ist unverkennbar. Während die Beschäftigung in allen Fertigungsberufen im Beobachtungszeitraum um 6 % zurückgegangen ist, hat sie sich in den Dienstleistungs-

berufen um rund 11 % erhöht. Deutliche Gewinne waren bei den personenbezogenen Dienstleistungen, den Dienstleistungskaufleuten und den sachbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen.

beitsplatzcomputer gilt derzeit beides, so dass sie als universelle Kommunikationsmittel verwendet werden können.

29 Prozent der Erwerbstätigen nutzen den Computer als hauptsächliches Arbeitsmittel. Bei dieser Gruppe ist davon auszugehen, dass sie einen Großteil des Arbeitstages vor dem Bildschirm sitzt. Zwar werden auch weitere Arbeitsmittel verwendet, allerdings ohne die Bedeutung des Computers zu erreichen.

Das Verhältnis von hauptsächlich zu gelegentlicher Nutzung des Computers hat sich in den sieben Jahren seit der letzten BiBB/IAB-Erhebung verschoben. Wenn 1992 am Arbeitsplatz ein Computer installiert war, dann wurde er meist auch dominant genutzt. Bis 1999 gewann die eher gelegentliche Nutzung an Bedeutung. Computer sind in diesen Jahren immer billiger und leichter bedienbar geworden. Sie lohnen sich heute auch dort, wo sie nur hin und wieder verwendet werden. Oft sind sie sogar zu einem Kommunikationsmittel geworden, das nicht (mehr) ständig genutzt wird.

Computerfachleute

9,3 Prozent der Erwerbstätigen leisten spezialisierte Computertätigkeiten: Sie entwickeln Software, leisten Systementwicklungsaufgaben, betreuen Geräte, Anlagen und Systeme oder sind in der IT-Beratung, Nutzerbetreuung oder Schulung tätig. Dazu benötigen sie vertiefte Computerkenntnisse.

Der überwiegende Anteil dieser Computerspezialisten ordnet sich aber nicht den typischen Computerberufen zu, sondern meist dem angestammten Anwendungsberuf. So bezeichnen sich Bankfachleute, die ihren Kollegen bei der Computernutzung in schwierigen Fällen zur Seite stehen, weiterhin als Bankfachleute und nicht als Computerspezialisten. Auch Ingenieure, die Software für computerisierte Produkte entwickeln, fühlen sich weiterhin als Ingenieure. Hier handelt es sich um „Computer-Mischberufe“, in denen sowohl Computerkompetenz auf gehobendem Niveau als auch Fachqualifikation im jeweiligen Anwendungsfeld erforderlich sind.

Lediglich 1,2 Prozent der Erwerbstätigen ordnen sich den spezialisierten Computerberufen zu. Dies ist weiterhin eine vergleichsweise kleine Berufsgruppe. Offenbar ist die Professionalisierung in diesem Bereich nur zögerlich verlaufen, insbesondere wenn man berücksichtigt, dass nur eine Minderheit dieser Berufstätigen auf eine einschlägige Ausbildung zurückblicken kann. Die meisten davon sind nämlich erst im Verlauf ihrer Berufstätigkeit in den Computerberuf umgestiegen.

Frauen am Computer

Je mehr sich die berufliche Tätigkeit auf den Computer konzentriert, um so geringer werden die Frauenanteile. Der Frauenanteil bei allen Befragten liegt in dieser Erhebung bei 41 Prozent. Bei den Computernutzern liegt er mit 40 Prozent in ähnlicher Höhe, bei den Erwerbstätigen, die spezielle Computertätigkeiten leisten, nur noch bei 21 Prozent. Bei den Computerberufen schließlich sind nur noch 17 Prozent der darin Erwerbstätigen weiblich.

Allerdings gibt es eine Ausnahme: Bei den Erwerbstätigen, die den Computer als hauptsächliches Arbeitsmittel nutzen, liegt der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch bei 45 Prozent. Offenbar ist das Aufgabenspektrum an Frauenarbeitsplätzen enger. Dies führt dazu, dass Frauen eher als Männer Aufgaben erfüllen, bei denen die ständige Computernutzung eine bedeutende Rolle spielt.

Aus- und Fortbildung

Auf der CeBIT 2000 ist die Diskussion um Engpässe auf dem Arbeitsmarkt für Computerfachleute erneut aufgebrochen. Es wurde deutlich, dass erhebliche Anstrengungen nötig sind, um für die breite Nutzung von Computern und moderner Telekommunikation eine adäquate Qualifikationsbasis zu sichern und weiter auszubauen. Defizite in der Qualität der Informationsverarbeitung und Mängel in Komfort und Sicherheit lassen sich auf diese Engpässe zurückführen. So sind eine Ausweitung des Bildungsangebots auf allen Ebenen der Erstausbildung sowie ein neuerlicher Schub in der Fortbildung für diese dynamischen Aufgabenfelder nötig. Die Bereitschaft der Berufswähler, sie auch anzusteuern, ist derzeit deutlich erkennbar.

Werner Dostal

Neue Technik und Beruf

Die „dritte technische Revolution“ hat schon stattgefunden



Zwei Drittel aller Erwerbstätigen arbeiten bereits mit programmgesteuertem Gerät

Die Diskussion um die Auswirkungen neuer Technologien hat diesmal wesentlich früher begonnen als etwa bei der Automatisierungswelle zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Besorgt wurde die Frage gestellt, ob Computer die Arbeitnehmer in den Büros und Fertigungsstätten verdrängen. Die Auswirkungen des technischen Wandels sind heute überall festzustellen. Die neuen Techniken berühren nahezu jeden Wirtschaftszweig und Arbeitsbereich und weisen alle Merkmale einer „Schlüsseltechnologie“ auf, wie die neue BIBB/IAB-Erhebung zeigt.

Die neue Technik hat sich durchgesetzt

Ende der sechziger Jahre gab nicht einmal ein halbes Prozent (0,4%) der Erwerbstätigen an, dass es an „elektronischen Datenverarbeitungsanlagen“ tätig sei. Zehn Jahre später waren es schon 14 Prozent, die mit computergesteuertem Gerät ihre Arbeit verrichteten. 1985/1986 waren es 21 Prozent und zu Beginn der 90-er Jahre bereits 37 Prozent. In den Jahren 1998/1999 arbeiten beinahe zwei Drittel (62 %) aller Berufstätigen in Werkstätten, Praxen, Büros und unterwegs mit computergesteuertem Gerät. Expansion und Diffusion der neuen Techniken sind also in atemberaubendem Tempo vorangekommen. Am Ende des 20. Jahrhunderts verwenden in Deutschland mehr als 20 Mio Erwerbstätige zumindest gelegentlich Arbeitsmittel der höchsten Mechanisierungs-/Automatisierungsstufe.

Kein Beruf mehr ohne Computer

Der Einsatz bestimmter Arbeitsmittel lässt nicht nur auf die Art der Tätigkeit in einem Beruf schließen, sondern auch auf dessen „Modernität“ und damit im weitesten Sinne auf seine Zukunftsaussichten. Es besteht offensichtlich eine Wechselbeziehung zwischen dem Vordringen neuer Techniken und der Beschäftigtenentwicklung. In Berufsbereichen mit unterdurchschnittlicher

Verbreitung moderner Arbeitsmittel ist die Zahl der Erwerbstätigen seit Ende der siebziger Jahre ständig zurückgegangen. Parallel dazu ist eine kontinuierliche Expansion im Dienstleistungssektor und eine allgemeine Tertiarisierung der Tätigkeiten zu beobachten, bei denen Computer als Arbeitsmittel dominieren (vgl. Abb. 2 auf S. 11). Dieser Trend wird im Übrigen auch von der IAB-Prognos-Projektion bis zum Jahre 2010 gezeichnet.

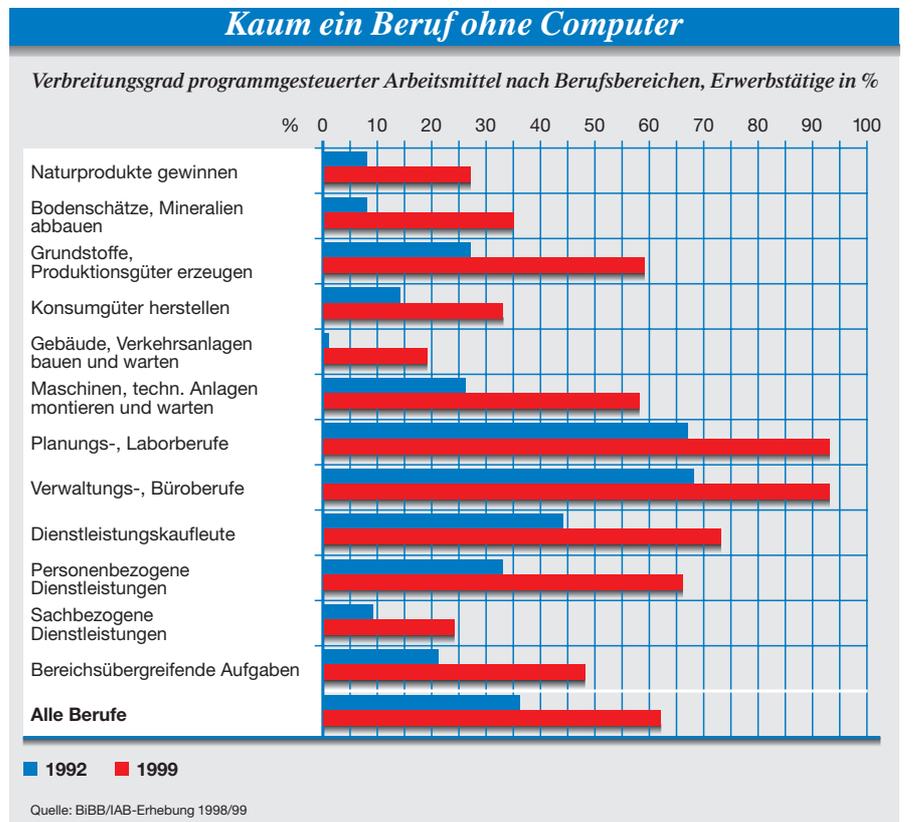
Die Abbildung zeigt, dass programmgesteuerte Arbeitsmittel am häufigsten in Dienstleistungsberufen eingesetzt werden. Bürocomputer, Laptops und Terminals werden vor allem von Angehörigen der Verwaltungs- und Büroberufe sowie der Planungs- und Laborberufe (93%) als Arbeitsmittel genannt. Selbst im Berufs-

bereich „Naturprodukte gewinnen“ setzen sich computergesteuerte Arbeitsmittel langsam durch.

Hohe Qualifikation erforderlich

Die anfänglich geäußerte Sorge, moderne Technik entwerte Qualifikationen, mache gar tradierte berufliche Qualifizierung überflüssig, wurde schon durch frühere BIBB/IAB-Untersuchungen nicht bestätigt. Auch die Befunde der Erhebung 1998/1999 zeigen eher das Gegenteil. In der Bundesrepublik Deutschland haben Berufstätige, die mit neuer Technik arbeiten, überdurchschnittlich häufig ein Hochschulstudium, eine Fachschulausbildung oder eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen.

Lothar Troll / Redaktion



Berufliche Zufriedenheit



Im Zeitablauf stabil

Der Strukturwandel hat am Zufriedenheitsprofil der Berufstätigen nur wenig geändert – Schlechtere Noten für die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Berufliche Tätigkeiten unterliegen einem permanenten Wandel. Deshalb müssen sich die Erwerbstätigen auf veränderte Arbeitsbedingungen, aber auch auf neue berufliche Aufgaben einstellen. Mit der BIBB/IAB-Erhebung 1999 lässt sich die Frage beantworten, ob es bei der beruflichen Zufriedenheit Veränderungen gegeben hat. Dabei erweisen sich die Angaben zur beruflichen Zufriedenheit gegenüber 1992 als außerordentlich stabil. Am „Zufriedenheitsprofil“ der Erwerbstätigen hat sich in den letzten Jahren nur wenig geändert.

Gut durchschnittliche Werte

Die Beschäftigten sind – wie bereits bei der letzten Erhebung – vor allem mit Art und Inhalt ihrer Berufstätigkeit zufrieden, aber auch mit dem Betriebsklima, den räumlichen Verhältnissen am Arbeitsplatz und den Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten anzuwenden (vgl. **Abbildung**). Diese Angaben machen deutlich, dass von den Befragten keine erheblichen Qualifikationsengpässe gesehen werden, was sich im Übrigen auch mit einem weiteren Befund der BIBB/IAB-Erhebung deckt. Danach fühlt sich die Mehrzahl der Befragten den Anforderungen am Arbeitsplatz gewachsen – und zwar nahezu unabhängig vom Ausbildungsniveau.

Auch in den 1999 erstmals abgefragten Dimensionen „Arbeitszeitregelung“ und „Vorgesetzte“ zeigt das Zufriedenheitsprofil überdurchschnittliche Werte.

Defizite

Unzufrieden sind die Erwerbstätigen dagegen – damals wie heute – vor allem mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Hier werden von den Befragten nach wie vor Defizite gesehen. Dieses Ergebnis ist immer noch problematisch, auch wenn leichte Besserungstendenzen erkennbar sind.

Beachtliche Spannweite

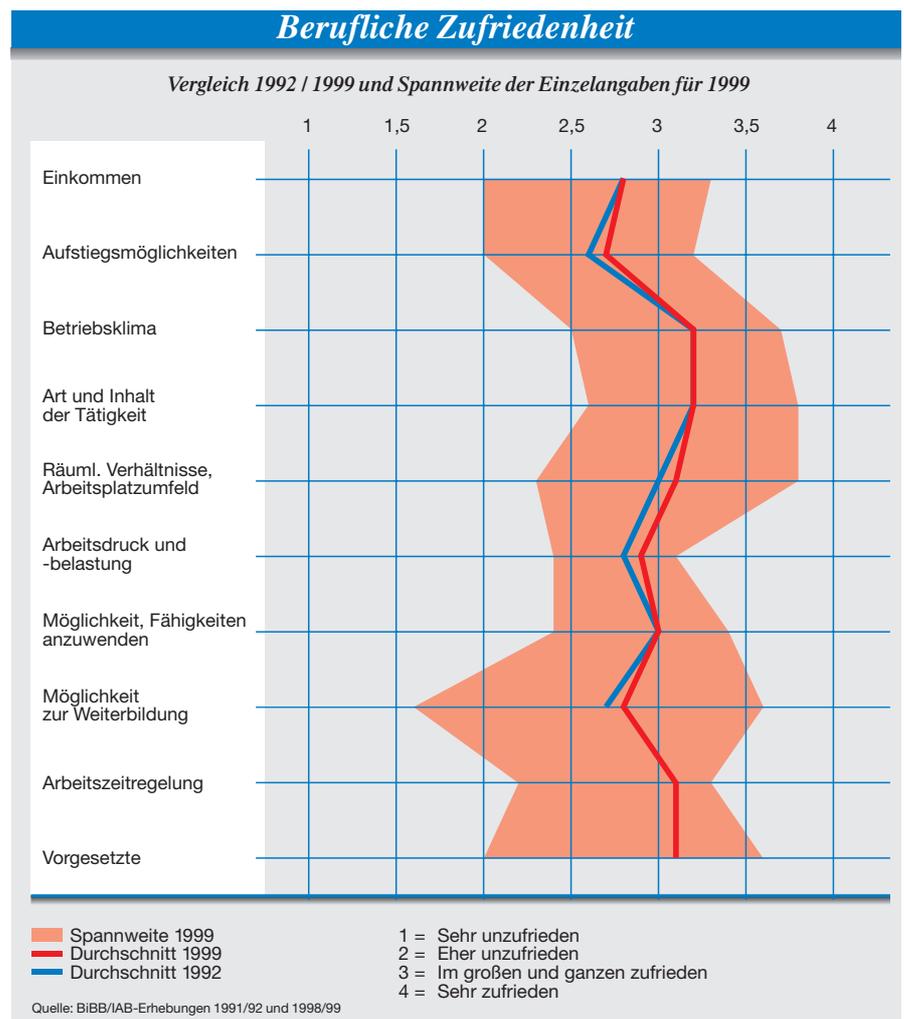
Dabei zeigt sich eine beachtliche Spannweite des „Zufriedenheitsspektrums“ (vgl. **Abbildung**). Differenziert nach den beruflichen Tätigkeiten streuen die Angaben der Befragten am stärksten bei der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Angaben schwanken hier zwischen 3,6 und 1,6. Im Gegensatz dazu ist das Spektrum der Angaben bei der Frage nach der „Zufriedenheit mit dem Arbeitsdruck bzw.

den Arbeitsbelastungen“ deutlich kleiner (zwischen 3,1 und 2,4 bei einem Durchschnittswert von 2,9). Die Befragten sind also auch mit den Belastungen am Arbeitsplatz nicht so ganz zufrieden, wobei die Art der Tätigkeit nur eine geringe Rolle spielt.

Fazit

Neben dem Durchschnittswert für die Weiterbildung gibt vor allem der negative Ausschlag bei den Einzelangaben Anlass zur Sorge. Offensichtlich werden Teile der Beschäftigten von den Weiterbildungsangeboten ihrer Betriebe kaum erreicht. Weiterbildung liegt aber nicht nur im Interesse des Einzelnen. Angesichts der demographischen Entwicklung (vgl. auch „PANORAMA“ auf S. 16) bleibt lebenslanges Lernen auch ein betriebliches und volkswirtschaftliches Erfordernis allerersten Ranges.

Klaus Parmentier / Redaktion



Studienfachwahl von Frauen

Die Wirtschaft ist gefordert

Die Arbeitslosigkeit der Akademikerinnen ist gerade dann besonders hoch, wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben – Eine Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen könnte dem Mangel an technisch-naturwissenschaftlichem Nachwuchs entgegenwirken

Junge Ingenieure sind derzeit Mangelware. „THINK ING!“ schallt es allorten, um Studienberechtigte für Fächer wie Elektrotechnik, Maschinenbau oder Informatik zu interessieren. In diesem Kontext wurden auch die Frauen wiederentdeckt, die sich in diesen Fächern in Westdeutschland traditionell rar gemacht haben. Mit gutem Grund, möchte man meinen, betrachtet man die Arbeitslosigkeit dieser Frauen: Sie übersteigt die der Männer zum Teil um ein Vielfaches.

Auch generell sind Akademikerinnen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Akademiker, selbst wenn sich die Unterschiede im Zeitablauf verringert haben. So lag 1997 die Arbeitslosenquote etwa der Frauen mit Uni-Abschluss bundesweit bei 5,5 Prozent im Vergleich zu 4 Prozent bei den Männern.

Ein verbreitetes Vorurteil

Die allgemein höhere Arbeitslosigkeit der Akademikerinnen wird in der öffentlichen Diskussion vielfach mit geschlechtstypischer Studienfachwahl in Verbindung gebracht. Frauen – so die Argumentation – entschieden sich häufig für die „brotlosen“ Geisteswissenschaften, anstatt sich „zukunftsträchtigen“ Fächern etwa in den Ingenieurwissenschaften zuzuwenden. Diese Sichtweise weist ihnen eine individuelle Schuld für Arbeitslosigkeit zu: Frauen seien durch „falsche“ Studienfachwahl selbst für ihre höhere Betroffenheit verantwortlich. Unterstellt wird implizit eine niedrigere Arbeitslosigkeit, würden sich Frauen häufiger für traditionelle Männerfächer entscheiden.

Diese Argumentation ist nicht zu halten.

Ein fast durchgängiges Phänomen

Zunächst einmal gilt für fast jedes Studienfach, dass die Arbeitslosigkeit von Akademikerinnen höher ist als die von Akademikern. So liegen auch in den geisteswissenschaftlichen Fächern die Arbeitslosen-

quoten der Frauen in der Regel etwas höher als die der Männer. Bei der Germanistik/Anglistik beispielsweise betrug 1995 die Arbeitslosenquote der Frauen bundesweit 6,2 Prozent im Vergleich zu 4,3 Prozent bei den Männern. Die einzige Ausnahme bei den Uni-Fächern bildet die Musik: Musikerinnen waren geringfügig weniger arbeitslos als Musiker.

Die höhere Arbeitslosigkeit der Akademikerinnen ist also ein fast studienfachübergreifendes Phänomen. In dem Ausmaß, in dem die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern desselben Studienfachs auseinanderfällt, gibt es aber wichtige Unterschiede.

Die Männerfächer

Bei „Männerfächern“, also Fächern, in denen der Frauenanteil an den Studierenden bei maximal 30 Prozent liegt, ist dieser Unterschied in der Regel besonders groß. So waren Mitte der 90-er Jahre die Arbeitslo-

senquoten der Bau- und Elektroingenieurinnen mit Uni-Abschlüssen fast dreimal so hoch wie bei den Bau- und Elektroingenieuren (vgl. Abb.1). Auch bei den Uni-Fächern Informatik, Maschinenbau und Fertigungsingenieurwesen waren die Arbeitslosenquoten der Absolventinnen in etwa doppelt so hoch wie die der Absolventen.

Bei der FH fielen die Arbeitslosenquoten der „Männerfächer“ Elektrotechnik und Maschinenbau weit weniger auseinander, auch wenn sie bei den Frauen hier ebenfalls höher lagen. Beim Bauingenieurwesen und bei der Informatik war die Arbeitslosigkeit der Frauen fast doppelt so hoch wie bei den Männern (vgl. Abb. 2).

In der zweiten Hälfte der 90-er Jahre hat sich der Arbeitsmarkt für die Fächer Elektrotechnik, Maschinenbau und Informatik stark verbessert. Zwar können aktuellere Arbeitslosenquoten nicht ausgewiesen werden. Die Stabilität der Frauenanteile an

Abb. 1

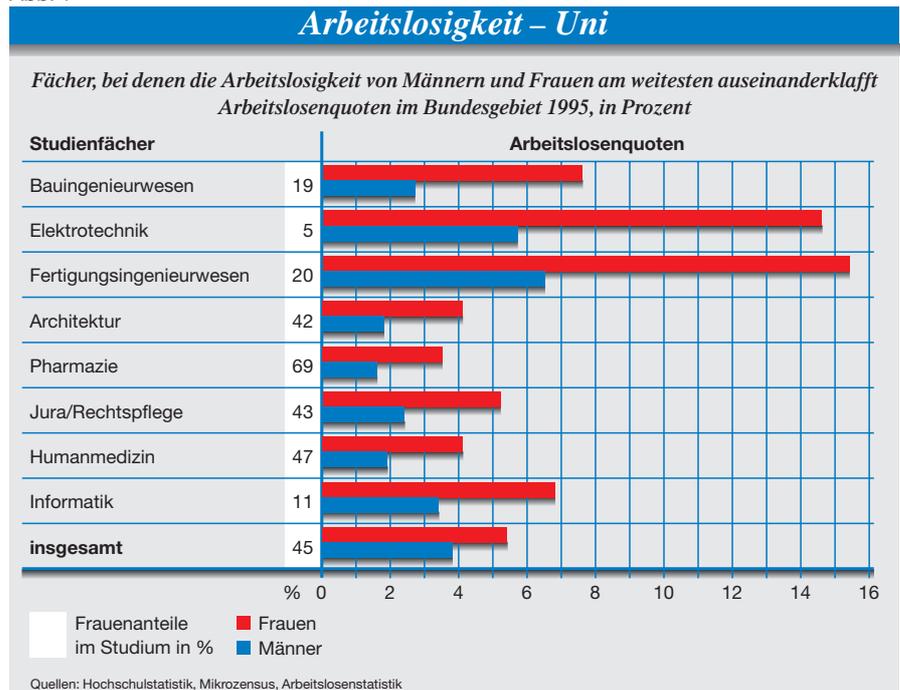
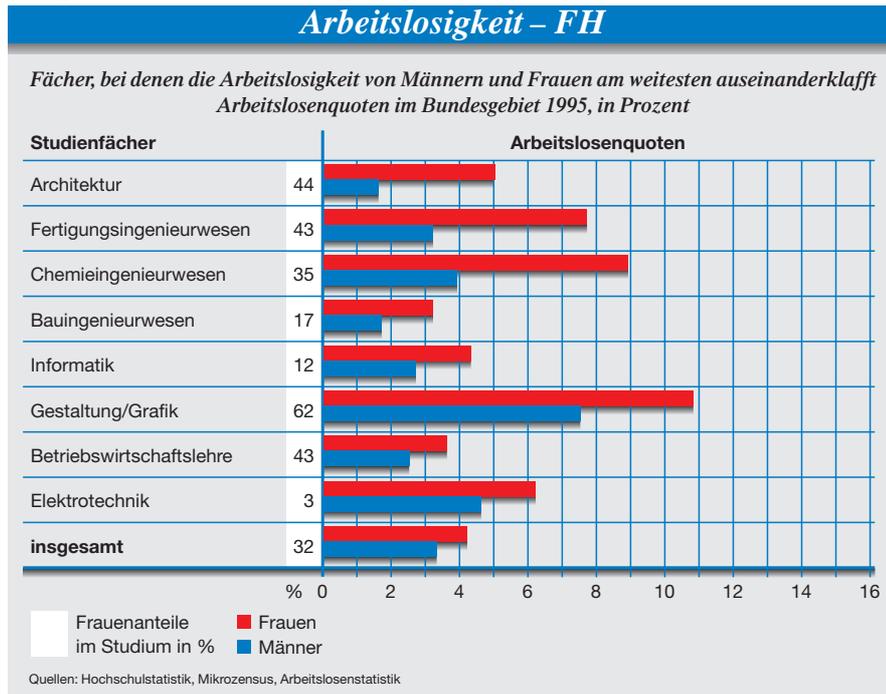


Abb. 2



den Arbeitslosen mit Abschlüssen in diesen Fächern bis 1999 deutet jedoch darauf hin, dass Frauen nach wie vor stärker betroffen sind als Männer.

Ein differenziertes Bild

Das Muster ist aber durchaus gebrochen. So zählt zu den Fächern mit den höchsten Abständen zwischen den Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen auch die Architektur. Die Architektur ist jedoch, zumindest in Bezug auf die Frauenanteile im Studium, mittlerweile an Unis wie FHs ein „Mischfach“ (so werden hier die Fächer bezeichnet, in denen die Frauenanteile zwischen 30 Prozent und 70 Prozent liegen). Groß sind die Unterschiede zwischen der Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen beispielsweise auch bei den Uni-Fächern Human- und Zahnmedizin, Jura sowie Theologie. Auch dies sind Fächer, die sich mittlerweile zu Mischfächern entwickelt haben. Hier fällt auf, dass es sich um klassische akademische Professionen mit besonderen Privilegien handelt. Die hohe relative Arbeitslosigkeit der Frauen kann auf Schwierigkeiten verweisen, in diesen Professionen wirklich Fuß zu fassen.

Fächer mit hohen Frauenanteilen

Abgesehen von der Pharmazie und der Gestaltung/Graphik sind Unterschiede in der Arbeitslosigkeit der Geschlechter bei den eher „frauentypischen“ Fächern in der Regel weniger stark ausgeprägt als bei den „frauenuntypischen“. Dies gilt beispiels-

weise bei den Uni-Fächern für die Germanistik/Anglistik (6,2 % im Vergleich zu 4,3 %) und bei den FH-Fächern für die Sozialarbeit/-pädagogik (7,2 % im Vergleich zu 5,7 %).

Untypisches versus typisches Studium

Die Arbeitslosigkeit von Frauen aus „Männerfächern“ ist oft auch höher als die von Frauen mit einem eher geschlechtstypischem Studium. Beispielsweise lagen 1995 die Arbeitslosenquoten der Frauen bei den Fächern Germanistik/Anglistik oder Dolmetschen/Übersetzen mit ihren hohen Frauenanteilen bei 6,2 Prozent bzw. 9,2 Prozent im Vergleich zu 10,7 Prozent bzw. 14,6 Prozent bei den „Männerfächern“ Maschinenbau und Elektrotechnik (Uni). Auch die Frauen aus dem Bauingenieurwesen – mit seinem Mitte der 90-er Jahre noch vergleichsweise guten Teilarbeitsmarkt – waren mit 7,6 Prozent stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen, die ein pädagogisches Uni-Fach studiert haben (z.B. Sozialarbeit/-pädagogik: 4,8 %).

Entwicklungen über die Zeit

Der Zeitvergleich für die alten Bundesländer und die Jahre 1985, 1991 und 1995 zeigt: Die Arbeitslosenquoten von Akademikerinnen und Akademikern nähern sich einander an. Dies gilt sowohl für die Uni bzw. FH generell als auch für die meisten

Fächergruppen/Studienfächer. In besonderem Maße gilt dies aber für die Ingenieur- und Naturwissenschaften, also für die Fächergruppen, in denen die Anteile männlicher Studierender sehr hoch sind. Lagen Mitte der 80-er Jahre die Arbeitslosenquoten der Ingenieurinnen mit Uni- oder FH-Abschlüssen noch gut viermal so hoch wie bei ihren männlichen Ex-Komilitonen, waren sie zehn Jahre später noch rund doppelt so hoch.

Recht rasant vollzog sich die Angleichung auch bei der Betriebswirtschaftslehre. Bei Fächern/Fächergruppen wie Jura und Medizin dagegen ist allenfalls eine verhaltene Annäherung festzustellen.

Fazit

Entgegen gängiger Vorurteile schützt eine geschlechtsuntypische Studienfachwahl Frauen bislang keineswegs vor erhöhter Arbeitslosigkeit. Ganz im Gegenteil: Der Unterschied zwischen der Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen ist bei „Männerfächern“ in der Regel besonders groß. Frauen aus diesen Fächern tragen oft auch ein höheres Arbeitslosigkeits-Risiko als jene mit einem eher „frauentypischen“ Studium.

Diese Befunde sollen interessierte Frauen jedoch keineswegs entmutigen, ein bislang männerdominiertes Fach zu studieren. Sie sollen vielmehr auf die Notwendigkeit verweisen, die Beschäftigungschancen von Frauen aus diesen Fächern zu verbessern.

Dies ist nicht nur deshalb geboten, weil die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern abgebaut werden muss. Es bietet sich darüber hinaus die Chance, dem von Wirtschaft und Bildungspolitik beklagten Nachwuchsmangel in einigen ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern entgegenzuwirken.

Um mehr Frauen für Studiengänge wie Elektrotechnik, Maschinenbau oder Informatik zu gewinnen, reicht es jedenfalls nicht aus, Motivation allgemein zu fördern oder Curricula zu modifizieren. Unabdingbar sind konkrete positive Signale vom Arbeitsmarkt und aus dem Beschäftigungssystem. Chancengleichheit bei Einstellungen und der weiteren beruflichen Laufbahn sowie gezielte Frauenförderung durch die Betriebe sind wichtige Ansatzpunkte.

Franziska Schreyer

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 14/1999)

PANORAMA

Zukunftsfängste tauchen in der aktuellen Diskussion immer wieder auf – mal hier mal da. Wenn es um den künftigen Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland geht und um die daraus entstehenden Probleme, ist die Sorge sicher nicht unberechtigt.

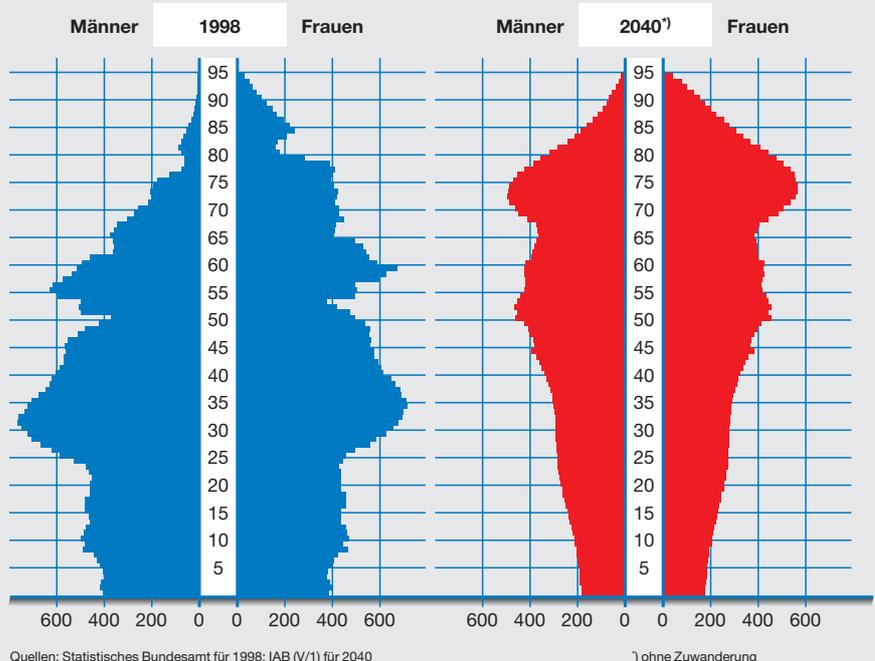
Schon heute sind die Jahrgangsstärken der unter 25-jährigen deutlich schwächer besetzt als die der 30- bis 60-jährigen. Niedrige Geburtenraten und eine weiterhin steigende Lebenserwartung werden dieses Verhältnis dramatisch verändern – zu Ungunsten der Jungen. In 40 Jahren wird es nicht einmal mehr halb so viele Neugeborene geben wie heute.

Ohne Zuwanderungen wird die Bevölkerung in Deutschland auch absolut weniger – mit einer insgesamt schmälere „Pyramide“, die in ihrem Aufbau beängstigend instabil wirkt. Aber selbst mit (den voraussehbaren) Zuwanderungen ist diese Entwicklung nicht umzukehren.

Auch die Betriebe müssen deshalb künftig nicht nur mit weniger Arbeitnehmern rechnen, sondern auch mit älteren. Diese Entwicklung macht deutlich, dass betriebliche Personalpolitik in Zukunft noch stärker auf Weiterbildung ausgerichtet sein muss. Allein durch Abgänger aus dem Bildungssystem kann das notwendige aktuelle know-how in den Unternehmen dann nicht mehr gedeckt werden. In den alternden Belegschaften wird das Leistungspotenzial der Älteren systematisch erhalten und ausgebaut werden müssen.

Die „Bevölkerungspyramide“ ist längst keine mehr

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland, Personen in 1000



Quellen: Statistisches Bundesamt für 1998; IAB (V/1) für 2040

) ohne Zuwanderung

Die Zeit drängt. Auch in der Bildungspolitik muss umgedacht werden. Die Erstausbildung ist schon jetzt nur noch eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbsbiographie.

Künftig sollte noch mehr auf Maßnahmen gesetzt werden, die ein (möglicherweise immer längeres) Erwerbsleben kontinuierlich mit Weiterbildung begleiten.

Saisonarbeitslose

Die starken Saisonausschläge der Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten werden nicht in erster Linie durch typische Saisonarbeitslose ausgelöst. Vielmehr sind sie auf die Dämpfung der Gesamtbeschäftigung zu dieser Jahreszeit zurückzuführen. Dieses Fazit zieht ein Bericht des IAB zum „Bezug von Arbeitslosengeld nach dem Saisonprivileg gemäß § 106 (2) AFG und § 127 (3) SGB III“.

Die Schlussfolgerungen stützten sich insbesondere auf folgende Befunde:

- ◆ Zwischen 1992 und 1998 wurden jährlich zwischen 150.000 und 179.000 Fälle nach dem Saisonprivileg bewilligt; zuletzt waren dies 4,6% aller ALG-Bewilligungen.
- ◆ Ende Januar beziehen jährlich 110 Tsd. bis 130 Tsd. Arbeitslose Saison-ALG. In den Sommermonaten sinkt die Zahl auf 20.000 ab.

- ◆ Die Ausgaben für Saison-ALG erreichten in den letzten Jahren eine Größenordnung von ungefähr 800 Mio. DM (ohne Sozialversicherungsbeiträge).

Großes Forschungsprojekt zur Struktur der Arbeitslosigkeit

Informationen über die Einkommenssituation oder die Erwerbsbiographie von Arbeitslosen sind wichtige Daten, die für Analysen und Therapien der Arbeitslosigkeit von entscheidender Bedeutung sein können. Angaben hierzu aber fehlen in den amtlichen Statistiken der BA. Deshalb hat das IAB den Auftrag für eine Erhebung über die „Struktur der Arbeitslosigkeit zu Beginn des Jahres 2000“ unlängst an das Institut für angewandte Sozialwissenschaft in Bonn vergeben.

Mit den Interviews wird im Frühsommer begonnen. Insgesamt sollen 24.000 Perso-

nen befragt werden. In Nordrhein-Westfalen wird die Stichprobe um 4000 Personen auf Kosten des Landes aufgestockt.

Impressum

IAB Materialien Nr. 1/2000

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

Bezugsmöglichkeit: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, 90327 Nürnberg, Tel.: 0911/179-41 62, Fax: 0911/179-11 47; 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