

Aus dem Inhalt

Thesen zum Tage

Die Bevölkerungszahl sinkt – eine Herausforderung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Der demographische Wandel birgt langfristige Risiken für den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme, denen durch die Mobilisierung von Beschäftigungsreserven begegnet werden kann. S. 3

Nicht-formal-Qualifizierte (NFQ)

Für eine berufliche Bildungsoffensive

Zumindest bei den jüngeren und mittleren Altersgruppen der „Nicht-formal-Qualifizierten“ sollte zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktperspektiven ein bildungspolitischer Ansatz im Vordergrund stehen. S. 4

Dienstleistungsboom

Betriebliches Ausbildungspotenzial darf nicht ungenutzt bleiben

Gerade die prosperierenden Dienstleistungsbranchen könnten durch eine Erhöhung ihrer Ausbildungsleistung dem drohenden Fachkräftemangel gegensteuern. S. 6

Arbeitswissenschaft

Der Stress mit dem Stress

Konzepte zur Vermeidung von Stress sollten vor allem an den Arbeitsbedingungen ansetzen. S. 8

EU-Osterweiterung

Mit kühlem Kopf voran

Die Angst vor einer ungebremsen Zuwanderungswelle aus den Beitrittsländern der ersten Runde ist unbegründet. S. 10

Beschäftigungsförderung

Befristete Arbeitsverhältnisse auf dem Prüfstand

Bei der bald erforderlichen Neuregelung des BeschFG sollten auch die statistischen Befunde beachtet werden. S. 12

Selbstständigkeit international

Von der Qualität der Quote

Für die Wohlfahrt eines Landes ist die wirtschaftliche Dynamik viel entscheidender als die Selbstständigquote. S. 14

Panorama

S. 16

„Unsichere“ Beschäftigung



Nicht nur ein Problem der Niedrigqualifizierten

Hohe Anteile auch bei Universitätsabsolventen/innen – Frauen und Jüngere sind durchweg besonders betroffen

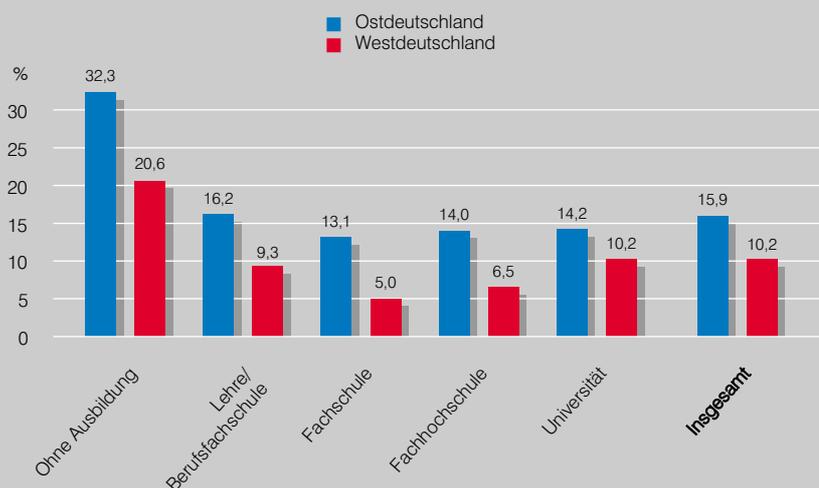
Schon seit Mitte der 80er Jahre wird über einen Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses diskutiert. Im Mittelpunkt steht die Frage nach einer Auflösung von Normalitätsmustern abhängiger Erwerbsarbeit und einer wachsenden Vielfalt von Beschäftigungsformen, die etwa „atypisch“, „marginalisiert“, „unsicher“ oder „prekär“ genannt werden. Wie verbreitet „unsichere“ Beschäftigung bei den einzelnen beruflichen Qualifikationsgruppen ist, lässt sich mit Ergebnissen aus der BIBB/IAB-Erhebung von 1999

beschreiben. Dabei wurden in ganz Deutschland 34 000 Erwerbstätige befragt.

Unter „unsicherer“ Beschäftigung werden hier die befristete Beschäftigung (einschließlich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), die Leiharbeit, die geringfügige Beschäftigung sowie die Freie Mitarbeit zusammengefasst. Diese Erwerbsformen weisen im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis deutliche Risiken für die Arbeitenden auf: sei es, dass sie in der Regel nicht auf Dauer angelegt sind oder kein

„Unsichere“ Beschäftigung nach Qualifikation

Anteil an allen Befragten je Qualifikationsgruppe
1999 in Prozent



„Unsichere“ Beschäftigung = Befristete Beschäftigung (inkl. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), Leiharbeit, Geringfügige Beschäftigung, Freie Mitarbeit

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1999

existenzsicherndes Einkommen gewährleisten, sei es, dass sie arbeits- und sozialrechtlich wenig abgesichert sind. So wird etwa Leiharbeit der „unsicheren“ Beschäftigung zugeordnet, weil sie – wie Untersuchungen zeigen – vielfach wenig Stabilität besitzt.

Auch wenn die Begriffe dies nahe legen: Weder sind „Normalarbeitsverhältnisse“ nur positiv, noch sind „unsichere“ Erwerbsformen nur negativ zu bewerten. So können etwa Leiharbeit und befristete Beschäftigung Brückenfunktion in „normale“ Arbeitsverhältnisse haben. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) bieten den Betroffenen eine Alternative zur Arbeitslosigkeit. Freie Mitarbeit kann hohe berufliche Autonomie und Zeitsouveränität ermöglichen. Und die vorwiegend von Frauen ausgeübte geringfügige Beschäftigung trug zumindest zu einer gewissen Modernisierung traditioneller Geschlechterverhältnisse im Westen bei.

Die Ergebnisse markieren eher Untergrenzen: In Nebentätigkeit, unregelmäßig oder in einem Umfang von weniger als zehn Wochenstunden geleistete Erwerbsarbeit ist nicht erfasst. Würde man auch ausländische Erwerbstätige berücksichtigen, erhielte man noch höhere Werte. Denn Ausländer/innen sind – wie verschiedene Studien belegen – besonders häufig von „unsicheren“ Erwerbsformen betroffen.

Soweit möglich wurden die Angaben von Personen, deren Erwerbsarbeit unmittelbar mit einer Ausbildung verknüpft ist (Referendariat, Facharzausbildung etc.), aus den Berechnungen ausgeklammert.

Im Osten stärker verbreitet

Jede/r zehnte Befragte deutscher Staatsangehörigkeit in den alten Ländern arbeitet in solchermaßen unsicheren Erwerbsformen. Im Osten ist dieser Anteil mit knapp 16 Prozent deutlich höher. Der Löwenanteil entfällt in West (5,7 Prozentpunkte) und Ost (13,2 Prozentpunkte) auf die befristete Beschäftigung. Dabei haben Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen als öffentlich subventionierte Beschäftigung in den neuen Ländern ein ungleich höheres Gewicht als in den alten (vgl. auch den Artikel auf S. 12).

Dass der befristete Vertrag mit hoher Sicherheit nicht verlängert wird, befürchten im Osten mit 70 Prozent wesentlich mehr Betroffene als im Westen (gut 40 Prozent).

Bei den „Niedrigqualifizierten“ am häufigsten

Unsichere Beschäftigung verteilt sich ungleich auf die einzelnen beruflichen Qualifikationsgruppen (vgl. Abb. auf S. 1). Mit Abstand am stärksten betroffen sind die Nicht-formal-Qualifizierten: Im Westen arbeiten mehr als jede/r Fünfte und im Osten fast jede/r Dritte ohne Ausbildung in unsicheren Erwerbsformen. Somit ist also nicht nur Arbeitslosigkeit, sondern auch unsichere Beschäftigung ein Problem vor allem derjenigen ohne Ausbildungsabschluss (vgl. auch S. 4).

Fachschule kommt am besten weg

Am seltensten unsicher beschäftigt sind die Befragten mit Fachschulabschluss als mittlerer beruflicher Qualifikation (Meister/innen, Techniker/innen, Betriebs- und Fachwirte/innen). Das gilt für West (5 Prozent) als auch – auf deutlich höherem Niveau – für Ost (13,1 Prozent). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Fachschulabschlüsse auf einer Erstausbildung aufbauen und in der Regel berufs begleitend erworben werden. Schwierige Übergänge zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit sind hier eher selten zu bewältigen.

Uni nicht privilegiert

Universitätsabsolventen/innen sind vergleichsweise selten arbeitslos. Anders dagegen bei der unsicheren Beschäftigung: Im Westen liegt hier der Anteil mit 10,2 Prozent exakt beim Durchschnitt. Und auch in den neuen Ländern lässt sich keine wirklich privilegierte Stellung der Akademiker/innen diagnostizieren.

Ein Problem der Frauen

Die befragten Frauen in Westdeutschland sind mit 14,3 Prozent doppelt so oft in unsicheren Erwerbsformen tätig wie die Männer mit 7,2 Prozent. Dies liegt vor allem an der geringfügigen Beschäftigung, die bei den Frauen sechsmal so häufig ist wie bei den Männern (6,1 Prozent zu 0,9 Prozent). Für ostdeutsche Frauen scheint die geringfügige Beschäftigung als Haupterwerbsquelle wenig akzeptabel zu sein: Der Anteil liegt hier nur bei 1,6 Prozent. So sind auch bei der unsicheren Beschäftigung insgesamt die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den neuen Ländern geringer als in den alten (Frauen 17,6 Prozent; Männer 14,3 Prozent). Abgesehen von den Nicht-formal-Qualifizierten im Osten findet sich die höhere

Betroffenheit der Frauen auf allen Qualifikationsstufen.

Und ein Problem der Jüngeren

Unsichere Beschäftigung ist qualifikationsübergreifend schließlich vor allem ein Problem der Jüngeren (unter 35 Jahren West: 14,2 Prozent; Ost: 17,9 Prozent). Bei der mittleren Generation (35 bis unter 50 Jahre) ist sie mit 9,1 Prozent (West) bzw. 14,4 Prozent (Ost) weniger verbreitet. Im Westen findet sich unsichere Beschäftigung bei der höchsten Altersgruppe (50 Jahre und älter) mit 6,4 Prozent am seltensten. Anders im Osten: Der Anteil unsicherer Beschäftigung liegt bei den Älteren mit 16,5 Prozent höher als bei der mittleren Generation. Dies mag Ausdruck der Entwertung von Qualifikationen nach der Wiedervereinigung sein, die ältere Erwerbspersonen in besonderem Maß getroffen haben dürfte.

Fazit

Rund jede/r zehnte Befragte aus den alten und rund jede/r sechste Befragte aus den neuen Ländern deutscher Staatsangehörigkeit arbeiten in unsicheren Erwerbsformen, wie sie eingangs skizziert wurden. In West und Ost mit Abstand am häufigsten betroffen sind davon – wie auch von Arbeitslosigkeit – Erwerbstätige ohne Ausbildungsabschluss. Arbeitslosigkeit nimmt tendenziell mit zunehmender Qualifikation ab. Bei der unsicheren Beschäftigung dagegen deutet sich vor allem im Westen ein Trend zur Polarisierung an: Uni-Absolventen/innen sind dort die am zweithäufigsten betroffene Gruppe.

In jüngerer Zeit gilt die Gruppe der Akademiker/innen wieder als „Gewinner“ am Arbeitsmarkt. Ihre vergleichsweise hohe Betroffenheit durch unsichere Erwerbsformen sowie die recht heterogenen Arbeitsmarktchancen je nach Studienfach und nach Geschlecht verbieten aber ein solches Pauschalurteil. Auf der anderen Seite ist zu fragen, ob die Nicht-formal-Qualifizierten als „Verlierer“ des sektoralen und tätigkeitsspezifischen Strukturwandels nicht Gefahr laufen, durch den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses abermals zu den Verlierern zu gehören.

*Franziska Schreyer
(aus IAB-Kurzbericht Nr.15/2000)*

Thesen zum Tage

Die Bevölkerungszahl sinkt – eine Herausforderung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Die Bevölkerungsentwicklung der kommenden Jahrzehnte zeigt in Deutschland nur in eine Richtung: nach unten. Diese Erkenntnis ist unumstößlich und kommt derzeit aus Arbeitsmarktgründen nicht ungelegen. Verspricht sie doch auf kurze Sicht eine spürbare Entlastung des Arbeitsmarktes von der Angebotsseite. Zugleich entstehen Zukunftsängste, weil wir langfristig sehr viel weniger und weil wir zudem älter werden. Kann unsere Gesellschaft, können Wirtschaft und Arbeitsmarkt diesen Aderlass verkraften, halten die sozialen Netze?

Die Fakten

Schon seit 30 Jahren werden deutlich zu wenig Kinder geboren, um die Elterngeneration zu ersetzen. Die Zahl der Geburten nimmt mit jeder Generation um ein Drittel ab. Allein können die Geburten deshalb die Sterbefälle nicht ausgleichen. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerungszahl also drastisch sinken. Auch hat die durchschnittliche Lebenserwartung in den letzten 40 Jahren um rund 8 Jahre zugenommen und dürfte weiter wachsen.

Ohne Zuwanderung würde die gesamte Bevölkerungszahl in den kommenden 40 Jahren um gut 20 Mio. zurückgehen; umgerechnet sind das etwas über 500 000 Personen pro Jahr oder rund 0,7 Prozent. Sollten jährlich 200 000 Ausländer netto zuziehen, betrüge die Bevölkerungsabnahme immer noch fast 9 Mio. in 40 Jahren oder nicht ganz 0,3 Prozent pro Jahr.

Gefahr für Konsumnachfrage und Wirtschaftswachstum?

Mit der Bevölkerung schrumpft die Zahl der inländischen Konsumenten, wodurch – ceteris paribus – der Zuwachs bei der Konsumnachfrage abgeschwächt wird. Darunter könnten die Absatzerwartungen der Unternehmen und das Investitionsklima leiden, was die gesamtwirtschaftliche Produktion und das Volkseinkommen beeinträchtigen würde. Aber selbst wenn das Wirtschaftswachstum – dem Bevöl-

kerungsrückgang entsprechend – geringer ausfallen sollte, wäre damit keineswegs ein individueller Verlust an materieller Wohlfahrt verbunden: Die Einkommen würden ja im Tempo des Wirtschaftswachstums weiter steigen.

Darüber hinaus ist ein proportionaler Rückgang von Bevölkerung und Konsumnachfrage eher unwahrscheinlich. Denn viele Güter und Dienste werden nicht von den einzelnen Personen, sondern von Haushalten nachgefragt. Die Zahl der Haushalte dürfte aber deutlich weniger stark sinken als die Bevölkerung. Denn der Trend zu mehr kleineren Haushalten wird sich wohl fortsetzen. Damit stiege wiederum der Pro-Kopf-Konsum weiter, wodurch sich die gesamte Nachfrage beleben könnte.

Ist das soziale Sicherungssystem bedroht?

Im Zuge des demografischen Wandels werden die sozialen Sicherungssysteme durch die zunehmende Zahl von Versorgungsempfängern enorm belastet. Ein immer größerer Teil des Einkommens wird für die sozialen Sicherungssysteme ausgegeben werden müssen.

Weil bei hohen direkten Abgaben die Akzeptanz des Steuer- und Sozialsystems in Frage steht, wäre zu prüfen, ob die unmittelbare Belastung des Faktors Arbeit mit Sozialabgaben noch die richtige Form der Finanzierung unserer Sicherungssysteme darstellt.

Mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit hätte man im übrigen eine Option, das angebotene Arbeitsvolumen zu steigern. Bei einer Lebenserwartung von 74 Jahren verbringt beispielsweise ein heute geborener Knabe gerade mal die Hälfte seines Lebens mit produktiver Erwerbsarbeit. Erst mit etwa 21 Jahren tritt er nach der betrieblichen Berufsausbildung ins Erwerbsleben ein, das er bereits vor dem 60. Lebensjahr wieder in Richtung Rente verlässt. Besucht er die Uni-

versität, verkürzt sich seine Lebensarbeitszeit um weitere 8 Jahre.

Läge das tatsächliche Eintrittsalter in die Rente bei 65 Jahren oder höher, würden mehr Erwerbspersonen verfügbar sein. Zugleich gäbe es weniger Rentner; das Arbeitskräfteangebot würde allerdings noch stärker altern. Dem ließe sich entgegenwirken, wenn die Bildungs- und Ausbildungszeiten wieder kürzer würden und die Jüngeren früher ins Erwerbsleben einträten.

Sind Ältere noch produktiv?

Die demografischen Veränderungen dürften eine beachtliche Verschiebung in der Struktur der Güternachfrage zur Folge haben. Dies kann das ohnehin schon hohe Tempo des Strukturwandels weiter verschärfen, der nun von immer mehr älteren Arbeitskräften bewältigt werden muss.

Insbesondere neues Wissen und neue Techniken werden ja vorrangig von jungen Bildungsabgängern in den Arbeitsmarkt hineingetragen. Dagegen steht das Erfahrungswissen der älteren Arbeitskräfte, das ein unverzichtbarer Teil beruflicher Handlungskompetenz ist. Je komplexer die Aufgabe, um so besser kann sie gerade von Älteren bewältigt werden.

Insofern wirft die „Überalterung“ des Arbeitskräftepotenzials keine unlösbaren Probleme auf. Es kommt vielmehr darauf an, das Phänomen alternder Belegschaften beim Zuschnitt der Aufgaben zu berücksichtigen. Der rechtzeitige Aufbau bzw. Ausbau eines Weiterbildungssystems speziell für ältere Arbeitskräfte muss dabei die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen unterstützen.

Beschäftigungsreserven mobilisieren!

Der demografische Wandel birgt nicht nur eine aktuelle Chance, sondern langfristig durchaus auch Risiken für den Arbeitsmarkt und das soziale Sicherungssystem. Diese sind weitgehend bekannt. Ein gebremster Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials würde die Bewältigung der künftigen Herausforderungen erleichtern. Mit der Erschließung von Beschäftigungsreserven bei Jüngeren und Älteren, bei Frauen und bei Ausländern ist deshalb schon heute zu beginnen.

Johann Fuchs

Nicht-formal-Qualifizierte (NFQ)

Für eine berufliche Bildungsoffensive

Ein Großteil der „NFQ“ dürfte durchaus bildungsfähig sein – Gezielte Lohnsubventionen am besten nur dort, wo Qualifikationsnachteile nicht auszugleichen sind

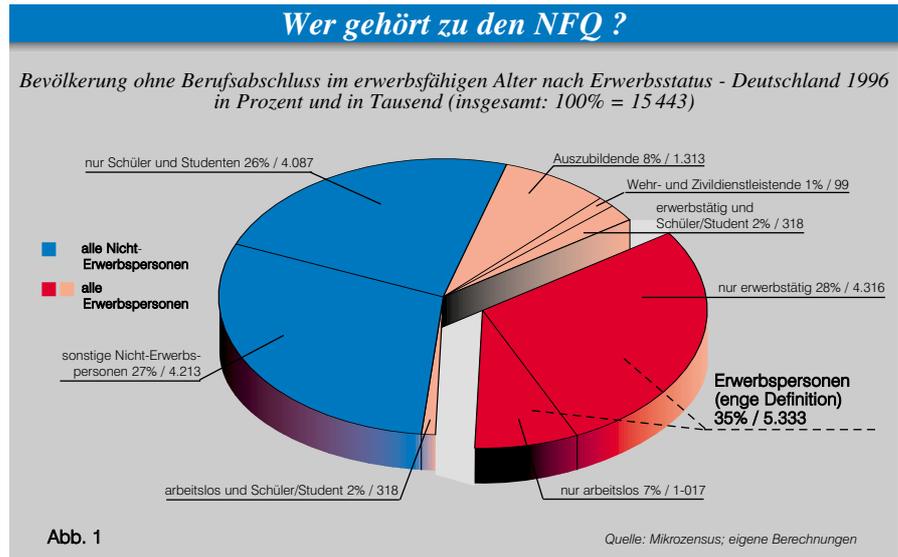
Wie andere Industrienationen ist Deutschland auf dem Weg in die „Wissensgesellschaft“. Als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort benötigt es hierfür immer mehr gut qualifizierte Arbeitskräfte. Auf der anderen Seite werden im Zuge des Strukturwandels viele Einfacharbeitsplätze wegrationalisiert oder ins kostengünstigere Ausland verlagert. Diese Entwicklungen sind seit langem zu beobachten und werden sich wohl fortsetzen. Es besteht die Gefahr, dass Personen ohne Berufsausbildung (vgl. Abb. 1) mehr und mehr zu Modernisierungsverlierern werden.

Viele Geringqualifizierte werden sich in der veränderten Arbeitswelt nur schwer behaupten oder Fuß fassen können. Aber eben nur viele und nicht alle Personen aus dieser „Problemgruppe“. Denn deren Struktur ist heterogen und zeigt ein anderes Bild (vgl. Abb. 2) als in der Öffentlichkeit oft wahrgenommen.

Heterogene Struktur

So besitzen lediglich 13 Prozent aller nicht formal qualifizierten Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Arbeitslose) keinen allgemeinbildenden Schulabschluss. 7 Prozent haben sogar das Abitur, 13 Prozent die Mittlere Reife und über zwei Drittel den Hauptschulabschluss. Von fehlender Bildungsfähigkeit kann bei einem Großteil der NFQ also nicht gesprochen werden. Insbesondere dann nicht, wenn passende Ausbildungsangebote gemacht werden.

Bei den NFQ handelt es sich nicht überwiegend um Ausländer. Zwar ist deren Anteil bei den Ausländern extrem hoch. Dennoch stellen Deutsche fast drei Viertel aller ungelernten Erwerbspersonen. Auch lassen sich die im vergangenen Jahrzehnt gewachsenen Probleme in diesem Arbeitsmarktsegment nicht in erster Linie den erheblichen Einwanderungen zu Beginn der 90er Jahre zuschreiben. Gerade die jüngste Zuwanderungswelle war höher qualifiziert als alle früheren, sogar besser als die bereits in Deutsch-



land geborene Ausländergeneration. Es sind also Versäumnisse in der Bildungsmobilisierung und beruflichen Nachqualifizierung deutscher wie ausländischer Bevölkerungsgruppen festzustellen.

Das Arbeitsangebot der NFQ besteht jeweils etwa zur Hälfte aus Frauen (51 Prozent) und Männern (49 Prozent). Da deren berufliche Einsatzfelder – insbesondere des „harten Kerns“ – sehr verschieden sind, müssen Hilfen differenziert ausgestaltet werden.

Mehr als die Hälfte (58 Prozent) aller nicht formal qualifizierten Erwerbspersonen ist jünger als 45 Jahre, etwa ein Drittel sogar jünger als 35 Jahre. Ein Großteil hat also noch ein langes und – ohne zusätzliche Qualifizierung – sicherlich auch risikoreiches Erwerbsleben vor sich.

Der harte Kern

Die Zahl nicht formal qualifizierter Erwerbspersonen wird häufig überschätzt. Denn es werden bestimmte Bevölkerungsgruppen in die Berechnungen einbezogen, die größtenteils noch keine Ausbildung besitzen können (z.B. Schüler, Azubis und Studenten, auch große Teile der Wehr- und Zivildienstleistenden) oder nur von geringer Arbeitsmarktrelevanz

sind, wie jobbende Schüler und Studenten (vgl. Abb. 1). Für den verbleibenden Rest zeigt die Analyse eine große Spannweite der Arbeitsmarktchancen, insbesondere in Abhängigkeit von Schulbildung und Alter.

Zum harten Kern der „Problemgruppe“ zählen unzweifelhaft NFQ mit geringer schulischer Vorbildung. Sie sind im Schwerpunkt auf langfristig schrumpfenden Tätigkeitsfeldern eingesetzt. Verschärfend kommt hinzu, dass sie gerade auf Einfacharbeitsplätzen nur wenig Möglichkeiten haben, am Arbeitsplatz ein breiteres berufliches Wissen und neue Fertigkeiten zu erwerben. Sie haben es somit ungleich schwerer, bei Arbeitslosigkeit wieder einen Einstieg ins Erwerbsleben zu finden.

Bei den älteren Erwerbspersonen ist selbst bei beruflich Qualifizierten die Arbeitsmarktsituation angespannt. Für ältere NFQ ist die Lage besonders schlecht. Obwohl nicht einmal ein Drittel aller NFQ im Alter zwischen 55 und 64 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, sind über 20 Prozent arbeitslos. Ihre Position ist umso schlechter, je niedriger die schulische Vorbildung ist. Für viele sind die

Chancen sicherlich gering, bei unveränderten Rahmenbedingungen für einfache Beschäftigung und ohne entsprechende Unterstützung einen Job zu finden.

Wegen der heterogenen Struktur Geringqualifizierter scheint ein ganzes Bündel von Maßnahmen notwendig, um eine langfristige Verbesserung in diesem Arbeitsmarktsegment zu erreichen.

In die Bildungsoffensive!

Wenn Bildung und Ausbildung mehr denn je zur Voraussetzung für eine entwicklungsfähige berufliche Zukunft werden, sollte zumindest bei den jüngeren und mittleren Altersgruppen ein bildungspolitischer Ansatz im Vordergrund stehen. Brachliegende Qualifikationsreserven sind zu erschließen. Allein wegen der relativ guten Allgemeinbildung eines Großteils der NFQ scheint dieses Ziel mit Hilfe flexibler Angebote erreichbar zu sein.

Selbst bei lernschwächeren Jugendlichen zeigen die Erfahrungen der Bundesanstalt für Arbeit und des Jugendsofortprogramms, dass deren Ausbildungsreife mit passgenauen Maßnahmen verbessert werden kann und viele danach in eine Berufsausbildung einmünden. Auch gezielte Maßnahmen in enger Kooperation von Schule, Wirtschaft und Tarifpartnern für eher praktisch begabte Jugendliche – wie

in Bayern angedacht – können einen wichtigen Beitrag leisten. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Entschlackung von Ausbildungsordnungen kein Tabu sein.

Subventionierte Beschäftigung sollte für diesen jungen Personenkreis hingegen eher die Ausnahme bilden. Denn die künstliche Erhaltung von Einfacharbeitsplätzen läuft nicht nur der wirtschaftlichen Dynamik zuwider, sondern täuscht die nachwachsende Generation auch über ihre wirklichen Beschäftigungschancen.

Positive Nebeneffekte

Dieser bildungspolitische Impuls hätte zudem mittelbare Effekte. Indirekt könnten nämlich auch die Beschäftigungsperspektiven lernschwächerer und älterer Geringqualifizierter langfristig verbessert werden. Denn Einfacharbeitsplätze werden nicht verschwinden, selbst wenn es weniger werden. Notwendige Voraussetzung hierfür wäre allerdings, dass besser qualifizierte nachwachsende Generationen den Angebotsdruck auf eine weiterhin sinkende Zahl an Einfacharbeitsplätzen verringern. Neben der Erstausbildung käme hierfür eine verstärkte Weiterbildung bereits Beschäftigter in Betracht, die dann zusätzliche Einstiegspositionen für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer frei machen könnten.

Eine derartig angelegte Bildungsoffensive könnte aber auch einem potentiellen Fachkräftemangel vorbeugen, der nicht nur aus konjunkturellen sondern auch aus demographischen Gründen immer wahrscheinlicher wird. Dass infolge des Alters der Bevölkerung auch das Erwerbspersonenpotenzial zunehmend älter wird, ist längst unstrittig (vgl. S. 3). Dieser Alterungsprozess verläuft allerdings nicht qualifikationsneutral. Gerade die geburtenstarken Jahrgänge, die im Rahmen der Bildungsexpansion in den 60er und 70er Jahren von den reichhaltigen Qualifizierungsangeboten profitierten, rücken immer näher an das Rentenalter heran. Großzügige Vorruhestandsregelungen oder Altersteilzeitmodelle verkürzen noch immer deren Lebensarbeitszeit. Sind diese Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, dürfte es den nachrückenden geburtschwachen Generationen schwer fallen, genügend Ersatz zu schaffen. Dies gilt zwar erst in mittel- bis langfristiger Perspektive, verdeutlicht aber die Notwendigkeit einer vorausschauenden und eng verzahnten Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Und hierzu zählt eben auch die Ausschöpfung von Bildungsreserven in einem über lange Zeit hinweg eher stiefmütterlich behandelten Arbeitsmarktsegment - in dem der nicht formal Qualifizierte.

Fazit

Neben mehr Bildung für Geringqualifizierte ist eine sozialverträgliche Ausdehnung des Niedriglohnssektors ein weiterer Ansatzpunkt zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktsituation. Zu warnen ist jedoch vor allgemeinen hohen Subventionen, die nicht zielgruppenbezogenen und zeitlich nicht befristet sind. Während ihr beschäftigungspolitischer Erfolg unsicher ist, muss mit hohen fiskalischen Kosten und der Verbreitung von Subventionsmentalitäten gerechnet werden. Eine behutsame Spreizung des Tarifgitters nach unten sowie gezielte Lohnsubventionen könnten die Wiedereingliederung schwer vermittelbarer Personen erleichtern. Sie wäre allerdings nur dort sinnvoll, wo Qualifikationshindernisse (z.B. bei Älteren) unüberwindbar zu sein scheinen.

*Alexander Reinberg, Ulrich Walwei
(aus IAB-Werkstattbericht Nr.10/2000)*

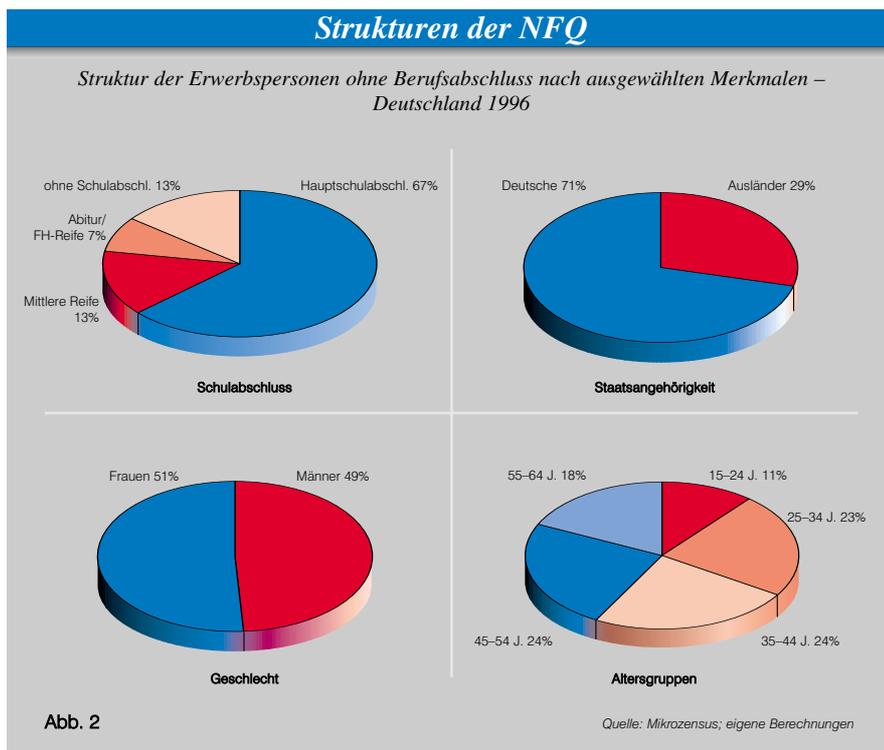


Abb. 2

Dienstleistungsboom

Betriebliches Ausbildungspotenzial darf nicht ungenutzt bleiben

Um den drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, könnten vor allem wachsende Service-Betriebe ihre Ausbildungsleistung erhöhen – Dadurch würden insbesondere für Frauen gute Arbeitsmarktperspektiven eröffnet

Der Dienstleistungssektor ist ein Hoffnungsträger für Beschäftigungswachstum und damit auch zur nachhaltigen Verringerung der Arbeitslosigkeit. Während im Verarbeitenden Gewerbe die Beschäftigungszahlen seit längerem rückläufig sind, verzeichneten viele Dienstleistungsbranchen einen teilweise recht deutlichen Anstieg. Schon heute beklagen Betriebe einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Eine Ausweitung der beruflichen Erstausbildung ist vor allem in beschäftigungsexpansiven Branchen ein geeignetes Instrument, mittel- bis langfristig massive Nachwuchsproblemen zu vermeiden.

Ausbildung in wachsenden Dienstleistungsbereichen

Aufgrund der günstigen Prognosen sehen gerade viele junge Menschen ihr zukünftiges berufliches Tätigkeitsfeld im Dienstleistungsbereich. Allerdings hat sich die Zahl der Ausbildungsstellen in diesem Bereich weniger günstig entwickelt als dies zu Zeiten der Beschäftigungsexpansion im Verarbeitenden Gewerbe der Fall war. Mittlerweile haben dort strukturelle Veränderungen zu einem Beschäftigungsrückgang und damit auch zu einer Verringerung der Zahl der Auszubildenden geführt. Diese Einschränkung des betrieblichen Ausbildungsangebotes wird allerdings in den beschäftigungsexpansiven Dienstleistungsbranchen bisher nicht ausgeglichen: die Jahresdurchschnittswerte der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit errechnen beispielsweise im Sektor Rechts- und Wirtschaftsberatungen

von 1996 bis 1999 ein Beschäftigungszuwachs von ca. 176 Tsd. Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen, die Zahl der Ausbildungsplätze ist jedoch nahezu unverändert geblieben. Im Gesundheitswesen steht im gleichen Zeitraum einem Beschäftigungszuwachs von ca. 100 Tsd. Arbeitsplätzen sogar ein Minus von 19 Tsd. Auszubildenden gegenüber. Betrachtet man nur die Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe, so hat sich von 1996 bis 1999 die insgesamt angebotene Zahl an Ausbildungsstellen verringert. Dieser Trend wird sich aller Voraussicht nach auch im Jahr 2000 fortsetzen.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können weitere Besonderheiten des Ausbildungsstellenmarktes im Dienstleistungssektor gezeigt werden. Im Gegensatz zu anderen statistischen Quellen

kann durch die Betriebsbefragungen des Panels vor allem die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgebildet werden. Hierbei sind Fragen zu den Ausbildungsaktivitäten der Betriebe seit 1995 fester Bestandteil der Erhebung.

Für die Analysen wurden vier Dienstleistungssektoren mit einem starken Beschäftigungszuwachs in den letzten Jahren ausgewählt und zusammengefasst: das Gesundheitswesen, die Freien Berufe (z.B. Unternehmensberatung, Wirtschaftswerbung, Architekturbüros), das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie „Heime“ und die sonstigen Dienstleistungen (z.B. Leiharbeitsfirmen, Bewachung, Botendienste). Abbildung 1 zeigt den Quotienten aus der Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse und der Zahl der Betriebe in den ausgewählten Branchen.

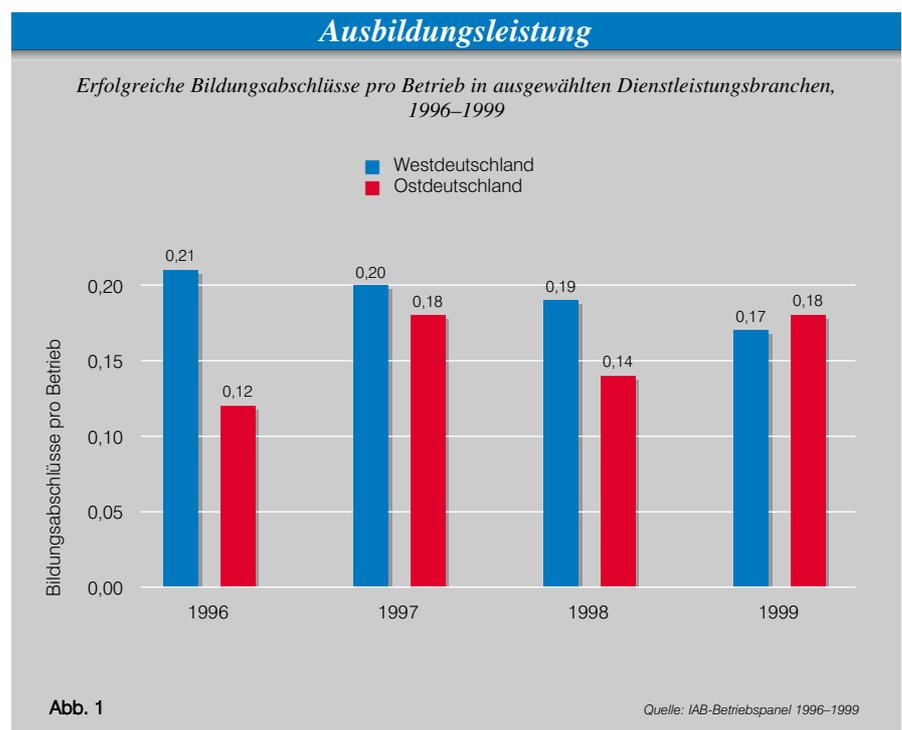


Abb. 1

In den alten Bundesländern ist die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse nahezu unverändert geblieben. Bei einem gleichzeitigen Anstieg der Zahl der Betriebe (zwischen 1996 und 1999 um ca. 22 Tsd.) ist also die Ausbildungsleistung pro Betrieb gesunken. In den neuen Bundesländern hingegen war der Anstieg der Zahl der Betriebe (+16 Tsd.) auch verbunden mit einem Anstieg der Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse (+7 Tsd. oder ca. 30 Prozent). Deshalb war 1999 in diesen beschäftigungsexpansiven Branchen die Ausbildungsleistung pro Betrieb in den neuen Bundesländern erstmals höher als in den alten.

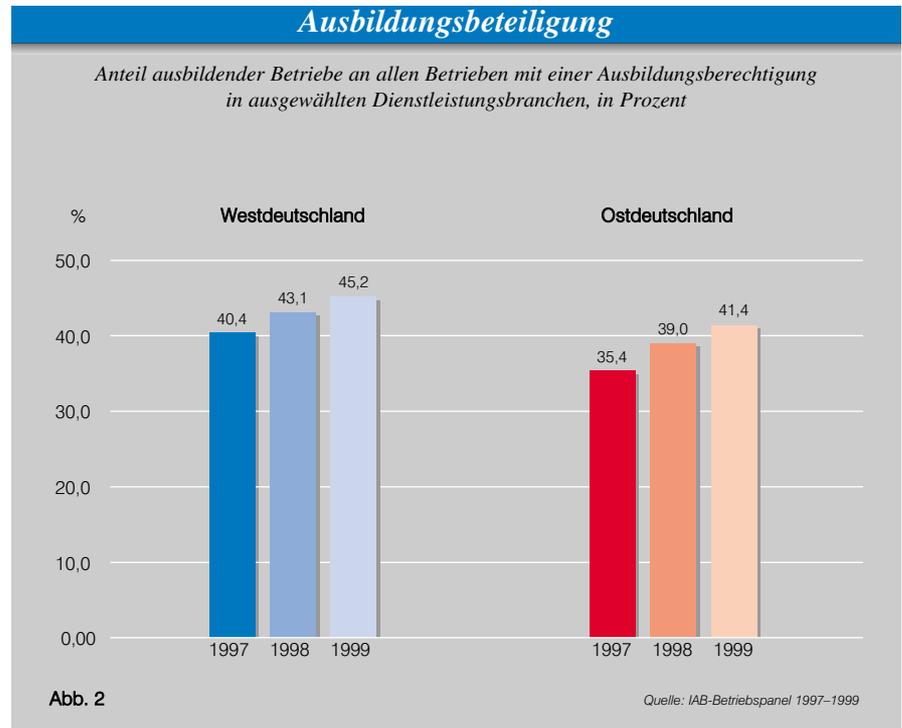
Geringere Ausbildungsleistung ?

Vergleicht man diese Zahlen mit denen des Verarbeitenden Gewerbes, so kommen in den ausgewählten Dienstleistungsbranchen wesentlich weniger erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse pro Betrieb zustande. Im Verarbeitenden Gewerbe waren es zuletzt (1999) durchschnittlich 0,25 (alte Bundesländer) bzw. 0,24 (neue Bundesländer) erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse pro Betrieb.

Hierfür gibt es zwei Gründe: Erstens bilden im Verarbeitenden Gewerbe der alten Bundesländer ca. 5 Prozent mehr ausbildungsberechtigte Betriebe auch tatsächlich aus (in den neuen Bundesländern beträgt der Unterschied sogar 10 Prozentpunkte). Zweitens ist im Verarbeitenden Gewerbe die durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Betrieb bei ungefähr vergleichbaren Anteilen an Auszubildenden an der Belegschaft höher als im Dienstleistungssektor. Bildet man einen Quotienten aus der Zahl der Beschäftigten und den erfolgreichen Bildungsabschlüssen, so ist die Ausbildungsleistung in beiden Bereichen etwa gleich hoch (durchschnittlich je ca. 0,025 erfolgreiche Abschlüsse pro Beschäftigten).

Steigende Ausbildungsbeteiligung

In den Dienstleistungsbereichen ist der Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben zwischen 1997 und 1999 in den alten Bundesländern um knapp fünf auf 58,3 Prozent gestiegen, in den neuen Bundesländern beträgt er wie vor zwei Jahren 44,4 Prozent.



Eine Ausbildungsberechtigung bedeutet jedoch nicht, dass der jeweilige Betrieb auch tatsächlich ausbildet. Abbildung 2 zeigt aber, dass in beiden Landesteilen der Anteil der tatsächlich ausbildenden Betriebe seit 1997 von Jahr zu Jahr gestiegen ist.

In den alten Bundesländern ist die Ausbildungsbeteiligung etwas höher als in den neuen Bundesländern. Insgesamt beteiligt sich fast jeder zweite ausbildungsberechtigte Dienstleistungsbetrieb auch tatsächlich an der Berufsausbildung.

Ausbildung junger Frauen

Ausbildung im Dienstleistungssektor ist auch weiterhin „Frauensache“. In den alten Bundesländern betrug 1996 der Frauenanteil an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 73 Prozent, 1999 ist er auf mittlerweile 77 Prozent gestiegen. In den neuen Bundesländern ist er in diesem Zeitraum von 86 Prozent auf 79 Prozent zurückgegangen. Drei von vier neuen Ausbildungsverträgen in wachsenden Dienstleistungsbereichen werden also von Frauen abgeschlossen. Zusammen mit den meist günstigen Prognosen für die Beschäftigungsentwicklung der ausgewählten Branchen dürften Frauen auch weiterhin gute Beschäftigungschancen in einem ihrer traditionellen Beschäftigungsfelder haben.

Fazit

Dienstleistungsbetriebe erbringen keine wesentlich geringere Ausbildungsleistung als Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Vielmehr ist bei ihnen die durchschnittliche Betriebsgröße gemessen an der Zahl der Beschäftigten und damit auch die Zahl der Auszubildenden pro Betrieb geringer. Dennoch haben zumindest die ausgewählten wachsenden Dienstleistungssektoren ein großes noch ungenutztes Ausbildungspotenzial: Nur knapp jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb beteiligt sich nämlich auch tatsächlich an der Berufsausbildung. Gemessen an der Zahl aller dieser Betriebe ist es gerade mal ein knappes Viertel, das mit solchen Investitionen ins Human-Kapital Zukunftsvorsorge betreibt.

Holger Alda

*Arbeitswissenschaft***Der Stress mit dem Stress**

Erfolgversprechende Strategien zur Vermeidung von Stress sollten nicht primär am Menschen, sondern an den Arbeits- und Lebensbedingungen ansetzen

Sich mit dem Phänomen „Stress“ zu beschäftigen, kann ganz schön stressig sein. Nicht nur deshalb, weil Stress zweifellos zu den größten Risikofaktoren und Bedrohungspotenzialen gehört, die das hektische Tempo des Wandels in Wirtschaft und Arbeitswelt generiert. Es kommt hinzu, dass oft nicht klar zu sein scheint, wovon die Rede ist, wenn man von „Stress“ spricht, woran man Stresszustände erkennt, was sie verursachen und was man tun kann, um Stress zu vermeiden.

Stress-Konzepte

Bei der Beantwortung dieser Fragen kann die Wissenschaft helfen. Besser als andere Ansätze (z.B. das reizorientierte, das reaktionsorientierte oder das transaktionale Stressmodell) eignet sich das arbeitswissenschaftliche Konzept, das Phänomen „Stress“ im Kontext von Arbeit zu erfassen und zu erklären. Danach bezeichnet Stress einen Zustand anhaltender, angstbetonter innerer Angespanntheit, der mit Überaktivierung und dem Erleben von Bedrohung einhergeht. Letzteres entsteht durch die kognitiv-emotionale Bewertung des Verhältnisses zwischen objektiven Anforderungen und subjektiv gesehenen Möglichkeiten ihrer Bewältigung.

Das stressauslösende Bedrohungserleben ergibt sich also aus der empfundenen Diskrepanz zwischen körperlichen, geistigen oder sozialen Anforderungen und dem eigenen Können bzw. den verfügbaren Ressourcen. Dabei kann sich die Bedrohung auf die eigene Person oder andere Personen beziehen, auf persönliche Ziele und Motive, den Leistungserfolg oder auch auf Objekte, wie Anlagen oder Arbeitsgegenstände.

Stresszustände sind also ebenso objektiv bedingte wie auch subjektiv vermittelte Reaktionen des Menschen auf Fehlbeanspruchungen, die als bedrohlich erlebt werden. Sie sind kennzeichnend für Situationen, in denen es den Betroffenen

weder gelingt, den belastenden Umständen auszuweichen, noch durch eigenes Handeln eine ausreichende Veränderung der Situation herbeizuführen. Außerdem sind solche Zustände mit emotionalen Belastungen verbunden, die mit andauernden Erregungszuständen und Ängsten einhergehen.

Stress-Symptome

Wie für Ermüdung, Monotonie oder Burnout sind auch für Stress vier Symptombereiche von Bedeutung, nämlich der Leistungsbereich, der Verhaltensbereich, der Erlebensbereich und der physiologische Bereich. Zur Erkennung von Stresszuständen können folgende Merkmale herangezogen werden:

- (1) *Veränderungen im Leistungsbereich*
 - Beeinträchtigung des geordneten Handelns durch Konfussion,
 - Nichterkennen bzw. Unterlassen von Handlungen zur Abwendung von Gefahren,
 - Ungenügende Nutzung objektiv vorhandener Informationen,
 - Desorganisationstendenzen in der Informationsverarbeitung,
 - Senkung des Anspruchsniveaus zur Reduzierung des subjektiven Aufwandes.
- (2) *Veränderungen im Verhaltensbereich*
 - Verhaltens- und Handlungsunsicherheit infolge von Ungewissheit der Aufgabenbewältigung,
 - Überaktivierung bzw. starke Erregtheit, verbunden mit „Zerfahrenheit“,
 - Überzogener Einsatz, der häufig nicht zielgerichtet ist,
 - Affektive Entgleisungen und Störungen im Sozialverhalten,
 - Erhöhter Medikamenten-, Nikotin-, Koffein- und Alkoholkonsum.
- (3) *Veränderungen im Erlebensbereich*
 - Situationen werden als sehr unangenehm erlebt,
 - Auftreten von Erwartungs- und

- Versagensängsten, damit verbunden gemindertem Selbstwertgefühl.
- (4) *Veränderungen im physiologischen Bereich*
 - Erhöhung von Herzfrequenz, Blutdruck und Atemfrequenz,
 - Erhöhte Ausscheidung von Adrenalin, Noradrenalin,
 - Erhöhung des Triglyzerid- und Cholesterolspiegels,
 - Erhöhung des Blutzuckerspiegels,
 - erhöhte Durchblutung der Skelettmuskulatur und erhöhter Muskeltonus,
 - psychosomatische Erkrankungen bei Dauerstress.

Stress führt also zu ungünstigen Veränderungen in allen Merkmalsbereichen und ist deshalb – vor allem wegen des Gesundheitsrisikos – auf die Dauer unzumutbar.

Stress-Quellen

Nicht jede Überforderung oder Unterforderung ist mit Bedrohungs- und Angsterleben verbunden und führt deshalb auch nicht immer zu Stress. Nur solche Belastungsfaktoren in der Arbeit sind sog. „Stressoren“, die vom Menschen als bedrohlich bewertet und erlebt werden, deren Bewältigung ungewiss ist und die tatsächlich auch zu Stressreaktionen führen. Daher ist die folgende Auflistung denn auch als Überblick über potenzielle Stresserzeuger zu verstehen:

- (1) *Stressoren aus der Arbeitsaufgabe*
 - unzureichende Eindeutigkeit von Informationen,
 - zu hohe oder zu geringe Informationsdichte,
 - Mehrdeutigkeit von Arbeitsanweisungen,
 - Mehrdeutigkeit der Arbeitsziele und der Kriterien zur Zielerreichung,
 - langfristig hoher Anforderungsdruck mit großem Bewältigungsrisiko,
 - hohe Komplexität oder extreme Einfachheit der Verrichtungen,
 - unvollständige Aufgaben,
 - Zeit- und Termindruck,
 - ständig hohes Arbeitstempo,
 - fehlende Rückmeldung über den Leistungserfolg,
 - häufige sowie unerwartete Arbeitsunterbrechungen.
- (2) *Stressoren aus der Funktion im Arbeitsprozess*
 - ständig hoher Verantwortungsdruck

- bei unzureichender Entscheidungsbefugnis,
 - konfliktvolle Verantwortung,
 - fehlende Unterstützung durch andere Personen,
 - Konflikte mit Vorgesetzten und Mitarbeitern,
 - fehlende Anerkennung und Enttäuschungen,
 - unklare oder fehlende Leitungsentscheidungen,
 - Unklarheiten über die eigenen Befugnisse und Zuständigkeiten,
 - unzureichende Transparenz des gesamten Arbeitsprozesses.
- (3) *Stressoren aus der Arbeitsorganisation*
- personelle Über- oder Unterbesetzung des Aufgabenbereiches,
 - soziale Isolierung
 - leistungs- und belastungsgünstige Aufgabenverteilung,
 - Mängel in der Arbeitsabstimmung, Arbeitsteilung und -kooperation,
 - zu geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum.
- (4) *Stressoren aus dem sozialen Umfeld* sowie aus persönlichen Bedingungen
- fehlendes oder unzureichendes sozial unterstützendes Verhalten,
 - Meinungsverschiedenheiten unüberbrückbarer Art,
 - ungünstiges „Betriebsklima“ (Mobbing),
 - fehlende oder häufig wechselnde Einbindung in Arbeitsgruppen,
 - Mangel an Vertrauen und Fehlen von Bezugspersonen,
 - mangelnde Qualifikation und Erfahrung,
 - ineffiziente Handlungsstile,
 - Ängstlichkeit bei wechselnden Aufgaben und Anforderungen,
 - Angst vor Misserfolgen, Tadeln und Sanktionen.
- (5) *Stressoren aus der „Umgebung“*
- Umwelteinflüsse, wie Lärm, Hitze, Kälte, Gase, Dämpfe, Staub, u. a.,
 - Gefahren und Notsituationen.

Stresserzeuger sind aber nicht nur als potenzielle Stressoren von Interesse, sie markieren auch Felder einer präventiven Intervention. Denn durch Vorbeugung lassen sich Defizite vor allem bei Arbeitsinhalten und Arbeitsbedingungen sowie bei der Aus- und Weiterbildung vermeiden.

Stress-Vermeidung

Stress ist ein Gesundheitsrisiko mit steigender Tendenz, wie auch eine aktuelle Studie im Auftrag der Europäischen Union belegt. Danach waren gegen Ende der 90er Jahre schon 28 Prozent aller Beschäftigten in der EU dem Phänomen „Stress“ ausgesetzt. Maßnahmen zur prophylaktischen Stressvermeidung oder wenigstens zum Abbau bereits aufgetretener Stressreaktionen sind deshalb unerlässlich. Dabei ist es sinnvoll zwischen solchen zu unterscheiden, die an der *Arbeit*, und solchen, die am *Menschen* ansetzen.

Bei den Maßnahmen, die an der *Arbeit* ansetzen, steht an erster Stelle die Sicherung vollständiger Tätigkeiten. Sie umfassen neben der Ausführung auch Vorbereitungs-, Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollfunktionen sowie Freiheitsgrade des Handelns. Vollständige Tätigkeiten leisten deshalb einen wesentlichen Beitrag zur Stressvermeidung, weil es nicht zum Verlust von Durchschaubarkeit, Beeinflussbarkeit und Vorhersehbarkeit kommt.

Dies ist insbesondere auch für ältere Arbeitnehmer von Bedeutung, weil sie in höherem Lebensalter bei reduziertem Handlungs- und Entscheidungsspielraum eine sprunghafte Zunahme von Stresssymptomen aufweisen. Umgekehrt mindern Freiheitsgrade psychosomatische Beschwerden und senken überhöhte Herzfrequenz- und Blutdruckwerte. Vollständige Tätigkeiten erlauben überdies die Nutzung erworbener und erfolgsrelevanter Befähigungen, was die Wahrscheinlichkeit der Stressentstehung erheblich reduziert.

Solche Tätigkeiten lassen sich besonders gut in Team- oder Gruppenarbeit organisieren. Damit kann man außerdem zu leistungseffektiver Arbeitskooperation und zu befriedigender Kommunikation beitragen und soziale Isolierung vermeiden. Und es werden zugleich günstige Voraussetzungen für eine stressvermeidende Arbeitsweise geschaffen.

Auch sollten Fehlbeanspruchungen reduziert bzw. ganz vermieden werden, insbesondere Überforderung und Unterforderung. Dies lässt sich durch Aufgabenstrukturierung, Arbeitsteilung oder auch durch Technisierung vor allem von sog. Restfunktionen erreichen.

Bei den Maßnahmen, die am *Menschen* ansetzen, geht es um ein ganzes Bündel von Interventionen. Besonders bedeutsam ist die Vermittlung beanspruchungsgünstiger Arbeitsweisen und flexibler Handlungspläne, von Strategien für realistische Zielsetzungen und zur rationellen Organisation von Arbeit und Arbeitszeit. Dies kann insbesondere durch komplexe Programme zum „kognitiven aufgabenorientierten Training“ geleistet werden.

Hinzukommen muss die Vermittlung anderer Sichtweisen zur Veränderung der kognitiven und emotionalen Bewertung von Anforderungssituationen sowie von Methoden zur Erregungs- und Angstkontrolle. Hilfreich ist auch eine Unterstützung zur Veränderung unrealistischer Leistungsmotive und Kausalattributionen (Ursachenzuschreibung für Leistungserfolg und Leistungsversagen) sowie subjektiver Wertehierarchien. Hierfür gibt es eine Reihe von erprobten Trainingsmaßnahmen spezieller Art.

Eine Unterstützung durch Medikation ist insbesondere bei der Therapie akuter Angst- und Erregungszustände angezeigt. Hierfür werden Pharmaka wie Tranquillizer und Beta-Rezeptoren-Blocker eingesetzt. Allerdings können diese lediglich symptomorientierten Maßnahmen nur als zeitweilige sowie unterstützende Therapie gelten. Eine präventive Intervention ist mittels Pharmaka ebenso wenig zu erreichen wie ein dauerhafter Therapieerfolg.

Fazit

Maßnahmen zur Stressvermeidung sollten also entgegen einer weit verbreiteten Praxis nicht primär und schon gar nicht allein am Menschen ansetzen, sondern vor allem an seinen Arbeits- und Lebensbedingungen. Im Rahmen von Erwerbstätigkeit sollte daher zur vorbeugenden Stressvermeidung ein Maßnahmenpaket konzipiert werden, dessen Kern die Einheit von Arbeits- und Ausbildungsgestaltung bildet. Ausgangspunkt muss dabei die sozial verträgliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalten, Tätigkeits- und Organisationsstrukturen sein. Die leistungs- und belastungsgünstige Beschaffenheit eines Arbeitssystems ist Voraussetzung für Maßnahmen, die an den Leistungs- und Verhaltenseigenschaften des Menschen ansetzen.

Hans-Eberhard Plath

*EU-Osterweiterung***Mit kühlem Kopf voran***Die Erfahrungen mit der Migration innerhalb der EU und der Aufholprozess in den Beitrittsländern sprechen für die Lösbarkeit des Zuwanderungsproblems*

An der Schwelle zum neuen Jahrtausend bereitet sich die Europäische Union auf die größte Erweiterung in ihrer Geschichte vor: Die mittel- und osteuropäischen Länder (MOEL) sollen und wollen integriert werden. Ungarn, Tschechien, die Slowakei, Slowenien, Estland und Polen gehören zur ersten Runde der beitragswilligen Länder, mit Bulgarien, Rumänien, Lettland und Litauen wird nun ebenfalls verhandelt.

Eines der zentralen und sensiblen Themen in der Diskussion um die Osterweiterung der EU sind sicher deren Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte. Ganz besonders interessiert die Frage, mit welchen Zuwanderungen man zu rechnen hätte, sobald die Arbeitskräftefreizügigkeit eingeführt sein wird.

Einen Überblick über die geographische Ausdehnung der beitragswilligen MOEL-Länder gibt die Karte. Bei den Ländern, mit denen derzeit vorrangig verhandelt wird und die wohl als erste der EU beitreten werden, wurden in die Darstellung außerdem Informationen zur Bevölkerung, zum Sozialprodukt und zur Arbeitslosigkeit integriert. Sie sollen einen ersten Eindruck von Faktoren vermitteln, die für die Abschätzung von Wanderungspotenzialen bedeutsam sind.

Aus der Geschichte lernen

Für ökonomisch bedingte Wanderungen – und um solche geht es hier – spielen folgende drei Aspekte eine zentrale Rolle: Handelsbeziehungen (als Alternative zu Arbeitskräftewanderungen), Einkommensunterschiede und die Arbeitsmarktsituation. Ein Blick zurück auf den Einfluss, den diese Faktoren auf das Migrationsgeschehen innerhalb der Europäischen Union genommen haben, kann auch für die Beurteilung künftiger Folgen der geplanten Osterweiterung nützlich sein.

So ist der Handel zwischen den EU-Mitgliedsländern enorm gestiegen; sie wickeln

inzwischen 60 Prozent ihres gesamten Handels unter sich ab. Damit wurde das klassische Außenhandelstheorem bestätigt, nach dem bei unterschiedlicher Ausstattung mit Produktionsfaktoren der Ausgleich und eine Steigerung des Wohlstands über die Handelsbewegungen erfolgt: Wandel durch Handel statt Wandel durch Wanderung.

Auch die Einkommensunterschiede – wirksame „Pull- bzw. Pushfaktoren“ nach der Migrationstheorie – zwischen den EU-Mitgliedsländern haben sich tendenziell angeglichen. Dies hat ebenfalls einen wichtigen Wanderungsimpuls gedämpft, selbst wenn zwischen einzelnen Regionen in den Ländern die Einkommen immer noch stark streuen. Wer wandern will, wird das in diesem Fall eher innerhalb der Grenzen seines Heimatlandes tun.

Überdies entfaltete die schwache Verfassung der Arbeitsmärkte in den meisten EU-Ländern nur geringe Sogwirkungen, da die Beschäftigungsmöglichkeiten begrenzt blieben. Auch die teilweise hohe Arbeitslosigkeit löste keinen nennenswerten Migrationsdruck aus: Zum einen ermöglichen inzwischen in allen EU-Ländern die Lohnersatzleistungen bei Erwerbslosigkeit zumindest ein Leben ohne Not. Zum anderen sind ungelernete oder wenig qualifizierte Arbeitskräfte, die einen großen Teil der Arbeitslosen stellen, auch in anderen Ländern kaum gefragt.

Die Geschichte der EU lehrt also, dass im Verlauf der europäischen Integration Wanderungsdruck eher abgebaut wurde. Verstärkter Handelsaustausch und die Transfers der europäischen Strukturfonds haben die Wohlstandsniveaus einander angenähert. Handel und Direktinvestitionen erübrigten vielfach Arbeitskräftewanderungen. Außerdem ist Migration letztendlich eine individuelle Entscheidung. Die makroökonomischen Wanderungsdeterminanten bestimmen zwar den potenziellen Wanderungsdruck. Die Entschei-

dungen des einzelnen hängt aber auch von den „Vorteilen des Bleibens“ ab.

Nicht mit leeren Händen

So weit, so gut, könnte man einwenden, das mag ja für die „alten“ EU Länder gelten – aber auch für die „neuen“? Bleiben die Risiken, die sich mit der Osterweiterung ergeben, nicht trotzdem unkalkulierbar, selbst wenn sich z. B. bei der „Süderweiterung“ die Integrationsfähigkeit der Gemeinschaft als außerordentlich belastbar erwiesen hat?

Ein nüchterner Blick auf die Fakten zeigt zunächst, dass die Kandidaten nicht mit leeren Händen kommen. So kann man bei den Ländern der ersten Beitrittsrunde in den letzten Jahren ein deutliches Wirtschaftswachstum beobachten. Seit Überwindung der Transformationsrezession wuchs in Osteuropa das Bruttoinlandsprodukt um durchschnittlich 3,6 Prozent im Jahr. Auch für die nächste Zeit werden insbesondere für Polen, dem bevölkerungsreichsten und ökonomisch bedeutendsten Beitrittsland (*vgl. Karte*), weiterhin relativ hohe Wachstumsraten vorausgesagt. Inzwischen wickeln diese Länder um die 60 Prozent (Polen sogar zwei Drittel) ihres Außenhandels mit der EU ab. Ungarn und Polen wurden auch zunehmend für ausländische Direktinvestitionen attraktiv. So verdoppelte sich in Polen zwischen 1994 und 1997 der Zufluss ausländischen Kapitals und betrug 1997 immerhin 5 Milliarden Dollar.

Allerdings erreichte das Sozialprodukt pro Kopf (in Kaufkraftparitäten) 1999 in Polen nur 40 Prozent des EU-Durchschnittswertes, Tschechien und Slowenien aber immerhin 60 Prozent bzw. 70 Prozent (*vgl. Karte*). Trotz hohen Wachstums – die Dynamik ist oft wichtiger als das Niveau – wird es allerdings noch geraume Zeit dauern, bis diese Lücke überall geschlossen sein wird.

Die Beschäftigung fiel in den meisten Beitrittsländern (Ausnahme: Tschechien) zu Beginn der 90er Jahre stark ab, hat sich in den letzten Jahren aber leicht erholt. Die Arbeitslosigkeit erreichte 1993/94 ihren Höhepunkt und sank langsam auf Werte, die sich nicht mehr sehr von denen einiger westeuropäischer Länder unterscheiden (*vgl. Karte*). Eine Ausnahme bildet hier Tschechien, für das mit einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit gerechnet werden muss.

Der wirtschaftliche Anpassungsprozess braucht Zeit. Die Arbeitsmarktsituation wird insbesondere in Polen wegen der gewaltigen Umstrukturierungsprobleme bis auf weiteres angespannt bleiben. So ist in der Landwirtschaft, wo noch fast 19 Prozent (Deutschland 2 Prozent) der Erwerbstätigen beschäftigt sind, mit großen Freisetzungen zurechnen. Der Dienstleistungssektor ist noch unterentwickelt. Da viele Direktinvestitionen in die Rationalisierung oder in moderne Wirtschaftsbereiche gehen, steigt zwar die Wertschöpfung, die Beschäftigung aber stagniert oder geht dort sogar zurück.

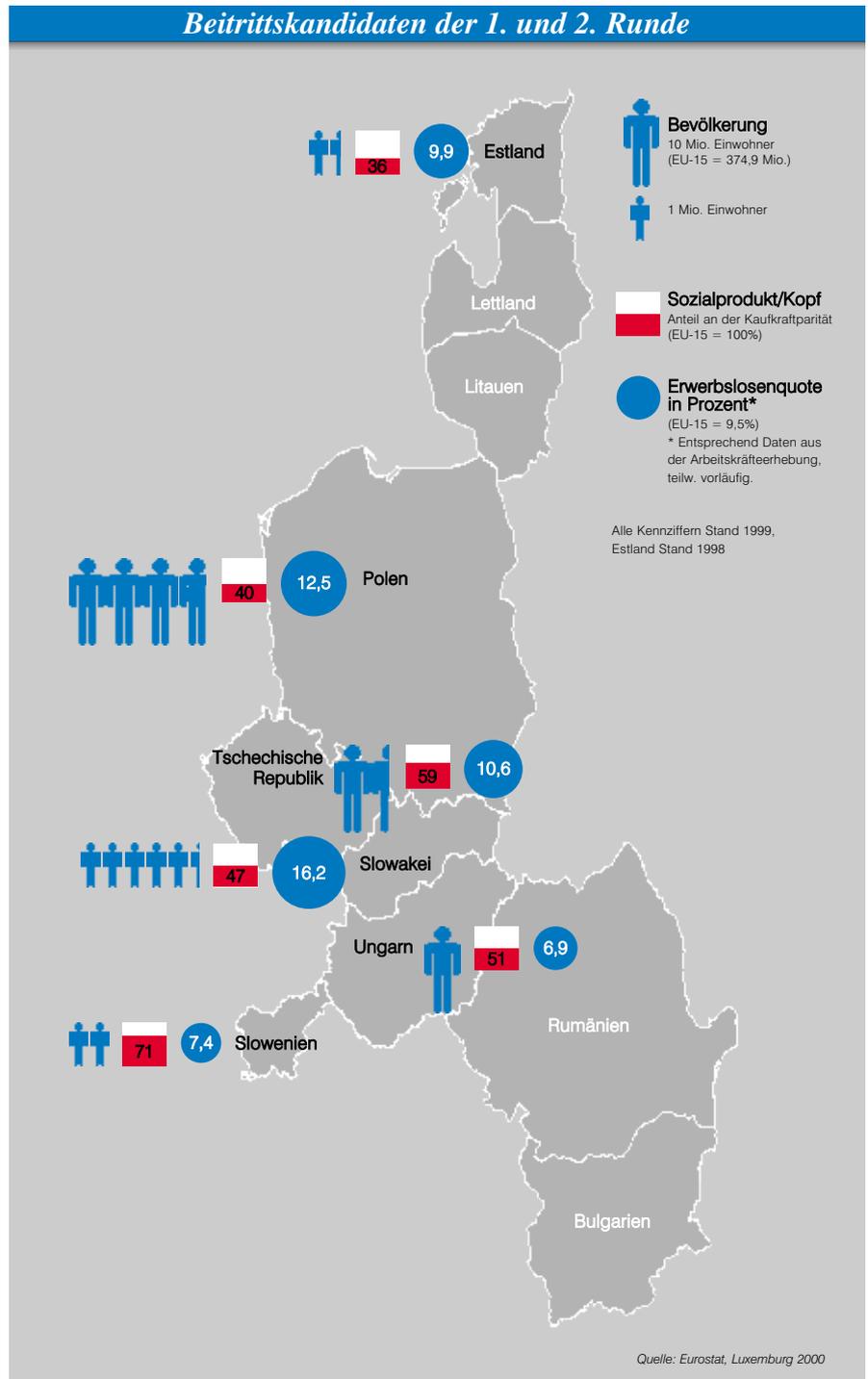
Es gibt also eine ganze Reihe von Faktoren, die – neben den Erfahrungen aus der Geschichte der EU – für eine gelassene Haltung in der Frage der Osterweiterung sprechen. Gleichwohl darf man nicht übersehen, dass noch viele Probleme einer Lösung harren, die Einfluss auf die Wanderungsentscheidungen nehmen können. Offen sind hier auch noch mögliche Entwicklungen an den Grenzen zwischen der heutigen EU und den Beitrittsländern sowie die Auswirkungen der Dienstleistungsfreiheit.

Schätzungen

Auch deshalb schwanken die vorliegenden Schätzungen des Migrationspotenzials im Falle einer Osterweiterung der EU um die Beitrittskandidaten der ersten Runde stark (von „Salt 1999: 41 000“ bis „Brücker/Franzmeyer 1997: 680 000“ pro Jahr in die EU). Der letzte Wert gilt aber mittlerweile als weit überhöht. Eine neue Studie für die Europäische Kommission (DIW, IAB, u. a.) schätzt für die Länder der ersten Erweiterungsrunde eine Größenordnung von ca. 125 000 Einwanderungen nach Deutschland im ersten Jahr nach der Einführung der Freizügigkeit. Letztlich hängen die konkreten Wanderungszahlen davon ab, wann die Freizügigkeit eingeführt wird und wie die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Beitrittsländern und in der EU bis dahin verlaufen wird.

Fazit

Wegen Unsicherheiten bei den Schätzungen, wegen möglicher wirtschaftsstruktureller Probleme auf beiden Seiten, aber auch wegen der Situation in den Grenzregionen wird es für die Politik überlegenswert sein, Übergangsfristen zu verhandeln. Gleichzeitig dürfte dies die



gesellschaftliche Akzeptanz der Osterweiterung erleichtern.

Die Einführung von Quoten oder Kontingenten, die kontrollierte partielle Öffnung von Wirtschaftszweigen, Berufen oder Regionen könnten ebenfalls in Frage kommen. Gleichzeitig sollten Mechanismen zur Überprüfung der Entwicklungen in den Beitrittsländern geschaffen und deren mögliche Wirkungen auf die Wande-

rungspotenziale beobachtet werden. Vor allem aber wird es darauf ankommen, diese Übergangszeit aktiv zu nutzen und beide Seiten auf die endgültige Einführung der Arbeitskräftefreizügigkeit vorzubereiten. Denn politisch dürfte es kaum mehr durchzusetzen sein, so wie bei der Süderweiterung lediglich Übergangsfristen zu terminieren.

Elmar Hönekopp/Redaktion

Beschäftigungsförderung

Befristete Arbeitsverhältnisse auf dem Prüfstand

Bei der bis Jahresende erforderlichen Neuregelung zeitlich begrenzter Beschäftigung empfiehlt sich auch ein Blick auf die statistischen Befunde

Die Möglichkeit zum erleichterten Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) läuft zum 31.12.2000 aus. Vorgaben aus einer europäischen Rahmenvereinbarung zu einem Mindestschutz von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen müssen in deutsches Recht umgesetzt werden. Beratungen zu einer Neuregelung, die ab 1. Januar 2001 in Kraft treten soll, haben begonnen. Welche Empfehlungen können aus statistischen Befunden über die Entwicklung befristeter Arbeitsverträge abgeleitet werden?

Sachlicher Grund und BeschFG
Gegenwärtig können befristete Arbeitsverträge mit Arbeitern und Angestellten abgeschlossen werden, wenn der Arbeitgeber einen sachlichen Grund dafür nachweisen kann. Nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz braucht ein sachlicher Grund bei Neueinstellungen nicht vorzuliegen, wenn das Beschäftigungsverhältnis für höchstens 24 Monate abgeschlos-

sen wird. Dreimalige Verlängerungen bis zu dieser Gesamtdauer sind zulässig. Für Arbeitnehmer ab 60 Jahren sind befristete Arbeitsverträge uneingeschränkt zulässig.

Ursprünglich wurde die Erleichterung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit der Erwartung zusätzlicher Beschäftigung in Zeiten unsicherer Auftragslage begründet. Die Personalverantwortlichen der Betriebe sollten zu Einstellungen ermutigt werden, auch wenn sie eine Dauerbeschäftigung nicht sicherstellen konnten und die Belastungen durch Kündigungsschutzverfahren fürchteten. Tatsächlich scheint das Gesetz die Betriebe vor den Unsicherheiten gerichtlicher Einzelfallprüfungen beim Abschluss von Verträgen mit sachlichem Grund auf der Basis des Richterrechts befreit und dadurch Rechtsvereinfachung geleistet zu haben. Der zusätzliche Beschäftigungseffekt wurde als eher gering (in der Größenordnung von 20 Tsd. bis 45 Tsd. für Westdeutschland) bewertet. Zumindest damals hatten sich weder die Be-

schäftigungshoffnungen erfüllt noch die Befürchtungen einer allgemeinen Erosion unbefristeter Beschäftigung bestätigt.

Verbreitung befristeter Arbeitsverträge

Als empirische Grundlage für die Beurteilung der Verbreitung befristeter Arbeitsverträge seit Einführung des BeschFG steht nur der Mikrozensus (MZ) zur Verfügung. Dort wird jährlich erhoben, ob ein Erwerbstätiger seinen Arbeitsvertrag als befristet einstuft oder nicht.

Jedoch ist aus dem MZ nicht erkennbar, auf welcher rechtlichen Grundlage der Vertrag zustande gekommen ist. Neben Befristungen nach dem BeschFG können das solche aus sachlichen Gründen sein. Insbesondere Beschäftigung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik oder nach dem Zeitvertragsgesetz für wissenschaftliches Personal kommen in Frage.

Im April 1999 gab es im Bundesgebiet West 1,64 Mio. befristete Arbeitsverträge (7,1 Prozent aller Arbeiter und Angestellten); im Bundesgebiet Ost waren es 704 100 (13,1 Prozent). Darin ist insbesondere im Osten die durch Arbeitsmarktpolitik geförderte Beschäftigung enthalten. Nach BA-Statistik arbeiteten gut 87 000 Personen im Westen und 377 000 im Osten in ABM und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM), die generell als befristete Beschäftigung mit sachlichem Grund einzustufen sind. Korrigiert man die Befristungsquote um diesen arbeitsmarktpolitisch induzierten Teil, so verringert sie sich auf 6,8 Prozent (West) bzw. 6,5 Prozent (Ost). Die Entwicklung der Befristungsquoten, mit und ohne diese Korrektur, ist in Abbildung 1 dargestellt.

Im Bundesgebiet West hat es von 1985 bis 1996 bis auf konjunkturelle oder zufällige Schwankungen keine Veränderungen im Umfang der befristeten Beschäftigung gegeben. Erst seit 1996 hat sich das Niveau um ca. 1,5 Prozent-Punkte vor allem wegen der Zunahme von Befristungen bei jüngeren Arbeitnehmern bis etwa zum 30. Lebensjahr erhöht.

Arbeitsmarktpolitik

Im Bundesgebiet Ost war der Umfang befristeter Arbeitsverträge durch den wirtschaftlichen Umbruch nach der Vereinigung und den hohen Anteil geförderter Beschäftigung geprägt. Nach der Vereinigung führte die Abwicklung von Betrieben und Verwaltungen zu einer ver-

Entwicklung der Befristungsquoten

in West- und Ostdeutschland, 1991 bis 1999, in Prozent – nach Mikrozensus und mit Korrektur um den ABM-Effekt

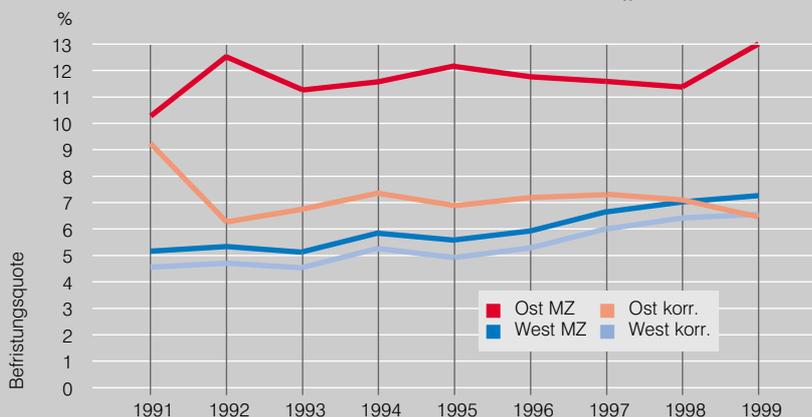


Abb. 1

Quelle: Mikrozensus und ABM/SAM-Statistik der BA, eigene Berechnungen

Befristungsquoten nach Wirtschaftsabteilungen

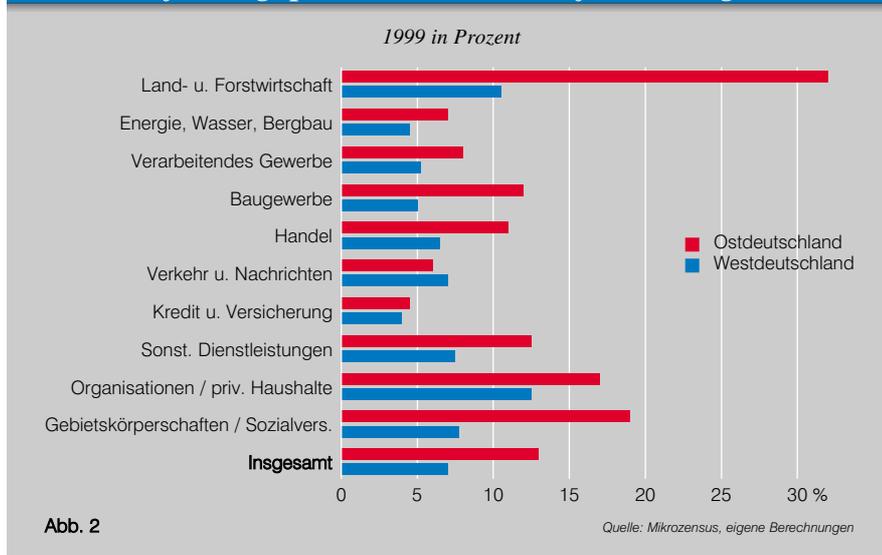


Abb. 2

gleichsweise hohen Inanspruchnahme von Zeitverträgen. Nach Bereinigung um ABM und SAM lag der Befristungsanteil 1999 erstmalig knapp unter dem westdeutschen Niveau. Der Rückgang der korrigierten Befristungsquote könnte als Konsolidierung der Dauerbeschäftigung außerhalb des arbeitsmarktpolitisch geförderten Segments interpretiert werden.

Probleme beim Berufseinstieg

Offenkundig sind befristete Arbeitsverträge überwiegend eine Erscheinung beim Berufseinstieg. Die höchsten Befristungsquoten waren schon immer bei den jüngeren Arbeitnehmern zu beobachten. Seit 1996 sind sie für die unter 30-jährigen deutlich gestiegen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass seit Oktober 1996 der Abschluss eines befristeten Vertrages gemäß BeschFG nach der Ausbildung auch dann möglich war, wenn es im Betrieb einen Dauerarbeitsplatz gegeben hätte. Für Arbeitnehmer ab 60 Jahren lässt sich dagegen keine erhöhte Inanspruchnahme seit 1996 erkennen, für die damals Befristungen ohne Einschränkungen zulässig wurden.

Die Befristungsquoten sind für ausländische Arbeitnehmer fast doppelt so hoch wie für Deutsche. Im Westen werden Verträge von Angestellten etwas häufiger befristet als die von Arbeitern. Im Osten ist dagegen die Befristungsquote von Arbeitern höher. Teilzeit unter 20 Stunden wird überdurchschnittlich in Zeitverträgen ausgeübt.

Die Nutzung von befristeten Verträgen fällt in den Wirtschaftsabteilungen sehr unterschiedlich aus. In der Land- und Forstwirtschaft dürften vor allem Saisonverträge, bei Organisationen ohne Erwerbsscharakter / privaten Haushalten und bei den öffentlichen Arbeitgebern Befristungen im Zusammenhang mit geförderten Arbeitsverhältnissen vorliegen (Abb. 2).

Nach Infratest wäre die Mehrheit der befristeten Neueinstellungen in 1992 auch ohne das BeschFG möglich gewesen, weil ein sachlicher Grund vorlag oder aufgrund von Vertragslaufzeit oder Betriebsgröße das Kündigungsschutzgesetz nicht berührt gewesen wäre. Nur ca. 13 Prozent der Neueinstellungen wären ohne BeschFG nicht möglich gewesen. Der rechtstechnische Vereinfachungseffekt des BeschFG erwies sich als quantitativ bedeutsamer als die Eröffnung von Möglichkeiten zum Abschluss neuer Verträge.

Übernahme

In der Frage, ob befristete Beschäftigung zu einem geringeren Schutz der Arbeitnehmer oder zu neuen Beschäftigungschancen (z.B. als Alternative zu Überstunden) führt, spielt die Übernahmequote eine entscheidende Rolle. Diese dürfte allerdings weniger Ergebnis der rechtlichen Regelung als vielmehr des konkreten Personalbedarfs sein. Infratest schätzte die Übernahmequote von befristet beschäftigten Arbeitnehmern in Dauerarbeitsverhältnisse auf 35 Prozent bis 50 Prozent. Dabei lag die Übernahme bei Befristungen nach dem Beschäftigungs-

förderungsgesetz etwas höher als bei Vorliegen eines sachlichen Grundes.

EU-Direktive

Bei der Neuregelung des BeschFG ist eine EU-Direktive zu berücksichtigen, die auf einer Rahmenvereinbarung der europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände beruht. Sie erkennen an, dass „unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses (...) darstellen“. Um Missbrauch von befristeten Arbeitsverträgen zu verhindern, fordert die Direktive alternativ Begrenzungen der Dauer und der Verlängerungsmöglichkeiten oder die Definition der Zulässigkeit von Zeitverträgen durch sachliche Gründe. Sie sieht ein Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten und eine Informationspflicht über freie Stellen im Unternehmen vor.

Fazit

■ Das BeschFG hat volkswirtschaftlich bis 1996 nicht zu einer Aushöhlung von unbefristeten Verträgen durch zunehmende Befristungen geführt.

■ Die Ausweitung der Höchstdauer auf 24 Monate und die Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung auch ohne den Nachweis eines fehlenden Dauerarbeitsplatzes seit 1996 hat sich bei Arbeitnehmern bis 30 Jahren in höheren Befristungsquoten niedergeschlagen.

■ Die Befristungen aus sachlichem Grund, insbesondere wegen arbeitsmarktpolitisch geförderter Beschäftigung, prägen die Verbreitung wesentlich mit.

■ Der Missbrauch aus Ketten von Befristungen nach BeschFG und sachlichem Grund sollte zum Schutz von Arbeitnehmern in Umsetzung der EU-Direktive definiert werden.

■ Dem Missbrauch durch die implizit mögliche Umgehung von gesetzlichen oder tariflichen Probezeiten könnte durch eine entsprechende Ausgestaltung des Diskriminierungsverbots der EU-Rahmenvereinbarung begegnet werden.

■ Die Neuregelung sollte rechtlich eindeutige und einfach zu handhabende Kriterien für den Abschluss befristeter Verträge enthalten.

Helmut Rudolph

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 12/2000)

Selbständigkeit international

Von der Qualität der Quote

Der Anteil an beruflicher Selbständigkeit sagt oft wenig über die Prosperität einer Volkswirtschaft aus

„Ohne Unternehmer keine Arbeit, ohne neue Unternehmen keine neuen Arbeitsplätze“, so lautet die landläufige Begründung für die Selbständigenförderung in der Bundesrepublik. Zweifellos ist richtig: Existenzgründer leisten wertvolle Beiträge zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und treiben zugleich den Strukturwandel voran. Insofern wäre es für ein Land wünschenswert, möglichst viele neue Selbständige zu haben. Was aber besagt die reine Zahl der Gründungen, was die Selbständigenquote, wenn es um die Analyse der Arbeitsmarktlage oder die Beurteilung der Wohlfahrt dieses Landes geht?

Internationaler Vergleich

In einem Punkt sind sich die Experten einig: Der beste Weg zu mehr Beschäftigung führt über die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Und der OECD Employment Outlook scheint dies zu bestätigen. Im vorletzten Jahr rangierte nämlich die Bundesrepublik im internationalen Vergleich der Selbständigenquoten im hinteren Mittelfeld (vgl. *Abbildung*). Ist also hier der Ursprung der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit zu suchen?

Selbständigkeit im Zeitverlauf

Richtet man den Blick in die Vergangenheit, so zeigt sich ein nicht leicht interpretierbares Bild (vgl. *Übersicht*). In den herangezogenen Vergleichsländern gibt es die unterschiedlichsten Entwicklungsverläufe. Insbesondere in den südlichen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union bewegt sich die berufliche Selbständigkeit auf konstant hohem Niveau.

Der vielerorts erkennbare Rückgang von Selbständigenquoten in den Siebziger und Achtziger Jahren lässt sich zunächst als eine Kapitalakkumulations- und Konzentrationsbewegung in den nationalen Märkten deuten. Dagegen ist der zuletzt feststellbare Trend zur Ausweitung selbständiger Aktivitäten vermutlich auf die fortschreitende Tertiärisierung zurückzuführen. Unklar ist hingegen die Bedeutung von Förderprogrammen zur Existenzgründung, wie sie in vielen EU- und OECD-Staaten existieren. Zumindest in Deutschland, wo in den vergangenen Jahren die Gründungsförderung massiv verstärkt wurde, scheint ein solcher Einfluss nicht ausgeschlossen zu sein.

„Beschäftigungswunder“ ohne Selbständige in den USA?

Die größte Überraschung bieten jedoch die Vereinigten Staaten. Denn die amerikanische „Job Maschine“ weist zusammen mit Dänemark eine der niedrigsten Selbständigen-Quoten unter den Vergleichsländern aus. Und dies trotz einer Reihe von Faktoren, die allgemein als selbstständigkeitsfördernd eingeschätzt werden: So ist das soziale Netz in den USA bekanntermaßen weitmaschig und der Arbeitsmarkt vergleichsweise wenig reguliert. Überdies gilt die amerikanische Gesellschaft als wesentlich mobiler, risikobereiter und auch individualistischer als viele Wohlfahrtsstaaten mitteleuropäischer Prägung. Trotzdem veränderte sich der Selbständigen-Anteil in den USA im letzten Vierteljahrhundert nur minimal. Haben die Amerikaner demnach auch unter einem Selbständigen-Defizit zu leiden, wie es der deutschen Wirtschaft gerne nachgesagt wird?

Woher kommen die Unterschiede?

Selbst innerhalb eines relativ homogenen Wirtschaftsraumes wie der Europäischen Union divergieren die Selbständigen-Quoten ganz erheblich. Sicherlich fallen hier eine ganze Reihe länderspezifischer Faktoren ins Gewicht, wie etwa der Anteil des Agrarsektors. Da in Südeuropa die Urproduktion immer noch einen hohen Anteil der Beschäftigten bindet, wurden die in der Übersicht ausgewiesenen Quoten zunächst um die Selbständigen in der Landwirtschaft bereinigt.

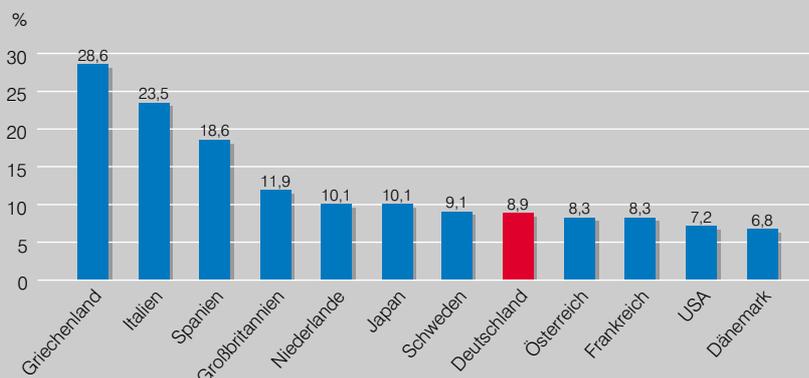
Strukturwandel und Reifegrad

Allgemein hängt das Ausmaß beruflicher Selbständigkeit (außerhalb der Landwirtschaft) vom sog. „Reifegrad“, d.h. dem ökonomischen Entwicklungsstand einer Volkswirtschaft ab. In einer tertiären Gesellschaft, in der sich die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsschwerpunkte auf den Dienstleistungssektor konzentrieren, werden größere Betriebseinheiten durch die vorhandene Infrastruktur begünstigt.

Gemeinhin wird bei zunehmender Betriebsgröße ein fallender Verlauf der Herstellungskosten unterstellt. Die Wirkung der Größenvorteile ist jedoch limitiert. Denn die Kostenkurve wird zunehmend abgeflacht durch moderne Computertechnologien in Entwicklung, Produktion und

Deutschland im hinteren Mittelfeld

Selbständigenquote in einigen OECD-Staaten 1997 in Prozent



Abbildung

Quelle: OECD Employment Outlook 2000

Selbstständigenquoten im Zeitverlauf

in ausgewählten OECD-Staaten (ohne Landwirtschaft), 1973–1997 in Prozent

	1973	1979	1983	1989	1990	1994	1996	1997
Deutschland*	9,1	8,2	7,5	7,8	7,8	8,5	8,9	8,9
USA	6,7	7,1	7,8	7,5	7,5	7,5	7,3	7,2
Japan	15,2	15,1	14,2	12,8	12,2	10,6	10,1	10,1
Großbritannien	7,3	6,6	8,6	12,6	12,6	12,2	11,9	11,9
Frankreich	11,4	10,6	10,5	10,5	9,3	8,7	8,4	8,3
Niederlande	k.A.	8,8	8,6	7,9	7,9	9,5	9,9	10,1
Schweden	4,8	4,5	4,8	7,1	7,3	9,0	9,1	9,1
Dänemark	9,6	9,4	8,7	7,0	7,3	6,8	7,2	6,8
Österreich	11,7	8,9	8,1	6,7	6,7	6,7	8,3	8,3
Italien	23,1	19,6	21,5	23,2	23,0	23,1	23,8	23,5
Spanien	17,1	16,5	17,9	18,3	17,8	19,4	19,1	18,6
Griechenland	k.A.	32,0	29,3	28,7	28,8	29,7	29,1	28,6

* Bis einschließlich 1990 nur alte Bundesländer.

Übersicht

Quelle: OECD Employment Outlook 2000

Administration, die auch in kleineren Unternehmen immer mehr Verbreitung finden. Zugleich begünstigen diese gesunkenen Markteintrittskosten in der Informationsgesellschaft die Entstehung neuer und auch kleinerer Betriebe.

Arbeitsmarktverfassung

Ein weiterer Einfluss auf das Gründungsgeschehen geht auch von der Regulierungsdichte am Arbeitsmarkt aus. So werden der Mangel an Beschäftigungsoptionen und ein unflexibler Arbeitsmarkt verstärkt Arbeitslose in die Selbstständigkeit treiben. Die rege Nachfrage nach dem Überbrückungsgeld des Arbeitsamtes bestätigt im Kern diese These.

Aber auch besonders rigide Regelungen des Arbeits- und Tarifrechts können dazu führen, dass Unternehmen eher auf externe Kooperationspartner zugreifen. Die Scheinselbstständigkeit ist eine der Schattenseiten dieses Phänomens.

Was sagt die Quote aus?

Die Selbstständigen-Quote beziffert das Verhältnis von Selbstständigen zu den Beschäftigten insgesamt. Sie unterliegt dabei einer Reihe exogener Einflüsse.

Erstens kann angenommen werden, dass die Zahlen der Selbstständigen und die der abhängig Beschäftigten auf Konjunkturschwankungen unterschiedlich reagieren. Zweitens variiert die Zahl der Erwerbstätigen, die bei dieser Verhältniszahl den Nenner bildet, zwischen den beobachteten Ländern teilweise erheblich.

Länder mit hoher Erwerbsbeteiligung – wie eben auch die USA – weisen bei gleichem Selbstständigenniveau eine vergleichsweise geringere Quote auf als Länder, deren Erwerbsbeteiligung insgesamt eher schwach ausfällt. Umgekehrt wäre bei niedriger Erwerbsbeteiligung und konstanter Anzahl der Selbstständigen die relative Selbstständigen-Quote höher.

In vielen südeuropäischen Ländern ist z.B. die Erwerbsneigung von Frauen vergleichsweise gering, der Anteil der Selbstständigen insgesamt dagegen sehr hoch. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen wiederum ist bei fortgeschrittener Tertiarisierung besonders ausgeprägt.

Was bringt der Vergleich?

Zunächst macht der Vergleich deutlich, dass die Diskussion um eine Selbstständigekultur nicht auf einen bloßen Vergleich von Selbstständigen-Quoten verkürzt werden darf. Rückschlüsse auf etwaige Defizite lassen sich so nicht ableiten.

Über die „optimale“ Selbstständigen-Quote einer Volkswirtschaft sind ohnehin allenfalls spekulative Aussagen möglich. Denn anders als oft propagiert, sagt die Selbstständigen-Quote allein wenig über den Zustand einer Volkswirtschaft aus, wie das Beispiel der USA zeigt. Tatsächlich gibt es in den Vereinigten Staaten deutlich mehr Unternehmer als in der Bundesrepublik, aber eben auch sehr viel mehr Erwerbstätige insgesamt.

Lehren für uns

Auch lassen sich aus den Quoten allein kaum sinnvoll Handlungskonsequenzen ableiten. Welchen Aussagegehalt besitzt beispielsweise die Selbstständigenquote Italiens (23,5 Prozent) für den deutschen Arbeits- oder Gütermarkt? Ganz abgesehen davon sind die internationalen Vergleiche nicht unproblematisch, da zum Teil unterschiedliche Definitionen und Erfassungskonzepte zugrunde liegen.

Zudem gibt es keine Informationen zur „Qualität“ der Selbstständigkeit in den einzelnen Ländern. So wären beispielsweise bei einigen der europäischen Nachbarn wegen der großen Bedeutung von Tourismus und Gastronomie/Hotellerie saisonale Schwankungen vorstellbar.

Desgleichen liefern die Quoten keine Aufschlüsse über die Beschäftigungsintensität, die Wirtschaftskraft und die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen.

Was wirklich zählt

Viel wichtiger erscheint hingegen eine ausreichende wirtschaftliche Dynamik, in der bewährte und auch neue Güter und Dienstleistungen auf offenen Märkten – durchaus auch von neuen und jungen Unternehmen – im Wettbewerb angeboten werden.

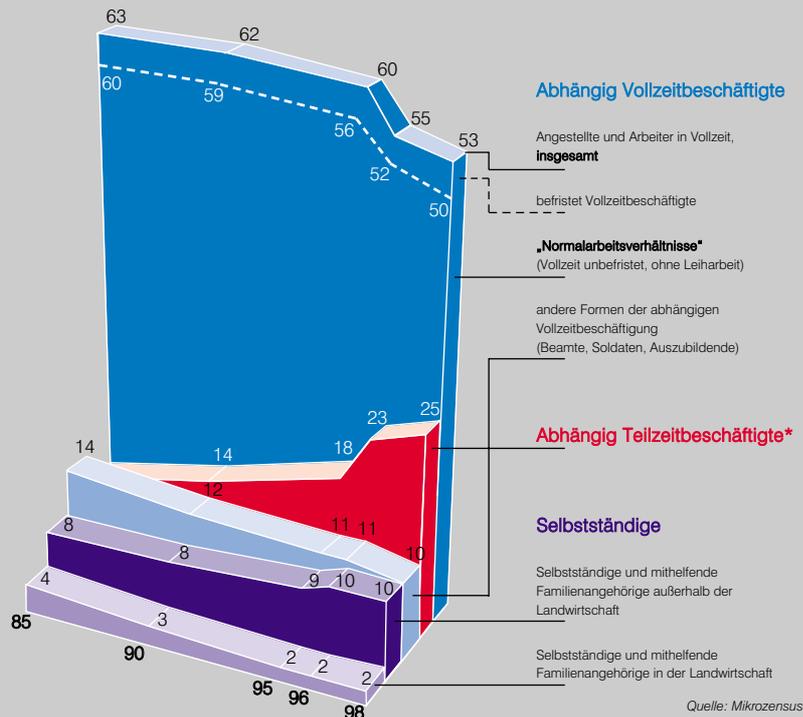
Ohnehin trifft die Diskussion um die Selbstständigen-Quote nicht den Kern des Beschäftigungsproblems. Denn Innovationen können genauso gut von bestehenden Betrieben ausgehen. Neue Arbeitsplätze können auch in „alten“ Unternehmen geschaffen werden. Für Volkswirtschaft und Beschäftigung sind neue Märkte deshalb viel entscheidender als neue Unternehmen.

Wie in einigen anderen Ländern befindet sich die berufliche Selbstständigkeit in Deutschland gegenwärtig in einem leichten Aufwärtstrend. In den vergangenen Jahren wurden in der Bundesrepublik Unternehmensgründungen in einer Größenordnung von etwa einer halben Million pro Jahr getätigt. Es scheint so, als wären wir auf einem guten Weg – auch wenn man die Insolvenzen gegenrechnen muss.

Frank Wießner

Wandel der Erwerbsformen 1985–1998

Westdeutschland, Anteile an allen Erwerbstätigen in Prozent



Das „Normalarbeitsverhältnis“ hat in Westdeutschland kontinuierlich an Bedeutung verloren, hauptsächlich zugunsten der Teilzeitbeschäftigung. 1985 standen noch 60 Prozent aller Erwerbstätigen in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung als Arbeiter oder Angestellte, 1998 war es nurmehr die Hälfte (vgl. auch den Artikel auf den Seiten 1 und 2).

* Der sprunghafte Anstieg der Teilzeitbeschäftigung von 1995 auf 1996 ist allerdings zum Teil auf einen statistischen Effekt zurückzuführen: Durch differenziertere Fragen im Mikrozensus 1996 wurden zusätzlich rd. 300 Tsd. Personen als Erwerbstätige erfasst, etwa die Hälfte davon mit geringer Stundenzahl. Der Anteilsrückgang der Normalarbeitsverhältnisse 1995/1996 ist folglich überzeichnet.

Zum Wandel der Erwerbsformen trugen bei:

- Der Mangel an Beschäftigung;
- Der sektorale Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungsbereichs;
- Eine zunehmende Erwerbsquote von Personengruppen mit besonderen Beschäftigungspräferenzen;
- Institutionelle Rahmenbedingungen.

ten hingewiesen, die leicht zu Übersetzungs-Irrtümern führen können. Eine Übersicht zu den Schulsystemen Deutschlands, des Vereinigten Königreichs, der USA und Frankreichs dient dem besseren Verständnis der Begriffe aus dem Bildungswesen. Außerdem werden im Anhang die wichtigsten Bezeichnungen der Wirtschaftszweige und Berufe anhand von internationalen Systematiken übersetzt.

Die CD-ROM ist in der Version 1999 (für Windows) zum Preis von 90,- DM zu beziehen bei:

Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit
Geschäftsstelle für Veröffentlichungen
Regensburger Straße 106
90327 Nürnberg
Fax: 09 11/1 79 - 11 47

IAB auf der EXPO

Kopieren, nicht kopieren!

Zu diesem Schluss kann der aufmerksame Beobachter kommen, der die beschäftigungspolitischen Erfolge der Länder kritisch analysiert, die auf der internationalen Arbeitsmarktkonferenz des IAB am 5.9. auf der Expo vorgestellt wurden. Denn wie sich zeigte, gibt es kein Land, das immer erfolgreich war. Das einzig Beständige war nämlich der Wandel des Erfolges.

Gleichwohl gibt es in allen Politikkonzepten Elemente, die Bestand haben dürften:

- Konsensorientierung
- Langfristigkeit
- Beharrlichkeit
- Überwindung von Ressortdenken.

An diesen Stellen lohnt sich auch für die deutsche Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik die intensive Auseinandersetzung mit beschäftigungspolitischen Erfahrungen anderer Länder. Denn in Deutschland sind die Zeiten für erfolgreiche Beschäftigungspolitik so gut wie schon lange nicht mehr.

Wo die Gemeinsamkeiten aber auch die Unterschiede auf dem Wege zum Erfolg liegen, zeigen die einzelnen Beiträge der renommierten Teilnehmer. Sie finden sie im Internet unter www.iab.de, in der Rubrik „Aktuelles“. Die gedruckten Redebeiträge können auch beim IAB bestellt werden.

(Tel.: 09 11/1 79 - 30 25 oder -31 10).

Impressum

IAB Materialien Nr. 3/2000

Redaktion: Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** Cleeves Communication, Meckenheim • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Bezugsmöglichkeit: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, D-90327 Nürnberg, Tel.: 09 11/1 79 - 41 62, Fax: 09 11/1 79 - 11 47; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • ISSN 0177-1426.

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11/1 79 - 30 25 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010.

Das IAB im Internet: www.iab.de

IAB fördert Verständigung Dreisprachiges Fachglossar jetzt auf CD-ROM

Das IAB hat ein dreisprachiges Glossar mit „Fachbegriffen“ zu Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialem“ auf einer CD-ROM herausgebracht. Die Wörterverzeichnisse für Deutsch, Englisch und Französisch sollen es vor allem ermöglichen, arbeitsmarktbezogene Fachveröffentlichungen in den betreffenden Fremdsprachen zu lesen und zu verstehen. Darüber hinaus bieten sie eine Übersetzungshilfe in die jeweilige Zielsprache. Zum besseren Verständnis werden neben der Übersetzung Erläuterungen gegeben, die die Wortverwendung illustrieren.

Im Anhang wird auf einige Besonderheiten