

Aus dem Inhalt

Thesen zum Tage

Vermittlung im Wettbewerb
Auch Effizienzgründe sprechen für ein öffentliches Mandat der Arbeitsvermittlung. Bei den aktuellen Reformen geht es nicht um Privatisierung, sondern um „Outsourcing“ und mehr Wettbewerb. S. 3

Arbeitsmarkt

Und er bewegt sich doch
Die dynamischen Prozesse am Arbeitsmarkt eröffnen für die Vermittlung Spielräume zum Abbau der Arbeitslosigkeit – selbst in der Konjunkturflaute. S. 4

Statistische Erfolgsmessung

Arbeitsvermittlung in Europa – ein Überblick
Die meisten Länder haben die bloße Zahl der Vermittlungen als Erfolgskriterium für die Leistung ihrer öffentlichen Dienste bereits abgeschafft. S. 6

Arbeitsvermittlung

Foreign affairs
Nach einer Prüfung durch den britischen Rechnungshof stürzten im Vereinigten Königreich die Vermittlungszahlen ab. Gewichtete Ergebnisse als neuer Maßstab. S. 8

Arbeitsverwaltung

Worauf die Eidgenossen schwören
Die Arbeitsverwaltung in der Schweiz wurde völlig neu organisiert und positioniert. Aktivierung, Beschäftigungsfähigkeit und „Benchmarking“ bilden die Eckpfeiler der Reformen. S. 10

Betriebliche Berufsausbildung

Alte Traditionen pflegen, neue begründen!
Die Entscheidung für ihre Investitionen in Humankapital treffen die Unternehmen offenbar nicht nur unter ökonomischen Gesichtspunkten. S. 12

Akademikerinnen am Arbeitsmarkt

Privilegiert und doch benachteiligt
Im Vergleich zu anderen erwerbstätigen Frauen genießen Akademikerinnen Vorteile. Akademikern gegenüber sind sie aber immer noch schlechter gestellt. S. 14

Panorama

S. 16

Arbeitsmarktprojektion 2002/2003

Licht am Ende des Tunnels

Im Verlauf des Jahres 2002 könnte sich die Konjunktur erholen, was auch die Arbeitsmarktperspektiven aufhellen dürfte – Für 2003 wird allgemein wieder mit einem Wachstum gerechnet, das die Beschäftigung mitziehen und so die Arbeitslosigkeit senken kann

Wenn die aktuellen weltwirtschaftlichen Perspektiven nicht trügen, könnte das Wirtschaftswachstum im Laufe des Jahres 2002 auch in Deutschland seine derzeitige Schwächephase überwinden. Im Jahresdurchschnitt 2002 wird aber die noch lahrende Konjunktur aller Voraussicht nach einen Rückgang der Beschäftigung um 150 000 Erwerbstätige und einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 125 000 Personen hinterlassen. Zu diesem Ergebnis kommt das IAB in der mittleren Variante seiner Alternativprojektion (Bruttoinlandsprodukt +0,75 Prozent), die diesmal ein Wachstumsspektrum von 0 Prozent bis +1,5 Prozent abdeckt. Alle folgenden Zahlenangaben für 2002 beziehen sich auf diesen mittleren Pfad, der u.E. die höchste Eintreffwahrscheinlichkeit besitzt (vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 8/2002 vom 10. April).^{*)}

Wirtschaftsentwicklung 2002

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland hängt maßgeblich von der Entwicklung der Weltwirtschaft ab und diese wiederum vom Konjunkturverlauf in den USA.

Allein der konjunkturelle Verbund Deutschlands mit den USA ist schon sehr ausgeprägt. Zwar haben die deutschen Exporte dorthin und die Importe aus den USA lediglich einen Anteil von etwa einem Zehntel am jeweiligen Gesamtvo-

lumen. Wegen der indirekten Güterverflechtung (über Drittländer) und der internationalen Vernetzung von Kapital- und Geldströmen sind jedoch starke Reaktionen der deutschen Wirtschaft auf die amerikanische Konjunktur wahrscheinlich. Mittlerweile gibt es Indizien dafür, dass die amerikanische Wirtschaft aus der Flaute herauskommt.

Weitere außenwirtschaftliche Unsicherheiten bestehen insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Energie- und Rohstoffpreise sowie des Dollarkurses gegenüber Yen und Euro.

Selbst wenn die amerikanische Konjunktur sich rasch erholt, dürften aufgrund der bekannten Wirkungsverzögerungen positive Impulse – zumal im internationalen Konjunkturverbund – erst im weiteren Verlauf des Jahres 2002 zu Buche schlagen. Im gesamten EURO-Raum würde dies nur allmählich zu einer Belebung beitragen. Auch die inzwischen gelockerte Geldpolitik der Europäischen Zentralbank wird erst verzögert wirken.

So könnte sich die Konjunktur in Deutschland im Verlauf des Jahres 2002 erholen. Dies signalisiert auch der Geschäftsklima-Index des ifo-Instituts. Danach nimmt der Pessimismus der Betriebe seit November 2001 deutlich ab. Dennoch zeichnen sich derzeit keine wirklich günstigen Perspektiven ab. So wird denn allgemein mit einem realen Wirtschafts-

^{*)} Auch im Internet unter www.iab.de zum „download“ und im Intranet der BA zu finden.

wachstum von etwa 0,75 Prozent im Jahr 2002 gerechnet, was auch das IAB – wie erwähnt – seiner mittleren Variante zugrunde gelegt hat.

Gesamtdeutsche Arbeitsmarktbilanz 2002

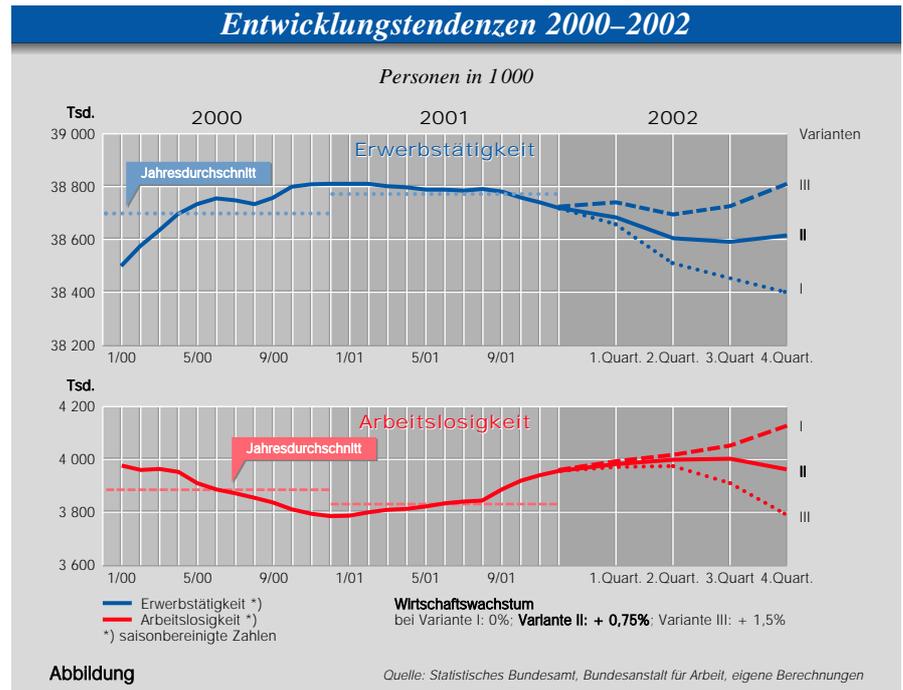
Bei einem solchen Wirtschaftswachstum dürfte die Arbeitskräftenachfrage – gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen – weiter abnehmen, und zwar um 0,4 Prozent bzw. 150 000 Personen. Da die durchschnittliche Jahresarbeitszeit um 0,5 Prozent sinken wird, ist eine Abnahme des gesamtwirtschaftlichen effektiven Arbeitsvolumens um 0,9 Prozent zu erwarten. Die Arbeitsproduktivität (je Stunde) wird dann – konjunktur- und auslastungsbedingt – relativ schwach zunehmen (+ 1,6 Prozent). Unter diesen Annahmen dürfte die saisonbereinigte Zahl der Beschäftigten zunächst weiter sinken und erst im Verlauf des 2. Halbjahres 2002 wieder leicht steigen (vgl. *Abbildung*).

Das Arbeitsangebot erhöht sich gegenüber dem Vorjahr nur um gut 30 000 Personen, weil sich die gegenläufigen Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials im Ganzen fast ausgleichen. Unter der Annahme von 0,75 Prozent Wachstum ergibt sich für den Jahresdurchschnitt 2002 eine Zahl von 3,98 Mio. Arbeitslosen, rund 125 000 mehr als im Vorjahr. Frühestens im zweiten Halbjahr kann unter diesen Bedingungen mit einer Stabilisierung der zunächst steigenden Arbeitslosenzahlen gerechnet werden. Die Stille Reserve insgesamt würde unter den geschilderten Annahmen um 60 000 Personen auf knapp 2 Mio. wachsen.

Arbeitsmarktbilanz West 2002

Unter den getroffenen Annahmen trägt die Nachfrageseite im Jahr 2002 in Westdeutschland nicht zur Verbesserung der Arbeitsmarktbilanz bei. Die Zahl der Erwerbstätigen geht um 60 000 zurück.

Bei einer Zunahme des Arbeitsangebotes (+ 80 000) wird das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt größer. Im Jahresdurchschnitt ist mit einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen um 95 000 auf rund 2,57 Mio. zu rechnen. Im Jahresverlauf wird die Entwicklung im ersten Halbjahr über den Vorjahreswerten liegen. Erst im zweiten Halbjahr dürften diese unterschritten werden. Auch die Stille Reserve im engeren Sinne dürfte weiter leicht zunehmen, während die Stille Reserve in Maßnah-



men auf dem Stand von 2001 verharren könnte.

Arbeitsmarktbilanz Ost 2002

Auch im Jahr 2002 wird sich die Arbeitsmarktbilanz in Ostdeutschland voraussichtlich nicht verbessern. Zwar dürfte das Arbeitsangebot weiter um 50 000 zurückgehen. Da jedoch auch die Zahl der Erwerbstätigen immer noch sinken wird (- 90 000), ist mit einer Zunahme des Ungleichgewichts am Arbeitsmarkt zu rechnen. Die Arbeitslosigkeit wird dann im Jahresdurchschnitt voraussichtlich um rund 30 000 auf rund 1,4 Mio. Personen steigen. Dennoch könnte die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit im späteren Jahresverlauf leicht sinken, wenn die konjunkturelle Belegung auch Ostdeutschland erfasst.

Die Stille Reserve im engeren Sinne wird unter den getroffenen Annahmen im Jahresdurchschnitt 2002 nahezu konstant bleiben. Dies gilt auch für die Stille Reserve in Maßnahmen.

Ausblick auf 2003

Wenn im Verlauf des Jahres 2002 die Konjunktur nachhaltig an Fahrt gewinnt, könnte im Jahr 2003 mit einem Wirtschaftswachstum von etwa 2,5 Prozent gerechnet werden. Die vorliegenden Einschätzungen von Instituten und Institutionen reichen von gut 2 Prozent bis knapp 3 Prozent.

Dies würde sich auch auf die Arbeitsmarktentwicklung niederschlagen: Die Zahl der Erwerbstätigen würde unter diesen Voraussetzungen wieder zunehmen, und zwar jahresdurchschnittlich um 210 000 Personen oder 0,5 Prozent. Wenn in Ostdeutschland die expansiven Kräfte auf dem ersten Arbeitsmarkt die Oberhand gewinnen, könnte sich die Beschäftigungsentwicklung auch hier zum Positiven wenden.

Im Jahr 2003 ist erneut mit einer leichten Zunahme des Arbeitsangebotes um gut 40 000 Personen zu rechnen.

Im Zuge der Umstrukturierung der BA kann auch mit Veränderungen beim Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gerechnet werden. Da hierüber noch nicht entschieden ist, wird in unseren Rechnungen unterstellt, dass FbW, ABM und SAM weiterhin auf unverändertem Niveau gehalten werden.

Insgesamt würde sich unter diesen Annahmen das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt in Deutschland verringern. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl könnte um rund 100 000 zurückgehen und knapp 3,9 Mio. erreichen. Die Stille Reserve im engeren Sinn läge bei knapp 1,2 Mio. Personen (- 70 000), die Stille Reserve in Maßnahmen auf dem Stand von 2002.

Autorengemeinschaft

(aus IAB-Kurzbericht 8/2002)

Thesen zum Tage

Vermittlung im Wettbewerb

1. Aufgrund der „Vermittlungsaffäre“ der Bundesanstalt für Arbeit rückte die Arbeitsvermittlung schlagartig und auf eine bisher noch nicht da gewesene Art und Weise in das Zentrum des öffentlichen Interesses. Auslöser der Krise war ein Bericht des Bundesrechnungshofes, der Mängel und Ungereimtheiten in der Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit feststellte. Inzwischen hat auch die Innenrevision der Bundesanstalt für Arbeit bestätigt, dass die statistische Erfassung der Vermittlungen nicht korrekt war.
2. In den offiziellen Arbeitsmarkt-Statistiken sind Manipulationen als Folge von Fehlanreizen vor allem dann nie völlig auszuschließen, wenn die Gesamtzahl der Vermittlungen als wichtige geschäftspolitische Zielgröße fungiert, auf die man sich allzu sehr fixiert hat.
3. Dabei wird eines oft übersehen: Es ist überhaupt nicht entscheidend, ob die Bundesanstalt für Arbeit in diesem oder im nächsten Jahr 1, 2, 3 oder gar 4 Millionen Vermittlungen tätigt. Die Zahl der Vermittlungen ist nicht mehr und nicht weniger als ein reiner Aktivitätsnachweis ohne jede arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Viel zu wenig wird beachtet, dass es bei der Beurteilung der Arbeitsvermittlung nicht auf die Quantitäten (Bruttoeffekt) ankommt, als vielmehr – im Vergleich zu einer Situation ohne öffentliche Intervention – auf den Erfolg (Nettoeffekt) für die Kunden der Arbeitsvermittlung und die Volkswirtschaft (vgl. auch den Artikel von Werner Karr auf den beiden folgenden Seiten).
4. Um solche Nettoeffekte durch Arbeitsvermittlung zu erreichen, bedarf es eines wohl reputierten Systems öffentlicher und privater Agenturen. Grundsätzlich erfüllt die Arbeitsvermittlung alle Voraussetzungen für eine marktfähige Dienstleistung, da sie für die Bereitstellung des knappen Gutes Information – über die Verfügbarkeit und Qualität von Stellen und Bewerbern – eine gewisse Zahlungsbereitschaft bei ihren Kunden erwarten kann. Über die Einschaltung und den Erfolg der Arbeitsvermittlung entscheidet letztlich ihre Reputation.
5. Effiziente Institutionen und Regulierungen können einen Beitrag dazu leisten, das Image der Arbeitsvermittlung positiv zu beeinflussen. Zu denken ist dabei insbesondere an drei Aspekte: (1) Selbstregulierung privater Märkte; (2) staatliche Regulierung von Qualitätsstandards und (3) Etablierung eines öffentlichen Anbieters mit überragend positivem Image.
6. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der privaten Arbeitsvermittlung seit der Deregulierung im August 1994 ist damit zu rechnen, dass eine gesunde Konkurrenz bereits zur Verdrängung von „schwarzen Schafen“ geführt hat. Der auf Dauer erzielbare Gewinn für private Agenturen dürfte Anreiz genug sein, im ureigensten Interesse für eine seriöse Vermittlungstätigkeit zu sorgen.
7. Nach den Neuregelungen vom 1.4.2002 dürfen private Vermittler von Ausbildung- und Arbeitssuchenden ein Erfolgshonorar verlangen – maximal in Höhe des zweieinhalbfachen des monatlichen Entgelts. Hierfür spricht, dass Agenturen jetzt bewerberbezogene Dienste anbieten können, die die Aufnahme einer (neuen) Beschäftigung erleichtern: z.B. die professionelle Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Karriereberatung und Bewerbungstraining, die Durchführung von Eignungstests sowie die Gestaltung und Platzierung von Suchanzeigen.
8. Neben sozialpolitischen sprechen auch Gründe der Effizienz für ein öffentliches Mandat bei der Arbeitsvermittlung. Zwei Aspekte sind von Bedeutung: Zum einen haben private Anbieter kein Interesse an Markttransparenz, was die Möglichkeiten der Selbstsuche einschränkt. Zweitens obliegt den öffentlichen Beschäftigungsdiensten im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik die Verzahnung von aktiven und passiven Maßnahmen. Dies ist der organisatorisch kürzeste und beste Weg, um z.B. die Bedingungen für die Auszahlung von Lohnersatzleistungen prüfen zu können.
9. Generell geht es bei den aktuellen Reformen nicht um Privatisierung, sondern um ein stärkeres „Outsourcing“ und um mehr Wettbewerb. Durch die Neuregelung des SGB III haben nun Arbeitslose, die Lohnersatzleistungen beziehen, nach drei Monaten einen Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein in Höhe von bis zu 2 500 Euro, gestaffelt nach der Dauer der vorangegangenen Arbeitslosigkeit.
10. Obwohl Wettbewerbsgesichtspunkte durchaus dafür sprächen, solche Fristen ganz wegfällen zu lassen, sollte man mögliche Mitnahmeeffekte nicht außer Acht lassen. Das Geld für die Erfolgshonorare an Agenturen wäre dann nicht gut angelegt, wenn die Arbeitslosen auch ohne externe Hilfe – was nicht selten ist – leicht eine Stelle finden würden.
11. Wird der Wettbewerb wirksam gefördert, könnte – anders als heute – auch bei den privaten Anbietern ein stärker aufgefächertes Spektrum von Personaldienstleistungen entstehen, nicht zuletzt für schwer vermittelbare Personengruppen.

Ulrich Walwei

Arbeitsmarkt

Und er bewegt sich doch

Selbst in der Konjunkturflaute bietet das dynamische Arbeitsmarktgeschehen Spielräume, mit einer Vermittlungsoffensive zum Abbau der Arbeitslosigkeit beizutragen – Strategische Chancen des Job-AQTIV-Gesetzes liegen vor allem in der Konzentration auf die Fälle mit erwartbar langer Dauer der Arbeitslosigkeit

Auch wenn eine Assoziation mit der kopernikanischen Wende etwas weit hergeholt erscheint, so überrascht es doch immer wieder, wie wenig wir über Umschlagprozesse und Bewegungen am Arbeitsmarkt wissen: Vier Millionen Arbeitslose – na klar, aber dass wir pro Jahr etwa sechs Millionen neue Arbeitslosigkeitsfälle registrieren, ist allenfalls den Fachleuten bekannt. Oder nehmen wir die Beschäftigung: Acht Millionen neue Beschäftigungsverhältnisse pro Jahr entstehen, von denen knapp ein Viertel mit vormals leistungsbeziehenden Arbeitslosen oder Teilnehmern an Maßnahmen der Arbeitsämter zustande kommt. Hier liegen die Chancen für Vermittlung, deshalb kann das neue Job-AQTIV-Gesetz Wirkung entfalten – selbst bei Stagnation von Wirtschaft und Beschäftigung.

Vermittlung ≠ Vermittlung

Dies klingt zunächst tatsächlich so, als wolle man trickreich ein ganzes Weltbild zum Einsturz bringen. Manche Erkenntnis wie die über die Bewegungen am Arbeitsmarkt (und ihre Schlussfolgerungen) ist aber verblüffend einfach, wenn man sich einmal darauf eingelassen hat, wenn man sie zur Kenntnis nimmt.

Überlegt man sich zunächst, was die Vermittlung eines Arbeitslosen auf eine Offene Stelle bedeutet, so ist es erst einmal hilfreich, sich klarzumachen, was sie **nicht** bedeutet: Die Vermittlung eines Arbeitslosen bedeutet eben nicht, einen Arbeitslosen weniger zu haben. Hier gerät wieder das Denken in statischen Größen (Beständen) mit dem Denken in Prozessen in Konflikt.

Alle Personen, die sich bei den Arbeitsämtern als arbeitslos registrieren lassen, werden die Arbeitslosigkeit über kurz oder lang („oder sehr lang“) wieder verlassen. Es gibt keine „ewig“ dauernden Fälle. Bei gegebenen Zugängen – gegenwärtig sind dies etwa 6 Mio. pro Jahr – bestimmt die Verweildauer dieser Arbeitslosen den Bestand, der uns allen so geläufig ist. In einem Jahr ergibt sich das Arbeitslosigkeitsvolumen, das mit dem Durchschnittsbestand identisch ist, als Summe aller Arbeitslosigkeitsperioden dieses Jahres, also gegenwärtig ca. 4 Mio. Personenjahre. Sie sind uns umgangssprachlich als 4 Mio. Arbeitslose geläufig.

Die ureigenste Aufgabe der Vermittlung ist es nun, die **individuellen Dauern** zu

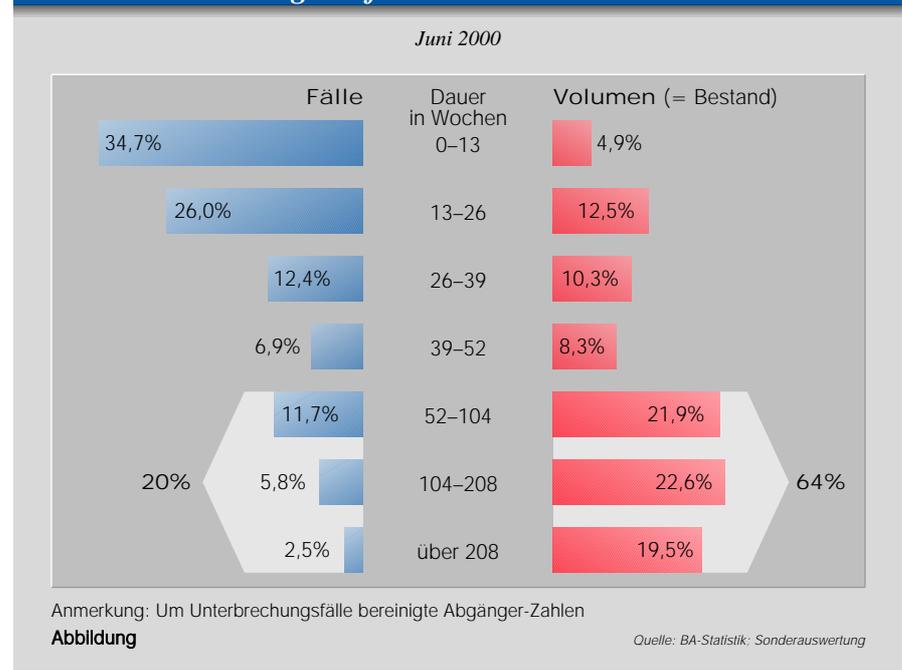
verkürzen, und damit zu einer Senkung des Volumens bzw. des Bestandes beizutragen. Das heißt, dass der arbeitsmarktliche Beitrag einer Vermittlung – gemessen an ihrer Wirkung im Arbeitslosenbestand – dort besonders hoch ist, wo eine ansonsten erwartbar längere Arbeitslosigkeitsdauer frühzeitig verhindert wird. Sie ist umgekehrt vergleichsweise gering bei der Vermittlung typischer Kurzzeitarbeitsloser, die sich bei hohen Fallzahlen nur mit einem geringen Anteil im Arbeitslosenbestand niederschlagen (vgl. Abbildung).

Vermittlung und Dauer der Arbeitslosigkeit

Alle weiteren Überlegungen werden dadurch beeinträchtigt, dass wir über die Wirkungsweise der Arbeitsvermittlung im hier beschriebenen Sinne zu wenig wissen. Im Grunde gelten die in der Evaluationsforschung üblich gewordenen Standards: Man müsste die so genannte „kontrafaktische Situation“ kennen, wir müssten wissen, wie Arbeitslosigkeit individuell verlief und wie sie sich als Aggregatgröße darstellen würde, wenn Vermittlung nicht stattfände. Darüber ist aber gegenwärtig kaum etwas bekannt.

Die folgenden Ausführungen stützen sich deshalb auf andere Informationen, insbesondere auf die gegenwärtige Dauerverteilung der (beendeten) Arbeitslosigkeit.

Arbeitslosigkeitsfälle nach ihrer Verweildauer



Daraus lassen sich wenigstens **stark relativierende** Aussagen ableiten, und zwar insofern, als Vermittlungen nicht gleich gewichtet und bewertet werden können, ihre bloße Zahl mithin keinen Gradmesser für Effizienz darstellt.

Der Wert einer individuellen Vermittlung sollte daran gemessen werden, um wie viel die erwartbare Verweildauer eines Arbeitslosen durch die Vermittlung gekürzt wird: Das können bei typisch kurzfristigen Arbeitslosen wenige Tage oder Wochen sein oder bei potenziellen Langzeitarbeitslosen Zeiträume von mehr als einem Jahr, also ein Vielfaches. **Die Effizienz der Vermittlung insgesamt bemisst sich als Summe aller vermiedenen Arbeitslosigkeitszeiten.** Denn um genau diesen Beitrag wird das Arbeitslosigkeitsvolumen gekürzt, das ja bekanntermaßen der Bestandsgröße entspricht.

Zu einer ersten Illustration sei nachfolgend eine grobe Dauerverteilung aller im Juni 2000 beendeten Arbeitslosigkeitsfälle vorgestellt.⁷⁾ Diesen Fällen ist in der rechten Hälfte der Abbildung ihre Bestandswirkung zugeordnet. Man kann diesem Schaubild einige interessante Einzelheiten entnehmen:

1. Etwa 35 Prozent der Arbeitslosigkeitsfälle beenden die Arbeitslosigkeit innerhalb von 13 Wochen; diese 35 Prozent tragen entsprechend wenig zum Arbeitslosenbestand bei, nämlich knapp 5 Prozent.
2. 20 Prozent der (zugehenden) Arbeitslosen haben eine Verweildauer von einem Jahr und darüber; diese 20 Prozent prägen den Arbeitslosenbestand zu etwa zwei Dritteln (64 Prozent).

Daraus ist zu folgern: Vermittlung im Sinne der Verkürzung von potenziellen Arbeitslosigkeitsperioden erzielt im Hinblick auf eine Bestandsabsenkung dort die größten Erfolge, wo erwartbar lange Dauern frühzeitig gekappt werden. Dies ist – soweit realisierbar – bei den eher schwierigen Fällen möglich. Vermittlung kann zwar im Segment der kurzfristig Ar-

*) Darin haben sich natürlich bereits durch Vermittlung gekürzte Dauern niedergeschlagen. Die Zahl der vermittelten Fälle beträgt aber deutlich weniger als die Hälfte.

Daten zum Beispiel					
Juni 2000					
Dauer-kategorie	Fälle		Vermittlungen (die Hälfte der Fälle)	Bestandswirkungen ¹⁾ (Halbierung der Dauer der vermittelten Fälle)	
	%	in 1 000		%	in 1 000
0-13	34,7	2.082	1.041	-1,225	-49,0
13-26	26,0	1.560	780	-3,125	-125,0
26-39	12,4	744	372	-2,575	-103,0
39-52	6,9	412	206	-2,075	-83,0
52-104	11,7	702	351	-5,475	-219,0
104-208	5,8	348	174	-5,650	-226,0
über 208	2,5	150	75	-4,875	-195,0
	100,0	6.000	3.000	-25,000	-1.000,0

1) Die Bestandswirkung wird aus der in den vorausgegangenen Graphik dargestellten Volumen- bzw. Bestandsgrößen errechnet; es wird eine durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 4 Mio. unterstellt.

Quelle: BA-Statistik; Sonderauswertung

beitslosen hohe Fallzahlen realisieren, die Wirkung auf den Bestand wird aber gering bleiben.

Ein Beispiel

Ein sehr konstruiertes und hypothetisches Beispiel mag dies illustrieren:

Annahme 1: Von 6 Mio. Zugängen in Arbeitslosigkeit pro Jahr wird die Hälfte in Arbeit vermittelt. Es werden also 3 Mio. Vermittlungen getätigt.

Annahme 2: Bei allen vermittelten Arbeitslosen wird ihre potenzielle Verweildauer halbiert.

Folge: Die Arbeitslosigkeit wird damit von 4 Mio. auf 3 Mio. abgesenkt.

Wesentlich interessanter ist jedoch, was im Detail in den abgebildeten Dauerkategorien geschieht (vgl. Tabelle):

Im Segment der kurzfristig (bis 13 Wochen) Arbeitslosen wird unter den gemachten Annahmen ca. 1 Mio. Vermittlungen getätigt, die den Bestand aber lediglich um 49 000 Personen bzw. 1,225 Prozent absenken.

In der Dauerkategorie von 104 bis 208 Wochen (2 bis unter 4 Jahren) werden lediglich ca. 175 Tsd. Vermittlungen realisiert. Diese senken aber den Bestand um 226 Tsd. Personen bzw. 5,65 Prozent.

Unter den getroffenen Annahmen hat die Vermittlung eines Arbeitslosen aus der Dauerkategorie 2 bis 4 Jahre die 27-fache Wirkung im Arbeitslosenbestand gegenüber der Vermittlung eines Arbeitslosen aus der Dauerkategorie bis 13 Wochen.

Effiziente Vermittlung

Die Beispiele sind natürlich nicht so zu verstehen, als ob sie unmittelbar umgesetzt werden könnten. Wenn man aber diese Zusammenhänge und Wirkungsmechanismen kennt, kann man sie durchaus strategisch nutzen.

Mit dem künftig obligatorischen „Profiling“ kann man schnell jene erkennen, die besonderer Hilfe bedürfen und die vermutlich nur mit großem Aufwand wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Für das Job-AQTIV-Gesetz sind sie aber die Zielgruppe schlechthin. Denn nur eine nachhaltige Verkürzung der ansonsten erwartbar langen Arbeitslosigkeitsperioden wird die Arbeitslosigkeit spürbar senken. Dagegen sind die eher kurzfristig Arbeitslosen unter dieser Zielsetzung kaum relevant: Sie lassen zwar hohe Vermittlungszahlen zu, die aber nur geringe Bestandswirkungen haben können.

Den Anspruch der Bundesanstalt für Arbeit, erste Adresse am Arbeitsmarkt zu sein, kann man durchaus auch so verstehen, dass sie – in der Fortentwicklung von SIS, AIS und ASIS – ein so hohes Maß an Transparenz bei Arbeitssuchenden und Offenen Stellen schafft, dass all jene mit ausreichenden Selbstmanagementfähigkeiten und die Personalfachleute der Betriebe ohne persönliche Einschaltung eines Vermittlers zusammenfinden. Auf diese Weise würden weitere Ressourcen frei für die intensivere Betreuung jener, die sie benötigen.

Werner Karr
(aus IAB-Kurzbericht 6/2002)

Statistische Erfolgsmessung

Arbeitsvermittlung in Europa – ein Überblick

Die Reformbestrebungen gehen in den meisten Ländern dahin, den Nutzen für die Kunden und die gesamte Volkswirtschaft zu verbessern – Häufig wurden hierfür die Zielvorgaben und die Effizienzkriterien zur Beurteilung von Vermittlungsleistungen revidiert – Ein typisches Indikatorenproblem sind überall die „Kodierspielräume“

Die Diskussion um die fehlerhafte Zuordnung von Vermittlungszahlen der BA hat das IAB veranlasst, Informationen zur statistischen Erfassung der Arbeitsvermittlung in ausländischen Arbeitsverwaltungen einzuholen. Nachfolgend werden die Ergebnisse dieser Ad-hoc-Recherche für die Länder Dänemark, Frankreich, Großbritannien, die Niederlande, Schweden und die Schweiz skizziert.

Die öffentliche Arbeitsvermittlung spielt in allen EU-Ländern mit Ausnahme der Niederlande eine quantitativ bedeutendere Rolle als die private, sowohl die gemeinnützige als auch die auf Gewinn gerichtete. Gewerbemäßige private Arbeitsvermittlung existiert in allen EU-Ländern mit Ausnahme von Frankreich, wo sie formal nach wie vor nicht erlaubt ist.

Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung
Leider gibt es keine verlässliche international vergleichende und aussagefähige Statistik über die quantitative Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Außer in Deutschland und Österreich unterliegen überdies die privaten Agenturen keiner Berichtspflicht. Aufgrund des Datenmaterials aus amtlichen Statistiken und Befragungsergebnissen kann aber grob geschätzt werden, dass die Arbeitsämter mit einem Anteil von 10 bis 20 Prozent (in südlichen Ländern bei weniger als 10 Prozent) bei der erfolgreichen Vermittlung von Arbeitsuchenden und Arbeitsplätzen direkt beteiligt sind. Der Großteil der Betriebe beschreitet andere Rekrutierungswege (Inserate, interne Stellenausschreibungen, Mitarbeiterhinweise). Auch die meisten Arbeitsuchenden finden über andere Suchkanäle (direkte Betriebskontakte, Freunde, Anzeigen) einen neuen Arbeitsplatz.

Probleme der statistischen Erfassung

Quantitative Brutto-Indikatoren bei der Vermittlung von Arbeitsuchenden verwenden fast alle europäischen Arbeitsverwaltungen: z. B. die Besetzung Offener Stellen, den absoluten Zugang an Offenen Stellen, die absolute Zahl der Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit, den Marktanteil, den Einschaltungs- und Ausschöpfungsgrad, die Vermittlung in aktive Maßnahmen. Oft werden diese Indikatoren allerdings nur zu Zwecken der Steuerung interner Geschäftsprozesse herangezogen.

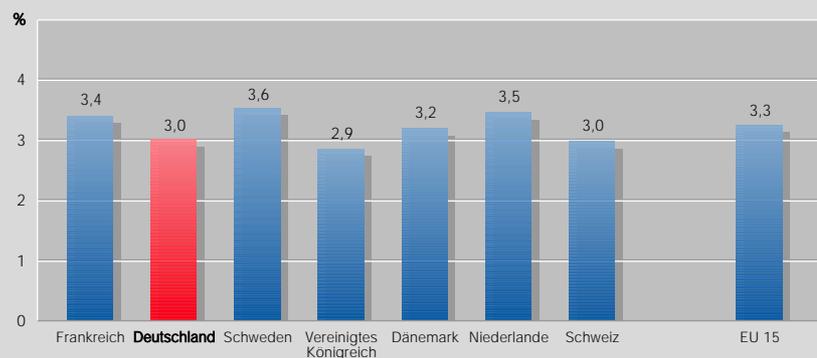
Generell lässt sich feststellen, dass neben verschiedenen Fehlerquellen bei den öffentlichen Vermittlungsstatistiken (Doppelzählungen) und unterschiedlichen Erfassungs- und Bewertungskonzepten für Vermittlungsleistungen Manipulationen

nie völlig auszuschließen sind. Dies gilt insbesondere immer dann, wenn die Gesamtzahl der Vermittlungen („Fälle“) als wichtige geschäftspolitische Zielgröße fungiert. Auch „Moral-Hazard“ ist offensichtlich ein internationales Problem bei der Verwendung von quantitativen Bruttoindikatoren zur Zielerreichung. Fallstudienresultate bestätigen, dass es immer wieder zu mehr oder minder schweren Manipulationen bei der datenmäßigen Erfassung der Zielindikatoren bzw. Zielerreichungswerte kommt, wofür es in allen Ländern genügend EDV- und kodiertchnische Möglichkeiten gibt.

Ein typisches Indikatorenproblem stellen in allen Arbeitsverwaltungen „Kodierspielräume“ dar. Beispielsweise wurde in Österreich der Indikator „Mobilitätseinschränkung“ abgesetzt als die Arbeitsaufnahmequote von Frauen mit Mobilitätseinschränkung

Wirtschaftswachstum in Europa im Jahr 2000

Veränderungen des realen Bruttoinlandsprodukts gegenüber dem Vorjahr in Prozent

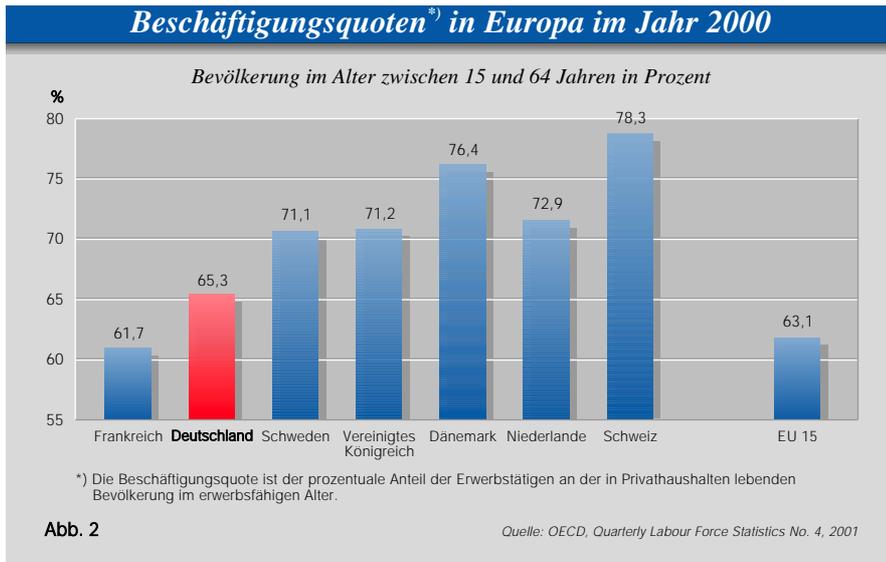


Anmerkung:

Alle drei Abbildungen sollen über die aktuelle Lage von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in den hier genannten Ländern Aufschluss geben. So lassen sich die geschilderten Reformansätze besser einordnen und nachvollziehen.

Abb. 1

Quelle: OECD, Economic Outlook No. 70



schränkungen höher wurde als die von Frauen ohne Einschränkung. In Frankreich wird vor allem die Validität der verwendeten Vermittlungsindikatoren angezweifelt. Kritiker vermuten, dass zumindest in früheren Jahren in der „ANPE“ statistische „Schönfärbereien“ bezüglich des Gesamtangebotes Offener Stellen stattgefunden haben, um die Zielmarke der Erhöhung des ANPE-Marktanteils an allen Offenen Stellen zu erreichen. In Großbritannien wurde 1997 durch interne und externe Revisionen die mangelnde Validität der Vermittlungen des britischen Beschäftigungsdienstes festgestellt. Daraufhin wurden die Anforderungen an die statistische Erfassung der Arbeitsvermittlungen verschärft. Auch als Folge der strikteren Erfassung haben sich die Vermittlungszahlen in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre nahezu halbiert (vgl. auch den Artikel auf S. 8/9).

Im Rahmen der Zielsteuerungsprozesse in den Arbeitsverwaltungen haben sich auch immer wieder einzelne Ziele und Indikatoren als „Flops“ herausgestellt. Interessant ist hier das Beispiel Schweden. Der (noch 1997/98 exklusive) Vermittlungsindikator, für 90 Prozent der gemeldeten Offenen Stellen geeignete KandidInnen vorzuschlagen, wurde in 2000 nicht mehr verwendet. Erstens unterlief die zunehmende Bedeutung von Selbstbedienungseinrichtungen die Aussagekraft des Indikators, zweitens nahm die Qualität der Bewerbervorschläge im Zeitablauf tendenziell ab und drittens war auch „Rosinpickerei“ zu beobachten.

Konsequenzen für die statistische Erfolgsmessung

Deshalb hat man in einigen Ländern durchgreifende Reformen in Angriff genommen. Neben der absoluten Zahl der Arbeitsvermittlung wurden andere Zielgrößen und damit zusammenhängende Anreizstrukturen etabliert, wie im System mit gewichteten Vermittlungen in Großbritannien. Oder die operativen Zielsetzungen der Arbeitsvermittlung wurden umfassender formuliert, wie bei der Evaluierung des gesamten Dienstleistungspaketes in den Niederlanden. Oder der Schwerpunkt wurde auf andere Kriterien der Erfolgsmessung gelegt (z. B. auf die Kundenzufriedenheit in Schweden und Dänemark).

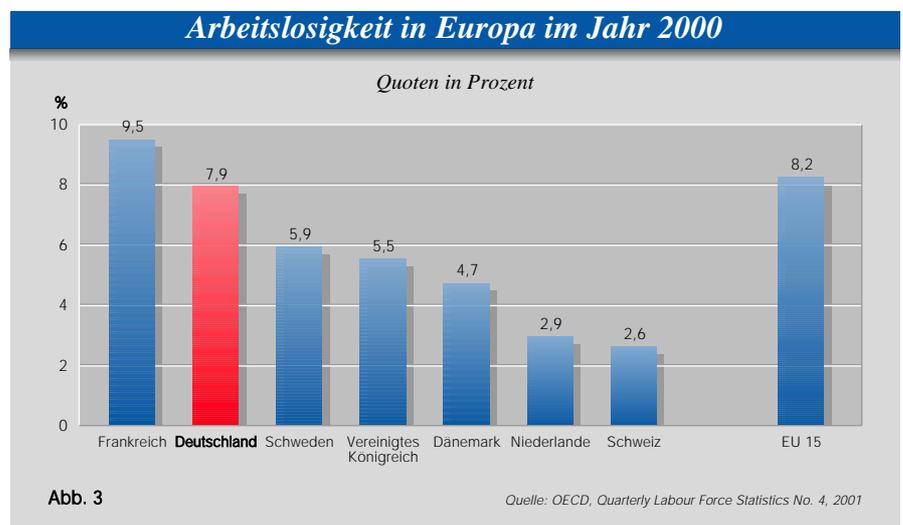
Eine stärkere prozessorientierte Evaluierung sieht auch der Arbeitsmarktservice

in Österreich im Rahmen seiner 2001 eingeleiteten Organisationsreform vor. Organisatorische Effizienzkriterien im Bereich Beratungs- und Vermittlungsservice messen die Bedienungsfreundlichkeit und die Nutzung der automatisierten Suchunterstützung für die Arbeitssuchenden. Erfasst werden darüber hinaus die Vermittlungsversuche und Aktualitätsprüfungen bei Offenen Stellen wie die Betreuungsplanungen für die Unternehmen. Die Schweiz hat im Jahr 2000 ein differenziertes System zur Messung der Vermittlungsperformanz der lokalen Arbeitsämter (RAVs) anhand von vier Wirkungsindikatoren eingeführt. Auf dieser Basis und unter Einbeziehung der regionalen Arbeitsmarktstruktur werden in einem Bonus-Malus-Verfahren die finanziellen Mittel für die RAVs zugeteilt (vgl. auch den Artikel auf S. 10/11).

Fazit

Ungeachtet sicherlich sinnvoller und notwendiger Änderungen der statistischen Erfolgsmessung von Arbeitsvermittlung ist der Informationsgehalt solcher Bruttoindikatoren kritisch zu prüfen. Der Marktanteil beispielsweise ist nicht mehr und nicht weniger als ein reiner Aktivitätsnachweis ohne arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Viel zu wenig wird beachtet, dass es bei der Beurteilung der Effizienz der Arbeitsvermittlung weniger auf Quantitäten (Bruttoeffekt) ankommt. Vielmehr sollte der – um Mitnahme- und Substitutionseffekte bereinigte - Nettoerfolg für die Kunden und die Volkswirtschaft im Vordergrund stehen.

Regina Konle-Seidl, Werner Winkler



Arbeitsvermittlung

Foreign affairs

Auch die Briten hatten ihre „Affäre“ in der Arbeitsverwaltung: Nach einer Überprüfung durch deren Rechnungshof stürzten dort die Vermittlungszahlen geradezu ab – Gewichtigte Ergebnisse als neue Zielgröße

Das Vereinigte Königreich ist das Land in der Europäischen Union, das für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und für Lohnersatzleistungen – gemessen am Bruttoinlandsprodukt – am wenigsten ausgibt. Die Briten wenden für Arbeitsmarktförderung und Lohnersatzleistungen lediglich ein Drittel von dem auf, was in Deutschland hierfür bereitgestellt wird. Bemerkenswert ist dabei, dass die Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik seit Mitte der 80er-Jahre erheblich verringert wurden. Waren es 1985 noch 2,76 Prozent des Bruttoinlandsprodukts für die Arbeitsmarktpolitik, liegt der Anteil heute bei weniger als einem Prozent.

Hierfür gibt es eine Reihe von Gründen. Erstens ist der Bedarf für arbeitsmarktpolitische Ausgaben gesunken, weil sich die Beschäftigungssituation in den letzten 15 Jahren – vor allem seit 1993 – erheblich verbessert hat. So lag beispielsweise im Jahre 2000 die Erwerbstätigenquote bei 71,3 Prozent (Deutschland: 67,0 Prozent) und die Arbeitslosenquote bei 5,5 Prozent (Deutschland: 7,9 Prozent).^{*)} Zweitens wurde die Bezugsdauer der ohnehin nicht üppigen und zudem pauschalierten Versicherungsleistung mit der so genannten „JobSeekersAllowance“ auf sechs Monate verkürzt. Drittens zielten Arbeitsmarktreformen auf mehr Markt und weniger arbeitsmarktpolitische Intervention.

Mit dem Ziel einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote im ersten Arbeitsmarkt

* International vergleichbare Quoten nach EUROSTAT

wurden Lohnsubventionen und angebots-senkende Maßnahmen (z. B. Frühverrentung) massiv zurückgefahren. Gleichzeitig fand eine Umschichtung zugunsten von Qualifizierung und Vermittlung statt.

Die Verschiebungen im arbeitsmarktpolitischen Budget stehen im Zusammenhang mit der im Vereinigten Königreich verfolgten Aktivierungsstrategie. Der Ansatz hat drei Elemente:

- ein Arbeitsuchvertrag (Eingliederungsplan) verbunden mit strikten Zumutbarkeitskriterien;
- neue Ansprüche im sog. „New Deal“ (z. B. Beratung nach 13 Wochen, garantiertes Vorstellungsgespräch, Einstellung auf Probe);
- eine negative Einkommensteuer zugunsten von Familien mit Kindern.

Zentral für die britische Aktivierungsstrategie war und ist die Intensität der Vermittlungsaktivitäten.

Koexistenz von Öffentlichen und Privaten

Das Vereinigte Königreich ist das einzige Land in der EU, in dem es schon immer ein Nebeneinander von öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung gab. In den 90er-Jahren wurde der institutionelle Rahmen für öffentliche und private Anbieter verändert. So ist aus dem staatlichen Employment Service (ES) 1990 eine Agentur geworden. Seitdem konkurriert diese Agentur mit privaten Dienstleistern (durchaus mit Erfolg) um die vom Ministerium aus Steuermitteln bereitgestellten Gelder für die Wiedereingliederung von Arbeitslosen.

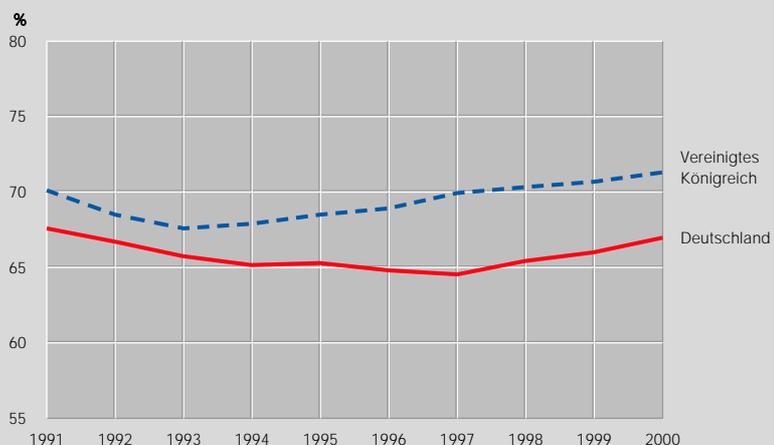
Was die private Arbeitsvermittlung angeht, wurden die aus den 70er-Jahren stammenden Regulierungen gelockert. Aufgrund positiver Erfahrungen mit professionell arbeitenden Vermittlungsagenturen sah man die Lizenzierung als „bürokratische Hürde“, die den Wettbewerb unnötig erschwert. Statt auf Lizenzierung baute man ab 1995 eher auf Marktprozesse und auf die geltenden Berufsausübungsvorschriften für private Agenturen.

Sie sehen u. a. vor, dass von Arbeitssuchenden kein Vermittlungshonorar verlangt werden darf.

Die Regulierungen im Bereich der Zeitarbeit sind im europäischen Vergleich als sehr liberal einzustufen. Höchstgrenzen für die Verleihdauer gibt es nicht. Auch sehen die Regelungen kein Synchronisa-

Erwerbstätigenquoten^{*)} 1991–2000

im Vereinigten Königreich und in Deutschland; Angaben in Prozent



*) Anteile der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15–64 Jahren

Abb. 1

Quelle: OECD (2001): Labour Force Statistics 1980–2000

tionsverbot wie in Deutschland vor, wonach das Leiharbeitsverhältnis die Einsatzdauer beim Entleihbetrieb überdauern muss.

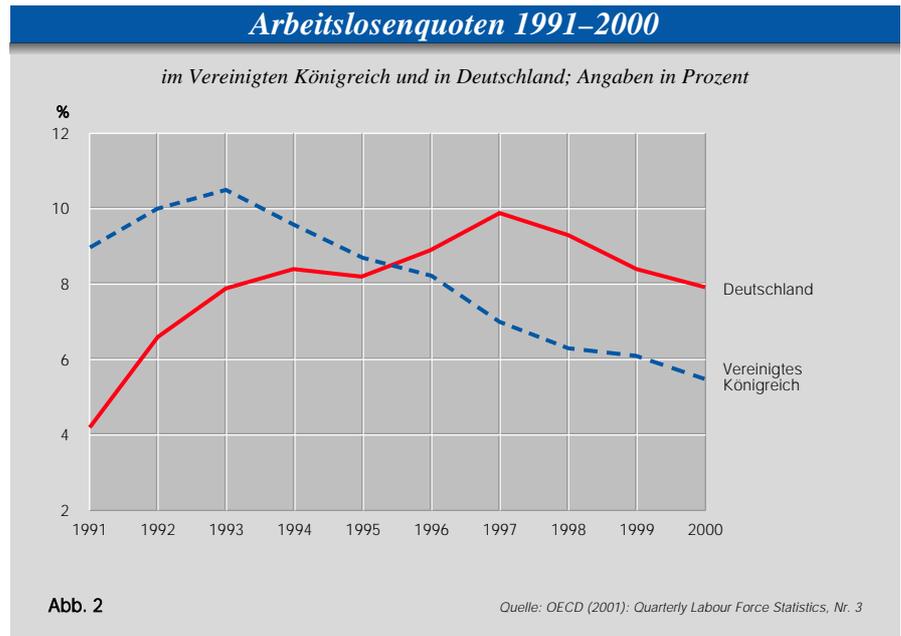
Im Vereinigten Königreich war auf der Basis von Betriebserhebungen Anfang der 90er-Jahre der Anteil der privaten Agenturen an allen Stellenbesetzungen nicht halb so hoch wie der der staatlichen Arbeitsvermittlung, der damals etwa 5 Prozent erreichte. Aktuellere Erhebungen berichten von einem leichten Anstieg auf inzwischen 6 Prozent (Deutschland: je nach Quelle bis zu 3 Prozent, vgl. auch IAB-Kurzbericht Nr. 4/2002).

Das größte Wachstum verzeichnen private Agenturen im Bereich der Bürokräfte. Starke Zuwächse gibt es auch bei Pflegekräften und IT-Personal. Generell gilt: Je höher der zu vermittelnde Arbeitsplatz in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt ist, desto eher werden private Agenturen eingeschaltet. Die nur wenig regulierte britische Zeitarbeit hatte 1999 verglichen mit anderen EU-Ländern (z. B. Deutschland 0,7 Prozent) bei einem Anteil von 3,2 Prozent an den Erwerbstätigen eine relativ große Bedeutung.

Die britische „Vermittlungsaffäre“

Trotz der vielen Unterschiede zwischen dem Vereinigten Königreich und Deutschland gibt es eine interessante Parallele: Auch die Briten hatten eine „Vermittlungsaffäre“ – allerdings schon vor einigen Jahren. Was waren die Ursachen und welche Konsequenzen wurden gezogen? Hintergrund für die „Affäre“ war, dass die vom Ministerium beauftragte öffentliche Beschäftigungsagentur („ES“) für die Messung ihrer „Performance“ einen zentralen Indikator verwendete: die Zahl der vermittelten Arbeitslosen in Beschäftigung.

Im Jahr 1997 kamen jedoch erste Zweifel auf, ob die Zahl der ES-Vermittlungen als valide gelten könne. Anlass war eine Routineuntersuchung der dortigen „Innenrevision“ („internal auditors“) in den öffentlichen JobCentres. Eine anschließende Untersuchung des „Rechnungshofes“ („national audit office“) bestätigte die mangelnde Validität. Als wesentliche Konsequenz ergab sich daraus eine Verschärfung der Anforderungen an die statistische Erfassung der Arbeitsvermittlungen.



Als „erfolgreich“ wird seitdem eine Vermittlung nur dann gezählt, wenn sie folgende Kriterien erfüllt: Der/die Arbeitslose muss tatsächlich eine Arbeit aufgenommen haben, und zwar infolge der Inanspruchnahme des ES. Es muss einen Nachweis darüber geben, dass der ES mit dem Arbeitgeber ein Bewerbungsgespräch verabredet oder die Bewerbungsunterlagen weitergeleitet hat. Der Arbeitgeber muss bestätigen, dass die Stelle mit einem arbeitslosen Klienten des ES besetzt worden ist. Neuerdings dürfen auch solche Vermittlungen mitgezählt werden, die durch Kooperation mit Dritten zustande gekommen sind.

Infolge der strikteren Erfassung sind die Vermittlungszahlen in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre – bei insgesamt guter Arbeitsmarktkonjunktur – regelrecht abgestürzt. Während die Zahl der Vermittlungen des ES Mitte der 90er-Jahre noch bei über 2 Millionen lag, sind es heute nur noch 1,26 Mio. Eine neuere Untersuchung des britischen „Rechnungshofes“ bestätigte nun dem ES, dass 93 Prozent der als Vermittlung deklarierten Fälle korrekt gewesen seien.

Neue Weichenstellungen im britischen ES werden dazu führen, dass die Zahl der so zählbaren Vermittlungen noch weiter sinken wird. Einerseits wird für Arbeitsuchende ein direkter Zugang zu Stelleninformationen geschaffen – wohl ähnlich dem deutschen Stelleninformationsser-

vice SIS. Zudem werden Arbeitgeber bald ihre Stellenangebote direkt und ohne Einschaltung von ES-Personal in das System eingeben können. Es wird vermutet, dass dies zu neuen Zielgrößen – wahrscheinlich ohne die Zahl der Vermittlungen – führen wird, z. B. zum Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung.

Die Konsequenz

Wie bereits erwähnt war die absolute Zahl der Arbeitsvermittlung insbesondere in den 90er-Jahren ein wichtiges geschäftspolitisches Ziel. Allerdings stand diese Zahl niemals allein. Sie war immer verknüpft mit Subzielen, wie einer vorgegebenen Zahl von vermittelten Langzeitarbeitslosen als Teilmenge.

Nicht zuletzt aufgrund der verbesserten Arbeitsmarktsituation wird nun aber von den ursprünglichen Zielgrößen und den damit zusammenhängenden Anreizstrukturen abgewichen.

Zum 1.4.2002 wurde ein neues System mit gewichteten Vermittlungen eingeführt. Seitdem gibt es z. B. zwölf Punkte für die Vermittlung eines/einer arbeitslosen Alleinerziehenden und lediglich zwei Punkte, wenn ein arbeitsloser Nicht-Leistungsempfänger unter Mithilfe des ES eine Beschäftigung findet.

Ulrich Walwei

Arbeitsverwaltung

Worauf die Eidgenossen schwören

In zwei Schritten wurde die Arbeitsverwaltung der Schweiz vollständig reformiert – Aktivierung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit stehen im Vordergrund – Die günstige Arbeitsmarktlage erleichtert allerdings die Umsetzung dieser Strategie

Über Jahrzehnte war die Schweiz von Arbeitslosigkeit weitgehend verschont geblieben. Als zu Beginn der 90er-Jahre innerhalb kurzer Zeit die Arbeitslosigkeit auf 5 Prozent anstieg, waren die Schweizer Behörden alarmiert. Die öffentliche Arbeitsvermittlung war darauf nicht vorbereitet. Sie spielte sowie so nur eine untergeordnete Rolle, da private Vermittler das Feld beherrschten. Die ca. 3 000 kommunalen Arbeitsämter befassten sich überwiegend mit der Verwaltung (z. B. der wöchentlichen Stempelkontrolle) und der Auszahlung der kantonalen Arbeitslosenunterstützung. Um den erwarteten Ansturm bewältigen zu können und einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit vorzubeugen, wurden ab 1996/97 Reformen durchgeführt, die hier kurz geschildert werden sollen.

Eckpunkte der Reformen waren:

- die Einführung eines flächendeckenden Netzes von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV);
- die Einführung von bundeseinheitlichen Leistungen der über 40 privaten und öffentlichen Arbeitslosenkassen;
- der Bau eines Instrumentenkastens von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Ziel der Reform war, Arbeitslose möglichst schnell in eine reguläre Beschäftigung zu bringen. Nach den Empfehlungen der OECD sollte dabei das Prinzip „Aktivierung der Arbeitslosen“ einschließlich Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit („employability“) im Vordergrund stehen. Dieses Prinzip zieht sich durch das ganze Reformvorhaben.

Die Reform

Mit den Kantonen wurde bis 1998 die Errichtung von rund 150 regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) verein-

bart. Einher ging eine neue Finanzierungs- und Kompetenzregelung. Die strategische Führung der öffentlichen Arbeitsvermittlung oblag nun dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), während die operative Verantwortung an die Kantone, letztlich aber an die einzelnen RAVs überging. Die Investitions- und Betriebskosten wurden über einen Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung finanziert.^{*)} Auch die Kosten der „arbeitsmarktlichen Maßnahmen“ wurden daraus bestritten. Die Kantone als Vollzugsverantwortliche mussten sich verpflichten, quantitative Vorgaben bei der Bereitstellung von Maßnahmeplätzen einzuhalten.

Kernaufgaben der RAVs sind die Beratung der Stellensuchenden, die Kontrolle und Abklärung der Anspruchsberechtigung, die Zuweisung von Offenen Stellen, die Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit, die Beschaffung und Zuweisung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, das Akquirieren neuer Stellen, sowie das Verfügen von Sanktionen. Private Vermittler können hinzugezogen werden.

Das Personal der RAVs besteht aus ca. 3 000 Mitarbeitern. Davon sind etwa zwei Drittel Vermittler, deren Aufgaben die Beratung, die Hilfe bei der Arbeitsuche oder die Auswahl für eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme ist. Eine intensive Beratung setzt gleich bei der Arbeitslosmeldung ein. Ein formalisiertes „Profiling“-Verfahren gibt es allerdings nicht.

Der arbeitsmarktpolitische Paradigmenwechsel schlug sich auch in der Arbeitslosenversicherung nieder. Zentrales Element war die zeitliche Beschränkung für „passiven Tagesgeldbezug“ auf 150 Werktag. Weitergehende Ansprüche bis

insgesamt 520 Tage (2 Jahre) können nur geltend gemacht werden, wenn die Arbeitslosen an einer arbeitsmarktlichen Maßnahme teilnehmen (Aktivierungsprinzip). Während des Tagesgeldbezuges muss der Arbeitslose monatlich nachweisen, dass er sich selbst um eine Arbeit bemüht hat. Es werden etwa 10 Bewerbungen pro Monat erwartet. Auf dem Formular muss der Arbeitgeber mit Unterschrift und Stempel die Arbeitsuche bestätigen.

Auch während der Teilnahme an einer Maßnahme ist der Arbeitsuchende weiterhin gehalten, eine Stelle zu suchen und gegebenenfalls anzunehmen. Dies gilt z. B. bei Maßnahmen, die unterbrochen werden können wie die Arbeit in einem vorübergehenden Beschäftigungsprogramm. Der Stellensuchende hat innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (= zwei Jahre) Anspruch auf vorübergehende Beschäftigung, ist aber auch dazu verpflichtet.

Eine Stelle ist anzunehmen, wenn das Entgelt mindestens die Höhe der Arbeitslosenunterstützung erreicht, also 70 Prozent bzw. 80 Prozent des letzten Verdienstes (je nach unterhaltspflichtigen Familienmitgliedern). Dabei ist eine Wegstrecke von 2 x 2 Stunden täglich zumutbar. Wichtig ist noch der Hinweis, dass die Teilnahme an einer arbeitsmarktlichen Maßnahme keine neuen Ansprüche auf den Bezug von Arbeitslosenunterstützung begründet.

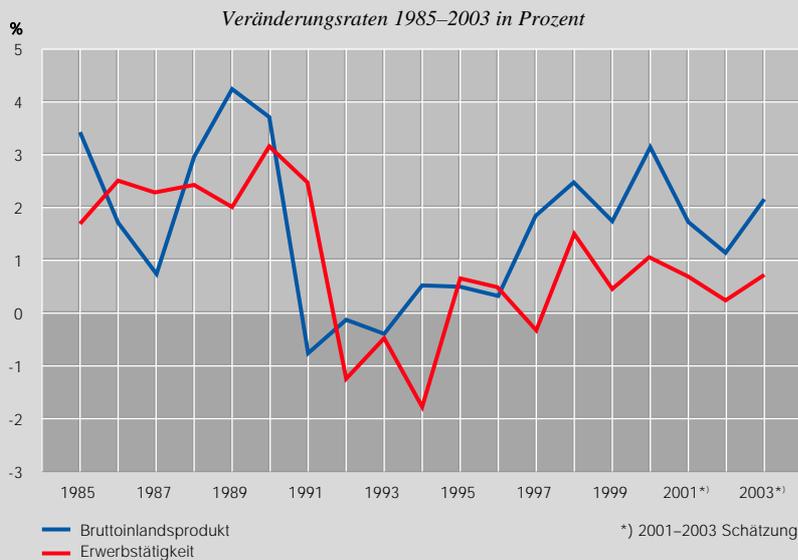
Durch all diese Bestimmungen wird also ein erheblicher Druck auf die Arbeitslosen ausgeübt, eine neue Stelle anzunehmen.

Die Reform der Reform

Alle Reformschritte wurden durch **externe** Evaluatoren bewertet. Dabei zeigte sich z. B., dass sich die RAVs hinsichtlich ihrer Fähigkeit, die Stellensuchenden in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren,

*) Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sind in der Schweiz organisatorisch getrennt.

Wirtschaftswachstum und Erwerbstätigkeit in der Schweiz



Abbildung

Quelle: OECD (2001): Economic Outlook Nr. 70

stark unterschieden. Weiterhin bestand für die RAVs ein Anreiz, diejenigen Stellensuchenden, die die Taggelder ausgeschöpft hatten, in arbeitsmarktliche Maßnahmen zu platzieren (bevorzugt Beschäftigungsprogramme), auch wenn dies im Einzelfall gar nicht notwendig war. Die RAVs wurden ferner zu einer möglichst hohen Zahl von Vermittlungen angehalten. Die Konsequenz waren häufige Fehlzuweisungen: Viele Stellen wurden von den Stellensuchenden gar nicht angetreten oder nach kurzer Zeit bereits wieder gekündigt. Dies führte zu Unzufriedenheit bei den Arbeitgebern, die ihre Vakanzen den RAVs nicht mehr meldeten.

Wegen dieser Mängel entschlossen sich die schweizerischen Behörden (gemäß den Empfehlungen der Gutachter) für die Beurteilung der RAVs nicht mehr vom Mitteleinsatz („input“) auszugehen, sondern von den erzielten Wirkungen („output“). In einer Vereinbarung vom 1.1.2000 mit den Kantonen wurden folgende vier Indikatoren ausgewählt:

1. Durchschnittlicher Taggeldbezug aller innerhalb einer Jahresperiode abgemeldeten Leistungsbezieher der RAV's. Mit diesem Indikator wird die Geschwindigkeit der Wiedereingliederung gemessen (Gewicht: 50 Prozent).
2. Anzahl der Übertritte von Leistungs-

empfängern in die so genannte „Langzeitstellensuche“ (länger als ein Jahr) im Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsempfängern innerhalb einer Jahresperiode. Dieser Indikator soll den Erfolg bei der Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit messen (Gewicht: 20 Prozent).

3. Anzahl der so genannten „Aussteuerungen“ (Ende des Leistungsbezugs bei Arbeitslosigkeit) in Relation zur Gesamtzahl der Leistungsbezieher. Dieser Indikator misst die Wirkung der RAVs in Bezug auf die Vermeidung von Aussteuerungen (Gewicht: 20 Prozent).
4. Anzahl Wiederanmeldungen von Leistungsbezieher in Verhältnis zum Gesamtbestand an Leistungsbezieher. Dieser Indikator misst die Wirkung der RAVs in Bezug auf die Dauerhaftigkeit der Wiedereingliederung (Gewicht: 10 Prozent).

Bei der Messung der Wirkungen stellte sich das Problem, dass die RAVs – wie die Arbeitsämter bei uns – in unterschiedlichen Umfeldern operieren. Ein „Benchmarking“ der einzelnen RAVs ohne entsprechende Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen würde zu falschen Ergebnissen führen. Deshalb wurde ein Kategorienschema entwickelt, mit dessen Hilfe die unterschiedlichen regionalen

Strukturen der RAVs berücksichtigt werden. Einbezogen werden z. B. der Anteil der Stellensuchenden aus Saisonbranchen, der Anteil der ausländischen Stellensuchenden oder der Anteil der Leistungsbezieher an der Erwerbsbevölkerung.

Anhand der vier Indikatoren und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Umfeldbedingungen werden jährliche kantonale Wirkungsindices errechnet. Kantone, die überdurchschnittlich gut abschneiden, erhalten einen Bonus von bis zu drei Prozent ihrer Kosten. Die anderen erhalten ihre Kosten voll erstattet. Ab dem Jahr 2001 haben die Kantone einen Kostenanteil von bis zu drei Prozent selber zu tragen, wenn sie über drei Jahre hinweg unterdurchschnittlich abschneiden.

Die variable Komponente der Kostenübernahme mag auf den ersten Blick als zu gering erscheinen. Es hat sich aber herausgestellt, dass die Kantone darauf sehr stark reagierten, u. a. auch deshalb, weil das „Benchmarking“ publiziert wird.

Fazit

Die Schweiz ist als Anschauungsbeispiel auch deshalb interessant, weil sie ihre Arbeitsverwaltung neu etabliert hat. Sie folgte dabei den Empfehlungen der OECD, die der Aktivierung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit großes Gewicht beimisst. Der föderale Charakter der Schweiz verbot zwar eine starke Zentralisierung, was aber landeseinheitlichen Regelungen nicht entgegenstand. Externe Begutachtung, begleitende Evaluation und eine offene Informationspolitik überzeugten die Kantone. Die neuesten Reformen zum „Benchmarking“ zwischen den RAV's könnten auch bei uns in die Diskussion um die Modernisierung der Bundesanstalt für Arbeit eingehen.

Allerdings muss man darauf hinweisen, dass die schweizerische Arbeitsvermittlung mit derzeit zwei Prozent Arbeitslosigkeit ganz anders agieren kann als ein Land wie Deutschland, in dem bei hoher Arbeitslosigkeit die Beschäftigung stagniert. Immer noch herrschen auch erhebliche regionale Unterschiede, insbesondere als Erbe der deutschen Einheit. Im Falle der Schweiz kann die Aktivierung wegen hinreichender Arbeitsplatzangebote dagegen mit Nachdruck verfolgt werden.

Heinz Werner

Betriebliche Berufsausbildung

Alte Traditionen pflegen, neue begründen!

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass vor allem in jenen Betrieben, die seit längerem ausbilden, zusätzliche Ausbildungspotenziale zu erschließen wären

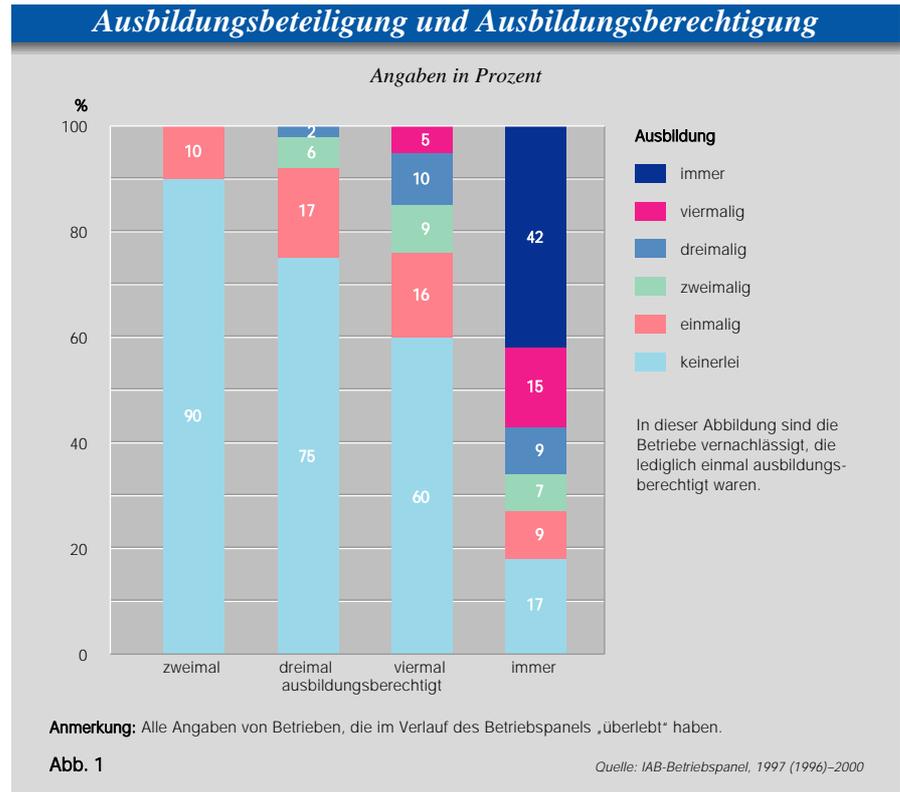
„Traditio obligat“, Tradition verpflichtet – dieser Wahlspruch zielt selbst heute noch manches Firmenzeichen alteingesessener (Familien-)Unternehmen. Dass man mit dem Bekenntnis zur Geschichte durchaus erfolgreich an das Unbewusste im Kunden appellieren kann, ist eine Binsenweisheit. Neu hingegen dürfte sein, dass sich solche „weichen“ Faktoren wie Erfahrung messbar und nachweislich positiv auch auf das Ausbildungsverhalten der Betriebe auswirken.

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass die Diskrepanz zwischen der Zahl der ausbildungsberechtigten Betriebe und der tatsächlich in die berufliche Erstausbildung involvierten Betriebe immer größer wurde. Die Schere zwischen betrieblicher Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsteilnahme geht immer mehr auseinander. Für eine ausgeglichene Ausbildungsbilanz und damit für die Sicherung eines qualifizierten Arbeitskräfte-nachwuchses ist es jedoch wesentlich, dass ausreichend viele Betriebe eine berufliche Erstausbildung anbieten und durchführen.

Ergebnisse früherer Forschungsarbeiten

In verschiedenen früheren Untersuchungen, auch auf Basis des IAB-Betriebspanels, wurden die Gründe analysiert, die auf betrieblicher Seite bestimmend für den Einstieg in die eigene Berufsausbildung und für eine spätere Übernahme der Absolventen sind.

Insgesamt wurden bei allen Analysen Sachverhalte ausfindig gemacht, die man gemeinhin als „hard facts“ bezeichnen kann, da sie sich messbar in betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen niederschlagen. Hierzu zählen beispielsweise die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit. Es zeigte sich, dass bei großen Mittelbetrieben und Großbetrieben die



„Wahrscheinlichkeit des Nichtausbildens“ gering ist. Vor allem Betriebe mit wenig wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen bilden nicht aus. Hier weisen die Anteile der befristet und der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen signifikanten Einfluss auf die „Wahrscheinlichkeit des Nichtausbildens“ auf.

Auch in der Untersuchung der Übernahmewahrscheinlichkeit von Absolventen wurden Determinanten gefunden, die man in Kategorien von Produktivität und Kostenminimierung einordnen kann.

Die Wahrscheinlichkeit einer Ausbildungsbeteiligung lässt sich aber nicht nur in Produktivitätsmaßstäben messen, sondern auch mit mehr oder minder „weichen“ Faktoren. Hierbei ist vorrangig die Ausbildungstradition zu nennen, also die

Menge an Zeit und Geld, die die Betriebe bereits in ihre Ausbildungsleistung investiert haben. Es wird zu zeigen sein, dass davon sowohl die Ausbildungsbeteiligung als auch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen wesentlich bestimmt werden.

Ausbildungstradition und betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Die Datenbasis bilden 1 590 Betriebe in der Stichprobe aus dem IAB-Betriebspanel, für die von 1996 bis 2000 jährliche Angaben zur Berufsbildung vorliegen. Gewichtet man diese Betriebe mit dem so genannten Längsschnittfaktor, stehen sie für ca. 911 000 Betriebe in der Grundgesamtheit. Da diese Betriebe von 1996 bis 2000 an der Befragung teilgenommen

und sie demnach bis 2000 „überlebt“ haben, werden sie im weiteren Verlauf als „Survivor-Betriebe“ bezeichnet.

Um den Nachweis von Wirkungen der Ausbildungstradition zu führen, soll zunächst in Abbildung 1 gezeigt werden, wie viele der Survivor-Betriebe überhaupt ausbildungsberechtigt sind und wie sie die Möglichkeiten genutzt haben, die sich daraus ergeben.

Wie man sieht, gehen die ausbildungsberechtigten Betriebe erst dann nennenswert zur eigenständigen Ausbildung über, wenn die Berechtigung bereits einige Jahre vorliegt. So bilden von denjenigen Betrieben, deren Ausbildungsberechtigung bereits drei Jahre besteht, nur zwei Prozent auch in jedem Jahr aus, wohingegen 75 Prozent von ihrer Berechtigung bislang noch keinen Gebrauch gemacht haben.

Erst dann, wenn ein Betrieb bereits immer (hier fünf Jahre) ausbildungsberechtigt war, wächst die Chance, dass seine Ausbildungsbeteiligung zunimmt. So beträgt der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die während des gesamten Zeitraums ausbildungsberechtigt sind und diese Berechtigung auch in jedem Jahr nutzten, bereits 42 Prozent.

Die Bereitschaft der Betriebe, sich an der betrieblichen Berufsbildung zu beteiligen, wird also umso größer, je länger sie im Besitz einer Ausbildungsberechtigung sind. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Chancen, einen Betrieb für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen, dann geringer werden, wenn er bereits seit fünf Jahren im Besitz der Ausbildungsberechtigung ist und diese bislang noch nicht genutzt hat.

Ausbildungstradition und Übernahmeverhalten

Wenn ein Betrieb seit mehreren Jahren ausbildet, bedeutet dies nicht unbedingt, dass er es tut, um die Absolventen später auch zu übernehmen. Er kann ebenso – wie insbesondere in Jahren mit knappem Lehrstellenangebot zu beobachten ist – über Bedarf ausbilden.

Auch hierfür dürften hauptsächlich Betriebe in Frage kommen, die bereits Erfahrungen mit der betrieblichen Ausbildung gesammelt haben und bereits länger aktiv sind. Es wäre auch denkbar, dass Betriebe in den Auszubildenden kostengünstige Arbeitskräfte sehen, die auf dem Bewerbermarkt problemlos akquiriert werden können. Allerdings ist die Durchführung einer Ausbildung i.d.R. eine er-

hebliche Investition in das Humankapital, die die Betriebe später auch nutzen wollen. Deshalb spricht einiges dafür, dass mit der Dauer der Ausbildungsbeteiligung die Bereitschaft zur Übernahme der Absolventen steigt.

Abbildung 2 soll dies anhand der Abhängigkeit der Übernahme von der Dauer der Ausbildungsbeteiligung verdeutlichen.

Es zeigt sich, dass die stärkste Übernahmeleistung ausschließlich in Betrieben zu finden ist, die über den gesamten Untersuchungszeitraum von fünf Jahren ausgebildet haben. Auch ist bei den Betrieben ohne Übernahme der Anteil derjenigen Betriebe, die bislang einmal ausgebildet haben, mit 21 Prozent vergleichsweise hoch. Auffallend groß ist hier außerdem der Anteil der Betriebe, die bereits viermal ausgebildet haben.

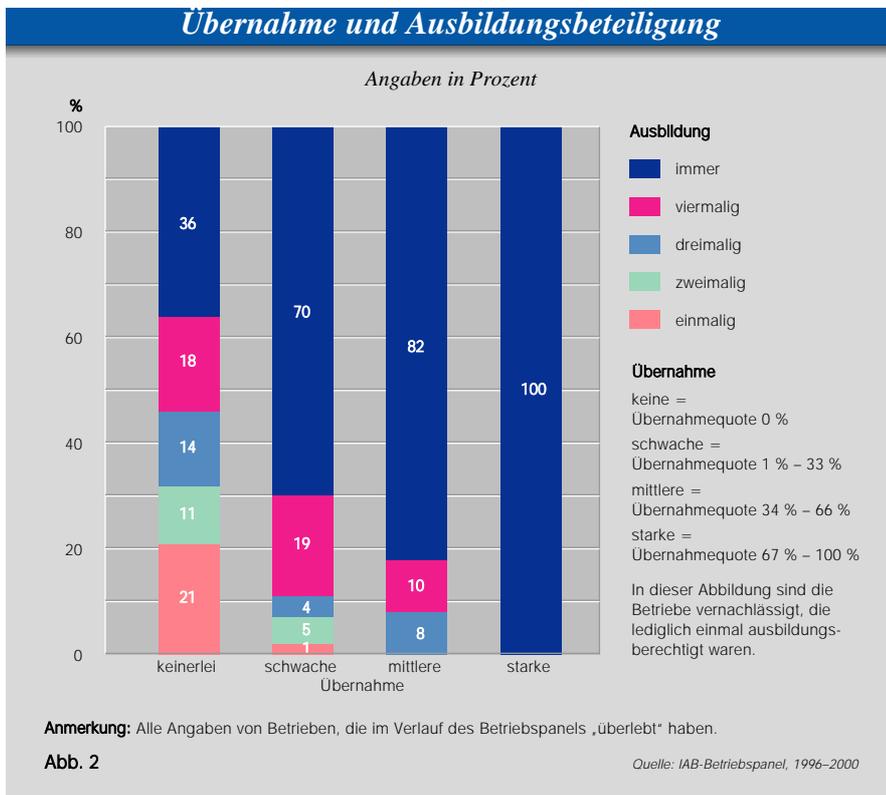
Für die Beurteilung des Einflusses der Ausbildungstradition ist in erster Linie von Bedeutung, dass die Übernahmeleistung mit wachsender Dauer der Berufsbildungsaktivitäten der Betriebe vergleichsweise rasch steigt. Demnach kommt es in Bezug auf die Übernahmeleistung darauf an, wie lange sich ein Betrieb bereits selbst aktiv an der Berufsbildung beteiligt und welche Erfahrungen er dabei gesammelt hat.

Fazit und Ausblick

Die Chance auf eine Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Erstausbildung ist dann besonders hoch, wenn der Betrieb bereits längere Zeit im Besitz der Ausbildungsberechtigung ist. Hat sich ein Betrieb erst einmal dazu entschlossen, so wird er in der Regel bei der Stange bleiben. Mit wachsender Erfahrung steigt auch die Übernahme der Ausgebildeten, die für den weiteren beruflichen Werdegang der Absolventen besonders wichtig ist.

Es muss also nicht unbedingt und auch nicht ausschließlich darauf ankommen, wie gut ein Betrieb am Markt positioniert und wie produktiv er ist. Auch „weiche“ Faktoren wie die Ausbildungstradition können eine wesentliche Rolle spielen, wenn in das Humankapital zur Sicherung eines qualifizierten Personalbestandes investiert wird. Dabei sind alte Traditionen zu pflegen wie neue zu begründen.

Tilo Gewiese/Redaktion



Akademikerinnen am Arbeitsmarkt

Privilegiert und doch benachteiligt

Im Vergleich zu Frauen ohne Hochschulabschluss haben Akademikerinnen in der Regel Vorteile am Arbeitsmarkt – Zwischen Akademikerinnen und Akademikern bestehen aber immer noch deutliche Ungleichheiten – Akademikerinnen können von Demografie und Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem profitieren

„Aber der Schrecklichste der Schrecken ist die Wissenschaftlichkeit der Weiber“ – so der Philosoph Adolf Lasson am Ende des 19. Jahrhunderts. Mit solchen Anschauungen müssen sich Frauen heute kaum mehr herumschlagen. Vieles ist besser geworden, wie auch der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen zeigt. Allerdings bleibt noch eine Menge zu tun.

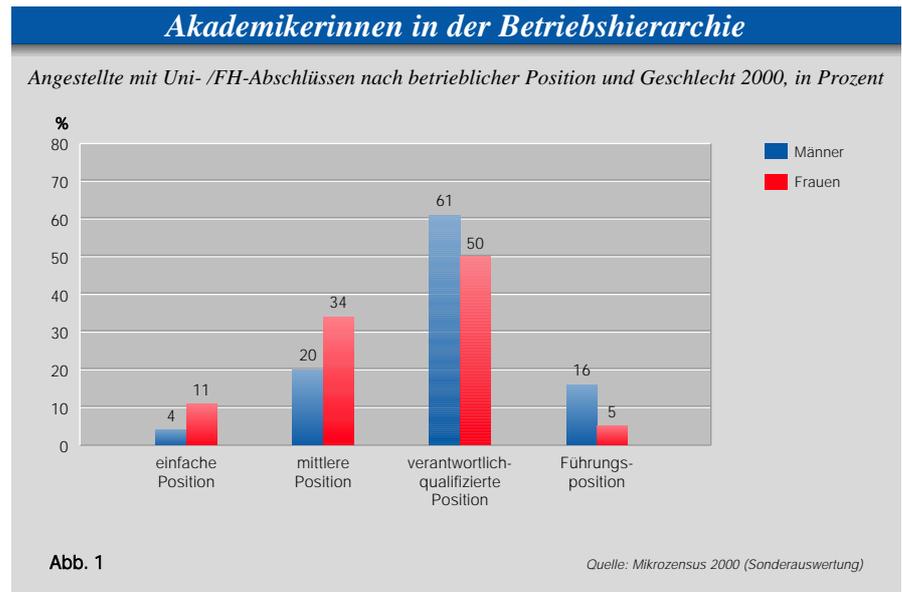
Studium

Gerade einmal hundert Jahre ist es her, dass die Hochschulen ihre Pforten auch in Deutschland für Frauen öffneten. Studentinnen hatten damals den Status von Exoten. Das hat sich gründlich geändert: Seit Mitte der 90er-Jahre stellen Frauen an den Unis mehr als die Hälfte und an den Fachhochschulen immerhin ca. 40 Prozent der Studienanfänger. Aber nur in einem Teil des Fächerspektrums sind die Geschlechter relativ gleichgewichtig vertreten. Zu solchen „Mischfächern“ zählen etwa Biologie, Jura oder Humanmedizin. Immer noch selten findet man Frauen in Disziplinen wie Maschinenbau, Elektrotechnik oder Informatik. Im Jahr 2000 sind hier nur zwischen neun und 19 Prozent der Studienanfänger weiblich.

Erwerbstätigkeit

Zugelegt haben Frauen auch bei der Erwerbstätigkeit: War Mitte der 70er-Jahre nur gut ein Viertel der Erwerbstätigen mit einer akademischen Ausbildung weiblich, so war dies Ende der 90er-Jahre immerhin schon mehr als ein Drittel. Allerdings arbeiten ein Drittel der Akademikerinnen, aber nur acht Prozent der Akademiker in Teilzeit (wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden).

Aus der Beschäftigungskrise der 90er-Jahre gingen die Akademiker und Akademikerinnen im Vergleich zu den anderen beruflichen Qualifikationsgruppen (Fachschule, Lehre/Berufsfachschule, ohne Ausbildung) als „Gewinner“ hervor. Nur



sie konnten vor allem im Westen, aber auch im Osten, Beschäftigungszuwächse für sich verbuchen. Gleichzeitig stagnierte ihre Arbeitslosigkeit mehr oder weniger. Diese positive Entwicklung bei den Akademikern bezog sich auf beide Geschlechter. Sie muss vor dem Hintergrund des allgemeinen Strukturwandels weg von der Landwirtschaft und dem warenproduzierenden Gewerbe hin insbesondere zu den anspruchsvollen Dienstleistungen gesehen werden, von dem Hochqualifizierte besonders profitieren.

Arbeitsbedingungen

Akademiker verfügen in der Regel über günstigere Arbeitsbedingungen als Akademikerinnen. Dies zeigt sich etwa bei den betrieblichen Positionen: Frauen arbeiten häufiger als Männer auf der unteren und mittleren Ebene, seltener auf der höheren. Führungspositionen etwa haben 16 Prozent der angestellten Akademiker, aber nur fünf Prozent der angestellten Akademikerinnen inne, wie Abbildung 1 zeigt.

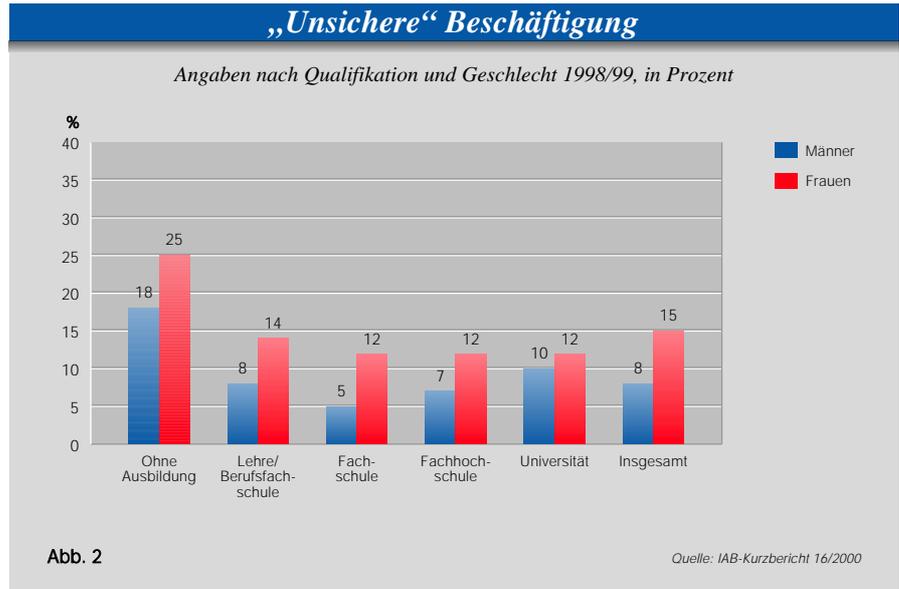
Die Nase vorn haben Männer auch beim Einkommen. Hochqualifizierte Frauen finden sich häufiger als Männer in unteren und mittleren, seltener in höheren Einkommensregionen. Vier Jahre nach dem Examen im Jahr 1995 verdienten einer Absolventenbefragung der Uni Kassel zufolge vollzeiterwerbstätige Frauen mit Uniabschluss im Durchschnitt 34 000 Euro als Bruttojahreseinkommen, Männer dagegen 43 000 Euro (FH: 33 000 Euro zu 42 000 Euro). Die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern scheinen aber abzunehmen. Und erwartungsgemäß verdienen Akademikerinnen im Durchschnitt deutlich mehr als ihre Geschlechtsgenossinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehre, Berufsfachschule).

Akademikerinnen arbeiten häufiger als Akademiker auf Arbeitsplätzen, die inhaltlich und/oder statusmäßig nicht ihrer Ausbildung angemessen sind. Inadäquate Beschäftigung scheint Nicht-Akademikerinnen aber stärker zu treffen als Akademikerinnen.

Auch unsichere Beschäftigung – das heißt in erster Linie befristete Beschäftigung – ist eher ein Problem der Frauen. Frauen mit Hochschulexamen trifft es wiederum etwas seltener als ihre Geschlechtsgenossen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Auch sind die entsprechenden Unterschiede zwischen Akademikerinnen und Akademikern etwas geringer als die zwischen den Männern und Frauen der anderen Qualifikationsgruppen, wie Abbildung 2 zeigt. Ein Studium lohnt sich also auch in dieser Hinsicht.

Arbeitslosigkeit

Auch hier gibt es Positives und Negatives zu berichten. Negativ ist, dass Akademikerinnen immer noch etwas häufiger arbeitslos sind als Akademiker – wobei die Akademikerarbeitslosigkeit in West wie Ost aber allgemein recht gering ist. Positiv ist für Akademikerinnen so zum einen, dass sie etwa im Vergleich zu den Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung seltener arbeitslos sind (vgl. Abb. 3). Zum anderen verringern sich die Unterschiede in der Arbeitslosigkeit zwischen Akademikern und Akademikerinnen. Das gilt vor allem für die bislang männerdominierten Ingenieur- und Naturwissenschaften. Gleichwohl sind gerade bei diesen Fächern Frauen immer noch häufiger arbeitslos als Männer. Die Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsbedingungen für Frauen müssen also verbessert werden, will man – wie vielfach diskutiert – mehr Frauen für Fächer wie Elektrotechnik, Maschinenbau oder Informatik gewinnen.



Zukunft

Die Akademiker und Akademikerinnen bildeten bereits in der Vergangenheit die privilegierteste Gruppe am Arbeitsmarkt. In Zukunft wird sich dies fortsetzen. Dies liegt zunächst an der erwähnten Expansion der anspruchsvollen Dienstleistungstätigkeiten wie etwa Forschen, Entwickeln und Publizieren, Beraten, Lehren.

Hinzu kommt, dass sich aufgrund des Bevölkerungsrückgangs in der Bundesrepublik mittelfristig das „Angebot“ an Arbeitskräften verknappen wird – selbst bei stark steigender Erwerbstätigkeit von Frauen und hoher Zuwanderung. Dabei könnte ein Mangel gerade an akademisch gebildeten Arbeitskräften entstehen.

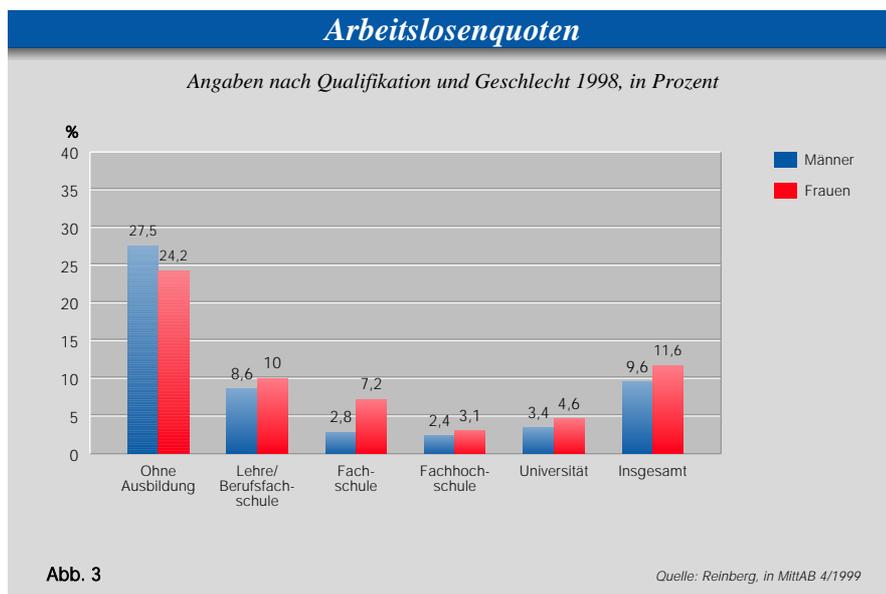
Gründe liegen unter anderem in der zunehmenden Akademisierung des Beschäftigungssystems, in dem zeitweise gesunkenen Interesse der Abiturienten/innen an einem Studium sowie der Altersstruktur der derzeit Erwerbstätigen mit Hochschulabschlüssen. Gute Aussichten für Hochqualifizierte also!

Was sich ändern sollte

Zwar lässt sich die Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit darauf keineswegs reduzieren, sie zeigt aber immer wieder: Wenn Not am Mann ist, sind Frauen gefragt. Vermutlich wird das bei den künftigen demographischen Problemen wieder ähnlich sein. Positiv gewendet verbindet sich damit aber auch die Chance, Veränderungen durchzusetzen. So muss vor allem die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung im Erwerbs- und Privatleben weiter aufgebrochen werden. Mehr öffentliche Kinderbetreuung müsste geschaffen und Familienarbeit gleichgewichtig von Männern geleistet werden.

Will man mehr junge Frauen zu einem Hochschulstudium ermutigen, müssen ihnen auch die gleichen Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsbedingungen wie Männern geboten werden. Anders als noch zu Zeiten Lassons können Veränderungen heute auf einem gesellschaftlichen Klima aufbauen, in dem Frauendiskriminierung – zumindest offiziell – tabu ist.

Franziska Schreyer



Im Osten lernen – im Westen arbeiten?

Die angespannte Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern wirkt sich auch auf junge Fachkräfte beim Eintritt ins Erwerbsleben aus. Rund sieben Prozent der Absolventen gingen 1997 nach ihrer betrieblichen Ausbildung in den Westen.

Insbesondere die ostdeutschen Frauen sind regional sehr mobil – auch über die Zeit betrachtet. Sie reagieren stärker auf veränderte Arbeitsmarktlagen als die jungen Männer.

Der enge Zusammenhang zwischen Mobilitätsverhalten und Konjunkturlage zeigt sich auch bei differenzierter Betrachtung: Die Mobilitätsquote ist z. B. in Brandenburg doppelt so hoch wie in Sachsen und in den Verkehrsberufen mit 23 Pro-

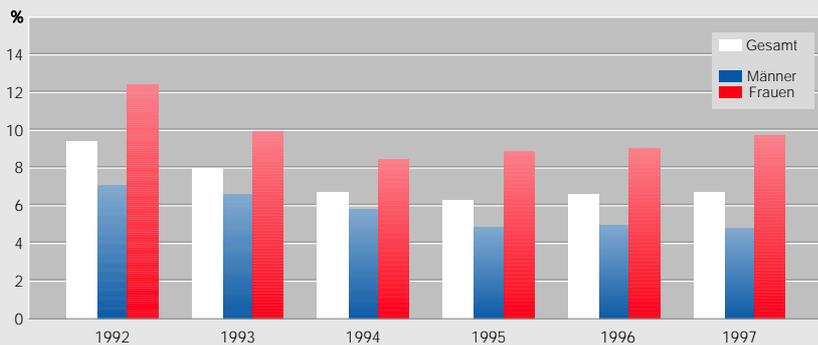
zent um ein Vielfaches höher als in den Medienberufen, wo nach der Ausbildung nahezu alle im Osten auch Arbeit finden.

Insgesamt hat die Ost/West-Wanderung seit der Wende zwar abgenommen, gleichwohl ist immer noch ein relativ hoher Anteil der Absolventen beim Berufseinstieg auf die besseren Perspektiven im Westen angewiesen.

Die Abwanderung von jungen Fachkräften aus dem Osten unterstützt die These, dass den neuen Bundesländern ein Verlust von Humankapital droht. Denn die gegenläufige Bewegung von West nach Ost liegt bei nur etwa einem Prozent der Ausbildungsabsolventen.

(aus: IAB-Kurzbericht Nr. 7/2002)

Ost/West-Mobilität von Ausbildungsabsolventen (Quoten in Prozent)



Quelle: Alle Berechnungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenhistorik (Version 2001)

IAB-Colloquium in Mannheim

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik

„Es reicht nicht, auf der Mikroebene des Arbeitsmarktes anzusetzen. Es kommt auf die Wirtschaftspolitik insgesamt an, auf eine makroökonomische Steuerung, auf den Ausbau der Funktionsfähigkeit von Arbeits-, Kapital- und Gütermärkten“. Mit diesem Appell an die politischen Akteure schloss Prof. Dr. Hans-Jürgen Krupp sein Grundsatzreferat auf dem zweiten IAB-Colloquium „Praxis trifft Wissenschaft“ am 21. März 2002 an der Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Mannheim.

Schon vor geraumer Zeit – und nicht erst nach den aktuellen Turbulenzen um die BA – hatte sich das IAB entschlossen, das Thema „Aktivierende Arbeitsmarktpoli-

tik“ auf die Tagesordnung seiner neuen Gesprächsreihe zu setzen. Über 70 Vertreter aus Wissenschaft und Praxis waren diesmal zusammengekommen, um Befunde und Empfehlungen für eine Reform der Arbeitsvermittlung zu diskutieren. Das Hauptaugenmerk galt dabei der Frage, welche Erwartungen man angesichts ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen mit einer Strategie der Aktivierung von Arbeitslosen berechtigterweise verbinden könne. Prof. Dr. Gerhard Kleinhenz, der Direktor des IAB, sprach wohl für die Mehrheit der Anwesenden, als er resümierend vor allem auf die Chancen verwies, die in der Krise lägen.

Mehr über die Tagung, ihre Teilnehmer, das Programm und einzelne Referate erfahren Sie auf der Internet-Seite des IAB (www.iab.de).

Aktuelle Forschungsinventur

„IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“

Das IAB betreibt nun seit über 30 Jahren Forschung auf einem Feld, das vorher kaum bestellt war. In interdisziplinären Ansätzen sind seither Konzepte und Problemlösungen entwickelt worden, um drängenden Herausforderungen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu begegnen.

Zum zweiten Mal macht nun das IAB „Inventur“ und präsentiert einen Überblick über seine Forschungsstrategien.

Im Einzelnen bietet das Kompendium knapp gefasste Abhandlungen zu Themen wie Langzeitarbeitslosigkeit, Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve, zum Wandel der Erwerbsformen und zu kurz- und langfristigen Arbeitsmarktprojektionen. Betriebliche Zusammenhänge und die Funktionsweise von regionalen Arbeitsmärkten spielen ebenso eine wichtige Rolle wie die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Evaluation von aktiver Arbeitsmarktpolitik. Ein eigenes Kapitel widmet sich der Berufs- und Qualifikationsforschung. Mehrere Beiträge befassen sich auch mit den Datengrundlagen der IAB-Forschung und den Informationsdienstleistungen des Instituts.

Das „IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ ist in den „Beiträgen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ Nr. 250 erschienen. Die einzelnen Artikel sollen auch ins Internet gestellt werden.

Impressum

IAB Materialien Nr. 4/2001

Redaktion: Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** Cleeves Communication, Meckenheim • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet • **Auflage:** 48 000 Exemplare

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 - 1 1 47; Schutzgebühr € 2,50 (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr € 10,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11 / 1 79 - 30 25 • **Verteiler für AÄ u. bes. DST:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S1010, 10*, 11*, 16*, 20*, 21*, 22*, 23*, 25*, 34*, 40*, 41*, 42*. **Verteiler für LAÄ:** 10, 11, 12, 13, 20, 21, 23, 40, 41, 42

Das IAB im Internet: www.iab.de