

Aus dem Inhalt

Thema des Tages

Abschied von Gerhard Kleinhenz

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat seinen Direktor nach 5½ Jahren Amtszeit verabschiedet. S. 3

Perspektivwandel

Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit?

Auf lange Sicht werden sich die Probleme beim Ausgleich des Arbeitsmarktes mehr auf die Vermeidung eines Kräftemangels verschieben. S. 4

Leiharbeit

Vom Schmuddelkind zum Hoffnungsträger

Ein flexibles Instrument der Personalpolitik für die einen und (Wieder)Eingliederungschance für die anderen: Leiharbeit wird zunehmend als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingesetzt. S. 6

Teilzeitarbeit

Neues Gesetz bisher einvernehmlich umgesetzt

Erste Untersuchungen des IAB zu den Auswirkungen des Teilzeitgesetzes zeigen positive Beschäftigungseffekte. Ein Teil der betrieblichen Reaktionen erhöht die Produktivität. S. 8

Beschäftigungsförderung im Niedriglohsektor

Bedingte Chancen für Geringqualifizierte

Wenn es gelänge, durch einen weiterhin unverzichtbaren Policy-Mix einen höheren Wachstumspfad bei der Beschäftigung zu erreichen, würden auch wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer davon profitieren. S. 10

Zwischenverdienst in der Schweiz

Aktivierungsinstrument und Niedriglohnsüvention

Mit einem innovativen arbeitsmarktpolitischen Konzept erzielen die Eidgenossen Erfolge bei der Wiedereingliederung von Arbeitslosen – und wecken das Interesse ihrer Nachbarn. S. 12

Evaluation der IAB-Materialien

Spagat gelungen – ein Medium zwischen Wissenschaft und Praxis

Die Befragung vom Frühjahr 2002 bei den Lesern dieser Reihe ist ausgewertet und zeigt ermutigende Ergebnisse. S. 14

Panorama

S. 16

Standort Deutschland

Innovationsschwäche nicht mehr zu übersehen

Die Aktivitäten der Betriebe sind zumindest bei Produktinnovationen seit 1998 rückläufig – Wegen ihrer unmittelbaren Wirkung auf die Arbeitsnachfrage ist dies auch in der Beschäftigungsperspektive bedenklich

Die Innovationstätigkeit von Betrieben ist zentrale Voraussetzung für Produktivitätsfortschritte und damit für die Erhaltung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Neben den Prozessinnovationen kommt dabei den Produktinnovationen eine besondere Bedeutung zu, da sie für den Betrieb neue Absatzmöglichkeiten erschließen und damit unmittelbar auf die Arbeitsnachfrage wirken. So ist im Allgemeinen zu erwarten, dass sich in einem innovationsfreudigen Betrieb zunächst die Mitarbeiterzahl erhöht.

Aufgrund der Aktualität und der Bedeutung des Themas lag der Befragungsschwerpunkt des IAB-Betriebspanels im Jahr 2001 erneut auf Innovationen im Betrieb. Die Informationen zu den Produktinnovationen beruhen auf den Aussagen der Geschäftsleitungen von rund 15 500 west- und ostdeutschen Betrieben. Der Aufbau der Zufallstichprobe macht die Ergebnisse für die etwa 1,9 Million Betriebe des Bergbaus, des verarbeitenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors repräsentativ. Der öffentliche Dienst sowie die Landwirtschaft werden im Folgenden nicht betrachtet.

Produktinnovationen im IAB-Betriebspanel

Drei Arten von Produktinnovationen (Güter und Dienste) wurden 2001 erfasst: Als schwächste Form kann die Verbesserung oder Weiterentwicklung bereits selbst angebotener Produkte gelten.

Die Betriebe konnten darüber hinaus angeben, ob sie ein Produkt, das auf dem Markt schon vorhanden war, in ihr Angebot neu aufgenommen haben. Der höchste Grad der Innovation wird bei der Einführung einer echten Marktneuheit erreicht, also eines Produktes, für das ein Markt erst noch geschaffen werden muss.

Die drei Produktinnovationsarten wurden jeweils für die letzten beiden Jahre, also den Zeitraum zwischen 1999 und 2001 erhoben. In einer Reihe von Betrieben werden die verschiedenen Formen von Innovationen auch gleichzeitig eingeführt.

Innovationstätigkeit in West und Ost rückläufig

Eine Stärke des IAB-Betriebspanels liegt darin, dass die Betriebe über mehrere Jahre befragt und so Veränderungen im Zeitablauf sichtbar gemacht werden können. 1998 war das Thema „Innovationen“ bereits einmal Schwerpunkt der Befragung. Auch damals wurden die Betriebe nach ihren Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren (1996–1998) befragt.

Nimmt man die Produktinnovationen im engeren Sinn (Einführung neuer Produkte bzw. von Marktneuheiten) zusammen, so ist der Anteil innovativer Betriebe zwischen 1998 und 2001 um 5 Prozentpunkte in Westdeutschland und um 6 Prozentpunkte in Ostdeutschland zurückgegangen.

Ostdeutsche Betriebe innovativer

Laut eigener Angabe haben im Jahr 2001 22 Prozent der Betriebe im Westen und 23 Prozent im Osten ein eigenes Produkt weiterentwickelt. Etwa 15 Prozent der westdeutschen und 18 Prozent der ostdeutschen Betriebe haben ein Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen. Lediglich 5 Prozent der Betriebe im Westen bzw. 6 Prozent im Osten geben an, eine echte Marktneuheit eingeführt zu haben. Die ostdeutschen Betriebe haben also die Nase knapp vorn.

Umgekehrt bedeutet das aber auch, dass insgesamt 72 Prozent der westdeutschen bzw. 70 Prozent der ostdeutschen Betriebe angeben, keine Innovationen in den letzten beiden Jahren durchgeführt zu haben.

Mehr Innovation in Großbetrieben

Die Innovationstätigkeit der Betriebe ist stark größenabhängig. So liegt der Anteil innovativer Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten in Westdeutschland dreimal so hoch (80 Prozent) wie der der

Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten (27 Prozent).

In Ostdeutschland ist diese Differenz nicht so ausgeprägt. Dennoch ist der Anteil innovativer Großbetriebe (57 Prozent) gut doppelt so groß wie der der Kleinbetriebe.

Deutliche Branchenunterschiede

Wie nicht anders zu erwarten war, variiert der Anteil innovativer Betriebe auch stark mit dem Wirtschaftszweig (vgl. *Abbildung*). Deutlich über dem Durchschnitt liegt das verarbeitende Gewerbe (ohne den Bausektor).

Aber auch im Bereich der Dienstleistungen liegt der Anteil innovativer Betriebe im Kredit- und Versicherungswesen (45 Prozent im Westen, 46 Prozent im Osten) und bei den unternehmensnahen Diensten (34 Prozent West, 35 Prozent Ost) deutlich über dem Durchschnitt. Schlusslicht mit einem weit unterdurchschnittlichen Anteil innovativer Betriebe bleibt der Bereich Verkehr/Nachrichten (15 Prozent in beiden Landesteilen).

Fazit

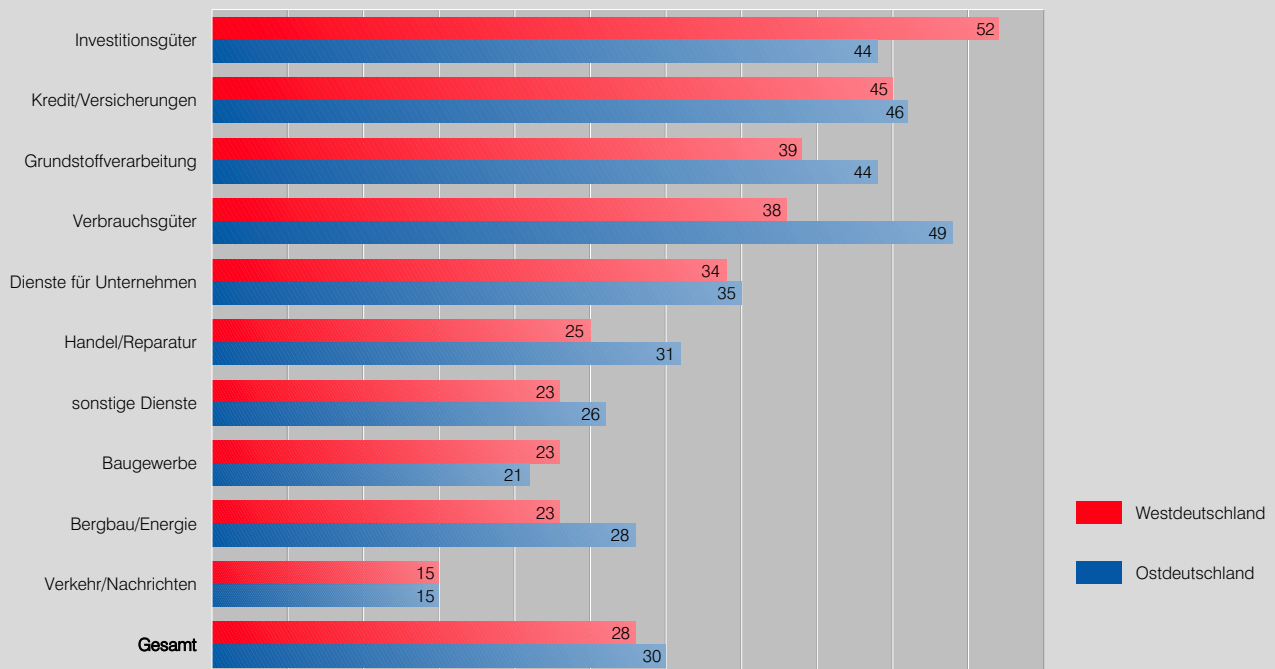
Die Daten des IAB-Betriebspanels 2001 lassen erkennen, dass die Innovationsaktivitäten im Osten weiterhin größer sind als im Westen. Durchschnittlich geben 30 Prozent der ostdeutschen und 28 Prozent der westdeutschen Betriebe an, mindestens eine der drei erfassten Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren durchgeführt zu haben.

Aber nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es Unterschiede. Der Anteil innovativer Betriebe schwankt je nach betrachteter Branche zwischen 15 Prozent (Verkehr/Nachrichten) und etwa 50 Prozent in der Investitionsgüterindustrie Westdeutschlands bzw. der Verbrauchsgüterindustrie in Ostdeutschland. Angesichts der Bedeutung, die Innovationen im Zusammenhang mit internationaler Wettbewerbsfähigkeit, Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung zukommt, stimmt der Rückgang des Anteils innovativer Betriebe seit 1998 bedenklich.

Susanne Kohaut

Betriebe mit Produktinnovationen

Anteile zwischen 1999 und 2001 in Prozent



Abbildung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001

*Thema des Tages***Abschied von Gerhard Kleinhenz**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat seinen Direktor im September 2002 nach 5½ Jahren Amtszeit verabschiedet.

Seine Vita

Gerhard Kleinhenz wurde 1940 im unterfränkischen Poppenhausen geboren. Nach dem Abitur an einem humanistischen Gymnasium studierte er Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Politikwissenschaft in München. Der ehemalige Schüler von Heinz Lampert ging als wissenschaftlicher Mitarbeiter an die Technische Universität Berlin, wo er 1969 promovierte.

Die nächste Station in seinem Werdegang war das Forschungsinstitut/Seminar für Sozialpolitik an der Universität zu Köln. In dieser Zeit erfolgte auch die Habilitation in Augsburg (1976). Seit 1978 ist Gerhard Kleinhenz ordentlicher Professor an der Universität Passau, wo er den Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik inne hat.

Im April 1997 übernahm der Universitätsprofessor die Leitung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Der Wirkungskreis von Gerhard Kleinhenz geht weit über diese Stationen hinaus: Er ist Vorsitzender oder Mitglied in zahlreichen Kommissionen, Ausschüssen und Beiräten sowie (Mit)Herausgeber verschiedener wissenschaftlicher Publikationen. 1995 erhielt er das Bundesverdienstkreuz für sein ehrenamtliches Engagement in der Region Passau.

Sein Credo

Dass Gerhard Kleinhenz die Leitung des IAB übernahm, war ein konsequenter Schritt, sah er doch schon seit jeher in der Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft eine Daueraufgabe der Ordnungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik und in der nachhaltigen Überwindung der Arbeitsmarktkrise die entscheidende Voraussetzung für die Zukunftssicherung des Ordnungsmodells der Sozialen Marktwirtschaft. Dabei fällt nach seiner Auffassung dem IAB – als primär praxisorientierter Forschungseinrichtung mit politischer Beratungsfunktion – eine ganz zentrale Rolle zu.

„Was zu tun ist – Agenda für mehr Beschäftigung in Deutschland“, das war Dreh- und Angelpunkt des Denkens und Wirkens von Gerhard Kleinhenz in seiner Institutszeit. Er selbst beschreibt sein Credo so: „Das IAB sieht sich aus seiner Verantwortung als Forschungseinrichtung der Bundesanstalt für Arbeit verpflichtet, ... den Handlungsbedarf und die Handlungsmöglichkeiten für mehr Beschäftigung und die Überwindung der Arbeitslosigkeit aufzuzeigen.“ Und weiter: „Hoher Beschäftigungsstand ist in unserer sozialen Marktwirtschaft keine Utopie, sondern ein realistisches, mittelfristig erfüllbares Ziel der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, wenn alle Akteure in einem Pakt für mehr Beschäftigung zusammenwirken.“

Sein Abschied vom IAB

Gerhard Kleinhenz hat in seiner Institutszeit deutliche Spuren hinterlassen und wichtige Weichenstellungen im IAB tragen seine Handschrift:

■ Die wachsende Rolle des Instituts in der wissenschaftlichen Politikberatung.

Zu nennen sind hier die IAB-Agenda oder die Einrichtung des Beschäftigungskolloquiums „Wissenschaft trifft Praxis“.

■ Die zunehmende Sensibilität für die Qualität der Forschungsarbeit (Stichworte: Einrichtung des wissenschaftlichen Beirats, verbesserte Qualitätssicherung bei Projekten und Produkten oder auch die Reformbemühungen, die er als IAB2000+ bezeichnet hat).

■ Die Unterstreichung der Eigenständigkeit des Instituts. Das IAB sollte zwar integraler Teil der BA sein, aber mit großem Selbstbewusstsein. Die IAB-Mitarbeiter sollten sich mit ihrem Institut identifizieren können.

Am 26. September 2002 hat das IAB seinen Direktor in einem Festakt verabschiedet. Der Vorstand der BA, Vertreter der Verwaltung, Wegbegleiter, Kollegen und Mitarbeiter waren dabei und haben Gerhard Kleinhenz für sein Wirken und sein Engagement im IAB gedankt.

Redaktion

Liebe Leserinnen und Leser,

die IAB-Materialien sind ein noch recht junger Informationsdienst der Forschungseinrichtung der Bundesanstalt für Arbeit (BA), mit dem wir aktuell und konzentriert, facettenreich und praxisorientiert das breite Spektrum der Forschungsergebnisse des Instituts bekannt machen. Da mir dieses neue Medium immer besonders am Herzen lag, möchte ich mich auch hier von unseren Leserinnen und Lesern als Institutsdirektor verabschieden.



Zum Beginn des Wintersemesters bin ich – wie schon länger geplant – wieder auf meinen Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Universität Passau zurückgekehrt, um den Studenten noch für einen angemessenen Zeitraum etwas von meinen Erfahrungen in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie in der Bundesanstalt vermitteln zu können.

Als unabhängige wissenschaftliche Einrichtung wird das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Reformprozess der Bundesanstalt für Arbeit und der Sozialen Sicherung mit seinen Analysen eher eine zunehmende Bedeutung erlangen. Eine stärkere Ausrichtung der BA auf die Kunden Arbeitgeber betont das Anliegen dieses Info-Dienstes, mit dem das IAB die Kommunikation mit den Entscheidungsträgern, insbesondere den Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen in Fragen von Arbeitsmarkt und Beschäftigung zu intensivieren sucht.

Daher bitte ich Sie, dem IAB unter der neuen Leitung und den IAB-Materialien als interessierte Leser treu zu bleiben.

Ihr Gerhard Kleinhenz

Perspektivwandel

Fachkräftebedarf bei hoher Arbeitslosigkeit?

Demographische Entwicklung und Wertewandel werden auch den Arbeitsmarkt nachhaltig bestimmen – Langfristig kann nur eine offene Gesellschaft die Attraktivität Deutschlands sichern

Noch immer steckt der Arbeitsmarkt in einer tiefen Krise, die registrierte Arbeitslosigkeit liegt wieder über der 4-Millionen-Grenze. Die ursprünglichen Wachstumserwartungen für 2002 und auch die Prognosen für 2003 mussten erheblich nach unten korrigiert werden.

Und dennoch: In der Debatte über Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland zeichnet sich ein Perspektivwandel ab: der Gesellschaft, der eben noch die Arbeit auszugehen drohte und die angesichts von Unterbeschäftigung und Massenarbeitslosigkeit das Ende der Erwerbsarbeit vorausahnte, scheinen plötzlich hier und da die Arbeitskräfte auszugehen.

Mehr Beschäftigung, weniger Arbeitslose

Im Zeitraum 1997 bis 2001 hat die Arbeitslosigkeit um gut 500 Tsd. im Jahresdurchschnitt abgenommen und die Erwerbstätigkeit um 1,6 Mio. Personen zugenommen. Der konjunkturelle Aufschwung war – wenigstens in Westdeutschland – wieder beschäftigungswirksam und trug auch erwartungsgemäß zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei. Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsplatzdefizit beträgt aber immer noch rund 6 Mio.

Ostdeutschland bleibt weiter im Wachstum zurück und hat die Talsohle am Arbeitsmarkt noch nicht verlassen. Der Abbau der Unterbeschäftigung war insgesamt zu schwach, um eine mittelfristige Erfüllung des Ziels eines hohen Beschäftigungsstandes (Arbeitslosenquote < 4–5 Prozent) erwarten zu können. Bis zum Ende dieser Dekade wird ein Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt nur bei anhaltend guten konjunkturellen Bedingungen und bei konsequent beschäftigungsorientierter Politik erreichbar sein – beides Annahmen, die so leider nicht zu erwarten sind.

Entlastung durch Demographie

Im zweiten und dritten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends zeichnen sich allerdings die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auch für das Arbeitskräfteangebot ab, auf die sich die Gesellschaft gerade bei Rentenversicherung und Generationenvertrag einstellt.

Mit der Strukturverschiebung in der Bevölkerung wird auch das Erwerbspersonenpotenzial schrumpfen und altern. Das Arbeitskräfteangebot könnte (bei unveränderten Bedingungen der Erwerbsbeteiligung und ohne Zuwanderung) bis 2040 von heute rund 40 Mio. auf rund 25 Mio. zurückgehen (vgl. *Abbildung*). Der Faktor Arbeit und das Humanvermögen würde am deutschen Arbeitsmarkt deutlich knapper werden.

Strategien

Der auf lange Sicht „absehbaren“ Verknappung der Arbeit kann durch die Erschließung inländischer Personalreserven in erheblichem Umfang entgegengewirkt werden, und zwar durch

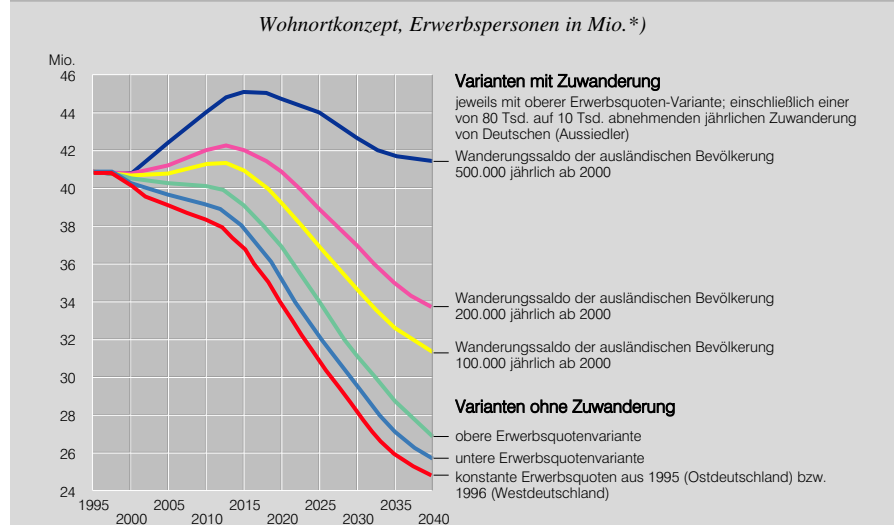
- Integration von Arbeitslosen und Stiller Reserve
- Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung
- Verkürzung der Zeiten beruflicher Erstausbildung (wird aber teilweise für lebensbegleitende Weiterbildung benötigt)
- Verlängerung der tatsächlichen Lebensarbeitsspanne (z. B. bei flexiblen Altersteilzeitformen).

Den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit entsprechend wird sich der Arbeitskräftebedarf dabei in Richtung höherer beruflicher Qualifikationen verschieben. Daher wird eine Qualifizierungspolitik für das inländische Erwerbspersonenpotenzial – insbesondere auch für die bereits in der Bundesrepublik lebenden Aussiedler und Ausländer – ein wichtiger Beitrag zur quantitativen Erschließung von Personalreserven sein.

Differenzierter Fachkräftebedarf

Ein akuter Fachkräftebedarf (der Begriff „Mangel“ sollte bewusst vermieden werden) kann gegenwärtig in zunehmendem Maße in regionalen und berufsfachlichen

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials in Gesamtdeutschland 1995 bis 2040



*) Die Zahlen berücksichtigen noch nicht die durch die VGR-Revision bedingten Anpassungen der Arbeitsmarktdaten. An den grundsätzlichen Tendenzen dürfte sich dadurch nichts ändern.

Abbildung

Quelle: IAB

Marktsegmenten bzw. in einigen Branchen Westdeutschlands festgestellt werden. Allerdings muss davor gewarnt werden, Meldungen über einen unbefriedigten Kräftebedarf von Einzelbetrieben und Verbänden zum „Nennwert“ zu nehmen, und darauf gar konkrete politische Empfehlungen für Qualifikation und Berufswahl zu begründen.

■ Die Erfahrung mit dem „Bedarf an IT-Spezialisten“ hat (z. B. in flächendeckenden Konferenzen der BA) gezeigt, dass den Meldungen keine konkreten „offenen Stellen“ oder auch in absehbarer Zeit besetzbare Stellen entsprechen. Zudem wird nicht mit dem Stellenabbau bei anderen Betrieben oder den erfolgreichen Quereinsteigern saldiert und gesamtwirtschaftliche Interdependenzen werden nicht berücksichtigt.

■ Regelmäßige Untersuchungen des IAB haben aufgrund von Betriebsbefragungen zwar schon 1998 und 1999 ein erhöhtes Stellenangebot von 1,1 Mio. bzw. knapp 1,2 Mio. sofort oder später zu besetzenden Stellen ausgewiesen (IAB/Ifo). Das Fehlen von geeigneten Arbeitskräften war aber nur von 11 Prozent aller Betriebe im Westen (4 Prozent im Osten) als Hemmnis für ihre wirtschaftlichen Aktivitäten eingestuft worden.

■ 2001 gab es rund 1,16 Mio. zu besetzende Stellen in ganz Deutschland. Der Anteil von 11 Prozent der Betriebe in Westdeutschland, die sich durch Kräfte-mangel gehemmt sehen, entspricht der Hochkonjunkturphase von 1990. Im Osten ist Kräftebedarf praktisch kein Aktivitätshemmnis (6 Prozent).

■ Schwerpunkte des Kräftebedarfs liegen im Bereich wachsender Branchen (Verkehr/Nachrichten, wirtschafts- und konsumnahe Dienstleistungen) sowie bei Berufen der IK- und Medientechnik, bei Ingenieuren, Logistik- und Transportberufen, Verwaltungskräften, Warenkaufleuten und Finanzdienstleistern, aber auch Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen.

Mismatch und Schweinezyklus

Der Arbeitsmarkt ist zwar ein besonders geordneter Markt, er bringt aber doch in der Regel Markt-Anpassungsprozesse (Preis- und Mengenreaktionen) zustande, die durch politische Intervention vielfach eher verschlechtert werden können. Beispiele dafür sind die Warnungen vor dem

Lehrerberuf, auf die dann der Lehrermangel folgt, oder der aktuelle Mangel an Ingenieuren, der auch als Folge des Rückgangs der Studienanfängerzahlen bei Einstellungsstopp und steigender Ingenieursarbeitslosigkeit Anfang der 90er Jahre angesehen werden kann (die Ökonomie kennt dieses Phänomen als „Schweinezyklus“).

■ Die Überwindung eines Mismatch zwischen den Profilen der angebotenen Stellen und der Arbeitslosen bzw. der Arbeit-suchenden aus der Stillen Reserve durch Mobilität und Qualifizierung benötigt (mindestens) etwas Zeit, einen gewissen Angebots- und/oder Nachfragedruck (Gefährdung des Lebensstandards, „Mangel“) sowie positive Anreize (Einkommensdifferenzen, Berufsperspektiven, Wahrnehmung von Marktchancen etc.).

■ Arbeitgeber werden Langzeitarbeitslose, insbesondere ältere und eventuell gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitslose, immer erst dann einstellen, wenn die Warteschlange der potenziellen Bewerber abgearbeitet ist. Für eine Stelle geeignete „Jüngere“, unmittelbar aus Ausbildung oder Beschäftigung kommende oder erst kurzfristig arbeitslose Arbeit-suchende werden immer oben auf der Bewerberliste stehen. Schwervermittelbare kommen erst dann zum Zuge, wenn keine „Olympioniken“ mehr verfügbar sind.

■ Nicht auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Arbeitslose, die aber nach der Legaldefinition statistisch als solche erfasst werden müssen sowie teilweise auch Leistungsansprüche haben und legal wahrnehmen können, verzerren teilweise die Vorstellungen der Bevölkerung und der Arbeitgeber über die Arbeitsbereitschaft der Arbeitslosen. Dies führt bedauerlicherweise zu Vorurteilen gegenüber denjenigen, die wirklich von unfreiwilliger, statusbedrohender und ausgrenzender Arbeitslosigkeit in einem weitgehend unergiebigem Arbeitsmarkt (wie in Ostdeutschland) betroffen sind. Es diskreditiert zudem die sozialstaatlich unverzichtbare Arbeit der Bundesanstalt für Arbeit.

Verschiebung der Gewichte

Auf lange Sicht aber werden sich – vor allem bei nachhaltigem Wirtschaftswachstum – die Probleme beim Ausgleich des Arbeitsmarktes tatsächlich mehr auf die Vermeidung eines Kräftemangels verschoben.

Die Ausschöpfung aller heute schon realisierbaren Möglichkeiten eines arbeitssparenden technischen Fortschritts könnte diese Vision allerdings durchkreuzen.

Eine vernünftige Politik nachhaltiger Wohlfahrtssicherung würde daher vor allem aus folgenden Strategien bestehen:

■ Bis zum Ende dieses Jahrzehnts würde eine solche Politik zum einen die inländischen Personalreserven erschließen und ihre Qualifikation verbessern sowie zum zweiten verbleibende und wachstumsbeschränkende Engpässe im Humanvermögen durch eine selektive Einwanderung (vergleichbar der Green-Card-Aktion für IT-Spezialisten) überwinden.

■ Auch mit Blick auf einen Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt spielt Familienpolitik eine zweifache entscheidende Rolle. Die Erschließung des Arbeitsangebots von Frauen setzt eine entscheidende Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen voraus. Mehr Gerechtigkeit für Familien und ihre Leistungen für Erhalt und Pflege des Humanvermögens wird zwar die Geburtenrückgänge der letzten Jahrzehnte und deren Konsequenzen nicht rückgängig machen können, aber doch zu einer stetigen Verwirklichung der Kinderwünsche von Männern und Frauen und zu einer Verstärkung der Bevölkerungsentwicklung auf lange Sicht beitragen.

■ Langfristig ist die Gesellschaft auf Öffnung für Ausländer, Zuwanderung und Integration von leistungsbereiten Menschen aus der ganzen Welt einzustellen und gleichzeitig die Attraktivität Deutschlands als Kultur-, Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialstandort wiederherzustellen, zu pflegen und zu verbessern. Bei Verknappung des Humanvermögens erfüllt sich allmählich die Vision, dass die sozialstaatliche Ordnung des Arbeitslebens und der sozialen Sicherung immer mehr zu einem Standortvorteil Deutschlands in der Konkurrenz um die Menschen werden wird.

Gerhard Kleinhenz

Leiharbeit

Vom Schmuttelkind zum Hoffnungsträger

Acht Stunden am Tag – fünf Tage in der Woche – ein Leben lang in der gleichen Firma: Dieses Arbeitszeitmodell hat für viele nur noch historische Bedeutung.

Die Erwerbsarbeit in ihrer institutionellen Form befindet sich im Umbruch, in Deutschland wie in allen Industrieländern. Lange Zeit als „normal“ geltende Standards – wie Arbeitnehmerstatus, unbefristete Vollzeitätigkeit, tarifvertraglich normierter Lohn und Sozialversicherungspflicht – werden in Frage gestellt. Abweichende Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit werden als „atypisch“ betrachtet.

Einerseits gelten flexiblere und weniger von Normen geprägte Arbeitsverhältnisse als Instrumente, den Aufbau von Beschäftigung und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern; andererseits gelten sie aber auch als Bedrohung für die soziale Sicherheit der Beschäftigten.

Wandel der Erwerbsformen

Bereits in den 80er Jahren fällt die starke Ausweitung von Teilzeitarbeit (einschließlich geringfügiger Arbeitsverhältnisse) bei gleichzeitigem Rückgang von Vollzeitätigkeit auf.

Das „Normalarbeitsverhältnis“ (unbefristete Vollzeitätigkeit) verliert seit 1985 mehr und mehr an Boden. Befristete Arbeitsverhältnisse (ohne die befristeten Ausbildungsverhältnisse) nahmen nach 1985 nur geringfügig zu. Leiharbeit bzw. Zeitarbeit hat dagegen zunehmend an Bedeutung gewonnen und erfreut sich aktuell – vor allem bei Arbeitsmarktstrategien – besonders großer Beliebtheit.

Dynamische Entwicklung mit Brückenfunktion

Wenngleich Zeitarbeit bisher kein wesentliches Gewicht erreicht, hat sie sich doch im letzten Jahrzehnt außerordentlich dynamisch entwickelt. Der Anteil an den Beschäftigten im Jahr 2001 lag gegenüber 1985 gut fünfmal so hoch (vgl. Abb.).

Auch in der allgemeinen Einschätzung hat sich die Leiharbeit vom einstigen „Schmuttelkind“ zum „Hoffnungsträger“ gewandelt. Sie gilt zunehmend als moderne Form der flexiblen Arbeitsgestaltung, die zur Entstehung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen kann. Zudem hat die Selbstorganisation der Verleihfirmen im Bundesverband „Zeitarbeit Personaldienstleistungen“ offensichtlich dazu beigetragen, dass Fälle illegaler Praktiken seltener geworden sind. An Image dürfte die Leiharbeit auch deshalb gewonnen haben, weil sie in den 90er Jahren als arbeitsmarktpolitisches Instrument entdeckt und zunehmend genutzt wurde.

Auch die Vorschläge der Hartz-Kommission, die bei Arbeitslosen mit Vermittlungsproblemen auf sog. „Personal-Service-Agenturen“ (PSA) setzen, beruhen auf der Erwartung, dass durch eine teilweise subventionierte Leiharbeit bessere Wiedereingliederungserfolge zu erzielen wären als bei traditionellen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (wie z. B. Lohnkostenzuschüssen oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen).

Pro und Kontra

Gegen die Leiharbeit wird eingewandt, dass sie zu einer Polarisierung der Arbeitnehmer in Stamm- und Randbelegschaften führe und dabei insbesondere die betriebliche Tarifeinheit untergrabe. Die mangelnde Stetigkeit führe weiter dazu, dass kollegiale Kontakte nur begrenzt aufnehmbar seien, eine Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen nur selten möglich wäre, Mitbestimmungsrechte unterlaufen würden und im Grunde keine Interessenvertretung für Leiharbeitnehmer bestehe. Dem stehen aber Argumente pro Leiharbeit gegenüber, die ebenfalls auf ihre besondere Ausgestaltung abstellen. Eine überbetriebliche Beschäftigung im Sinne eines Arbeitskräftepools könne dazu beitragen, dass Arbeitserfahrungen gesammelt, praktische Kenntnisse erweitert sowie eine höhere berufliche Qualifikation (on-the-job) und individuelle Anpassungsfähigkeit erreicht werden.

Motivation der Entleihbetriebe

Leiharbeitnehmer sind für den Entleiher eine ad-hoc abrufbare Flexibilitätsreserve. Sie können vergleichsweise kurzfristig und ohne großen Qualifizierungs- und Rekrutierungsaufwand angeworben werden. Werden sie nicht mehr benötigt, kann sich der Entleiher ohne Entlassungsaufwand und binnen kurzer Zeit von ihnen trennen.

Leiharbeit räumt – wie Überstunden – im Vergleich zu Befristungen eher kurze Planungs- und Reaktionshorizonte ein. Im Unterschied zu den Überstunden kommt aber der Einsatz von betriebsfremden Leiharbeitnehmern für solche Tätigkeiten

Noch geringes Volumen, aber deutlich steigende Anteile

Anteile der Leiharbeitnehmer an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Prozent

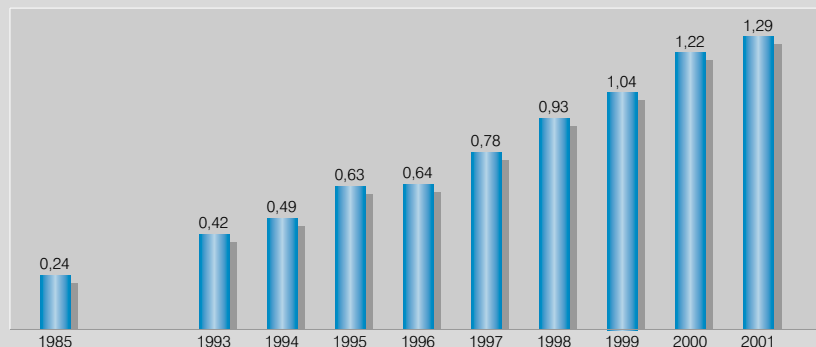


Abb.

Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und Beschäftigtenstatistik der BA

weniger in Betracht, die ein hohes Maß an betriebspezifischem Humankapital (insbesondere Einarbeitungskosten) erfordern. Mit dem Einsatz der Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument ist ein für den Entleiher interessanter, personalpolitischer „Mitnahmeeffekt“ verbunden, nämlich die Möglichkeit der Erprobung.

Als Beschäftigungsverhältnis auf Probe hat Leiharbeit drei Vorteile:

1. Arbeitskräfte können völlig unverbindlich getestet werden; 2. Der Verleiher übernimmt eine „Qualitäts- und Umtauschgarantie“; 3. Durch den Übernahmewunsch des Leiharbeitnehmers und seine damit verbundene hohe Leistungsbereitschaft können sich „spillover“-Effekte auf die Leistungen der Stammbeschäftigten ergeben.

Motive der Leiharbeitnehmer

Die wachsende Bedeutung der Leiharbeit spricht für eine erhöhte Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft von Zeitarbeitnehmern. Flexibilität kann dabei Ausdruck individueller Souveränität sein, aber auch die Folge von Druck auf dem Arbeitsmarkt.

Durch freiwillige Leiharbeit können eigene Präferenzen realisiert werden. Dies ist dann der Fall, wenn aus individueller Sicht Leiharbeit als offener Suchprozess begriffen wird und der Arbeitnehmer vor einer längerfristigen Bindung verschiedene Betriebe und Arbeitszusammenhänge kennen lernen möchte. Flexibilität kann aber auch erzwungen werden, wenn verstärkte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für Anpassungsdruck sorgt. Die Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses wäre somit eine Möglichkeit, ansonsten auftretende Einkommensverluste abzuwenden.

Daher ergibt sich für den Arbeitnehmer die ökonomische Frage, wie ein rationaler Suchprozess aussehen kann. Er steht vor der Entscheidung, welche Suchmethode mit welcher Intensität genutzt wird. Suchtheoretische Ansätze legen nahe, dass eine Suche aus Arbeitslosigkeit gegenüber einer Suche aus Beschäftigung prinzipiell den Vorteil einer höheren Suchintensität aufweist, da Arbeitslose über ein höheres Zeitbudget für Suchaktivitäten verfügen. Dieser Vorteil geht jedoch möglicherweise einher mit Einkommenseinbußen.

Umgekehrt ist bei einer Suche aus Beschäftigung zwar meistens eine bessere Einkommenssituation gegeben, jedoch

sind die Suchanstrengungen zeitlich stark beeinträchtigt. Beide Optionen haben damit Vor- und Nachteile.

Leiharbeit als Suchstrategie verbindet die Vorteile beider Optionen und überwindet deren Nachteile, da Beschäftigungs- und Suchphase bei der Leiharbeit zusammenfallen. Jeder Arbeitseinsatz in einem Entleihbetrieb lässt sich theoretisch als Suchschritt auffassen, wobei die Arbeitskraft quasi „on the temporary job“ eine feste Stelle sucht.

Damit ist die Leiharbeit sowohl aus der Perspektive der Nachfrager (Entleihbetriebe) wie auch der Anbieter (Leiharbeitnehmer) eine personalpolitisch und suchstrategisch interessante Alternative. Ihr Einsatz in nennenswertem Umfang wird aber – noch – durch restriktive Regelungen beschränkt.

Der Weg oder ein Weg?

Die Leiharbeit hat sich zu der am schnellsten wachsenden Beschäftigungsform entwickelt. Dennoch bleibt ihr Beschäftigungsanteil hierzulande noch immer deutlich hinter internationalen Vergleichswerten zurück. Während sich der positive Effekt von mehr Leiharbeit auf den makroökonomischen Beschäftigungstrend eher in Grenzen halten dürfte, gehen von der Leiharbeit positive Integrationswirkungen für Arbeitslose sowie für Jüngere und Geringqualifizierte aus. Dies ist ein wichtiger Ansatzpunkt für den Einsatz der Leiharbeit als arbeitsmarktpolitisches Instrument, wobei Evaluationsstudien allerdings eine enge Zielgruppenorientierung nahe legen.

Zu den offenen Fragen zählt, wie sich das weitere Wachstum der Zeitarbeit vollziehen könnte. Internationale Erfahrungen deuten darauf hin, dass hierzulande das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht ist. Weitere Deregulierungsschritte (wie z. B. die im gerade verabschiedeten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vorgesehene Aufhebung des Synchronisationsverbots) sind dabei nur ein Argument, denn eine Veränderung des Rechtsrahmens würde lediglich den Handlungsspielraum der Akteure erhöhen. Ob dieser tatsächlich in Anspruch genommen wird, ist eine andere Frage.

So stehen einer weiteren Ausbreitung von Leiharbeit auch Hindernisse entgegen. Empirische Befunde zeigen, dass Personalverantwortliche in Deutschland „inter-

nen“ Verfahren der Flexibilisierung von Personalkapazitäten den Vorzug gegenüber „externen“ Methoden geben. Eine hohe und steigende Wertschätzung genießt in diesem Zusammenhang die Arbeitszeitflexibilisierung über Kontenregelungen, Arbeitszeitkorridore und Jahresarbeitszeitmodelle. Der Vorzug interner Flexibilisierung wird häufig mit der Pflege des betrieblichen Humankapitals, dem Motivationserhalt der Belegschaft und andernfalls drohenden Imageverlusten des Unternehmens in der Öffentlichkeit begründet.

Ein anderes Argument könnte ebenfalls gegen eine massive Expansion der Leiharbeit sprechen: Auch in Ländern, in denen der Arbeitsmarkt stark dereguliert ist, können die Leiharbeitsquoten unter Umständen äußerst gering sein (Dänemark) oder auf vergleichsweise mäßigem Niveau stagnieren (USA). Für die Entwicklung in Deutschland dürfte entscheidend sein, in welchem Tempo der Arbeitsmarkt generell flexibilisiert wird. Dabei gilt, je flexibler das Normalarbeitsverhältnis (z. B. durch eine Lockerung des Kündigungsschutzes) ausgestaltet werden wird, desto weniger Bedarf könnte es für davon abweichende Erwerbsformen (wie Leiharbeit) geben.

Schließlich gibt es ein drittes Argument, das gegen ein exorbitantes Wachstum der Zeitarbeit spricht. Je mehr sich im Zuge des demographischen Wandels Fachkräfteprobleme abzeichnen, desto eher werden die Betriebe Arbeitnehmer mit attraktiven Bedingungen ködern und binden müssen. Dies könnte sich auf Dauer als ein Wettbewerbsnachteil für die Leiharbeit erweisen.

Vieles spricht dafür, dass die Rolle der Arbeitnehmerüberlassung auch längerfristig eher komplementär im Sinne eines „Durchlauferhitzers“ zu sehen ist – als flexibles Instrument der Personalanpassung und -rekrutierung einerseits und der effektiven Erst- und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt andererseits. Dabei ist begrüßenswert, dass sich die Arbeitsmarktpolitik zunehmend die genannten Vorteile der Leiharbeit zu eigen macht und dem Sektor damit vielleicht doch zusätzliche Expansionsmöglichkeiten eröffnet.

Ulrich Walwei

*Teilzeitarbeit***Neues Gesetz bisher einvernehmlich umgesetzt**

Erste Untersuchungen des IAB zu den Auswirkungen des Teilzeitgesetzes zeigen positive Beschäftigungseffekte – Ein Teil der betrieblichen Reaktionen erhöht aber auch die Produktivität

Die Teilzeitarbeit gilt als wichtiges Element einer flexiblen, modernen Personalpolitik von Betrieben und Verwaltungen. Sie kann sowohl betriebswirtschaftlichen Erfordernissen als auch individuellen Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Rechnung tragen.

Dies hat den Gesetzgeber zu Neuregelungen veranlasst, die die Entwicklung der Teilzeitarbeit unterstützen und fördern sollen: Seit Jahresbeginn 2001 ist das Gesetz über Teilzeitarbeit (und befristete Arbeitsverträge) in Kraft. Ein knappes Jahr danach erschienen erste Schritte zu einer Evaluation der neuen Regelungen möglich. Deshalb wurden in der IAB-Repräsentativerhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot vom Herbst 2001 auch hierzu einige Fragen gestellt (siehe Kasten).

Der Wunsch nach Teilzeitarbeit ist in Deutschland weit verbreitet. So wünschen sich laut repräsentativer Befragungen rund ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten eine kürzere Arbeitszeit – auch bei entsprechendem Einkommensverzicht. Die Teilzeitarbeit hat im Lauf der Jahre in Deutschland an Boden gewonnen: Seit

1991 ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 3,7 Mio. gewachsen. Die Teilzeitquote ist stetig gestiegen und lag 2001 bei 25,6 Prozent. Zwar hat dazu die Verbreitung „geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse“ mit niedriger Wochenarbeitszeit beigetragen. Aber auch die „normale“ Teilzeitarbeit hat kräftig zugelegt. Dennoch besteht – gemessen an den Teilzeitquoten von Nachbarländern (z. B. den Niederlanden) – bei dieser Form der Erwerbsarbeit in Deutschland noch Nachholbedarf.

Im Hinblick auf das große Beschäftigungsdefizit und die hohe Arbeitslosigkeit versprechen sich zudem viele von einer weiteren Zunahme der Teilzeitarbeit einen Beitrag zur Bewältigung der Arbeitsmarktkrise.

Nach der gesetzlichen Neuregelung können Beschäftigte, die seit mehr als einem halben Jahr in Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern beschäftigt sind, eine Verkürzung oder auch Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beanspruchen. Der Arbeitgeber muss der gewünschten Verkürzung bzw. Verlängerung zustimmen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen.

Hoher Bekanntheitsgrad, hohes Interesse

Nach der IAB-Befragung kannten das Teilzeit-Gesetz im Herbst 2001 gut 50 Prozent aller Betriebe mit rund 80 Prozent aller Beschäftigten. Der Bekanntheitsgrad war in großen Betrieben höher als in kleinen.

Nahezu allen größeren Betrieben in West- und Ostdeutschland war diese gesetzliche Neuregelung bekannt. Bei den übrigen Betrieben, für die das Gesetz gilt, war dies bei zwei Dritteln der Fall. Im Osten war der Bekanntheitsgrad – bei etwa gleicher Abstufung – allgemein geringer.

In 9 Prozent der westdeutschen und in 6 Prozent der ostdeutschen Betriebe, für die das Gesetz gilt, zeigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Interesse an einer Arbeitszeitverkürzung. Auf sie entfielen im Westen 29 Prozent, im Osten 14 Prozent der jeweilig insgesamt Beschäftigten. Der Anteil von Betrieben, in denen Interesse an solchen Arbeitszeitverkürzungen bekundet wurde, steigt mit der Betriebsgröße in West und Ost sprunghaft an.

Auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet haben fast 85 000 Beschäftigte eine Arbeitszeitverkürzung auf dieser gesetzlichen Grundlage beantragt. Im Westen waren es knapp 74 000 Personen, in Ostdeutschland rund 11 000. Drei Viertel bzw. vier Fünftel davon waren Frauen.

Die Betriebe haben fast allen Anträgen entsprochen: im Westen in 92 Prozent aller Fälle, im Osten zu 96 Prozent. Der Anteil abgelehnter Anträge war sehr klein: in westdeutschen Betrieben 3,5 Prozent, in ostdeutschen 1,4 Prozent. Der jeweils verbleibende Rest entfällt auf Anträge, die noch in der Schwebe waren.

Nur Einzelfälle waren strittig: In den größeren Betrieben ist fast allen Anträgen entsprochen worden. Die relativ wenigen Ablehnungen konzentrieren sich auf kleinere Betriebe.

Das Gesetz räumt den Teilzeitbeschäftigten auch einen Anspruch auf längere Arbeitszeit bzw. auf einen entsprechenden anderen Arbeitsplatz ein. Nach der IAB-Befragung haben diese Möglichkeit aber nur wenige Arbeitnehmer genutzt. Nur in rund 1 Prozent der Betriebe (mit über 15 Beschäftigten) wurden derartige Anträge gestellt. Die wenigen Verlängerungsanträge konzentrierten sich weitgehend auf größere Betriebe. Zwei Drittel dieser Anträge kamen von Frauen.

Daten zur Untersuchung

An der Herbstbefragung 2001 haben rund 3 500 westdeutsche und knapp 3 900 ostdeutsche Betriebe teilgenommen. Von diesen hatten im Westen knapp 2 100 und im Osten gut 1 700 über 15 Beschäftigte. Nur für diese Betriebsgrößengruppe gilt das Teilzeitgesetz. Die Ergebnisse dieser Stichprobe wurden für die Gesamtwirtschaft hochgerechnet, getrennt nach West- und Ostdeutschland.

Vielfältige betriebliche Reaktionen

Im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitische Bewertung der Neuregelung sind die Reaktionen der Betriebe auf die Arbeitszeitverkürzung nach dem Teilzeit-Gesetz von besonderer Bedeutung. Die Befragung hat ergeben, dass nur eine Minderheit (West: 23 Prozent, Ost: 32 Prozent) keine nennenswerten Auswirkungen konstatiert. Die weit überwiegende Mehrheit ist durch die Realisierung von Teilzeitwünschen offensichtlich spürbar beeinflusst und zu betriebswirtschaftlichen Maßnahmen verschiedener Art veranlasst worden. Oftmals waren dies mehrere zugleich (vgl. *Abbildung*).

Fasst man diese Reaktionen zu aussagekräftigen Oberkategorien zusammen, waren knapp 50 Prozent der Maßnahmen beschäftigungswirksam (zusätzliche Einstellungen, vermiedener Personalabbau, Arbeitszeitverlängerung bei Teilzeitkräften). Gut 50 Prozent haben die Produktivität erhöht (Verlagerung, Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben).

Im Einzelnen haben Betriebe im **Westen** häufiger Arbeiten auf andere Beschäftigte verlagert sowie Aufgaben gestrichen oder rationeller erledigt. Jeweils etwa gleich häufig wurden zusätzliche Einstellungen, die Vermeidung von Personalabbau und

Arbeitszeitverlängerungen bei Teilzeitkräften genannt. Das Reaktionsmuster der Betriebe in **Ostdeutschland** ist ähnlich. Sehr viel häufiger wurde hier jedoch vermiedener Personalabbau angegeben. Outsourcing-Prozesse spielten allgemein so gut wie keine Rolle.

Die Auffächerung der Reaktionsmuster nach der Betriebsgröße zeigt nur geringe, meist unregelmäßige Abweichungen vom Durchschnitt. Allein in Westdeutschland ist mit steigender Betriebsgröße eine leichte Tendenz zu mehr beschäftigungswirksamen Maßnahmen erkennbar. Offensichtlich können größere Betriebe aufgrund vielfältiger personalpolitischer Optionen Arbeitszeitverkürzungen eher kompensieren als Kleinbetriebe, insbesondere durch produktivitätsorientierte Maßnahmen wie Aufgabenverlagerung und zusätzliche Rationalisierung.

Fazit: Positive Beschäftigungseffekte bei friktionsarmer Umsetzung

Von den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten – für die das neue Teilzeitgesetz gilt – haben bis zum Herbst 2001 insgesamt rund 85 000 Personen (Anteil in Westdeutschland 0,3 Prozent, in Ostdeutschland 0,2 Prozent) einen Antrag auf Arbeitszeitver-

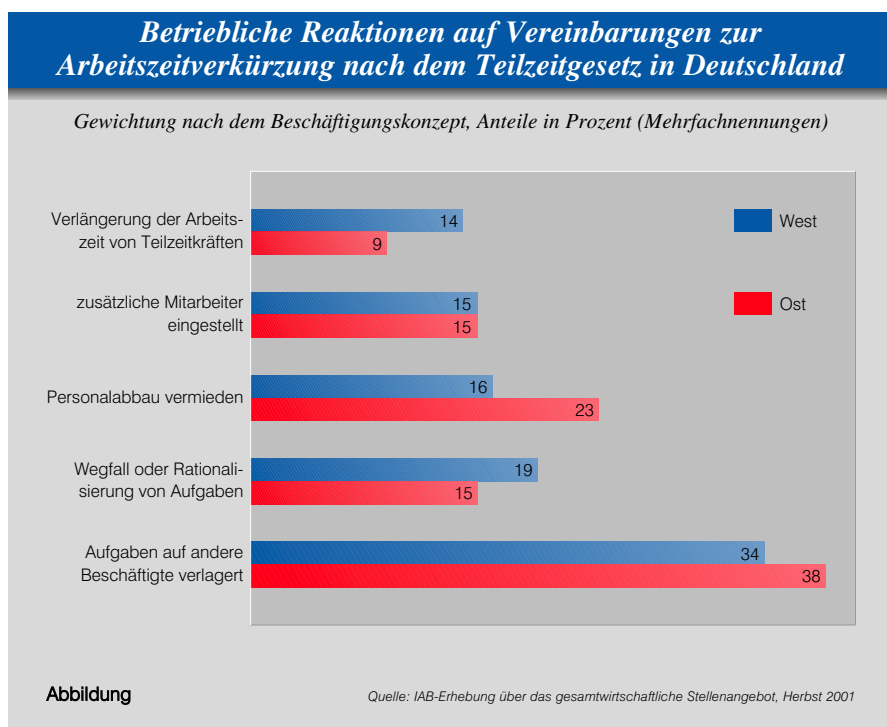
kürzung gestellt. Darunter waren 66 000 Frauen (78 Prozent). Den Anträgen wurde in der Regel einvernehmlich entsprochen. Nur in Einzelfällen kam es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Betrieb und Antragsteller. Anträge auf Arbeitszeitverlängerungen waren die Ausnahme.

Bei etwa jedem vierten Betrieb, in dem Vereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen getroffen wurden, hatten diese offenbar keine nennenswerten Auswirkungen. Die Reaktionen der Betriebe mit Auswirkungen kann man zu 45 Prozent (Westdeutschland) bzw. 47 Prozent (Ostdeutschland) als beschäftigungswirksam klassifizieren (Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitern, Vermeidung von Personalabbau, Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften). Zu 55 Prozent (West) bzw. 53 Prozent (Ost) sind sie produktivitätswirksam gewesen (Verlagerung von Aufgaben auf andere Beschäftigte, Wegfall oder Rationalisierung von Aufgaben).

Das von den Vollzeitbeschäftigten durch Wechsel in Teilzeitarbeit freigegebene Arbeitsvolumen ist zwar nur teilweise in mehr Beschäftigung transformiert worden. Dennoch dürften nahezu friktionsfrei positive Beschäftigungseffekte erzielt worden sein. Die Frage, ob nicht ein Teil davon auch ohne die gesetzliche Grundlage realisiert worden wäre, kann mit den Ergebnissen dieser Betriebserhebung nicht abschließend beantwortet werden. Hierzu bedarf es analoger Befragungen auf der anderen Marktseite, bei den Antragstellern.

Insgesamt dürfte das Gesetz bisher sehr reibungsarm, einvernehmlich und partnerschaftlich umgesetzt worden sein.

Emil Magvas, Eugen Spitznagel



Beschäftigungsförderung im Niedriglohnsektor

Bedingte Chancen für Geringqualifizierte

Wenn es gelänge, durch einen weiterhin unverzichtbaren Policy-Mix einen höheren Wachstumspfad bei der Beschäftigung zu erreichen, würden davon – selbst bei wachsenden Qualifikationsanforderungen – auch wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer profitieren.

Die Unterbeschäftigung bewegt sich in Deutschland auf einem weiterhin viel zu hohen Niveau und hat am aktuellen Rand wieder zugenommen. Wesentliche Ursache für die Arbeitsmarktprobleme ist die seit langem mangelnde Beschäftigungsdynamik in Folge von Versäumnissen der Vergangenheit – auch im Zusammenhang mit der Wiedervereinigung.

Angesichts einer hohen Beschäftigungsschwelle ist die Arbeitsmarktkrise einem zu geringen Wachstum des Sozialprodukts geschuldet. „Zu gering“ deshalb, weil das Angebot an Arbeitskräften, das es heute in Beschäftigung zu bringen gilt, hoch ist und noch einige Zeit hoch bleiben wird.

Das nun bereits lang anhaltende Arbeitsplatzdefizit hat zu einer Strukturalisie-

rung der Arbeitslosigkeit geführt. Langzeitarbeitslosigkeit und die darin auch zum Ausdruck kommenden Beschäftigungsprobleme wettbewerbsschwächerer Arbeitnehmer sind bereits heute das Hauptproblem am Arbeitsmarkt und ihre Vermeidung stellt auch für die absehbare Zukunft die größte Herausforderung dar.

Risiko für Geringqualifizierte

Dass sich die Beschäftigungs- und Wiedereingliederungschancen schwervermittelbarer Personengruppen sogar noch verschlechtern könnten, legen Ergebnisse der Projektion des Arbeitskräftebedarfs nach Qualifikationsanforderungen nahe (vgl. Abb. 1). Bei weitgehend unveränderten Rahmenbedingungen und Verhaltensweisen ist zu erwarten, dass die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen auch künftig weiter abnehmen dürfte.

Verdrängungsprozess

Die Entwicklung der Nachfrage in Richtung höherer Qualifikationsanforderungen korrespondiert nicht mit der Angebotsseite, weil die Bildungsexpansion ins Stocken geraten ist. Zudem müssen qualifizierte Arbeitskräfte bei einem hohen globalen Arbeitsplatzdefizit teilweise auf Einfachbeschäftigungen ausweichen und reduzieren dadurch den Bedarf an Ungelernten weiter. Das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko, das letztere schon seit den 80er Jahren tragen (vgl. Abb. 2), wird weiter verschärft.

Vieles spricht dafür, dass der hinter der Verfestigung der Arbeitslosenstruktur stehende hysteretische Prozess auf nachfrage- und angebotsseitige Faktoren zurückzuführen ist.

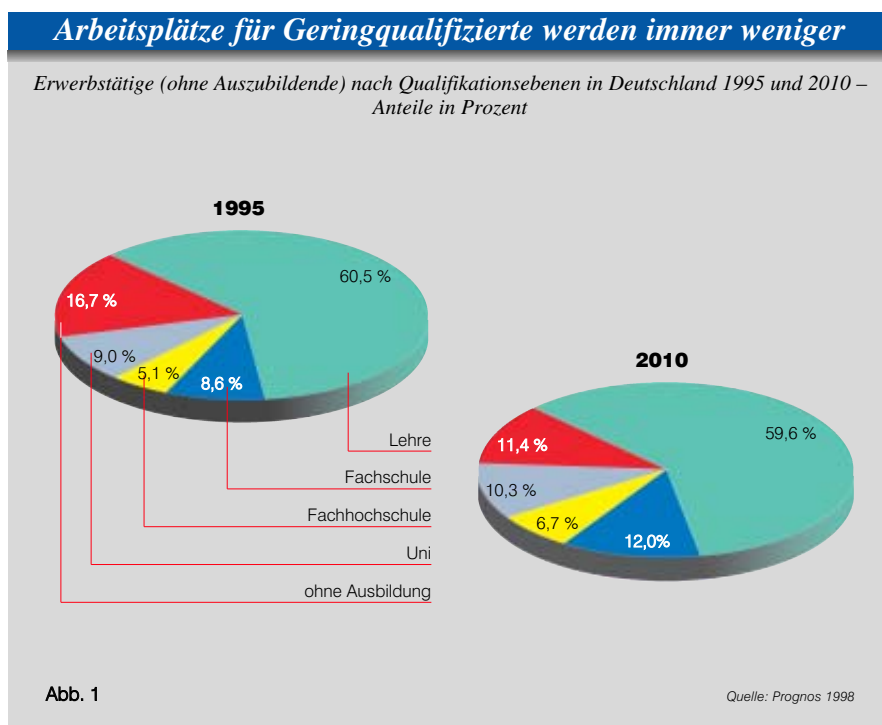
Zum einen fehlt es an Einfacharbeitsplätzen aufgrund von Globalisierung, neuen Techniken, geringer Lohnspreizung und hohen Lohnnebenkosten.

Zum anderen können Einfacharbeitsplätze aber auch nicht entstehen oder nicht besetzt werden, weil die verfügbaren Arbeitskräfte entweder nicht den Anforderungen gerecht werden oder zu den gegebenen Bedingungen nicht arbeiten wollen.

Ohne Wachstum geht's nicht

Wenn es gelänge, durch einen weiterhin unverzichtbaren Policy-Mix einen höheren Wachstumspfad bei der Beschäftigung zu erreichen, würden davon – selbst bei wachsenden Qualifikationsanforderungen – auch wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer profitieren.

Der Grund hierfür ist, dass zusätzliche Beschäftigung Aufwärtsmobilität und als Folge Besetzungsketten in Gang setzen kann. Unabhängig davon würde eine solche Konstellation aber auch Mismatch-Probleme zu Tage treten lassen.



Zwar wäre eine Wiederbelebung der Bildungsexpansion und eine am betrieblichen Bedarf ausgerichtete und betriebsnah organisierte Qualifizierungspolitik der Königsweg zur Verringerung und Vermeidung von Mismatch. Gleichwohl stoßen Qualifizierungsmaßnahmen auf Grenzen, weil in arbeitsteiligen Volkswirtschaften gering qualifizierte Arbeit nicht beliebig substituierbar ist und weil bei Erwerbsfähigen mit schwächerem Bildungsabschluss nicht eine uneingeschränkte Qualifizierbarkeit zu unterstellen ist.

Chancen durch Lohndifferenzierung

Die schwierigere Beschäftigungssituation wettbewerbsschwächerer Arbeitnehmer erfordert eine stärkere Lohndifferenzierung nach Qualifikationsgruppen. Falls es dazu käme, könnten sich zumindest für den leistungsfähigeren Teil der wettbewerbsschwächeren Arbeitnehmer Einstiegs- und Dauerpositionen ergeben. Eine solche Entwicklung würde zur Erschließung arbeitsintensiver Produkte

und Dienste beitragen. Realisiert werden könnte dies durch tarifvertraglich vereinbarte Einstiegsgehälter für Langzeitarbeitslose (ähnlich wie in der Chemie praktiziert und nach den verabschiedeten Neuregelungen im Bereich der Zeitarbeit angedacht).

Mit Blick auf die vielfach propagierte und darüber hinausgehende Ausweitung eines niedrig produktiven Beschäftigungssektors gibt es jedoch inkompatible Ziele wie wirksame Arbeits- und Beschäftigungsanreize im Niedriglohnbereich einerseits und ein „großzügiges“ Sozial- und Transfersystem andererseits. Soll es wirklich zu Verhaltensänderungen kommen, hätte man insofern die Wahl zwischen „Pest“ und „Cholera“.

Ein hoher, ökonomisch und ordnungspolitisch nicht zu vertretender Subventionsbedarf steht einem im gesellschaftlichen Konsens wohl nur schwer zu erzielenden radikalen sozialpolitischen Paradigmenwechsel gegenüber.

Befristete Lohnsubvention nur als Einstiegshilfe

Befristet gewährte Niedriglohnsubventionen sind keine Alternative zu einer flächendeckenden Einführung eines Niedriglohnssektors. Sie sind ähnlich wie andere auf Wiedereingliederung zielende Instrumente eine mögliche Einstiegshilfe. Die Mittel dafür wären aber gut angelegt, wenn sich Arbeitnehmer mit Aufnahme einer niedrig entlohnten und teilweise subventionierten Beschäftigung möglichst dauerhaft vom Transferbezug befreien könnten.

Dies setzt Einkommenssteigerungen (wie höhere Stundenlohnsätze oder eine Ausweitung der Arbeitszeit) voraus, die den Wegfall der Lohnsubventionen nach Ende der Förderdauer kompensieren können.

Die laufenden Evaluationen werden zeigen, ob dies für geförderte Arbeitnehmer (z.B. im Rahmen des CAST-Modells oder auch beim so genannten „Einstiegsgehalt“ für Sozialhilfeempfänger) eine realistische Perspektive ist.

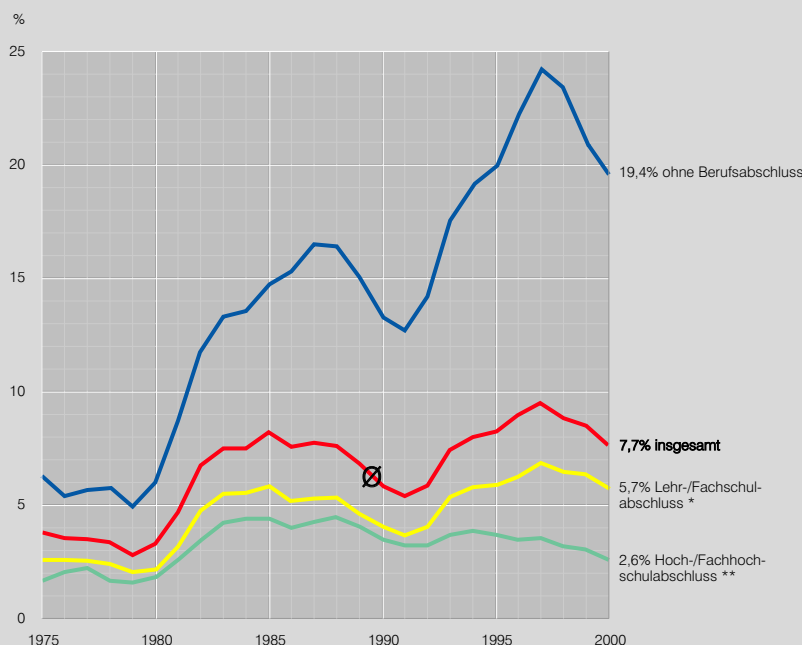
Ein Umbau des Steuer- und Transfersystems ist unumgänglich, auch und gerade um die Rahmenbedingungen für Beschäftigung am unteren Ende der Lohnskala zu verbessern. Folgende Eckpunkte sind unter Beibehaltung einer sozialstaatlichen Verfassung zu berücksichtigen:

- Verkleinerung des viel zu groß gewordenen Keils zwischen Arbeitskosten und Nettolohn durch weitere Steuer- und Abgabensenkungen;
- eine Flexibilisierung und ggf. leichte Erhöhung der 325€-Schwelle;
- eine schrittweise Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes (auch durch Nichtanrechnung von Maßnahmezeiten);
- eine striktere Ausrichtung der Transferleistungen und der sozialen Sicherungssysteme an Bedürftigkeitskriterien in Verbindung mit einer wachsenden Eigenverantwortung in der sozialen Sicherung.

Ulrich Walwei

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 bis 2000

Alte Länder und Berlin-West, in Prozent



Anmerkung:
Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation
Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt
*) ohne Verwaltungsfachhochschulen
**) einschließlich Verwaltungsfachhochschulen

Abb. 2

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA (jeweils Ende September)

Zwischenverdienst in der Schweiz

Aktivierungsinstrument und Niedriglohnsubvention

In der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz spielt der so genannte „Zwischenverdienst“ eine wichtige Rolle und ist ein erfolgreiches Instrument zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen.

Die Regierungen der europäischen Länder betreiben neben der passiven Einkommensabsicherung durch Lohnersatzleistung bei Arbeitslosigkeit eine aktive Arbeitsmarktpolitik in Form von subventionierten Beschäftigungsprogrammen, Fortbildungskursen und anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Das IAB hat in einer Reihe von Veröffentlichungen beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder vorgestellt. Dabei fiel vor allem die Schweiz mit einer immer noch sehr günstigen Arbeitsmarktsituation auf (vgl. Abb. 1). Ein innovatives Instrument ihrer Arbeitsmarktpolitik – der Zwischenverdienst – verdient besonderes Interesse.

Geringerer Verdienst, aber ...

Beim Zwischenverdienst erzielt der Arbeitslose ein Gesamteinkommen, welches höher ist als der Leistungssatz der Arbeitslosenentschädigung (ALE), wenn er einen Lohn akzeptiert, der unterhalb der ALE liegt.

Wird eine Beschäftigung angenommen, die geringer vergütet ist als die ALE, zahlt die Arbeitslosenversicherung eine Kompensationsleistung aus der Differenz zwischen dem daraus erzielten Verdienst (Zwischenverdienst) und dem Verdienst vor der Arbeitslosigkeit (versicherter Verdienst).

Das Rechenbeispiel in der Übersicht unten verdeutlicht das Konzept des Zwischenverdienstes.

Bisheriger Verdienst:	SFr. 5 000	
ALE	SFr. 4 000	= 80 Prozent aus bisherigem Verdienst
Zwischenverdienst:	SFr. 3 000	= geringer als ALE
Kompensationszahlung:	SFr. 1 600	= 80 Prozent der Differenz von bisherigem Verdienst und Zwischenverdienst
Gesamteinkommen	SFr. 4 600	
Übersicht		

Der Anspruch besteht längstens während der ersten zwölf Monate einer solchen Beschäftigung. Bei Versicherten mit Unterhaltspflichten gegenüber Kindern und bei Personen, die älter als 45 Jahre sind, besteht er längstens zwei Jahre.

Dimension

Die Resonanz auf den Zwischenverdienst war seit seiner flächendeckenden Einführung im Rahmen des Aufbaus einer landesweit einheitlichen Arbeitsmarkterwaltung mit regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) hoch.

Durchschnittlich 20 Prozent aller Leistungsbezieher sind in einem Zwischenverdienst beschäftigt.

Die durchschnittliche Verweildauer im Zwischenverdienst liegt bei vier Monaten – auch deshalb, weil die Beschäftigungssituation in der Schweiz insgesamt gut ist und nebenher weiterhin aktive Arbeitsbemühungen nachzuweisen sind.

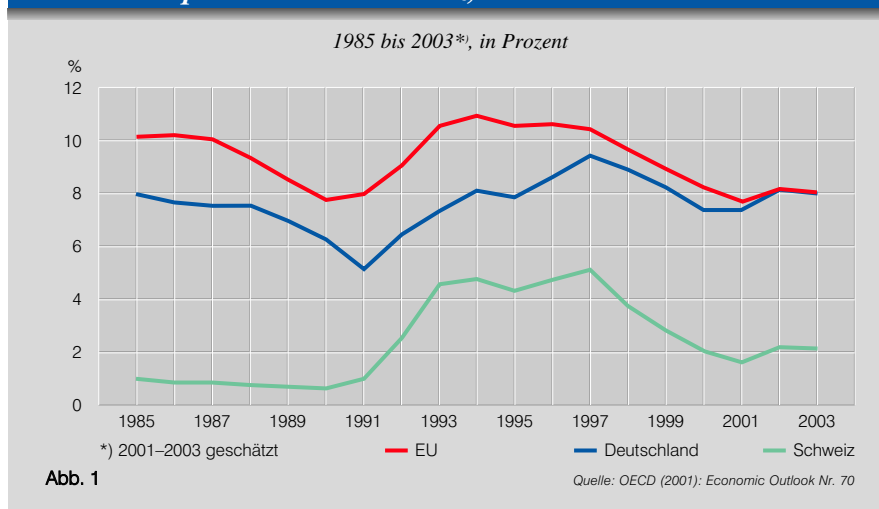
Struktur

Überdurchschnittlich viele Zwischenverdienstbezieher gab es bei den Frauen in Büroberufen und bei den Männern in handwerklichen Berufen, insbesondere im Baugewerbe.

Ende September 2002 waren bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren 151 503 „Stellensuchende“ registriert. Davon waren 101 889 arbeitslos und 49 614 als „nicht arbeitslose Stellensuchende“ registriert.

45 Prozent der registrierten nicht arbeitslosen Stellensuchenden waren in einem Zwischenverdienst. Zum Vergleich: 5 Prozent waren in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung sowie 16 Prozent in Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung (vgl. Abb. 2).

Arbeitslosenquoten in der Schweiz, in Deutschland und in der EU



Wären diese 22.423 Personen nicht im Zwischenverdienst, sondern arbeitslos, hätte die Arbeitslosigkeit im September 2002 in der Schweiz um rund 18 Prozent höher gelegen.

Vorteile

■ Mit diesem Instrument bleibt die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen erhalten, weil sie weiterhin auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert sind. Sie können weitere berufliche Erfahrungen sammeln und nützliche Kontakte knüpfen.

■ Die Dauer der tatsächlichen Zeit ohne Arbeit wird verkürzt. Die Chance, wieder eine Dauerstelle zu finden, erhöht sich.

■ Zwischenverdienst und Kompensationszahlung sind höher als die Arbeitslosenunterstützung. Es besteht also für Arbeitslose ein finanzieller Anreiz an der Aufnahme einer temporären Beschäftigung.

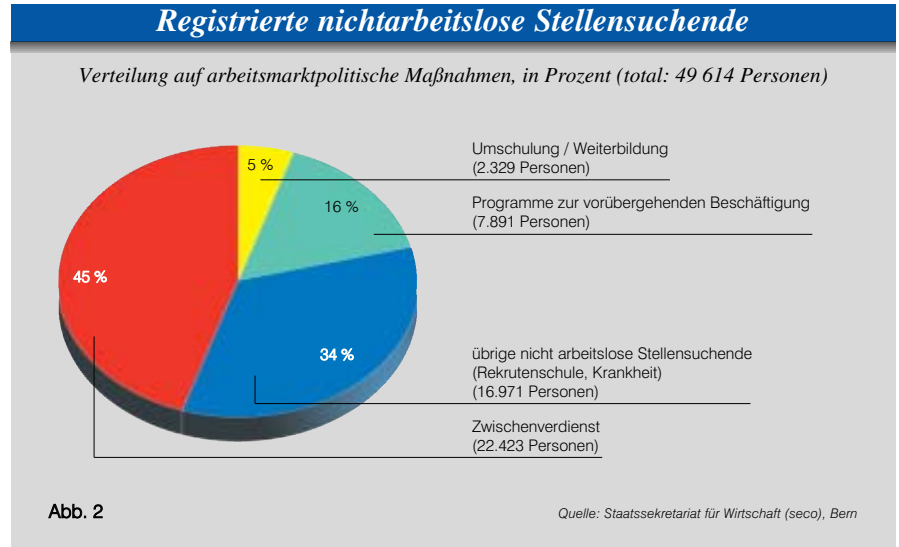
■ Neue Beitragszeiten können erworben werden, die Anspruchsdauer der ALE wird nicht verbraucht.

■ Auch die Arbeitslosenversicherung profitiert, denn die Kompensationszahlung ist geringer als die ALE.

Nachteile

Zwischenverdienste könnten dazu missbraucht werden, bestehende Arbeitsverträge zu unterminieren, vor allem im Bezug auf die Höhe zu zahlender Löhne und die Verteilung der Arbeitszeit (Überstunden, Arbeit auf Abruf).

Vor allem die Gewerkschaften befürchten insoweit Verdrängungseffekte, als dass



Arbeitgeber übermäßig Stammkräfte entlassen, und wegen der gezahlten Lohnsubvention neue Arbeitnehmer einstellen könnten. Gesamtwirtschaftlich sind solche Effekte zwar voraussichtlich gering, in einigen Branchen (Reinigung, Gastgewerbe, Bau) könnten sie jedoch ein beträchtliches Ausmaß erreichen (Bauer, T. / Baumann, B. / Künzi, K. [1999]: Zwischenverdienst für Arbeitslose. In: Die Volkswirtschaft, 11/1999, 50–55).

Fazit

Der Zwischenverdienst stellt in der europäischen Arbeitsmarktpolitik ein innovatives Konzept zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen dar.

Ergebnisse verschiedener Studien (u. a. Lechner, M. / Gerfin, M.: Wirkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz auf

die individuellen Beschäftigungschancen von Arbeitslosen. In MittAB 3/2000) zeigen, dass in der Schweiz die Zwischenverdienste einen klar positiven Effekt auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausüben, während Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen oftmals keinen signifikanten Effekt haben und die Teilnahme an vorübergehenden Beschäftigungen (vergleichbar mit ABM in Deutschland) sogar kontraproduktiv sein kann.

Eine weiterführende Analyse für verschiedene Untergruppen zeigt, dass der Zwischenverdienst bei den Personengruppen besonders effektiv wirkt, die lange Arbeitslosigkeit, geringe Qualifikation und schlechte Vermittelbarkeit aufweisen.

Wenn die Wiedereingliederung Erwerbsloser ins Arbeitsleben – wie das schweizerische Beispiel zeigt – dadurch tatsächlich erheblich gesteigert werden kann, ist dies ein guter Grund, auch in anderen Ländern darauf aufmerksam zu werden.

Der Zwischenverdienst erfüllt auch die immer wieder erhobene Forderung, dass sich die Wiederaufnahme einer Arbeit lohnen soll, selbst wenn diese schlechter entlohnt ist als die früher ausgeübte Tätigkeit. Zudem würden damit zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnbereich geschaffen.

Werner Winkler

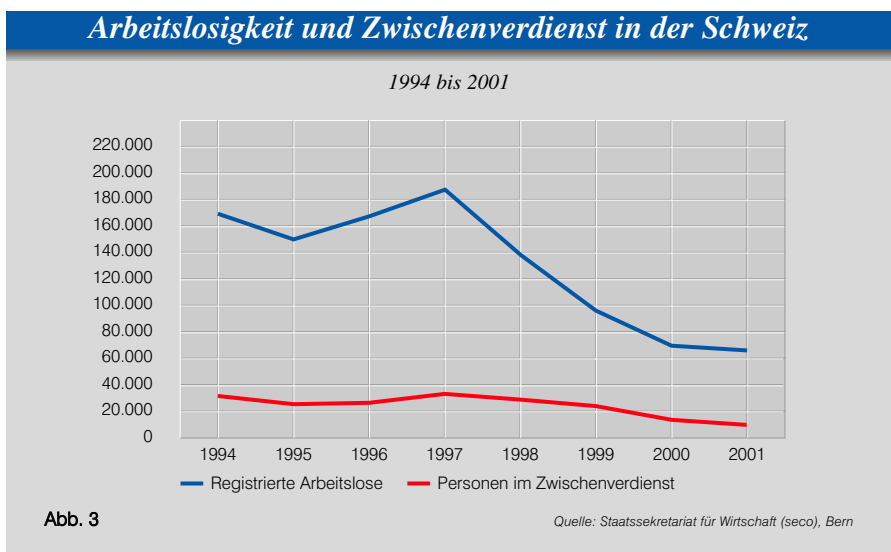


Abb. 3

Evaluation der IAB-Materialien

Spagat gelungen – ein Medium zwischen Wissenschaft und Praxis

Die Leser der IAB-Materialien wurden Anfang 2002 zur Nutzung und zum Nutzen dieses Fachmagazins befragt. Die durchweg positiven Ergebnisse rechtfertigen den bisherigen redaktionellen Aufwand und bilden die Grundlage für die weitere Justierung im „Markt der Medien“.

Seit 1999 erscheinen die IAB-Materialien, die bis dahin als Themenhefte aufgelegt wurden, vierteljährlich in Magazinform mit einem breiten Themenspektrum. Dabei wird zum einen über Forschungsbefunde des IAB berichtet, aber auch Transparenz zur Praxis der Forschungsarbeit des Instituts hergestellt. Die Adressanten setzen sich aus dem Personal der Bundesanstalt für Arbeit einschließlich den Mitgliedern der Selbstverwaltung, privatwirtschaftlichen Unternehmen, einer breiten interessierten (Fach-)Öffentlichkeit, den Medien und nicht zuletzt der Politik zusammen.

Die Themenschwerpunkte

- Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik,
- Kurz- und langfristige Arbeitsmarktvorausschau,
- Arbeitslosigkeit,
- Problemgruppen am Arbeitsmarkt

- Arbeitsmarktorientierte Bildungsforschung,
- Chancen und Risiken in Berufen,
- Betriebe und Beschäftigung,
- Frauenerwerbstätigkeit sowie
- Regionale Arbeitsmärkte

bilden einen großen Teil des Spektrums der im IAB geleisteten Forschungsarbeit ab. Analog dazu sind diese Themen auch Befragungshintergrund für die Medienanalyse, die von Prof. Dr. Klaus Beck (Uni Mainz) in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt und Dr. Gerhard Seidel erstellt wurde.

Angebot und Nachfrage

Wichtigstes Befragungsmerkmal war die Verknüpfung von Nutzung durch und Nutzen für die Leser. Die Inhalte der „Materialien“ wurden an den Wünschen und Erwartungen der Konsumenten gemessen (vgl. *Übersicht 1*).

Dort wo hoher Informationsbedarf der Leserinnen und Leser besteht, nämlich bei den „Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik“, der „kurz- und langfristigen Arbeitsmarktvorausschau“ und der „Arbeitslosigkeit“ werden die Ansprüche und Erwartungen weitestgehend befriedigt.

Handlungsbedarf mit differenzierter Dringlichkeit und Bedeutung besteht bei den Themenbereichen „Chancen und Risiken in Berufen“, „Betriebe und Beschäftigung“ und insbesondere den „regionalen Arbeitsmärkten“. Nachdem der Regionalforschungsbereich im IAB in naher Zukunft personell und geschäftspolitisch aufgewertet wird, sollten Informationsdefizite zumindest mittelfristig behoben werden können.

Wichtiges Hilfsmittel für die tägliche Arbeit

Für gut 40 Prozent der Befragten sind die Materialien als Hintergrundinformation unverzichtbar. Und immerhin ein Drittel kann die Informationen unmittelbar für ihre tägliche Arbeit verwenden. Diese Ergebnisse bedeuten eine hohe Verpflichtung für die künftige Arbeit der Redaktion an und mit diesem Medium.

Qualität und Exklusivität

Die Aufmachung des Magazins findet fast ungeteilten Beifall. Vereinzelt wurden eine noch verständlichere Sprache und eine Reduzierung der Fachbegriffe eingefordert. Dem stehen die „Fachlichkeit“ der Informationen und daraus resultierende Grenzen der Vereinfachung entgegen.

Publikationen der Bundesanstalt für Arbeit werden als exklusiver Lieferant für Informationen aus dem Themenbereich Arbeitsmarkt wahrgenommen.

Innerhalb dieses Medienspektrums nehmen die IAB-Materialien einen herausra-

Viel Licht – wenig Schatten

	Informationsbedarf	Informationsnutzen
Maßnahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	++	++
Kurz- und langfristige Arbeitsmarktvorausschau	++	++
Arbeitslosigkeit	++	++
Betrieb und Beschäftigung	+	-
Problemgruppen am Arbeitsmarkt	+	+
Chancen und Risiken in Berufen	+	-
Regionale Arbeitsmärkte	+	--
Arbeitsmarktorientierte Bildungsforschung	+	+
Frauenerwerbstätigkeit	-	+

++ sehr hoch, + hoch, - gering, -- sehr gering

Übersicht 1

Quelle: Evaluationsbericht zu den IAB-Materialien

genden Platz ein. Die breite thematische Anlage wird auch als Verweislieferant auf eine Vielzahl weiterer Publikationen gesehen.

Nutzen

Die Hauptleserschaft der „Materialien“, die Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit, können die präsentierten Informationen je nach fachlichem Hintergrund und beruflichem Kontext unmittelbar für ihre Aufgabenstellungen verwenden (vgl. *Abbildung*).

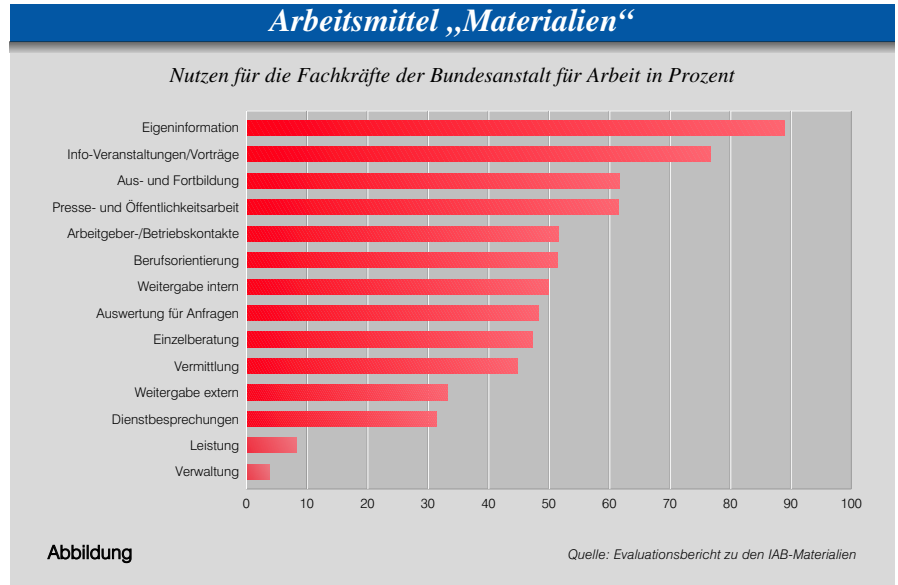
Der persönliche Vorteil lässt sich aus den gegebenen Einschätzungen ablesen. Die Fachkräfte der Arbeitsverwaltung können sich Informationen erschließen, die sie so nicht oder nicht in dieser Komprimierung in anderen Publikationen vorfinden.

Gerade die Funktion bei Informationsveranstaltungen, in der Aus- und Fortbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und bei Arbeitgeberkontakten bedarf der Kompetenzunterstützung.

Nicht zu unterschätzen sind die mittelbaren Informationseffekte durch Weitergabe, Umsetzung und Transformation der Inhalte der IAB-Materialien.

Bedeutung

Die Einschätzung der Befragten zur Wertbarkeit der Informationen in Bezug auf die direkte berufliche Handlungspraxis und eher allgemeines Hintergrundwissen liegt am oberen Ende dessen, was bei einer heterogenen Leserschaft zu erreichen ist (vgl. *Übersicht 2*).



Was kann besser werden

Die Leserbeteiligung sollte als echtes demokratisches Mitwirkungselement angegangen werden. So könnten Themenwünsche und Beiträge der mitwirkungsbereiten Leser in die Redaktionsarbeit eingebunden werden.

Außerhalb des IAB und der BA geführte und publizierte Diskussionen zu Arbeitsmarktproblemen sollten die „interne Sicht der Dinge“ ergänzen und bereichern.

Über ein Forum im BA-Intranet ließen sich Meinungen zum Medium und dessen Inhalten kontinuierlich für die Redaktionsarbeit nutzen. Externe Leser könnten über eine virtuelles Postfach zur Beteiligung via E-Mail angeregt werden.

Die konsequentere Nutzung der elektronischen Vermarktung (weiterführende Links) im Dokument ist für die Nutzer interessant, die tiefer gehende Informationen benötigen.

Fazit

Obwohl die Leser der IAB-Materialien sowohl intern als auch extern keine homogenen Informationsbedarfe artikulieren, ist der Spagat zwischen breitem Angebot und differenzierter fachlicher Information offensichtlich gelungen.

Für das Medium hat sich inzwischen eine große Stammlerschaft etabliert. Die Kritik an teilweise zu ausgeprägter Fachterminologie wird ernstgenommen und im Spannungsfeld der zu liefernden Information gesehen. Wünsche nach mehr Beteiligung der Leserschaft durch Zulieferung von Beiträgen und Beteiligung in offenen Diskussionen sind technisch machbar.

Bisher zu kurz gekommene Bereiche – wie Integration externer Publikationen, konsequente elektronische Vermarktung, Informationen zu regionalen Arbeitsmärkten und der Themenkomplex Betrieb und Beschäftigung – können mittelfristig aufgewertet und an die Wünsche der Konsumenten angepasst werden.

Jens Olsen

<i>Einschätzungen der Leser</i>				
Statements zu den IAB-Materialien	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Spezielle Bedeutung				
Die Themen haben viel mit meiner Tätigkeit zu tun	35,5	45,5	17,2	1,8
Die Hintergrundinformation ist wichtiges Hilfsmittel für meine tägliche Arbeit	41,4	47,3	9,5	1,8
Manche der Informationen kann ich unmittelbar verwenden	33,0	39,8	24,9	2,3
Generelle Bedeutung				
Durch die Materialien werden manche Probleme für mich erst erkennbar	12,4	41,1	40,4	6,1
Ich gewinne einen guten Überblick über ein Thema	25,7	64,3	9,0	1,0
Das „Fazit“ am Ende der Artikel ist für mich wichtig	26,5	38,9	30,2	4,4

Quelle: Evaluationsbericht zu den IAB-Materialien

Übersicht 2

Weniger Einkommen, aber bessere Aussichten: Zeitarbeit macht's möglich

Die Interessengemeinschaft zwischen Verleihern, Entleihern und Leiharbeitnehmern hat für alle Beteiligten Vorteile. Die Verleihunternehmen machen Gewinn aus der Lohndifferenz. Die Entleiher verfügen über Arbeitskräfte, die mit einer Bürgschaft gegen Ausfall und geringere Leistungsfähigkeit abgesichert sind. Auftragsspitzen und damit verbundene Personalengpässe können flexibel ausgeglichen werden.

Die Zeche (Lohndifferenz) zahlen erst einmal die Leiharbeitnehmer indem sie i.d.R. niedrigere Einkommen und schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen. Da sie

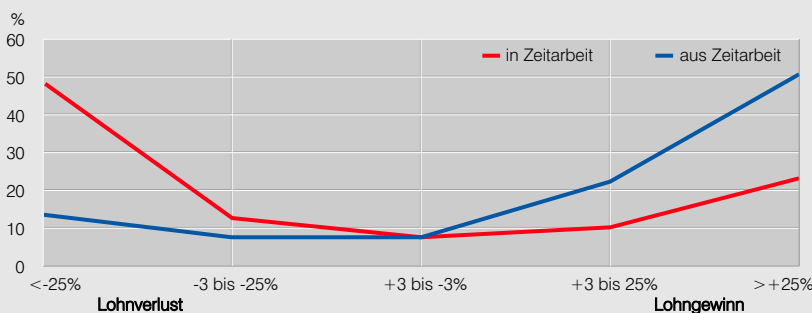
sich jedoch überwiegend aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit rekrutieren, erhalten sie dafür Einkommenschancen und die Perspektive, im Entleihbetrieb übernommen zu werden. Gleichzeitig können sie im günstigsten Falle, entsprechend ihrer Arbeitsleistung, Referenzen für künftige Bewerbungen vorweisen. Der Lohnverlust auf Zeit darf also durchaus als Investition des Arbeitnehmers in seine berufliche Zukunft verstanden und akzeptiert werden.

Jens Olsen

(aus: IAB-Kurzbericht Nr. 20/2002)

Individuelle Lohndifferenzen beim Wechsel in und aus Zeitarbeit

1997, Anteile der Personen in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe 1997

Neu auf der Website des IAB

Chronik der Arbeitsmarktpolitik

In den „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“, der wissenschaftlichen Hauszeitschrift des IAB, wird regelmäßig die „Chronik der Arbeitsmarktpolitik“ veröffentlicht. Diese ist jetzt auch online auf den Internet-Seiten des IAB recherchierbar.

Die Online-Version ist eine Datenbank für arbeitsmarktpolitisch relevante Konzepte, Positionspapiere und Stellungnahmen. Sie enthält Aussagen von Parteien, Interessenverbänden und Wissenschaftlern. Die Chronik ermöglicht die aktuelle Information, aber auch den Rückblick. Derzeit stehen ca. 300 Volltexte seit 1995 für eine gezielte Suche zur Verfügung. Die Bestände seit 1978 werden im Laufe des Jahres für den Internet-Zugriff aufbereitet. Der Zugang erfolgt über eine einfache Eingabemaske für die Volltextsuche. Die Suche kann zeitlich und inhaltlich eingegrenzt werden.

Die Kategorien „Grundlagenbeiträge und Positionsdarstellungen“, „Programme und Maßnahmen“, „Gesetzesnovellen und Ge-

richtsurteile“ und „internationale Arbeitsmarktpolitik“ bieten weitere Recherchemöglichkeiten.

Die Startseite der „Chronik“ informiert über die neuesten Zugänge. Diese finden Sie bei den Angeboten der IAB-Online-Publikationen unter <http://www.iab.de/asp/chronik/>

Ulrike Kress

Die „Zahlen-Fibel“

Die vorwiegend empirisch ausgerichtete Forschungsarbeit des IAB liefert eine Fülle von Daten zu allen wichtigen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Schon bisher wurden ausgewählte Daten regelmäßig in der Reihe „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (BeitrAB 101) veröffentlicht. Jetzt finden Sie die „Zahlen-Fibel“ ebenfalls bei den Angeboten der IAB-Online-Publikationen unter <http://www.iab.de/asp/fibel/>.

Zum Download stehen die Graphiken und Tabellen wahlweise im PDF- oder Excel-Format bereit.



Wie in der Print-Version wird das Zahlenmaterial strukturiert nach sieben Themengebieten angeboten:

1. Längerfristige Perspektive der Arbeitsmarktentwicklung
2. Arbeitsmarktentwicklung/Kurzfristperspektive
3. Arbeitslosigkeit – Offene Stellen
4. Regionale Arbeitsmarktentwicklung
5. Qualifizierung und Mobilität
6. Qualifikation/Qualifikationsstruktur
7. Arbeitsmarktpolitik

Ausgehend vom Inhaltsverzeichnis kann der Nutzer einzelne Tabellen direkt anwählen. Einen weiteren, schnellen Zugriff ermöglicht die vorhandene Suchmaschine, mit der die Daten nach inhaltlichen Stichwörtern recherchierbar sind.

Aus der laufend aktualisierten Online-Version wird Anfang 2003 eine Neuauflage der Print-Ausgabe der „Zahlen-Fibel“ veröffentlicht.

Martina Dorsch

Impressum

IAB Materialien Nr. 3/2002

Redaktion: Jens Olsen und Elfriede Sonntag • **Technische Herstellung:** Cleeves Communication, Meckenheim • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet • **Auflage:** 53 000 Exemplare

Bezugsmöglichkeit: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, D-90327 Nürnberg, Tel.: 09 11 / 179 - 41 62, Fax: 09 11 / 179 - 11 47; Schutzgebühr € 2,50 (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr € 10,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11 / 179 - 30 25 • **Verteiler für AA u. bes. DSt.:** 10, 11, 20, 21, 22, 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, 43

Das IAB im Internet: www.iab.de