

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

aktuell und konzentriert, facettenreich und praxisorientiert – so soll der Stoff sein, aus dem der neue Informationsdienst der Forschungseinrichtung der Bundesanstalt für Arbeit gemacht ist. Nach der Devise „Wer vieles bringt, wird manchem etwas bringen“ werden wir in den „IAB-Materialien“ zunächst viermal pro Jahr aus dem ganzen Arbeitsspektrum des Instituts berichten.

Neu gegenüber den alten „Materialien“ ist also nicht nur das äußere Erscheinungsbild, geändert hat sich auch die Konzeption: Wegen der breiten thematischen Streuung erhalten künftig alle Fach- und Führungskräfte der BA regelmäßig das neue Medium. Wem an ausführlicheren Texten und Tabellen gelegen ist, dem seien unsere „IAB-Kurzberichte“, „IAB-Werkstattberichte“ oder die „Mitteilungen“ empfohlen.

Ganz besonders denken wir bei diesem Info-Dienst an die Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen. Arbeitsmarktforschung und Kompetenz in Fragen der Beschäftigung verlangt eine intensive Kommunikation mit den betrieblichen Entscheidungsträgern, die wir hiermit verbessern möchten.

Ob wir mit unserem neuen Medium auf dem richtigen Weg sind, wollen wir bereits gegen Ende dieses Jahres ermitteln: Ihr Votum soll entscheiden. Bis dahin wünsche ich mir Ihr Interesse an der Lektüre unserer oft doch recht ernsten Themen und verbleibe für das IAB

mit freundlichen Grüßen

Ihr



Prof. Dr. Gerhard Kleinhenz

Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA

Arbeitsmarktprojektion 1999

Ein Jahr mit vielen Fragezeichen

Sehr große Unsicherheit bei den Wachstumsprognosen – Am Arbeitsmarkt keine durchgreifende Besserung in Sicht

Die Aussichten für die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 1999 sind nach unseren Einschätzungen insgesamt nicht schlecht. Aber es bestehen in Wissenschaft und Öffentlichkeit außergewöhnlich große Unsicherheiten im Hinblick auf die künftige Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

Einerseits sind auf der Angebotsseite die Voraussetzungen für eine weiterhin günstige Entwicklung so gut wie lange nicht mehr. Denn die Zinsen sind relativ niedrig, die Ertragslage ist gut und es drohen keine externen Kostenschübe.

Risiken bestehen hauptsächlich auf der Nachfrageseite. So ist fraglich, ob, wann und in welchem Umfang der Export sich erholt. Der weitere Verlauf hängt vor allem davon ab, in welchem Umfang und mit welchem Zeitprofil die Wirtschafts- und Finanzkrisen in mehreren Weltregionen unsere Konjunktur beeinträchtigen werden.

Mit großer Bandbreite

Welches gesamtwirtschaftliche Ergebnis sich letztlich im Zusammenwirken aller Einflußgrößen einstellt, ist derzeit jedenfalls so unsicher und umstritten wie selten zuvor. Die vorliegenden Prognosen verschiedener Institute und Institutionen für das Wachstum liegen denn auch in einem außergewöhnlich breiten Korridor, der unten mit 1^{1/2}%, oben mit 2^{3/4}% begrenzt ist.

Angesichts dieser Unsicherheiten gehen wir in unserer Alternativprojektion von einer großen Bandbreite bei den Annahmen für das reale Wirtschaftswachstum

aus: Wir schließen die Möglichkeit eines konjunkturellen Rückschlags (Bruttoinlandsprodukt: + 1%) ebensowenig aus wie eine Fortsetzung des Aufschwungs mit weiterhin kräftigem Wachstum (+ 3%).

Die größte Eintreffenswahrscheinlichkeit geben wir heute aber der mittleren Variante (+ 2%). Das Tempo der gesamtwirtschaftlichen Expansion hat zwar seit Herbst spürbar nachgelassen und das reale Bruttoinlandsprodukt könnte im 4. Quartal (saisonbereinigt) gesunken sein. Dennoch halten wir das Abgleiten in eine Rezession für wenig wahrscheinlich.

Allerdings rechnen wir mit einer zunächst flacheren Gesamtentwicklung, weil sich der Anstieg der Auslandsnachfrage weiter verlangsamen dürfte und die Abschwächung wohl nicht voll durch andere Nachfragekomponenten ausgeglichen wird.

Aus dem Inhalt

Die IAB-AGENDA '98	S. 3
Die Lasten der Arbeitslosigkeit haben alle zu tragen	S. 4
Ältere Arbeitnehmer zwischen Rentenzwängen und Arbeitsmarktproblemen	S. 6
Früh erkennen, gezielt bekämpfen	S. 8
Trotz organisatorischer Reformen weiterer Personalabbau erwartet	S. 11
Flächentarifvertrag auf dem Rückzug?	S. 13
Kapital & Köpfe	S. 15

So wird's wahrscheinlich werden ...

Alle drei Varianten sind für den Arbeitsmarkt durchgerechnet worden. Die projizierten Tendenzen der Erwerbstätigen- und Arbeitslosenzahlen in Deutschland sind in den nebenstehenden Schaubildern dargestellt. Die tatsächliche monatliche Entwicklung wird diese Pfade allerdings überlagern. Die Schaubilder zeigen lediglich, in welche Richtung sich der Arbeitsmarkt unter alternativen gesamtwirtschaftlichen Annahmen entwickeln würde.

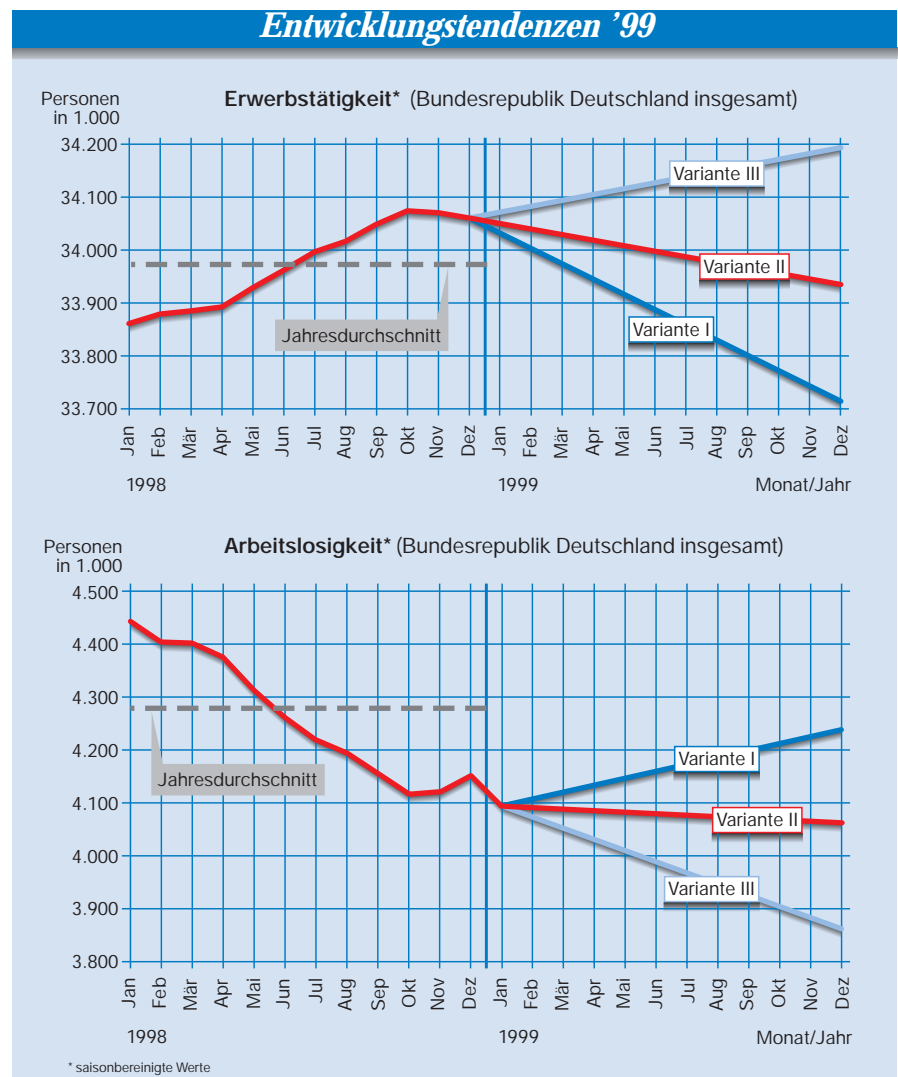
Selbst die *mittlere Variante (II)*, die wir aus heutiger Sicht favorisieren, wirft auf den Arbeitsmarkt in Deutschland mehr Schatten als Licht: Die Beschäftigung wird sich nicht auf dem bisherigen Entwicklungspfad weiterbewegen, sondern im Verlauf des Jahres erneut sinken. Dem hier unterstellten Konjunkturprofil entsprechend ist das eher in der ersten Jahreshälfte als in der zweiten zu erwarten.

Der Gleichstand der Erwerbstätigenzahl gegenüber dem Vorjahr – in jahresdurchschnittlicher Rechnung rd. 34 Mio Personen – ergibt sich aus dem relativ hohen Ausgangswert zum Jahresanfang. Dennoch sinkt die Zahl der registrierten Arbeitslosen weiter, weil die Abnahme des Erwerbspersonenpotentials um rd. 0,2 Mio Personen die Arbeitsmarktbalanz auf der Angebotsseite entlastet. Im Jahresdurchschnitt erwarten wir dann knapp 4,1 Mio Arbeitslose, rd. 200.000 weniger als im Vorjahr.

Wenn's schlechter geht...

Ein *pessimistisches Szenario* liegt der Variante I zugrunde. Es ist hier unterstellt, daß die Exportschwäche längere Zeit anhält und dies die Investitionsneigung spürbar verringert. Ein Rückgang der Investitionsgüternachfrage und der Exportnachfrage könnte dann eine vorübergehende Wachstumspause oder zeitweise gar eine rezessive Entwicklung einleiten.

Das jahresdurchschnittliche Wachstum der Wirtschaft von 1% ergäbe sich allein aus der günstigen Entwicklung des Vorjahres: Die gesamtwirtschaftliche Produktion würde (saisonbereinigt) zunächst leicht sinken und dann wieder wachsen. Es handelt sich hierbei also nicht um ein ausgesprochenes Krisenszenario.



Für den Arbeitsmarkt wäre dies aber ein schmerzhafter Rückschlag. Auch unter sonst günstigen Bedingungen wäre mit einem kräftigen Beschäftigungsrückgang zu rechnen (-0,3% bzw. -100.000 im Jahresdurchschnitt). Die Entlastung auf der Angebotsseite der Arbeitsmarktbalanz würde die Belastung auf ihrer Nachfrageseite zwar ausgleichen. Dennoch wäre im Jahresverlauf – von Saisonbewegungen abgesehen – keine weitere Abnahme der Arbeitslosenzahl zu erwarten. Der Rückgang in jahresdurchschnittlicher Rechnung (um rd. -120.000 auf knapp 4,2 Mio) ergäbe sich dann allein aus dem relativ niedrigen Stand am Jahresanfang.

Wenn's besser wird ...

Ein *optimistisches Szenario* liegt der Variante III zugrunde: Würde sich die Exportnachfrage als robust erweisen und nur vorübergehend zur Schwäche neigen, so könnte sich – aufs Jahr gesehen – eine wirt-

schaftliche Aufwärtsbewegung auf dem breiten Fundament einer anhaltend kräftigen Investitionstätigkeit und einer gefestigten Konsumnachfrage durchsetzen. Nach einer kurzzeitigen Abschwächung um die Jahreswende wäre dann im weiteren Verlauf wieder mit Beschäftigungsgewinnen zu rechnen. Unter solch günstigen Bedingungen erwarten wir eine Zunahme der Erwerbstätigkeit um 0,4% bzw. 150.000 auf 34,1 Mio Personen im Jahresdurchschnitt 1999. Die Arbeitslosenzahl könnte um fast 0,3 Mio auf knapp 4 Mio sinken.

**Hans-Uwe Bach, Hans Kohler,
Emil Magvas, Eugen Spitznagel**
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 1
vom 26.2.1999)

Was zu tun ist für mehr Beschäftigung in Deutschland

Die IAB-AGENDA '98

Man kann es gar nicht oft genug sagen: Den Weg aus der Arbeitslosigkeit und zu mehr Beschäftigung müssen wir gemeinsam gehen. Denn im Konsens aller Verantwortlichen läßt sich auch in Deutschland eine merkliche Besserung der Arbeitsmarktlage in Gang setzen und nachhaltig sichern. Deshalb ruft das IAB die Grundzüge seiner beschäftigungspolitischen Empfehlungen nochmals in Erinnerung, die es unmittelbar zu Beginn der 14. Legislaturperiode im Herbst 98 veröffentlicht hat.^{*)}

Ausgangspunkt und Kern dieser Überlegungen waren Simulationsrechnungen aus dem Jahr 1996, deren Ergebnisse schon damals zu einem Strategiebündel zusammengeschnürt worden waren. Mit der „AGENDA für mehr Beschäftigung“ wurden darüber hinaus aufeinander abgestimmte Handlungsmöglichkeiten globaler Beschäftigungspolitik und aktiver Arbeitsmarktpolitik aufgezeigt. Die AGENDA konzentriert sich auf die im IAB bearbeiteten Problem- und Politikfelder und ist in zwölf Punkten zusammengefaßt. Sie erhebt also keinen

Anspruch auf Vollständigkeit oder gar auf Endgültigkeit gegenüber der politischen Willensbildung. In einem Punkt allerdings wird sich das IAB nicht beirren lassen: Konsens und Kooperation bleiben die erste Empfehlung für eine problemadäquate und sozialverträgliche Lösung des Beschäftigungsproblems.

Gerhard Kleinhenz
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 15 vom 28.9.1998)

^{*)}IAB-Kurzbericht „Was zu tun ist: AGENDA für mehr Beschäftigung in Deutschland“, Nr. 15 vom 28.9.1998, und IAB-Werkstattbericht „IAB-AGENDA'98“, Nr. 10 vom 28.9.1998.

IAB-AGENDA '98

Wachstums- und Beschäftigungspolitik

Hoher Beschäftigungsstand erfordert eine bewußte politische Gestaltung des Ordnungsrahmens und der gesamtwirtschaftlichen Bedingungen für das Wachstum und für die Ausschöpfung des Produktionspotentials

1. 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.
2. Bei konsequenter Verfolgung eines langfristigen Konsolidierungspfades für die Staatshaushalte ist eine leichte Lockerung der Restriktionen für die gesamtwirtschaftliche Nachfrage möglich.
3. Die Standortbedingungen für das Angebot sind nachhaltig zu verbessern: Regulierungen, Steuer- und Abgabenbelastung sind weiter zu beschränken und die Lohnnebenkosten durch Einsparungen, Umfinanzierung und Reformen der Sozialen Sicherung zu senken.
4. Die Entfaltung einer stabilen Kultur beschäftigungsorientierter Tarifpartnerschaft ist anzustreben: Weitere Lohnzurückhaltung sollte durch eine Beteiligung der Arbeitnehmer an Vermögen und Ertrag flankiert werden.

Flankenschutz

Die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsstrategie bedarf der Flankierung durch Aufteilung vorhandener Arbeit und aktive Arbeitsmarktpolitik

5. Zu angemessener Teilhabe an Erwerbsarbeit für alle kann auch eine andere Verteilung des Arbeitsvolumens beitragen, insbesondere mehr freiwillige Teilzeitarbeit und der Abbau von Überstunden.
6. Durch Qualifizierung sowie durch behutsame Differenzierung von Arbeitsbedingungen und Entlohnung, von Steuern, Sozialabgaben und Transfers können neue Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Geringqualifizierte und nur eingeschränkt Leistungsfähige erschlossen werden.
7. Der Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit und der Verhärtung von Arbeitslosigkeit bei Problemgruppen kann durch Früherkennungssysteme und frühzeitige Eingliederungsmaßnahmen begegnet werden.
8. Zur Auflösung des sich verhärtenden Kerns von Langzeitarbeitslosigkeit sind gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzusetzen, verpflichtende Beschäftigungsangebote und sinnvolle Übergänge in den Ruhestand zu erproben.

Orientierungen

Der Abbau der Arbeitslosigkeit ist an Leitlinien einer nachhaltigen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik zu orientieren, die die Sicherung eines hohen Standes an wettbewerbsfähiger, sozial und human befriedigender Beschäftigung am Standort Deutschland gewährleisten

9. Die Startchancen für Unternehmensneugründungen und der Aufbau selbständiger Existenzen sind insbesondere durch leichteren Zugang zum Startkapital zu verbessern. Die Existenzgründung ist auch als Weg aus der Arbeitslosigkeit weiter zu fördern.
10. Die Investitionen im Humankapital müssen verstärkt werden. Um allen Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, ist insbesondere das System der Berufsausbildung den neuen Herausforderungen anzupassen. Für die Erwerbstätigen ist eine (konzertierte) Aus- und Weiterbildungsoffensive zu entwickeln.
11. Bei den Strategien zur Überwindung der Arbeitslosigkeit und für mehr Beschäftigung ist vor allem auf die Beseitigung der historisch gegebenen Benachteiligungen von Frauen und auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu achten.
12. Der Wandel der Arbeitswelt und der Erwerbsformen sollte mit mehr Offenheit angenommen und bewußt auch sozial gestaltet werden.

Verlustrechnung

Die Lasten der Arbeitslosigkeit haben alle zu tragen

Eine Abschätzung der gesamtwirtschaftlichen und -fiskalischen Kosten von Unterbeschäftigung und registrierter Arbeitslosigkeit – Bund und BA besonders betroffen

Ohne Arbeitslosigkeit könnte es uns allen sehr viel besser gehen. Denn nicht nur die Arbeitslosen selbst müssen auf Einkommen und Wohlstand verzichten. Die Kosten der Arbeitslosigkeit treffen die gesamte Volkswirtschaft und führen zu hohen Verlusten, die nie wieder wettzumachen sind. Deswegen steht die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auch zu Recht ganz oben auf der politischen Tagesordnung.

Besonders gravierend sind die gesamtwirtschaftlichen Kosten der Unterbeschäftigung. Um sie zu ermitteln, muß man neben den registrierten Arbeitslosen auch Personen in der sog. Stillen Reserve und in den verschiedenen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Maßnahmen berücksichtigen. Je nachdem wie man rechnet, ergibt sich daraus für 1997 ein Defizit von 6,5 Mio bis 7,5 Mio Arbeitsplätzen am ersten Arbeits-

der Volkswirtschaft nur in diesem einen Jahr rund 500 Mrd DM oder 15 Prozent des Sozialprodukts verloren: Eine gigantische Summe, wenn man sie z. B. mit dem gesamten Etat der Brüsseler EU-Kommission in Höhe von ca. 160 Mrd DM für 1997 vergleicht.

Hiervon zu unterscheiden sind die Kosten, die den öffentlichen Haushalten und Versicherungen allein für die registrierte Arbeitslosigkeit entstehen. Diese gesamtfiskalischen Kosten beliefen sich auf rund 166 Mrd DM im Jahre 1997. Auf die Ausgaben – vor allem für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe – entfielen 55 Prozent; 45 Prozent entstanden, weil weniger direkte und indirekte Steuern sowie Sozialbeiträge gezahlt wurden.

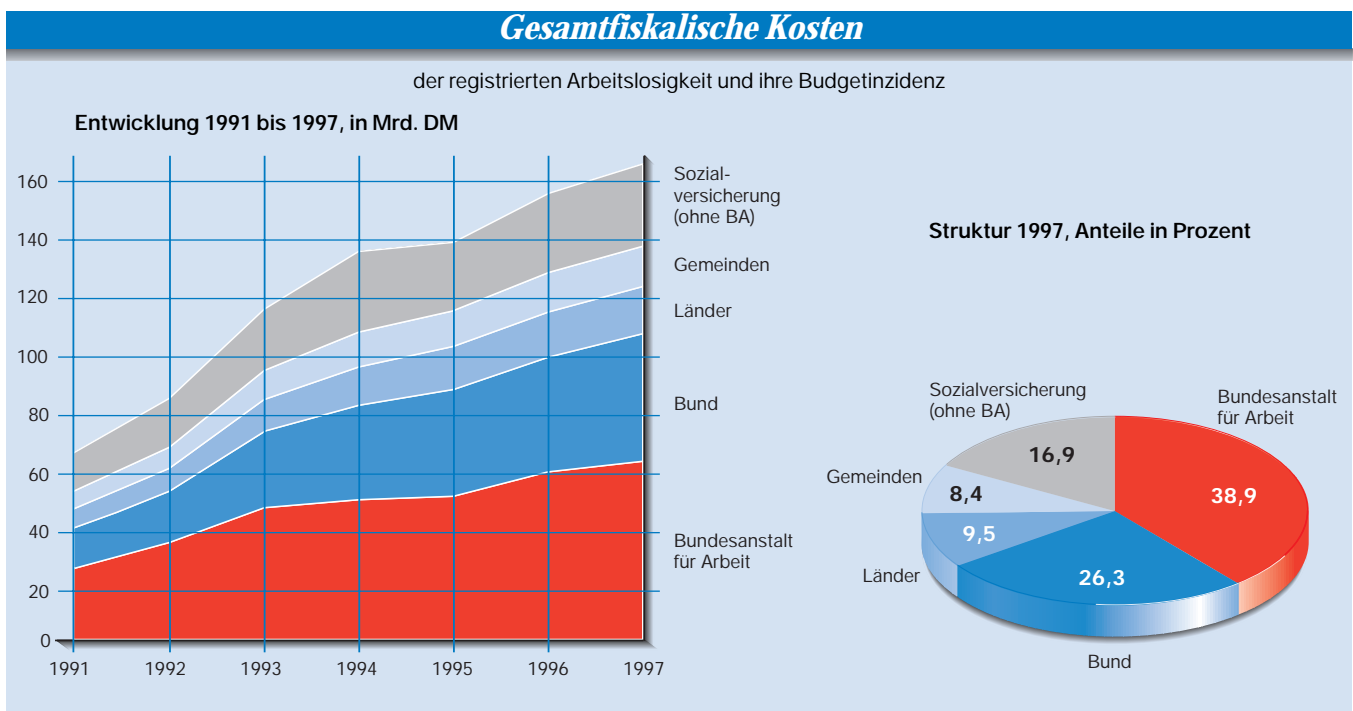
Aus diesen Belastungen resultieren Defizite bei den öffentlichen Kassen, die ihrerseits die Sozialbeiträge und damit die

Lohnnebenkosten in die Höhe treiben. Dies wiederum erschwert den Weg zur Vollbeschäftigung (vgl. auch den Beitrag auf Seite 5).

Besonders schwere Lasten schultern der Bund und die Bundesanstalt für Arbeit. Sie trugen zusammen fast zwei Drittel der gesamtfiskalischen Kosten (vgl. Graphik). Aber auch die Sozialversicherungsträger sowie Länder und Gemeinden sind betroffen: Beiträge und Gemeinschaftssteuern gingen verloren, Sozialhilfe und Wohngeld waren zusätzlich zu zahlen.

Wenn man diesen Teufelskreis von Mehrausgaben und Mindereinnahmen durchbrechen will, dann bleibt nur eines: Die erfolgreiche Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Redaktion
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 17 vom 27.10.1998)



Helfen uns internationale Vergleiche weiter?

Lernen ja, imitieren nein!

Erfolgreiche Länder zeigen Ausgangspunkte für einen deutschen Weg zu mehr Beschäftigung

„Arbeitslosigkeit auf dem tiefsten Stand seit 20 Jahren“, „Beschäftigung im Jahresdurchschnitt wieder kräftig gestiegen“ – man reibt sich die Augen und kann es nicht fassen. Was hierzulande geradezu märchenhaft klingt, gehört anderswo längst zum journalistischen Alltag: die Erfolgsmeldung vom Arbeitsmarkt. Haben es andere Länder einfach besser oder haben sie es bloß besser gemacht? Gibt es dort „Wunder“ oder lassen sich vernünftige Erklärungen für die guten Auslandsnachrichten finden? Und wenn ja – können wir daraus für Deutschland lernen?

Sucht man zur Beantwortung dieser Fragen nach Ländern, in denen die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren deutlich gesunken und deren Beschäftigung zugleich gestiegen ist, so stößt man auf die USA, die Niederlande, Großbritannien und Dänemark. Sie alle schneiden am Arbeitsmarkt seit geraumer Zeit deutlich besser ab als Deutschland, wie die Abbildung zeigt.

Was aber steckt dahinter? Zunächst ist festzustellen, daß sich hier zwei Konzeptionen gegenüberstehen: Die strikt marktwirtschaftliche Orientierung der USA und Großbritanniens einerseits und das korporatistische, eher auf Konsens ausgerichtete Modell der Niederlande und Dänemarks andererseits.

Die sechs Gemeinsamkeiten

Ungeachtet der damit verbundenen Unterschiede zeigt der Blick über die Grenzen aber auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten, die für beschäftigungspolitische Erfolge von Bedeutung sind:

◆ Erstens gab es überall einen umfassenden Gesamtansatz. Beschäftigungspolitische Einzelmaßnahmen wurden koordiniert und z.B. mit der Fiskal- und Sozialpolitik abgestimmt.

◆ Zweitens wurden für Investitionen und Verbrauch günstige Rahmenbedingungen geschaffen, z. B. durch eine vorübergehende defizitäre Fiskalpolitik oder eine expansive Geldpolitik. Erst bei verbesserter Wirtschaftslage wurde der Staatshaushalt konsolidiert. Eine zentrale Rolle in allen vier Ländern spielte dabei die Entlastung bei den direkten Steuern.

◆ Drittens wurden die Produkt- und Dienstleistungsmärkte liberalisiert. Außerdem wurden die Arbeitsmärkte flexibler, soweit sie nicht schon immer durch große Handlungsspielräume gekennzeichnet waren (USA).

◆ Viertens hat eine moderate Lohnentwicklung maßgeblich zur Verbesserung der Beschäftigungslage beigetragen. In den USA und Großbritannien war dies Ergebnis dezentraler Lohnfindungsprozesse, in den Niederlanden und Dänemark das Resultat einer zurückhaltenden zentralen Lohnpolitik. Letzteres zeigt, daß eine moderate Haltung auch über mehrere Jahre verabrechet werden kann.

◆ Fünftens hielten sich die Kosten für den Faktor Arbeit auch wegen relativ niedriger Lohnnebenkosten in Grenzen. Niedrige Sozialbeiträge decken aber auch soziale Risiken schlechter ab. Dies kann, wie im Falle der USA, zu schweren Verwerfungen in der Gesellschaft führen. In Dänemark wird deshalb das Sozialsystem überwiegend aus Steuermitteln finanziert.

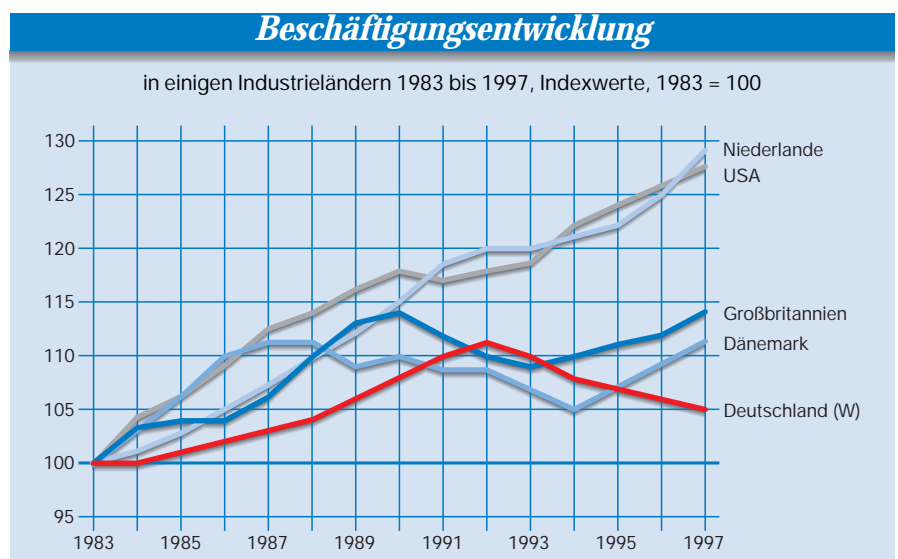
◆ Sechstens waren Arbeitszeitverkürzungen – vor allem über Teilzeitarbeit – zumindest in den Niederlanden integrales Element der beschäftigungspolitischen Gesamtstrategie. Im übrigen lagen die Teilzeitquoten in Großbritannien und Dänemark schon seit langem über den deutschen. Hier gibt es also noch beschäftigungspolitische Entwicklungspotentiale.

Fazit

Was können wir daraus lernen? Die Erfahrungen erfolgreicher Länder zeigen zunächst, daß es viele Wege zu mehr Beschäftigung und zum Abbau der Arbeitslosigkeit gibt. Keiner ist leicht zu gehen, keiner ein Königsweg. Zum Ziel führt deshalb am ehesten eine umfassende Politik der vielen Schritte, für die die anderen Länder hilfreiche Ausgangspunkte liefern. Wesentliche Elemente einer solchen Strategie für Deutschland hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit mit seiner IAB-AGENDA '98 (vgl. S. 3) vorgelegt.

Redaktion

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 10 vom 28.9.1998)



Zur politischen Diskussion

Ältere Arbeitnehmer zwischen Rentenzwängen und Arbeitsmarktproblemen

Die Altersgrenzenpolitik verstößt zu oft gegen das Postulat der Gleichbehandlung – Langfristige Planungssicherheit im Interesse der Älteren wie der Jüngeren geboten

Wegen der demographischen Entwicklung wurde das Rentenzugangsalter erhöht. Wegen der Probleme auf dem Arbeitsmarkt werden Ältere vorzeitig in den Ruhestand geschickt. Ist beides gleichzeitig möglich?

Die Altersgrenzen für den Rentenbezug markieren das Ende des Erwerbslebens. Sie wurden seit Beginn der neunziger Jahre in zwei aufeinanderfolgenden Rentenreformen erhöht, da andernfalls die langfristige Sicherung der Renten nicht mehr gewährleistet schien. Ein früher Ruhestand und die ansteigende Lebenserwartung hatten zu langen Rentenlaufzeiten geführt. Der Rückgang der Geburtenrate bewirkt, daß das Verhältnis von wirtschaftlich aktiver zu nicht mehr aktiver Bevölkerung immer ungünstiger wird.

Anhebung der Altersgrenzen für den Rentenbezug in den 90er Jahren

Mit dem Rentenreformgesetz 1999 wurden fast alle Sonderregelungen, die einen Rentenbezug vor 65 Jahren ermöglicht hatten, ersatzlos gestrichen. Während einer Übergangszeit ist mit Abschlägen noch ein früherer Rentenzugang möglich, später auch dies nicht mehr. Das bedeutet, daß die Altersgrenze von 60 Jahren für Frauen und für Arbeitslose auf 65 Jahre angehoben wird. Für Schwerbehinderte sollte die Altersgrenze auf 63 Jahre erhöht werden. Diese Anhebung – und nur diese – wurde nach dem Regierungswechsel ausgesetzt. Lediglich langjährig Versicherte werden nach dem Rentenreformgesetz 1999 noch die Option eines früheren Rentenzugangs ab 62 Jahren haben, jedoch bei Abschlägen von mehr als 10%.

Frühverrentung seit den 80er Jahren

Zum Sinken des Ruhestandsalters hatte auch die staatliche Politik beigetragen: Lange Zeit waren Frühverrentungen als wichtiges Instrument zum Abbau von Arbeitsmarktproblemen betrachtet worden. Und sie wurden auch noch in den neunziger Jahren eingesetzt, als gleichzeitig wegen der Finanzierungsprobleme die Altersgrenzen für den Rentenbezug angehoben worden waren. Auch bei dem gegenwärtig diskutierten Konzept zum „Generationenpakt“ geht es nicht um eine Senkung der Altersgrenzen, wie die Bezeichnung „Rente mit 60“ vermuten läßt. Vielmehr soll – zeitlich befristet – bei Beibehaltung der erhöhten Rentengrenzen ein früherer Ruhestand ermöglicht werden.

Was kann für eine solche Gegenläufigkeit der Altersgrenzenpolitik sprechen? Aus Sicht der Befürworter von Frühverrentungsaktionen ist es gerade die Kombination von kurzfristiger Aktion und langfristiger Politik. Durch befristete Frühverrentungen, auf die es keinen allgemeinen Anspruch gibt, und die nicht aus der Rentenkasse finanziert werden, könne gezielt und ohne Belastung für das Rentenversicherungssystem auf den Arbeitsmarkt eingewirkt werden.

Altersübergangsgeld, Altersteilzeit, „Rente mit 60“

Inwieweit dieser Argumentation gefolgt werden kann, sei am Beispiel der Frühverrentungsmaßnahmen der neunziger Jahre und der gegenwärtigen Überlegungen zur „Rente mit 60“ dargelegt.

Es geht um folgende Regelungen:

◆ Nach der Wiedervereinigung konnten bis Ende 1992 ältere Arbeitslose – zuletzt ab 55 Jahren – in den neuen Bundesländern über den Bezug von „Altersübergangsgeld“, das bis zum Rentenbeginn gewährt wurde, aus dem Erwerbsleben aus-

scheiden. Nach dem Gesetzestext vorgesehen für Arbeitslose, wurde es in einem solchen Umfang für die Freisetzung von Beschäftigten genutzt, daß nach Beendigung der Regelung kaum mehr Angehörige der betroffenen Jahrgänge in Beschäftigung waren.

◆ Die „Altersteilzeitregelung“ von 1996 ist bis zum Jahr 2004 befristet. Gefördert wird der Wechsel Älterer von einer Vollzeitstelle in Teilzeit, wenn im Gegenzug ein Arbeitsloser, ein Ausbildungsabsolvent oder – bei Kleinbetrieben – ein Auszubildender eingestellt wird. Die Teilzeitbeschäftigung kann auch im Block abgeleistet werden: Einem Block Vollzeitbeschäftigung folgt ein entsprechender Freizeitblock – was praktisch einer Frühverrentung gleichkommt. Arbeitnehmer haben keinen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit, die Regelung ist jedoch in einer Reihe von Tarifverträgen aufgenommen worden.

◆ Die verschiedenen Befürworter der „Rente mit 60“ haben im Detail unterschiedliche Vorstellungen. Im Prinzip geht es darum, daß Personen ab 60 Jahren bis zum regulären Rentenbeginn aus Tariffonds, die aus einem Teil der Lohnerhöhungen aller Beschäftigten – der älteren und der jüngeren – gespeist werden, eine Art Rente erhalten sollen. Gelegentlich ist auch davon die Rede, daß durch die Tariffonds die Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang ausgeglichen werden sollen. Die Frage ist allerdings, in welche Rente die Betroffenen gehen sollen. Denn es gibt für Männer keine Sozialversicherungsrente mit 60, es sei denn nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit.

Die „Rente mit 60“ ist als tarifliche Lösung geplant und wird damit nicht allen Älteren offenstehen. Der Zugang in diese Rente soll zeitlich befristet sein. Langfristig ist nach dem SPD-Wahlprogramm mit Hinweis auf die steigende Lebenserwartung eine weitere Erhöhung des Rentenzugangsalters geplant.

Frühverrentungen – finanziert von der Solidargemeinschaft

Frühverrentungen werden in der Regel aus Steuermitteln oder über die Sozialkassen gefördert. Damit tragen alle Arbeitnehmer zu ihrer Finanzierung bei. Zugang zu den Frühverrentungen hat jedoch nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer. Diese Ungleichbehandlung ist nur dann zu rechtfertigen, wenn die Frühverrentungen eine schwierige Arbeitsmarktlage überbrücken oder nachhaltig verbessern. Das war bisher nie der Fall. Die Probleme wurden nur verschoben. Die Regelung zum Altersübergangsgeld z.B. wurde bei sich weiter verschlechternder Arbeitsmarktlage beendet, weil sie nicht mehr finanzierbar war. Dadurch wurde das Rentenalter schlagartig von praktisch 55 Jahren auf 60 bzw. 63 Jahre erhöht. Die Folge war, daß jahrelang so gut wie keine Arbeitsplätze mehr wegen Erreichens des Rentenalters frei wurden – mit all den Konsequenzen für die Eingliederungschancen Jüngerer.

Bei der „Rente mit 60“ sind Be- und Entlastungen besonders ungleich verteilt. Jüngere dürften diesem Konzept mangelnde Verteilungsgerechtigkeit zuschreiben: Sie werden noch unmittelbarer als bei allen Vorgängerregelungen für die Finanzierung dieser Rente herangezogen. Gleichzeitig wird an der Befristung der Regelung – also daran, daß Jüngere davon nicht mehr profitieren werden – kein Zweifel gelassen. Die Zeitperspektiven der verschiedenen Vertreter dieses Modells sind allerdings sehr unterschiedlich. Sie reichen von einem Zeitrahmen von fünf Jahren bis zur ungewissen Perspektive veränderter demographischer Bedingungen.

Frühverrentungen und Rentenversicherung

Auch die Vorstellung, daß Frühverrentungen, weil sie nicht aus der Rentenversicherung finanziert werden, diese nicht belasten würden, trifft meist nicht zu. Auf das

Altersübergangsgeld folgte für die meisten Bezieher die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit. Die starke Inanspruchnahme dieser Rente hat wesentlich zu den Finanzierungsproblemen der Rentenversicherung beigetragen.

Bei der „Rente mit 60“ fallen fünf Beitragsjahre von häufig gut verdienenden Älteren weg, die mit Sicherheit nicht ausgeglichen werden durch zusätzliche Beiträge von Jüngeren. Zum einen verdienen diese weniger und zum anderen kann man nicht davon ausgehen, daß alle Arbeitsplätze wiederbesetzt werden.

Frühverrentungen und Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes

Doch nur eine hohe Wiederbesetzungsquote rechtfertigt die Förderung der Frühverrentung von Beschäftigten. Beim Altersteilzeitgesetz ist die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes Förderbedingung. Deswegen achtet man nicht von einem Verhältnis von 1:1 ausgegangen werden. Größere Firmen haben personalwirtschaftliche Spielräume, die sie nutzen können. Allein die Tatsache, daß viele Firmen von der Altersteilzeitregelung ohne Förderung und Wiederbesetzungspflicht Gebrauch machten, weist auf ein großes Interesse der Betriebe an Personalabbau über Frühverrentung hin.

Bei der „Rente mit 60“ soll die staatliche Förderung in der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Lohnanteile liegen, die in die Tariffonds eingehen. Die Tariffonds werden also in erster Linie durch Lohnverzicht der Arbeitnehmer aufgebaut. Diese dürften kaum akzeptieren, wenn die Inanspruchnahme der „Rente mit 60“ vom Einverständnis der jeweiligen Arbeitgeber abhängig gemacht würde.

Ein allgemeiner Anspruch auf die „Rente mit 60“ andererseits läßt sich schwerlich mit einer Wiederbesetzungspflicht für alle freiwerdenden Arbeitsplätze verknüpfen. Bei allen bisherigen Frühverrentungsregelungen gab es diese Pflicht nur dann, wenn für die Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes eine Förderung in Anspruch genommen wurde. Von einer solchen zusätzlichen Förderung ist in den Überlegungen zur „Rente mit 60“ jedoch nicht die Rede. Zur Wiederbesetzungsquote sind also bestenfalls Vermutungen möglich. Wobei zu bedenken ist, daß die Pläne zur „Rente mit 60“ mit der schlechten Arbeitsmarktlage

begründet werden. Genau so können Unternehmer begründen, warum sie von einer Wiederbesetzung absehen müssen.

Ältere – eine Manövriermasse des Arbeitsmarktes?

Frühverrentungen sind mit Verteilungsgerechtigkeiten verbunden. Sie können nicht durchgehalten werden, bis sich die Arbeitsmarktsituation nachhaltig gebessert hat. Außerdem wird damit das Ziel „Erhöhung der Eingliederungschancen Jüngerer“ nur auf Umwegen angesteuert. Mit weniger Reibungsverlusten wäre eine direkte Förderung Jüngerer möglich.

Gegen befristete Frühverrentungen spricht jedoch auch der Umgang mit Älteren, der im Einsatz solcher Regelungen zum Ausdruck kommt. Ältere werden zur Manövriermasse, die man nach Belieben vom Arbeitsmarkt nehmen oder darin belassen kann. Von Frühverrentungen geht das Signal aus, daß man auf Ältere am Arbeitsmarkt am leichtesten verzichten kann. Es wendet sich gegen ältere Arbeitnehmer insgesamt und verstärkt die Wiedereingliederungsprobleme älterer Arbeitsloser.

Frühverrentungen, die nur für Beschäftigte gelten, wie das Altersteilzeitgesetz, bringen ältere Arbeitslose in eine besonders mißliche Situation: Sie verkürzen für Beschäftigte das Erwerbsleben und damit die Amortisationszeit eines älteren Bewerbers. Für diesen jedoch gilt, sofern er arbeitslos bleibt, der frühe Ruhestand nicht.

Auch bei den Konzepten zur „Rente mit 60“ ist von älteren Arbeitslosen nicht die Rede. Sofern sie nicht in den „Generationenpakt“ eingeschlossen werden, müßten jene Arbeitnehmer, die mit 60 keinen Arbeitsplatz mehr frei machen können, weil sie ihn schon vorher verloren haben, die Zeit bis zur Rente mit 65 irgendwie überbrücken. Beschäftigte hingegen würden mit 60 eine Rente erhalten.

Fazit: Nur eine verlässliche und langfristig angelegte Altersgrenzenpolitik, die allen zu planen erlaubt und auch den Gesichtspunkt der Verteilungsgerechtigkeit berücksichtigt, wird den Interessen Älterer und Jüngerer gerecht.

Barbara Koller

Langzeitarbeitslosigkeit

Früh erkennen, gezielt bekämpfen

Statistische Analyse liefert Daten für maßgeschneiderte Förderkonzepte – „Screening“ und „Selbstselektion“ werden als zusätzliche Steuerungsinstrumente empfohlen

Für eine wachsende Zahl von Menschen ist sie ein existentielles Problem: Langzeitarbeitslosigkeit. Am besten ist es, sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Doch dazu bedarf es eines Früherkennungssystems, um maßgeschneiderte Förderkonzepte gezielt und rechtzeitig einzusetzen. Das IAB hat nun errechnet, welche Regionen und welche Personengruppen das größte Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit tragen. Mit diesen Daten läßt sich eine bessere Feinsteuerung der aktiven Arbeitsmarktpolitik erreichen (vgl. auch Punkt 7 der IAB-AGENDA).

Langzeitarbeitslos – zu dieser Gruppe zählen all diejenigen, die mindestens ein Jahr lang ohne Unterbrechung erwerbslos gemeldet sind. Ihre Zahl steigt: 1998 kletterte der Anteil der Langzeitarbeitslosen im Westen Deutschlands auf 38 Prozent (1997: 37), in den neuen Ländern sogar von 31 Prozent auf 35 Prozent (Stichtagsbestand).

Für diese wachsende Zahl von Betroffenen ist Langzeitarbeitslosigkeit ein Stigma: Sie haben weitaus schlechtere Chancen bei der Suche nach einer Stelle als andere Erwerbslose – sie verpassen den Anschluß an das Erwerbsleben, sind oft zu lange „draußen“. Zudem verlieren sie mit wachsender Dauer der Arbeitslosigkeit wichtige Teile ihrer Qualifikation, da Wissen immer rascher veraltet. Schließlich haben die Langzeitarbeitslosen meist erhebliche Einkommenseinbußen hinzunehmen.

Von den Arbeitslosen, die im September des Jahres unter 1 Monat arbeitslos waren, verblieben in der jeweiligen Altersgruppe x % im September des Folgejahres arbeitslos.

Politikern ersten Ranges

Besonders problematisch ist es, wenn längere Arbeitslosigkeit jüngere Stellensuchende unter 25 Jahren trifft: Sie haben noch keine oder nur geringe Berufserfahrung gesammelt. Daher werden sie rasch von jüngeren Einsteigern ins Erwerbsleben verdrängt. In der Konkurrenz um Arbeitsplätze für Berufsanfänger unterliegen meist diejenigen, die längere Lücken ohne Beschäftigung in ihrer Biographie aufweisen. Daher ist es ein Kernziel der Leitlinien zur Beschäftigungspolitik der EU und auch Teil der geschäftspolitischen Ziele der Bundesanstalt für Arbeit im Jahr 1999, Langzeitarbeitslosigkeit (Dauer: über ein Jahr) und längere Arbeitslosigkeit von Stellensuchenden unter 25 Jahren (Dauer: über sechs Monate) möglichst umfassend zu verhindern – also am besten gar nicht erst entstehen zu lassen.

Zudem ist Langzeitarbeitslosigkeit für die Bundesanstalt für Arbeit sehr teuer: Sie zahlt den Betroffenen zunächst Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe, oft auch Unterhaltsgeld. Zu finanzieren sind schließlich auch Qualifizierungskurse, Lohnkostenzuschüsse oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Das widerspricht den Überlegungen der Politik, wonach es besser sei, Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu bezahlen.

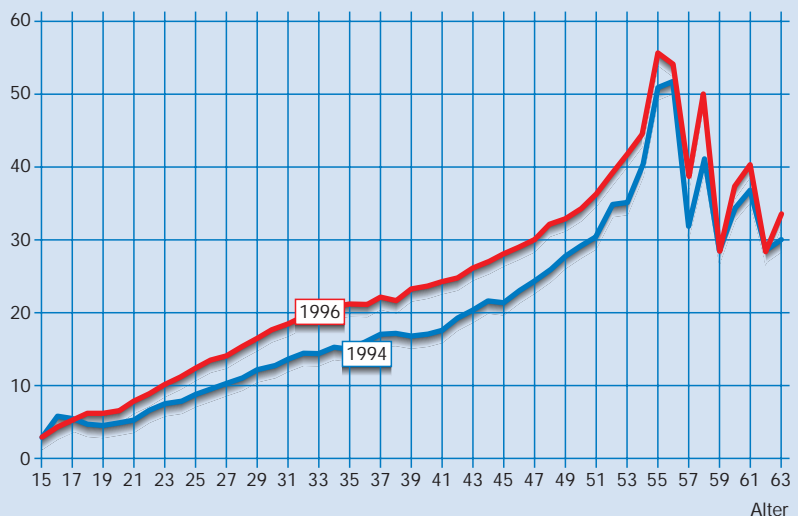
Statistische Früherkennung

Um diesem ehrgeizigen Ziel näherzukommen, gilt es, diejenigen Stellensuchenden herauszufinden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit längerfristig arbeitslos werden. Die Arbeitslosen-Statistik macht diese schwierige Suche zumindest etwas leichter: Sie bietet nämlich eine Handhabe, jene Gruppen näher einzukreisen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zu den Langzeitarbeitslosen von morgen gehören. Denn natürlich ist es den Stellensuchenden bei ihrer Meldung auf dem Arbeitsamt nicht anzusehen, wer von ihnen tatsächlich längere Zeit ohne festen Job bleiben wird. Der Ansatz des IAB liegt darin, anhand statistischer Merkmale das Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig abzuschätzen – und zwar für einzelne Personengruppen, aber auch für einzelne Arbeitsmarktregionen.

An wen könnten sich gezielte Förderprogramme richten, die Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden helfen sollen? Der in Frage kommende Personenkreis ist groß. Die

Verbleibsdaten in Langzeitarbeitslosigkeit

Anteile in Prozent



Untersuchung basiert auf Daten der Jahre 1996 und 1997: Nur mit den Zahlen aus beiden Jahren läßt sich nämlich ermitteln, wie viele derjenigen Stellensuchenden, die sich 1996 arbeitslos meldeten, später zu Langzeitarbeitslosen wurden. Die Bilanz: Von den knapp fünf Millionen Arbeitslosen, die sich 1996 in den alten Bundesländern erstmals oder erneut bei den Ämtern als stellensuchend meldeten, überschritten 1,05 Millionen (21,2%) im darauffolgenden Jahr die Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit. Im Osten waren es knapp 600.000 (26,0%) von rund 2,2 Millionen Zugängen.

Bei den jüngeren Arbeitslosen unter 25 Jahren ergaben sich folgende Zahlen: Im Westen blieben von den etwa 1,1 Millionen Zugängen dieser Gruppe des Jahres 1996 rund 226.600 (20,7%) länger als sechs Monate ohne Arbeit. Im Osten lag die sogenannte Verbleibsrate bei 25,1 Prozent – 90.500 der 361.000 Zugänge fanden über ein halbes Jahr lang keine Stelle.

Regionale Einflüsse

Diese Problemgruppen sind nicht gleichmäßig über ganz Deutschland verteilt – es gibt vielmehr große regionale Unterschiede. Die örtliche Arbeitsmarktlage ist sogar der wichtigste Faktor für das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit. Dabei gibt es enorme Spannweiten: Das sogenannte „Verbleibsrisiko“ – also die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden – lag in Sachsen-Anhalt bei 30 Prozent, in Bayern dagegen nur bei 16,1 Prozent. Noch größer ist die Spanne auf der Ebene der einzelnen Arbeitsamtsbezirke: Dort war die Gefahr, länger erwerbslos zu werden, in Traunstein (Verbleibsrisiko 9,2%) am niedrigsten – am größten dagegen in Merseburg (39,3%). Der IAB-Werkstattbericht Nr. 14/1998 enthält eine Tabelle mit den Verbleibsdaten für alle Arbeitsämter in der Bundesrepublik. Allgemein gilt: Je höher die reguläre Erwerbslosigkeit in einer Region, desto höher ist dort auch generell das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit.

Persönliche Merkmale

Die Region hat also einen größeren Einfluß als die meisten persönlichen Merkmale. Bei diesen „persönlichen Merkmalen“ ist zwischen zwei Gruppen zu unterscheiden.

Zum einen lassen sich formale Risikofaktoren feststellen – fortgeschrittenes Alter und gesundheitliche Einschränkungen sind die Hauptfaktoren, die den Verbleib in der Langzeitarbeitslosigkeit teils drastisch erhöhen. Verkürzt gilt: Je jünger und gesünder der Stellensuchende, desto geringer ist die Gefahr der dauerhaften Erwerbslosigkeit. Dabei verlängern gesundheitliche Beeinträchtigungen vor allem im Westen die Arbeitslosigkeit für die Betroffenen.

Maßgeblich beeinflußt das Alter die Risiko-Anfälligkeit für Langzeitarbeitslosigkeit: Für Arbeitslose, die um die 25 Jahre alt sind, beträgt das sogenannte Langzeitarisiko etwa 10% – bei den 50jährigen schnellst es dagegen auf 30% hoch, bei den 55jährigen sogar auf 50%. Bei noch älteren Stellensuchenden erreicht das Risiko Quoten von über 55%. Bei sehr jungen Erwerbslosen sinkt die Gefahr, länger als ein Jahr ohne feste Stelle zu bleiben, dagegen auf deutlich unter 10% (vgl. Schaubild).

Zum anderen handelt es sich um individuelle Risiken oder Schwächen, die aus Erwerbslosen Langzeitarbeitslose machen können: Je schlechter die Qualifikation, desto größer ist die Gefahr, auf Dauer keine Stelle zu finden. Andere individuelle Faktoren, die den Ausschlag über Einstellung oder Ablehnung eines Bewerbers geben können, sind die Arbeitsmotivation, problematische Erwerbsbiographien und das persönliche Auftreten.

Prävention bei knappen Kassen

Die Problemgruppen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit als andere langzeitarbeitslos werden, sind somit umrissen. Bei den Versuchen, mit den Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik dem sich verfestigenden Trend zur Langzeitarbeitslosigkeit gegenzusteuern, ergibt sich allerdings ein Dilemma: Frühzeitige Prävention steht dem möglichst sparsamen Einsatz der beschränkten Haushaltsmittel entgegen – dann nämlich, wenn Stellensuchende gefördert werden, die letztlich doch nicht langzeitarbeitslos werden.

Um dieses Problem zu verringern, schlägt das IAB den Einsatz von zwei Steuerungsinstrumenten vor, wie sie in anderen Ländern bereits mit Erfolg praktiziert werden: zum einen das sogenannte Screening, in dem weitere Kriterien aus der Vermittlungsberatung der Arbeitsämter zur Abschätzung des Verbleibsrisikos und zur Entscheidung über eine Fördermaßnahme herangezogen werden.

Zum anderen läßt sich ein falscher Mitteleinsatz dadurch vermeiden, daß die Entscheidung über eine Förderung zeitlich verzögert wird. Dann hat ein Teil der Stellensuchenden die Arbeitslosigkeit nämlich beendet – für den verbleibenden Rest steigt die Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, deutlich an. Werden also diejenigen besonders registriert, die zwischen fünf und sechs Monaten (bei unter 25jährigen) oder zwischen neun und zehn Monaten (bei den älteren Gruppen) ohne feste Stelle sind, dann ergibt sich daraus eine Art „Selbstselektion“: Zusammen mit dem Screening läßt sich damit die Gruppe künftiger Langzeitarbeitsloser recht treffsicher umreißen – der Weg für einen möglichst effizienten, regional gesteuerten Mitteleinsatz ist frei. Das entspricht auch der Verlagerung von Kompetenzen weg von der Zentrale hin zu den einzelnen Arbeitsämtern, wie sie in der Arbeitsverwaltung seit 1998 beschlossene Sache ist.

Fazit

Eine solch gezielte Prävention kann dazu beitragen, passive Ausgaben für Lohnersatzleistungen in aktive Ausgaben umzuwandeln. Statt der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit würde der Versuch eines zeitnahen Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben finanziert. Es wäre ein Beitrag zur Reduzierung der registrierten Erwerbslosigkeit und ein wichtiger Ansatz, um den Trend ständig steigender Langzeitarbeitslosigkeit zu stoppen.

Redaktion

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 14 vom 19.11.1998)

Arbeitsmarktpolitik

Gewinner und Verlierer des regionalen Strukturwandels

Eine Beschäftigungsprojektion nach Kreisen bis Mitte 1999

Der Bedarf an Prognosen und Projektionen auf regionaler Ebene steigt und steigt – auch in der Bundesanstalt für Arbeit. Denn ihre Arbeitsämter und deren Selbstverwaltungen haben größere Handlungsspielräume erhalten. Disaggregierte Informationen wie diese Beschäftigungsprojektion können zur effizienten Steuerung öffentlicher Ausgaben beitragen. Die Ergebnisse solcher Vorhersagen sind aber auch ein Indikator für die wirtschaftliche Verfassung von Regionen und deshalb von allgemeinem Interesse.

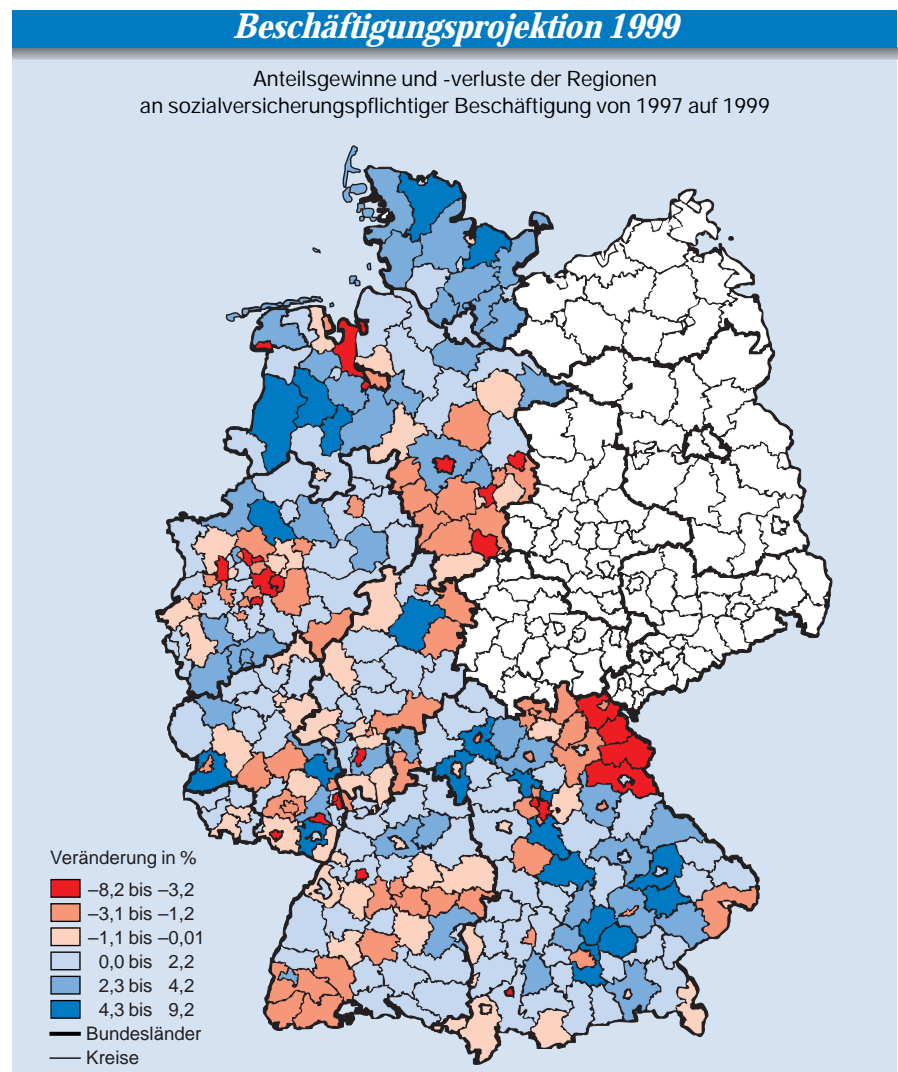
Beschäftigungsprojektion nach Kreisen

Ein Blick auf die Karte zeigt, wie sich die Beschäftigung in den Kreisen und kreisfreien Städten bis Mitte '99 in Westdeutschland entwickeln wird (für Ostdeutschland fehlt noch die Datengrundlage). Dargestellt sind die prozentualen Veränderungen der regionalen Beschäftigtenanteile im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung: Die Farbtöne im Blaubereich zeigen relative Beschäftigungsgewinne bis maximal 9,2% (Freising). Die rot dargestellten Regionen weisen Anteilsverluste bis minus 8,2% auf (Pirmasens).

Interpretation der Ergebnisse

Insbesondere im westlichen Teil der alten Bundesländer, aber auch in Teilen des ehemaligen Zonenrandgebiets, sind weitere Beschäftigungsprobleme zu erwarten. So muß im Ruhrgebiet mit einer anhaltenden Schwäche des Arbeitsmarktes gerechnet werden. Auch für Regionen in Baden-Württemberg dürften die hohen Wachstumsraten der Wirtschaft zunächst der Vergangenheit angehören. Im Gegensatz dazu sind für einige bayerische Regionen durchaus positive Aussichten zu verzeichnen. Überraschenderweise gilt dies auch für große Gebiete Norddeutschlands.

Weiterhin zeigen sich die anhaltenden Suburbanisierungstendenzen der Verdichtungsräume. Hervorstechende Beispiele



sind die Regionen um München, Hamburg, Hannover und Nürnberg. Dagegen kann bei der regionalen Beschäftigtenentwicklung kaum von einem Süd-Nord-Gefälle gesprochen werden – anders als bei der Arbeitslosigkeit. Hierfür sind im wesentlichen zwei Ursachen zu nennen: Einerseits zeigen sich in den Verdichtungsräumen München und Stuttgart Sättigungstendenzen, andererseits verlangsamt sich der Beschäftigungsabbau in den Räumen Hamburg und Hannover. Zum zweiten ist ein positiver Effekt wegen

der Wiedervereinigung anzunehmen, durch die gerade Hamburg und Hannover Wachstumsimpulse erhalten haben.

Fazit

Die Analyse beschreibt kein Naturgesetz. Sie soll als Information für die Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik vielmehr helfen, ungünstige Entwicklungen zu verhindern.

Alexandros Tassinopoulos

(aus „Materialien“ Nr. 3/1998)

IAB-Betriebspanel „West“ und „Ost“

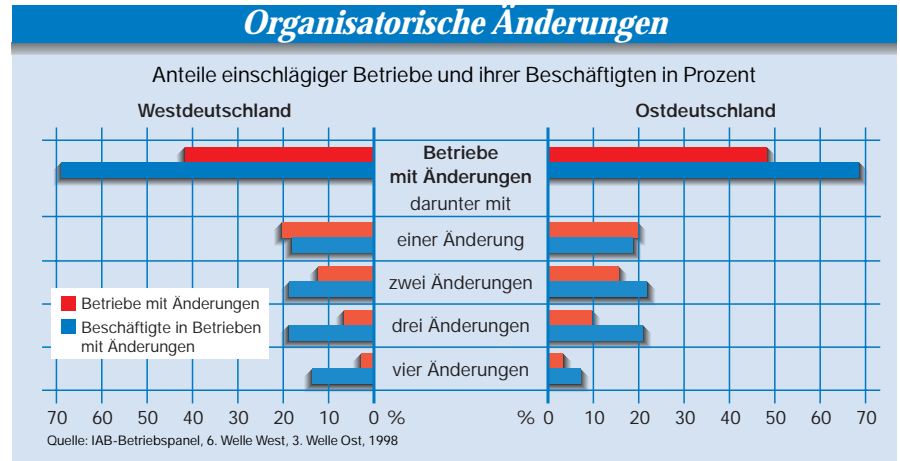
Trotz organisatorischer Reformen weiterer Personalabbau erwartet

Unabhängig von der Verbesserung der technischen Ausstattung versuchen west- und ostdeutsche Betriebe ihre Produktivität und Wirtschaftlichkeit durch organisatorische Veränderungen weiter zu stärken. Über das Ausmaß und die Wirkung dieser innerbetrieblichen Reformen, insbesondere auf die Beschäftigung, ist bislang aber wenig bekannt. Deshalb hat das IAB Betriebe aller Branchen und Größen im Spätsommer 1998 gefragt, ob sie in den vergangenen zwei Jahren organisatorische Änderungen vorgenommen haben. Gleichzeitig wurden sie auch gefragt, wie sich die Zahl ihrer Beschäftigten bis Mitte 1999 verändern wird.

In West- wie in Ostdeutschland gaben mehr als 40% der Betriebe mit etwa zwei Dritteln der Beschäftigten an, daß sie in der Zeit von 1996 bis 1998 eine der unten näher erläuterten Änderungen durchgeführt hätten (Abbildung 1).

20% der Betriebe mit jeweils rd. 18% der Beschäftigten führten immerhin eine organisatorische Änderung durch, 12% der Betriebe im Westen und gut 15% im Osten jeweils zwei. Drei Änderungen wurden im Osten von knapp 10% der Betriebe und im

Abb. 1



Westen von 6,5% verwirklicht, rund 3% der Betriebe setzten in beiden Landesteilen alle vier Typen von Änderungen ein.

Organisationsreform und Beschäftigungserwartungen

Die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und die Verbesserung der Ertragslage waren vorrangig Ziele von Organisationsreformen, die in den zwei Jahren vor der Befragung bereits realisiert worden waren. Sie hätten deshalb zum Zeitpunkt der Befragung bereits in den Betrieben wirksam sein müssen.

Abhängig von Reife und Entwicklung der Organisationsstrukturen und -konzepte verbinden sich Änderungen einzelbetrieblich und auch im Ost-/Westvergleich mit unterschiedlichen Beschäftigungserwartungen für den Zeitraum von Mitte 1998 bis Mitte 1999. Nicht alle organisatorischen Maßnahmen wirken positiv auf die Personalplanungen. Eine Vielzahl dieser Änderungen – ob einzeln oder in Kombination – verstärkt vielmehr die Tendenz zum Beschäftigungsabbau.

Im Westen

Die im Sommer 1998 befragten westdeutschen Betriebe rechnen durchschnittlich mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahl um minus 0,2%. Dieser Saldo entsteht zum einen durch die Beschäftigungsentwicklung von Betrieben, die einen überdurchschnittlichen Beschäftigtenabbau wegen fehlender Organisationsanstrengungen haben und durch Betriebe, die Änderungen beschäftigungsreduzierend einsetzen. Dem steht zum anderen die Entwicklung in solchen Betrieben gegenüber, die mittels Reorganisation ihre Wachstums- und Beschäftigungserwartungen verbessern.

Die westdeutschen Betriebe, die keine organisatorischen Änderungen durchführten – immerhin 58% der Betriebe mit 31% der Beschäftigten – rechnen mit einem überdurchschnittlichen Abbau von 0,9% der Beschäftigung ab Juni 1998 (Abb. 2).

4 Typen von Änderungen

1. Fertigungstiefe

Betriebe, die sich ihrer Kernkompetenzen bewußt sind, lagern für sie nachrangige Prozesse der Fertigung oder Leistungserstellung aus. Besonderes Know-how führt andererseits zu mehr Eigenfertigung/Eigenleistung und zu höherer Wertschöpfung.

3. Verantwortung

Einen hohen Stellenwert hat die Delegation von Verantwortung und die Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse. Dies geschieht durch die Verlagerung von Verantwortung „nach unten“, durch Einführung von Gruppenarbeit und eigenverantwortlichen Arbeitsgruppen, auch mit eigener Ergebnisverantwortung.

2. Reorganisation

Abteilungen oder Funktionsbereiche, Vertriebswege oder Kundenbeziehungen werden neu organisiert und Aufgabenbereiche neu zugeschnitten.

4. Sonstige Änderungen

Hier werden umweltbezogene organisatorische Maßnahmen (z.B. Öko-, Produkt-, Stoffbilanzen), Verbesserungen der Qualitätssicherung sowie alle anderen nicht näher bezeichneten Änderungen zusammengefaßt.

Bestimmte Kombinationen von Änderungen lassen die Betriebe aber einen deutlich überdurchschnittlichen Personalabbau erwarten:

- ◆ Reorganisation zusammen mit einer Änderung der Fertigungstiefe oder
- ◆ diese beiden Maßnahmen kombiniert mit sonstigen Änderungen (Verbesserung der Qualitätssicherung, umweltbezogene und andere Änderungen) oder
- ◆ Delegation der Verantwortung mit einer Änderung der Fertigungstiefe sowie den sonstigen Änderungen.

Deutlich günstigere Erwartungen als der Durchschnitt hegen die Betriebe, die zwischen 1996 und 1998 die Fertigungstiefe änderten und das Bündel sonstiger Änderungen im Betrieb umsetzten (+ 3,2%). Über dem Durchschnitt liegende Wachstumserwartungen haben auch Betriebe, welche in den letzten beiden Jahren jeweils nur die Verantwortung delegierten, die Fertigungstiefe änderten oder die Arbeit von Abteilungen und Arbeitsabläufen reorganisierten oder auch diese drei Änderungstypen kombinierten.

Im Osten

In Ostdeutschland erwarten die Betriebe mit minus 2,4 % zwar einen geringeren Abbau der Beschäftigung als im Vorjahr. Dieser ist aber immer noch erheblich höher als im Westen (Abb. 3). Nur in wenigen Betrieben wenden die organisatorischen Änderungen aus den Vorjahren diese Einschätzung zum Positiven.

Abb. 3

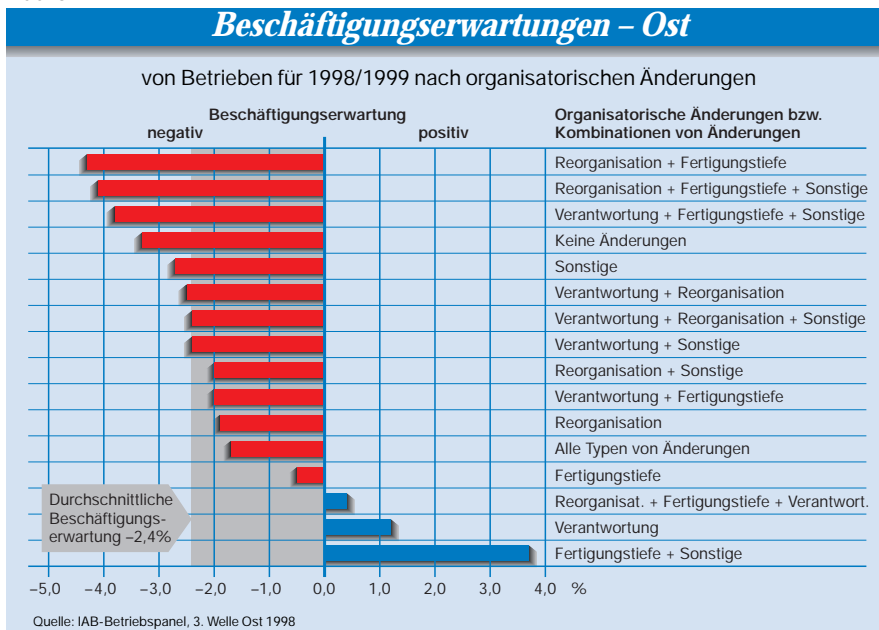
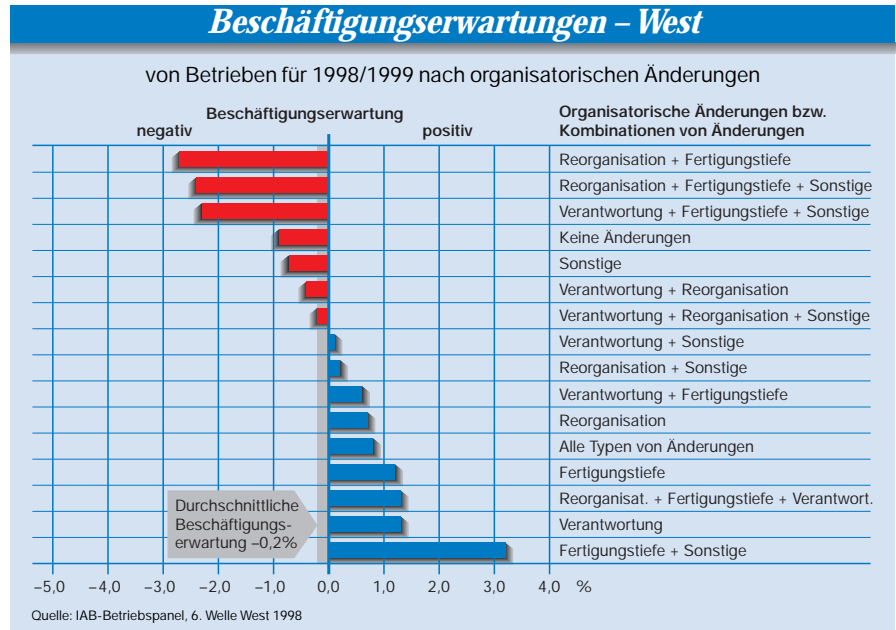


Abb. 2



Dort, wo die Fertigungstiefe allein verändert oder zusammen mit einer Reorganisation von Abteilungen und Abläufen oder mit einer Delegation von Verantwortung verbunden wurde, rechnen Betriebe mit einer zwischen 0,4% und 3,7% wachsenden Beschäftigung bis Mitte 1999. Dies reicht allerdings nicht aus, den insgesamt negativen Trend umzukehren. Auch wenn eine Vielzahl von organisatorischen Aktivitäten dazu beiträgt, ihn wenigstens zu dämpfen.

Besonders pessimistisch wird die Beschäftigungsentwicklung von den 52% der Betriebe mit fast 32% der Beschäftigten Ost-

deutschlands eingeschätzt, die in den vergangenen Jahren keinerlei Organisationsänderungen durchgeführt haben. Sie erwarten einen Beschäftigungsabbau von 3,3%. Mit noch mehr Beschäftigungsverlusten (zwischen 3,8% und 4,3%) rechnen Betriebe, die allein Abteilungen und Abläufe reorganisierten oder nur die Verantwortung verlagerten. Hinzu kommen solche, die Verantwortung delegierten, zusätzlich die Fertigungstiefe änderten sowie sonstige Änderungen durchführten.

Fazit

Die Analyse wirft eine Reihe weiterer (Forschungs-)Fragen auf: So bleibt zu klären, warum welche Änderung/Kombination in der festgestellten Weise mit den Beschäftigungserwartungen korreliert. Überraschend ist auch, daß die Rangreihe der Maßnahmen in Ost und West gleich bleibt, wenn man sie nach den Erwartungswerten für die Beschäftigungsentwicklung sortiert.

Es gibt offensichtlich eher beschäftigungsstabilisierende und tendenziell personalreduzierende Typen von organisatorischen Reformen. In westdeutschen Betrieben sind deren negative Beschäftigungsimpulse aber ungleich schwächer ausgeprägt als in ostdeutschen. Dort, so scheint es, rollt immer noch die zweite Rationalisierungswelle, um die Produktivitätslücke auch durch Personalabbau zu schließen.

Lutz Bellmann, Manfred Lahner / Redaktion

Tarifpolitik

Flächentarifvertrag auf dem Rückzug?

Eine Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels

Typisch für das deutsche System der Lohnfindung ist seit Jahrzehnten der überbetriebliche Flächentarifvertrag, der von den Tarifparteien branchenweit für deren Mitglieder verbindlich ausgehandelt wird. Mit dieser Tradition brechen immer mehr Unternehmen, indem sie aus dem Tarifverband ausscheiden oder in Absprache mit ihrer Belegschaft gegen Tarifbestimmungen verstoßen. Allenthalben wird deshalb die „Krise des Flächentarifvertrages“ beschworen, ohne daß hierfür gesicherte Beweise vorgelegt worden wären. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels wurden nun empirische Fakten gewonnen, die zu einer Versachlichung dieser Diskussion beitragen können.

Keine Krise

Das zentrale Ergebnis vorweg: Ja, es gibt einen Rückgang der Flächentarifbindung in Westdeutschland, aber er ist nicht dramatisch. So unterlagen 1997 noch 49 Prozent aller Betriebe einem Branchentarifvertrag (1995: knapp 52%) und rd. 65 Prozent aller Beschäftigten (1995: fast 70%). Je nachdem, wie man mißt, ergibt sich also ein Rückgang von knapp drei bzw. fünf Prozentpunkten. Am stärksten traf's jeweils die Branchen Bergbau/Energie, Verkehr/Nachrichten, Kredit/Versicherungen und das Baugewerbe (vgl. Schaubild). Dies muß jedoch nicht nur am Rückzug der Betriebe aus dem Flächentarifvertrag liegen, sondern kann auch auf einen Mangel an Eintritten hinweisen.

Ursachenforschung

Weil die Tarifbindung für Beschäftigte deutlich höher ausfällt als für Betriebe, müssen größere Betriebe häufiger einen Flächenvertrag abgeschlossen haben als kleinere: So ist nur ein Drittel der Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten gebunden, während drei Viertel aller Großbetriebe mit 1000 und mehr Mitarbeitern einem Branchentarifvertrag unterliegen.

Neben diesem Einfluß und dem der Branchenzugehörigkeit zeigt die multivariate Analyse, daß für Filialen größerer Unternehmen häufiger Flächentarifverträge gelten als für unabhängige Betriebe gleicher Größe. Dagegen sind junge Betriebe seltener durch solche Verträge gebunden als vergleichbare ältere. Bei Neugründungen wird offenbar ein möglichst großer Gestaltungsspielraum für Löhne und Gehälter angestrebt.

Die Vermutung, der internationale Wettbewerbsdruck würde bei Exportbetrieben die Bindung an einen Flächentarifvertrag negativ beeinflussen, konnte hingegen nicht bestätigt werden.

Bedeutung im Osten

Im Osten hat der Flächentarifvertrag eine ungleich geringere Bedeutung als in Westdeutschland. Dort galt 1997 ein solcher

Vertrag nur für 26 Prozent der Betriebe und 44 Prozent der Beschäftigten. Ob sich seine Bedeutung verändert hat, läßt sich mit den vorhandenen Daten allerdings nicht beurteilen. Außer den bereits genannten Einflußfaktoren spielt in Ostdeutschland auch die Rechtsform des Unternehmens eine Rolle: Einzelunternehmen und Personengesellschaften sind signifikant seltener durch Flächentarifverträge gebunden als vergleichbare Kapitalgesellschaften.

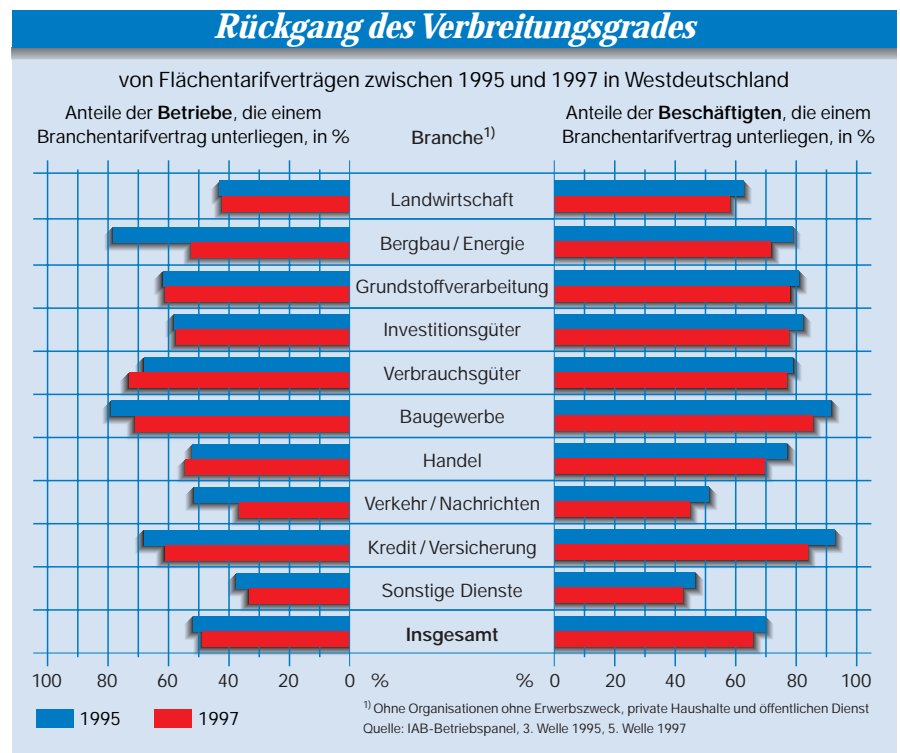
Schlußfolgerungen

Die Ursachen für den leichten Bedeutungsverlust des Flächentarifvertrages sind also vielfältig und nicht leicht zu fassen.

Ziele einer Reform des Tarifvertragsystems könnten angesichts dieser Entwicklung sein: Die unbestreitbaren gesamtgesellschaftlichen Vorzüge überbetrieblicher Tarifverhandlungen zu bewahren und gleichzeitig die Flexibilität, Betriebsnähe und Differenzierungsmöglichkeiten der Tarifpolitik zu erhöhen. Erste Schritte in diese Richtung haben die Tarifparteien bereits getan.

Redaktion

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 19 vom 23.12.1998)



Betriebsbefragung

Stellen-Information-Service der BA erfolgreich

Bekanntheitsgrad und Nutzung weiter gewachsen



Die aktuellen Stellangebote online

Der SIS (Stellen-Information-Service) der Bundesanstalt für Arbeit ist eine computer-gestützte Stellenbörse für Arbeitsuchende. Er enthält regionale, teilweise auch überregionale Stellenangebote von Betrieben und Verwaltungen. Von 1991 bis 1996 wurden alle Arbeitsämter mit SIS ausgestattet. Seit April 98 findet man ihn auch im Internet (www.arbeitsamt.de). 1997 ergab eine Befragung von rund 8.000 west- und ostdeutschen Betrieben: Bekanntheitsgrad und Nutzungsintensität des SIS steigen in Ost und West.

Bekanntheitsgrad

Im Herbst 1997 kennt den SIS knapp die Hälfte aller Betriebe, in denen aber fast drei Viertel aller Beschäftigten arbeiten. In größeren Betrieben ist der SIS bekannter als in kleinen: Fast 80 Prozent der Großbetriebe, aber nur gut 30 Prozent der Kleinbetriebe geben an, den SIS zu kennen. Im Westen liegt der Bekanntheitsgrad in fast allen Größenklassen über dem Wert für Ostdeutschland (vgl. Schaubild). Am wenigsten bekannt ist der SIS in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe (bundesweit) und bei Betrieben im Handel sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen (Ostdeutschland).

Einschaltung bei der Bewerbersuche

Etwa ein Viertel der über SIS informierten Betriebe und Verwaltungen meldete im Herbst 1997 hochgerechnet 118.000 offene Stellen in das System. Damit stand jede siebte aller zur sofortigen oder späteren Besetzung gemeldeten offenen Stellen auch im SIS. Ein Großteil dieser Stellen bezog sich auf soziale und wirtschaftsnahe Dienstleistungen, aber auch auf Stellen im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe.

Wegen der unterschiedlichen Erhebungsmethodik liegen allerdings die von den Arbeitsämtern gezählten Stellenangebote im SIS weit über dieser Zahl (September 1997: 190.000).

Tendenziell steigt die Nutzung des SIS in allen Betriebsgrößenklassen. Ihre Intensität variiert aber stark mit der Beschäftigtenzahl: So streute 1997 im Westen der Anteil dieser Betriebe von der niedrigsten Klasse mit unter 10 Beschäftigten bis zur höchsten mit 1.000 und mehr Mitarbeitern von 48 Prozent bis 77 Prozent im Westen, im Osten von 34 Prozent bis 61 Prozent.

Vor- und Nachteile

Den Vorteilen „weniger Formalitäten mit dem Arbeitsamt“, „schnellere Besetzung von Stellen“ und damit verbunden „geringerer Zeit- und Arbeitsaufwand“ stehen Nachteile, wie „ungeeignete Bewerber melden sich“, beziehungsweise „Bewerber sind für die ausgeschriebene Stelle zu gering qualifiziert“ gegenüber.

Insgesamt läßt die Befragung den Schluß zu, daß der SIS einen wichtigen Beitrag zur Senkung der betrieblichen Einstellungskosten bei der Besetzung offener Stellen leistet. Er fördert damit die Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten durch mehr Transparenz und verbessert generell die Angebotsbedingungen.

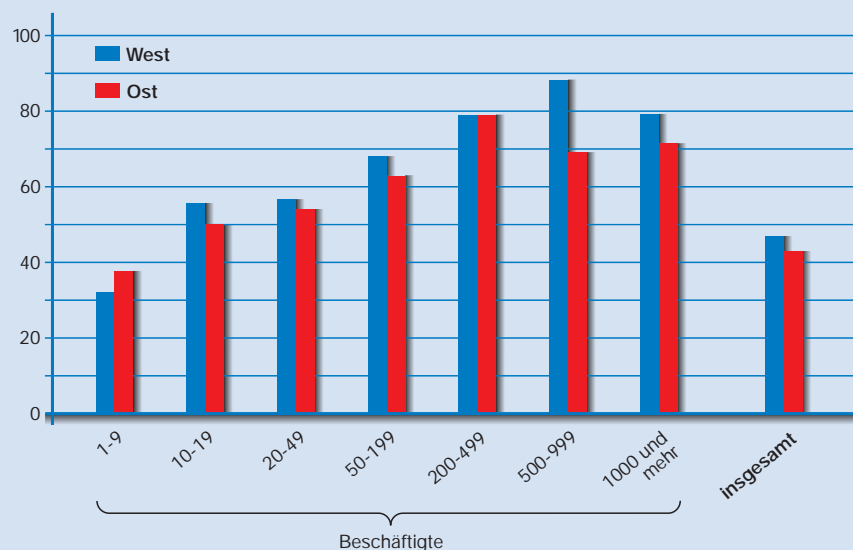
Für die Bundesanstalt für Arbeit ist der Stellen-Information-Service ebenfalls ein Erfolg. Die Betriebe schalten seitdem die Arbeitsämter erheblich mehr ein. Im Januar 1999 verlieh die Zeitschrift DM den „online-Diensten der Bundesanstalt für Arbeit“, zu denen auch der Stellen-Information-Service zählt, den ersten Preis.

Gisela Steltzer

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der BA (aus IAB-Werkstattbericht Nr. 11 vom 26.10.1998)

Bekanntheitsgrad

des SIS in Betrieben, Anteile nach Größenklassen in Prozent, IV. Quartal 1997



Schlüsselstellen bei Existenzgründungen

Kapital & Köpfchen

Selbständige scheitern oft an Geldmangel und Managementfehlern – Förderung muß hier ansetzen

Existenzgründer gelten derzeit als Hoffnungsträger des Arbeitsmarktes. Eine neue „Kultur der Selbständigkeit“ soll für frischen Wind in der Wirtschaft sorgen und gleichzeitig den Arbeitsmarkt entlasten. Sollen Kleinunternehmen dieser Rolle gerecht werden, müssen ihre Anpassungsfähigkeit gestärkt und ihre Überlebenschancen verbessert werden. Neben eigenen Anstrengungen ist hierzu auch Flankenschutz erforderlich. Nicht nur die Erschließung unternehmerischer Potentiale, sondern auch die „Startchancengerechtigkeit“ gebieten es, neue Marktteilnehmer beim Schritt in die Selbständigkeit ebenfalls zu unterstützen (vgl. auch Punkt 9 der IAB-AGENDA).

Analyse der Problemfelder

Für die Verbesserung der „Überlebensraten“ von Gründern und zur Effizienzsteigerung der Förderung müssen die Hintergründe von Erfolg und Mißerfolg erhellt werden. Daraus lassen sich für nachfolgende Gründergenerationen Hinweise und Erkenntnisse sowie Ansatzpunkte für die Konzeption flankierender Maßnahmen gewinnen. Deshalb wurden im Rahmen der IAB-Begleitforschung zum Überbrückungsgeld, das Arbeitslose, die sich selbständig machen wollen, vom Arbeitsamt beziehen können, auch nach Gründen des Scheiterns und nach weiteren Problemen gefragt. Die Schwierigkeiten der Geförderten, so das Ergebnis der Untersuchung, konzentrieren sich dabei im wesentlichen auf die beiden Produktionsfaktoren Startkapital und Humankapital.

Problemfeld 1

Finanzierungsengpässe

Angeichts der breiten Palette von Förderangeboten für Gründungswillige muten Finanzierungsengpässe geradezu paradox an. Tatsächlich ist jedoch der Zugang zu den mehr als 100 Existenzgründungsprogrammen, die in der Förderdatenbank

des Bundeswirtschaftsministeriums (<http://www.bmwi.de>) allein auf Ebene des Bundes und der Länder ausgewiesen werden, größtenteils an Kriterien gebunden, die für Gründer von Kleinstunternehmen praktisch unerfüllbar sind. Fast alle Programme gehen von einer Eigenbeteiligung des Gründers in Höhe von mindestens 10% des Gesamtinvestitionsvolumens aus. Aufgrund des in der Bundesrepublik gebräuchlichen Hausbankprinzips werden öffentliche Fördermittel stets über Geschäftsbanken ausgereicht. Dementsprechend sind hierfür in aller Regel bankübliche Sicherheiten zu stellen. Da die Banken beim gegenwärtigen Förderangebot günstigstenfalls zur Hälfte von der Haftung freigestellt sind, legen sie bei der Vermittlung öffentlicher Förderprogramme immer noch ähnlich strenge Maßstäbe an wie bei eigenen Krediten. Vermögenslose Gründer, die nicht über Sicherheiten im banküblichen Sinne verfügen, gehen oft leer aus. Vormalis arbeitslose Existenzgründer werden zwar vom Arbeitsamt mit Überbrückungsgeld (§ 57 SGB III) unterstützt. Doch ist dies zur Sicherung des Lebensunterhaltes gedacht und kaum als Starthilfe für den Betrieb geeignet.

Für das Gründungsgeschehen in der Bundesrepublik ergeben sich daraus zwei negative Konsequenzen:

1. Das Gründer- und Innovationspotential wird nicht ausgeschöpft.
2. Eine zu kurze Kapitaldecke beeinträchtigt die Qualität der Existenzgründungen, verzögert deren Entwicklung und kann mittelfristig zum Scheitern führen.

Auswege

Abhilfe könnte beispielsweise ein sogenanntes „Micro-Lending-Programm“ bieten, wie es bereits in Frankreich, Großbritannien oder auch in den USA erfolgreich praktiziert wird. Dabei handelt es sich um eine Kreditvergabetechnik, bei der im Prinzip eine umsetzungsreife Unternehmensidee statt einer Immobilie beliehen

wird. Erste Ansätze hierzu befinden sich in der Bundesrepublik allerdings noch im Entwicklungsstadium.

Problemfeld 2

Unternehmerische Kompetenz

Die Liste der Gründe des Scheiterns zeigt weiterhin, daß kaum einer der Geförderten aufgrund fachlicher Defizite seine selbständige Existenz wieder aufgeben mußte. Es entspricht auch durchaus der Alltagserfahrung, daß der Schritt in die Selbständigkeit an bestimmte Mindestqualifikationen geknüpft ist. Tatsächlich weisen die Geförderten durchgängig ein hohes Qualifikationsniveau auf. Gründer ohne Schulabschluß oder ohne Berufsausbildung sind Einzelfälle. Demgegenüber verfügt beispielsweise mehr als ein Fünftel über eine (Fach-)Hochschulausbildung. Wer sich selbständig macht, versteht (meist) sein „Handwerk“.

Die Schwierigkeiten der Existenzgründer liegen überwiegend im wirtschaftlichen und kaufmännischen Bereich. Neben den bereits angesprochenen Finanzierungsengpässen sind es vor allem der Mangel an unternehmerischer Handlungs- und Entscheidungskompetenz sowie die fehlende Erfahrung, die Gründer scheitern lassen.

Auswege

Flankierende Maßnahmen für Existenzgründer befinden sich gegenwärtig in einer Phase intensiver Erprobung. So besteht für die Überbrückungsgeld-Empfänger bis Ende 1999 die Möglichkeit, über Mittel aus dem ESF-BA-Programm vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen und begleitendes Coaching zu finanzieren. Mittel der Freien Förderung (§ 10 SGB III) werden ergänzend zum Überbrückungsgeld eingesetzt. Im Rahmen der „Förderung der Erprobung neuer Wege in der Arbeitsmarktpolitik“ wurden im Umfeld von Arbeitsämtern – teils in Zusammenarbeit mit den Kommunen – Beratungseinrichtungen für Existenzgründer geschaffen. Die Resultate der Modellversuche sprechen für eine Fortsetzung dieser Bemühungen.

Grundsätzlich sind dies alles Schritte in die richtige Richtung. Vordringlich ist jedoch eine engere Vernetzung und Harmonisierung des umfangreichen Angebots der verschiedenen Förderinstitutionen.

Frank Wießner

EALE Jahreskonferenz 1999

Vom 23. bis 26. September 1999 findet an der Universität Regensburg die Jahreskonferenz der European Association of Labour Economists (EALE) statt. Die EALE ist die europaweit größte Vereinigung für Arbeitsmarktforschung und erwartet ungefähr 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einschlägiger Disziplinen. Prof. Joachim Möller von der Universität

Regensburg und das IAB sind die lokalen Veranstalter.

Die Schwerpunkte bilden Workshops, die sich mit der Evaluation von Arbeitsmarktpolitik, dem Strukturwandel, den Informationstechnologien, der Verwendung von Betriebsdaten und der Prognose regionaler Arbeitsmärkte beschäftigen.

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien, die dem routinemäßigen EU-Gipfel Mitte Dezember 1998 in Wien vorgelegt wurden, sind die konkrete Umsetzung des in den Amsterdamer Vertrag aufgenommenen Beschäftigungskapitels.

Für 1999 schlägt die Kommission einige neue Schwerpunkte vor. So soll der Re-

form der Steuer- und Abgabensysteme mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Des Weiteren nennt sie die Nutzung des Beschäftigungspotentials bei Dienstleistungen, das lebenslange Lernen, die Öffnung des Arbeitsmarktes für Behinderte und ethnische Minderheiten sowie Maßnahmen zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

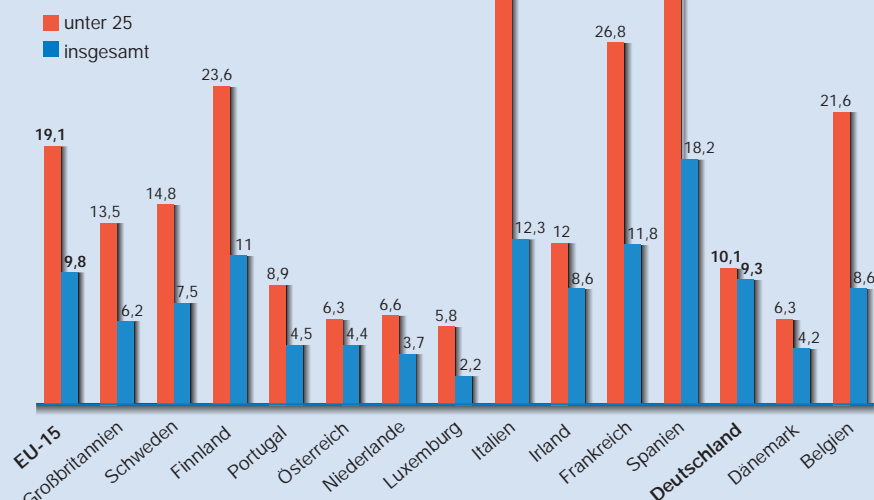
Jeder fünfte junge Europäer ist arbeitslos

Daß die Arbeitsmarktprobleme in Europa regional ungleich verteilt sind, erstaunt niemanden. Weniger bekannt dürfte sein, daß im europäischen Schnitt die Arbeitslosigkeit junger Menschen doppelt so hoch ist wie die der Gesamtbevölkerung.

Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit im Jahresvergleich überdurchschnittlich zurückging, ist sie nach wie vor in allen

EU-Ländern ein Grund zur Besorgnis. Mit nationalen Förderprogrammen wird versucht, gerade bei dieser Zielgruppe einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu erreichen – oft auch mit Unterstützung aus EU-Mitteln. So läuft zur Zeit eine Aktion in Deutschland (JUMP), bei der 100.000 Jugendlichen zu einem besseren Start ins Berufsleben verholfen werden soll.

Saisonbereinigte Arbeitslosenquoten in den EU-Ländern, Oktober 1998, in %



Quelle: Eurostat (Keine Angaben für Griechenland, bei einigen Ländern ältere Zahlen: Luxemburg und Niederlande Sept. '98; Großbritannien Aug. '98; Italien Juli '98)

Workshop „Arbeitsmarkt neue Bundesländer“

Auf der Suche nach Wegen zur Überwindung der Beschäftigungskrise hat das IAB zusammen mit der Selbstverwaltung der BA am 14./15.10.1998 in Magdeburg einen Workshop zu den besonders gravierenden Arbeitsmarktproblemen in den neuen Bundesländern durchgeführt.

Der Workshop war so angelegt, daß zunächst die analytische Aufarbeitung von Entwicklungen und Problemlagen am Arbeitsmarkt im Mittelpunkt stand, wobei in parallelen Arbeitsgruppen Einzelaspekte nach Sektoren, Regionen und Personengruppen näher beleuchtet wurden. Insbesondere hat auch die erstmals vorgestellte neue längerfristige Arbeitsmarktprojektion des IAB für Ostdeutschland auf einen immensen beschäftigungspolitischen Handlungsbedarf aufmerksam gemacht. Das letzte Drittel des Workshops war der Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gewidmet.

Das vom IAB für die alten Bundesländer entwickelte Strategiebündel für mehr Beschäftigung ist prinzipiell auch von Bedeutung für die neuen Bundesländer; es bedarf aber noch der Weiterentwicklung (vgl. auch IAB-AGENDA).

Die Ergebnisse des Workshops wurden kürzlich in den „Beiträgen“, der Buchreihe des IAB, als Band 223 veröffentlicht.

Impressum

IAB-Materialien Nr. 1/1999

Redaktion: Ulrich Möller • **Technische Herstellung:** FALK Werbeagentur GmbH, Nürnberg • **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet • **Bezugsmöglichkeit:** Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 100, 90327 Nürnberg, Tel.: 0911/179-41 62, Fax: 0911/179-11 47; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426 • **Interne Rückfragen** bitte unter Tel.: 0911/179-30 25 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010

Das IAB im Internet: <http://www.iab.de>