

Ausgabe Nr. 15 / 27.8.2001

In aller Kürze

- Modellrechnungen des IAB zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial bereits in den nächsten zehn Jahren um mehr als eine halbe Mio. Personen abnehmen kann.
- Langfristig verschärft sich diese Entwicklung. Der rasante Rückgang kann dann allenfalls gebremst werden, allerdings nur, wenn bald Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Neben ausländischen Arbeitskräften müssen inländische Beschäftigungsreserven aktiviert werden.
- Kurzfristig könnten Arbeitslose und Personen aus der Stillen Reserve ins Erwerbsleben einmünden. Dazu wären außer einer deutlich höheren Arbeitskräftenachfrage oft auch weitere Eingliederungshilfen erforderlich.
- Zur langfristigen Erweiterung des Potenzials müssten geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit z.B. Erwerbswünsche von verheirateten Frauen auch realisiert werden können. Eine wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen ist im IAB-Modell bereits berücksichtigt, ebenso ein höheres Renteneintrittsalter.
- Darüber hinaus könnten „latente“ Reserven aktiviert werden. Dazu gehören ausländische Frauen und Ältere. Allerdings gibt es bisher keine Anhaltspunkte dafür, dass die Erwerbsneigung bei diesem Personenkreis bereits im Steigen begriffen wäre.
- Neben dieser quantitativen Dimension des Problems muss freilich auch die qualitative im Auge behalten werden. Die Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen könnte für den Standort Deutschland entscheidend sein.

Autor/in

**Johann Fuchs
Manfred Thon**

Fachkräftemangel

Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven?

Um einem künftigen Mangel an Arbeits- und Fachkräften zu begegnen, sind auch Alternativen zur Zuwanderung im Gespräch – In den Varianten der Potenzialprojektion des IAB sind sie bereits weitgehend enthalten

Bis etwa 2010/2015 ist lediglich mit einer leicht rückläufigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland zu rechnen. Sie kann durch Zuwanderung aus dem Ausland vergleichsweise leicht ausgeglichen werden. Danach aber nimmt das heimische Erwerbspersonenpotenzial derart ab, dass eine vollständige Kompensation durch Außenwanderungen nahezu ausgeschlossen erscheint. Zuwanderung darf deshalb nicht die einzige Antwort auf die demografische Herausforderung sein. Auch andere Wege können und müssen eingeschlagen werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Verengung der einschlägigen Diskussion auf Zuwanderungsfragen sollte aufgebrochen und mit Ansätzen zur Erschließung heimischer Personalreserven zu einem Bündel verschnürt werden.

Bei Überlegungen zu sinnvollen Reaktionen auf die erwartete Bevölkerungsentwicklung und ihre Folgen darf die zeitliche Perspektive nicht vernachlässigt werden. Im Hinblick auf die Entwicklung nach 2010/2015 sind schon heute Initiativen zu entwickeln. Insbesondere dürfen Strategien zur Erschließung des „heimischen Arbeitskräftepotenzials“ nicht erst in der kritischen Phase begonnen werden. Denn jede Option braucht Zeit, bis sich ihre Wirkung entfalten kann.

Der Hintergrund

Unabhängig von der laufenden Debatte um einen akuten Fachkräftemangel steht die Zuwanderungsdiskussion vor allem unter dem Aspekt der langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Bei aller berechtigten Skepsis gegenüber Zukunftsaussagen über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten ist festzustellen, dass im allgemeinen dazu keine Pro-

gnosen erstellt werden, also Aussagen zur wahrscheinlichen zukünftigen Entwicklung. Statt dessen werden sogenannte Modellrechnungen erarbeitet, die aufzeigen, wie die Entwicklung verläuft, wenn gewisse Annahmen gemacht werden. Bei Bevölkerungsvorausschätzungen beziehen sich diese Annahmen zunächst auf die Geburten- und Sterbewahrscheinlichkeiten. Selbstverständlich ist eine Aussage über deren künftige Größe mit Unsicherheiten behaftet. Durch Modellrechnungen mit unterschiedlichen Annahmebündeln lässt sich aber zeigen, in welchem Umfang Bevölkerungszahl und -struktur auf Änderungen in diesen beiden Einflussgrößen reagieren. Als Ergebnis solcher Sensibilitätsrechnungen lässt sich festhalten, dass der Bevölkerungsrückgang ein hohes Maß an Wahrscheinlichkeit hat. Es ist darüber hinaus zu bedenken, dass bei einer Lebenserwartung von fast 80 Jahren der Entwicklungstrend der Gesamtheit der Bevölkerung nur ganz allmäh-

lich geändert werden kann. Würde beispielsweise der sehr unwahrscheinliche Fall eintreten, dass innerhalb der kommenden zehn Jahre die Geburtenraten um die Hälfte ihres gegenwärtigen Wertes ansteigen,¹ dann würde die Gesamtzahl der Bevölkerung trotzdem noch etwa 50 Jahre lang abnehmen. Erst ab ungefähr 2060 würde die Bevölkerungszahl auf erheblich niedrigerem Niveau konstant bleiben.

Zahl und Altersstruktur der potenziell verfügbaren Arbeitskräfte, des sogenannten Arbeitskräfte- oder auch Erwerbspersonenpotenzials, entwickeln sich auf lange Sicht weitgehend parallel zur Bevölkerung (Fuchs/Thon 1999). Die Entwicklungstendenzen beim Erwerbspersonenpotenzial sind vor allem demografisch determiniert und somit gleich denen der Bevölkerung. Man kann daher auch bei der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials von einer ähnlich hohen Wahrscheinlichkeit ausgehen wie bei der Bevölkerung.

Ohne Zuwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial selbst bei einem beachtlichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung zwischen den Jahren 2000 und 2010 um mehr als eine halbe Mio. Erwerbspersonen abnehmen.² In den darauf folgenden 30 Jahren verstärkt sich dieser Prozess enorm. Ständen dem Arbeitsmarkt im Jahr 2000 noch rund 42 Mio. Menschen zur Verfügung, wären es im Jahr 2040 nur mehr 26 bis 27 Mio. (**Abbildung 1**). Aufgrund der Stärke des demografischen Trends wird man diese Entwicklung nicht umkehren können. Dennoch ist es möglich, den Rückgang abzubremsen, teils durch Zuwanderung, teils durch Aktivierung von Beschäftigungsreserven im Inland (siehe Walwei 2001). Im Folgenden werden einige Ansatzpunkte zur Ausschöpfung und Erweiterung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials aufgezeigt und – soweit möglich – quantifiziert.

¹ Statistisch ausgedrückt, würde die Nettoerproduktionsrate auf den Wert 1,0 steigen, gegenüber einem Wert von z.Zt. rd. 0,65.

² Vgl. die Anmerkungen zu den Auswirkungen der jüngst vom Statistischen Bundesamt revidierten Erwerbstätigenzahlen.

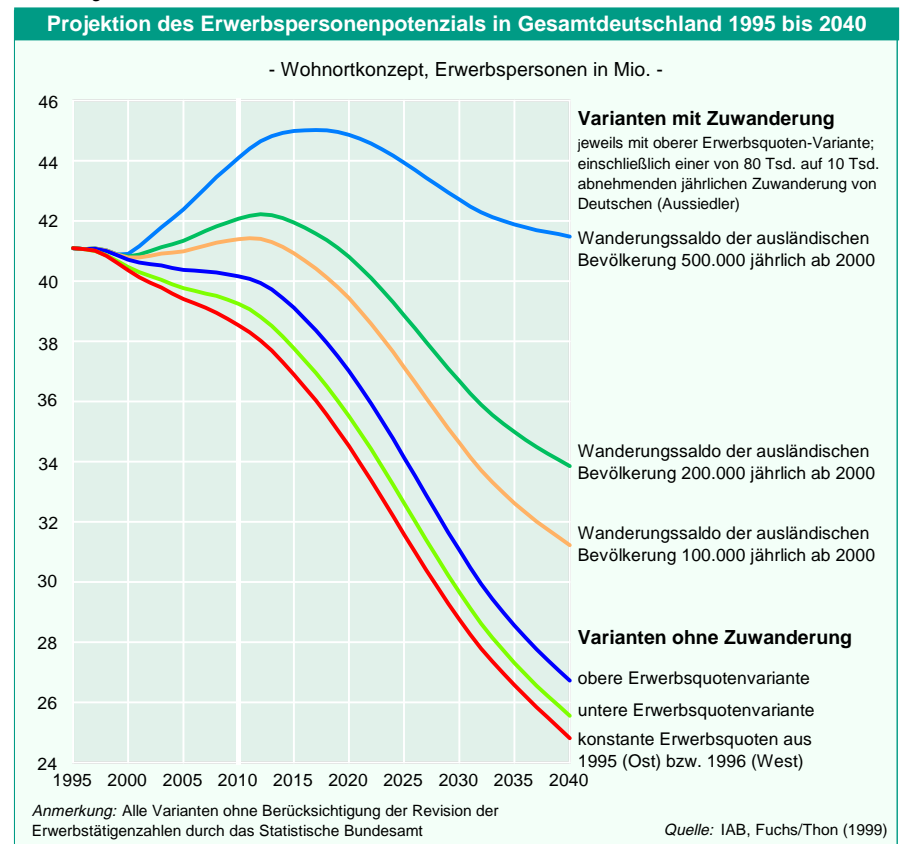
Erschließung heimischer Personalreserven

Aktivierungsstrategien für die kurze Frist

Bei der Aktivierung des heimischen Arbeitskräftepotenzials steht an erster Stelle die Eingliederung der Arbeitslosen und der sogenannten Stillen Reserve in den Arbeitsmarkt. Nach derzeitigem Stand könnten dann zusätzlich rd. 6 Mio. Personen (3,9 Mio. Arbeitslose und 2 Mio. aus der Stillen Reserve) ak-

tiv am Erwerbsleben teilhaben. Allerdings dürfte eine entsprechende Erhöhung der Nachfrage nach Arbeitskräften allein zur Integration dieser Personen in den Produktionsprozess nicht genügen. Hierfür sind weitere Anstrengungen bei Qualifizierung und Flexibilisierung (insbesondere der Arbeitszeiten) sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig.

Abbildung 1



Anmerkung zur vorliegenden Potenzialprojektion

Die absoluten Zahlenwerte für das Erwerbspersonenpotenzial, wie sie **Abbildung 1** ausweist, basieren auf den zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Projektion gültigen Werten für die Erwerbspersonen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Inzwischen hat das Statistische Bundesamt die Erwerbstätigenzahlen im April 1999 und im August 2000 jeweils kräftig nach oben revidiert. Dadurch sind die absoluten Werte der Potenzialprojektion Makulatur. Man könnte daran denken, die durch die Revisionen geschaffenen Differenzen dem Basiswert der Projektion von 1996 einfach zuzuschlagen und diese Niveaushiftung dann für alle Projektionsjahre beizubehalten. Dies würde allerdings die Strukturinformation der Projektion zerstören. Zudem würde eine Niveaushiftung implizit zu höheren Erwerbsquoten führen, denn das Erwerbspersonenpotenzial wird aus Bevölkerungszahl und Erwerbsquoten errechnet – und die Bevölkerung hat sich ja nicht geändert. Die in der Projektion steigenden und z.T. extrem hohen Erwerbsquoten lassen einen zusätzlichen Anstieg aber fast nicht mehr zu. Man sehe sich dazu die im Text genannte **Abbildung 3** an, woraus ersichtlich wird, dass ein noch höherer Wert im Jahr 2040 in der oberen Erwerbsquotenvariante nur noch rein theoretisch möglich ist. An einer Berücksichtigung der Revision in einer neuen Projektion wird zur Zeit gearbeitet.

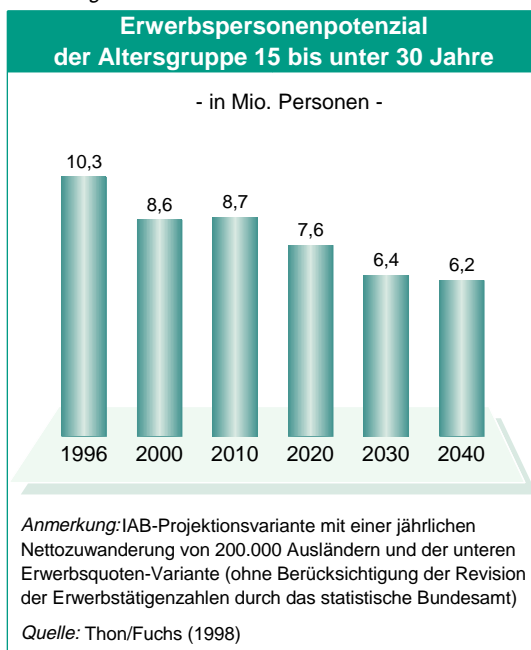
Strategien zur Erweiterung des Erwerbspersonenpotenzials

Erst in zweiter Linie bietet sich eine Erweiterung des Erwerbspersonenpotenzials an. Nach der IAB-Projektion ist bis etwa 2015/2020 bei einer durchschnittlichen Zuwanderung wie in der Vergangenheit zumindest kein eklatanter Potenzialrückgang zu erwarten.³ Ein jährlicher Wanderungssaldo von 200.000 Ausländern würde dazu führen, dass das Erwerbspersonenpotenzial in diesem Zeitraum in etwa unverändert hoch bleibt (siehe noch einmal **Abbildung 1**). Erst danach ergibt sich ein – dann allerdings kaum mehr vermeidbarer – Rückgang.

Verdeutlicht sei dies an der Entwicklung der Zahl der jüngeren Arbeitskräfte in Deutschland (vgl. **Abbildung 2**). Sie geht vom Basisjahr 1996 bis 2010 um rd. 1,5 Mio. Personen zurück, dann bis 2040 aber um weitere 2,5 Mio. Personen, so dass dann nur noch 6,2 Mio. 15- bis unter 30-Jährige im Erwerbspotenzial zu finden sind.

Häufig werden Lösungen der sich abzeichnenden Probleme darin gesucht, die

Abbildung 2



³ Vgl. auch Schulz im DIW-Wochenbericht 48/2000. Die Schlussfolgerung des IWH (Kempe 2000), dass eine steigende Erwerbsneigung den Potenzialrückgang kompensieren könne, wird im Übrigen nicht geteilt.

Erwerbstätigkeit von Frauen weiter zu steigern und Ältere länger im Arbeitsleben zu halten. In der Projektion des IAB sind diese Überlegungen aber bereits vorweggenommen.

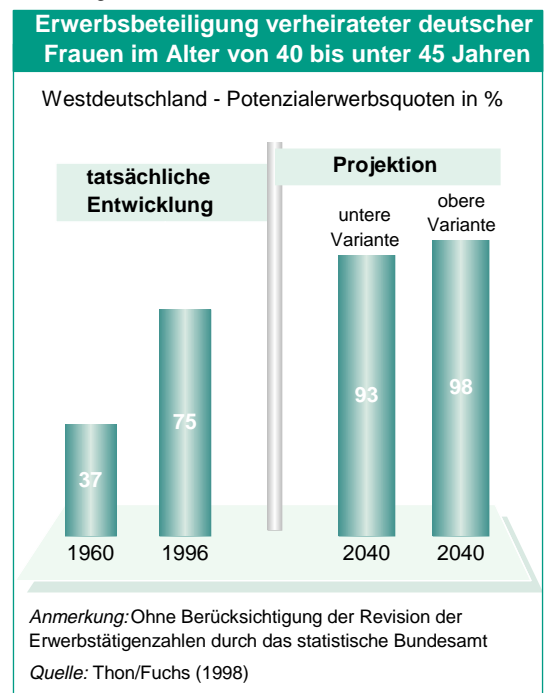
So wird in zwei Varianten unterstellt, dass sich die Erwerbstätigkeit der Frauen, insbesondere der verheirateten deutschen Frauen, deutlich ausweitet. Nach der sogenannten oberen Erwerbsquotenvariante steigt die Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe bis auf Werte, wie sie derzeit bei den Männern im besten (Erwerbs-)Alter beobachtet werden. Deshalb ist in diesem Bereich eine weitere Steigerung wohl kaum mehr möglich. Demonstriert sei dies an der Entwicklung der Potenzialerwerbsquote der deutschen verheirateten Frauen im Alter von 40 bis unter 45 Jahren in Westdeutschland. Vor etwa 40 Jahren lag deren Erwerbsbeteiligung noch bei etwa 37%, 1996 schon bei rd.

75%. Nach der Projektion des IAB wird sie innerhalb der nächsten 40 Jahre auf nicht weniger als 93% nach der unteren bzw. auf rd. 98% nach der oberen Variante der Potenzialerwerbsquote der verheirateten Frauen dieses Alters läge damit gleichauf mit der Erwerbsbeteiligung der nichtverheirateten Frauen und der der Männer.

Ein derartig kräftiger Anstieg der potentiellen Frauenerwerbsbeteiligung ist allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen zu verwirklichen. Zum einen wird eine weitere Steigerung der Erwerbswünsche von Frauen vorausgesetzt (Stichwort:

Wertewandel). Zum anderen muss eine realistische Möglichkeit gegeben sein (Stichwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Damit die

Abbildung 3



Erwerbswünsche realisiert werden können, bedarf es allerdings weiterer Anstrengungen, die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit von Frauen zu verbessern (unter anderen durch mehr Teilzeitarbeitsplätze und bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung, Ganztagschulen u.a.m.).

Auch die Erwerbsquoten der Älteren, also der 55- bis unter 65-Jährigen, wurden in der Projektion – entgegen dem langjährigen Trend – bereits langfristig angehoben, um die angestrebte Heraufsetzung der gesetzlichen Altersgrenzen vorwegzunehmen. Es ist allerdings zu bedenken, dass in Zukunft der reguläre Übergang in Rente wahlweise ab 62 Jahren möglich ist, wenn auch mit Abschlägen bei der Rente. Dies macht Voraussetzungen in diesem Bereich besonders unsicher, weshalb bei der Quantifizierung einer Ausweitung künftiger Alterserwerbstätigkeit mit Vorsicht vorgegangen wurde. Maximal ist nach unserer Projektion durch die Anhebung der Erwerbsquoten Älterer z. B. für das Jahr 2030 lediglich ein Plus von rd. 600 Tsd. Personen in Gesamtdeutschland zu erreichen (ohne Wanderungen, obere Erwerbsquoten-Variante gegenüber der Rechnung mit konstanter Erwerbsbeteiligung).

Aktivierung arbeitsmarktferner Personengruppen

Eine weitere Erhöhung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials ließe sich durch die Aktivierung des als "latent" bezeichneten Potenzials erreichen. In Frage kommt dafür eine Reihe von Untergruppen der Bevölkerung.

Als erstes ist die Anhebung der Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen auf das Erwerbstätigkeitsniveau der deutschen Frauen zu nennen. Für die letzten 25 Jahre lässt sich aber bei keiner Altersgruppe ausländischer Frauen ein langfristig steigender Trend der Erwerbsbeteiligung ausmachen. Eine Variante mit steigender Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen würde also ein ganz neues Szenario darstellen, für das bislang jegliche Anhaltspunkte fehlen. Würde man trotzdem – als Setzung – die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen langfristig derjenigen der deutschen angleichen, kommt man z.B. für Westdeutschland rein rechnerisch auf eine Potenzialausweitung von nur etwas mehr als 300 Tsd. Personen bis 2030 (ohne Wanderungen, obere Erwerbsquoten-Variante).

Schließlich könnte man an eine weitere Steigerung der Alterserwerbstätigkeit denken, die über den bereits berücksichtigten Ansatz hinausgeht. Es ist aber zu beachten, dass der vorliegenden Projektion das *Potenzialkonzept* des IAB zu Grunde liegt. Demgemäß sind nicht nur die arbeitslosen, sondern auch die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Älteren im Potenzial enthalten. Eine Potenzialausweitung bei den Älteren würde also nicht nur auf die Vollausschöpfung des heute vorhandenen Potenzials und damit auf eine erhebliche Steigerung der *Alterserwerbstätigkeit* hinauslaufen, sondern Verhaltensänderungen in bisher nicht gekanntem Ausmaß voraussetzen. Dies ist zumindest aus heutiger Sicht keine realitätsnahe Annahme. Denn derzeit ist nicht das fehlende Potenzial an Älteren das Problem, sondern die fehlende Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Auf die Unsicherheit einer Voraus-schätzung bei geltendem Recht ist schon hingewiesen worden.

Deutlich ausweiten (gegenüber der Potenzialprojektion) ließe sich das Er-

werbspersonenpotenzial älterer Frauen. Ob dies allerdings angesichts von Wahlmöglichkeiten beim Zeitpunkt des Übergangs in Rente, von familiären Zusammenhängen (z.B. dem Wunsch von Eheleuten nach einem gleichzeitigen Übergang in den Ruhestand) und von vermehrt durchgängigen Erwerbsbiographien bei Frauen tatsächlich gelingt, muss dahin gestellt bleiben.

Spätestens an dieser Stelle muss auch auf den unbestimmten Zusammenhang zwischen der Zahl der Personen im Potenzial und dem letztendlich entscheidenden Arbeitsvolumen hingewiesen werden: Eine nennenswerte Potenzialausweitung bei den Älteren dürfte wohl nur bei einer deutlichen Ausweitung von Teilzeitarbeit realisierbar sein.⁴

Diskutiert wird auch eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch eine Verkürzung der Ausbildungsdauer. Verkürzte Erstausbildungszeiten könnten angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen, denen sich die Beschäftigten nach IAB-Projektionen gegenübersehen werden, kontraproduktiv sein. Zudem wird wegen des raschen Veraltens von Wissen künftig mehr denn je eine laufende Weiterbildung nötig sein. Sollte es also zu einem früheren Einstieg in das Erwerbsleben kommen, so müssten diesen Gewinnen an Arbeitspotential die Verluste aus einer wachsenden (vorübergehenden) Nichterwerbstätigkeit wegen Fortbildung gegengerechnet werden.

Schlussbemerkungen und Fazit

Hinzuweisen ist noch auf die qualitative Dimension. Eine Politik, die allein auf die – in Personen gemessene – *quantitative* Beeinflussung des Erwerbspersonenpotenzials abzielt, wird den künftigen Herausforderungen nicht gerecht. Entscheidend wird die *Qualifikationsstruktur* der Erwerbspersonen sein. Diese könnte sich – mehr noch als die rein quantitative Komponente des Arbeitskräfteangebots – als Engpassfaktor für das Wirtschaftswachstum herausstellen. Die neuesten Befunde des IAB zu den derzeit zu beobachtenden Tendenzen sprechen eine deutliche Sprache: Die Bildungsexpansion ist zum Stillstand gekommen (vgl. Reinberg 2001).

Schon angesprochen wurde die Frage der Arbeitszeit. Man könnte die durch die Arbeitszeitverkürzung der letzten Jahrzehnte entstandenen "Zeitreserven" gewissermaßen als Puffer nutzen, um den – in Köpfen gerechneten – Rückgang beim Arbeitskräftepotenzial teilweise auszugleichen. Im Vordergrund werden dabei sicher nicht Veränderungen der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit stehen können. Eine große Rolle dürften dagegen die individuellen Arbeitszeitpräferenzen spielen. Da es sowohl unerfüllte Verlängerungswünsche als auch Verkürzungswünsche gibt, dürfte der "Nettoeffekt (dieser Wünsche) zunächst einmal offen" sein (Walwei 2001: 7), wobei die Auswirkungen sicherlich auch gestaltbar sind.

Offenkundig gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, den – oft befürchteten – Rückgang des Arbeitskräftepotenzials abzubremsen. Jeder dieser Wege hat seine eigenen Vor- und Nachteile. Aus heutiger Sicht (unter dem Eindruck einer "schwächelnden" Konjunktur) und selbst in den kommenden 10 bis 15 Jahren mögen Gedanken um die Erschließung von heimischen Personalreserven vielleicht nicht vordringlich sein. Bedenkt man die Wirksamkeit und die Fristigkeit eines jeden Ansatzes, spricht vieles dafür, auch dieses Problem rechtzeitig anzugehen und mehrere Wege zugleich einzuschlagen. Die Verengung der Diskussion um den Fachkräftemangel auf Zuwanderungsfragen sollte überwunden und das weite Feld der Erschließung heimischer Personalreserven ebenfalls auf die Tagesordnung gesetzt werden.

⁴ Unter sehr weit gehenden Annahmen sieht Klauer die Möglichkeit einer Zunahme älterer Arbeitskräfte im Umfang von bis zu 5 Millionen, schränkt aber ein, dass dies "wohl nur zu reduzierten Arbeitszeiten realisierbar sei" (2000: 535). Dies würde natürlich bedeutet, dass der Anteil älterer Arbeitskräfte in den Betrieben noch viel stärker steigt, als es mit hoher Wahrscheinlichkeit sowieso schon geschehen wird. Auf die möglichen Probleme dieses "alternden Erwerbspersonenpotenzials" für die Arbeitswelt kann hier nicht näher eingegangen werden. Das Spannungsfeld dieser Diskussion erstreckt sich von der Frage nach der Leistungsfähigkeit älterer Menschen bis hin zu arbeitsorganisatorischen Fragen (siehe z.B. Hacker 1996).

Literatur

Emmerich, Knut; Fuchs, Johann; Hoffmann, Edeltraud; Schnur, Peter; Thon, Manfred; Walwei, Ulrich; Zika, Gerd (2001): Signalisiert die aktuelle Besserung am Arbeitsmarkt bereits die Trendwende? Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten in Deutschland. IAB-Werkstattbericht Nr. 5.

Fuchs, Johann; Schnur, Peter; Zika, Gerd (2000): Diskurswechsel: von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel – Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Fuchs, Johann; Thon, Manfred (1999): Potenzialprojektion bis 2040: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. IAB-Kurzbericht Nr. 4.

Hacker, Winfried (1996, Hrsg.): Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für Ältere? Stuttgart.

Kempe, Wolfram (2000): Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: *Wirtschaft im Wandel*, Heft 4, S. 91-97.

Klauder, Wolfgang (2000): Geburtenrückgang und Arbeitsmarkt. In: *Wirtschaftsdienst*, Heft 9, S. 531-536.

Reinberg, Alexander (2001): Bildungsexpansion in Westdeutschland. Stillstand ist Rückschritt. Wirtschaftlicher und demographischer Wandel erfordern einen neuen Anlauf in den Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen. IAB-Kurzbericht Nr. 8.

Schulz, Erika (2000): Migration und Arbeitskräfteangebot in Deutschland bis 2050. Drastischer Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen nach 2020. In: *DIW-Wochenbericht* 48/2000, S. 809-817.

Thon, Manfred; Fuchs, Johann (1998): Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland, 1996-2040. Unveröffentlichtes Manuskript.

Walwei, Ulrich (2001): Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen – Strategien zur Erschließung von Personalreserven. IAB-Werkstattbericht Nr. 4.

Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

- Nr. 4 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil II
21.2.01 **Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung**
- Nr. 5 Existenzgründungen
28.3.01 **Das Geheimnis des Erfolges**
- Nr. 6 Immigrationspolitik Schweiz
30.3.01 **Selbst im Lande Tells gab's keinen „goldenen Schuss“**
Gleichwohl kann die Diskussion um neue Zuwanderungsregeln für Deutschland von den Erfahrungen dort profitieren
- Nr. 7 Erwerbsbeteiligung von Frauen
12.4.01 **Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?**
Die meisten ost- wie westdeutschen Mütter wünschen sich, dass ein Partner voll und der andere Teilzeit arbeitet
- Nr. 8 Bildungsexpansion in Westdeutschland
18.4.01 **Stillstand ist Rückschritt**
Wirtschaftlicher und demographischer Wandel erfordern einen neuen Anlauf in den Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen
- Nr. 9 Mitarbeiterbeteiligung
30.5.01 **Ein Weg zu höherer Produktivität**
Besonders in Westdeutschland liegt die Wertschöpfung in Beteiligungsbetrieben deutlich über dem Durchschnitt
- Nr. 10 Erwerbstätigkeit von Frauen
15.6.01 **Die Betreuung ist der Schlüssel**
Nur mit abgestimmten Angeboten lässt sich das weibliche Arbeitskräftepotenzial noch weiter erschließen
- Nr. 11 Erziehungsurlaub
20.6.01 **Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?**
Die Kontakte zum alten Betrieb sind nicht leicht zu halten; nach der Unterbrechung werden die Frauen oft arbeitslos
- Nr. 12 Arbeitsmarktanalyse
27.6.01 **Saisoneinfluss und Konjunktur**
Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Saisonbereinigung von Arbeitsmarktdaten – Ein Versuch in 17 Schritten
- Nr. 13 Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot
20.7.01 **Arbeitskräftemangel – Bereits Hemmnis für Wachstum und Beschäftigungsentwicklung?**
- Nr. 14 Eingliederungstitel
31.7.01 **Neue Freiheiten gut genutzt**
Die Arbeitsämter reagieren mit ihrer Arbeitsmarktpolitik auf unterschiedliche regionale Arbeitsmarktlagen

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

IABKurzbericht

Nr. 15 / 27.8.2001

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Johann Fuchs, Tel. 0911/179-5216
Manfred Thon, Tel. 0911/179-3045

ISSN 0942-167X