

Aus dem Inhalt

Thesen zum Tage

Der Sozialstaat braucht mehr Beschäftigung
Martin Koller zeigt den Zusammenhang zwischen Beschäftigungsvolumen, Lohnsummen und der Finanzierbarkeit des Sozialstaates. S. 3

Offene Stellen

Arbeitskräftemangel – ein Kardinalproblem?
In einzelnen Betrieben kann Arbeitskräftemangel die Produktion behindern. Gesamtwirtschaftlich ist er aber derzeit keine Bremse für Wachstum und Beschäftigung. S. 4

Neues zur Green Card

Der Hightech-Arbeitsmarkt in Deutschland
Die Zentren für Computerfachleute liegen im Westen. Das Reservoir an arbeitslosen IT-Spezialisten muss ausgeschöpft werden. S. 5

Integration und Arbeitsmarkt

Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel
Die Integration der hier lebenden Ausländer in den Arbeitsmarkt verläuft immer schlechter. Qualifikationsdefizite verhindern eine angemessene Teilhabe am Erwerbsleben. S. 6

Lernort Arbeitsplatz

Übung macht den Meister
Schon Goethe wusste, dass man „alle fünf Jahre umlernen“ muss. Weithin unbekannt dürfte sein, dass viele ihre Qualifikation überhaupt erst am Arbeitsplatz erwerben. S. 9

Betriebliche Weiterbildung

Qualifizierung der Qualifizierten
Trotz steigender Investitionen der Betriebe in ihr Humankapital bleiben die ungelernen Mitarbeiter oft außen vor. S. 10

Arbeitsmarktausgleich

Mobilität der Jobsucher wieder gestiegen
Ehemals Arbeitslose wechseln häufiger ihre Arbeitsmarktregion als Arbeitnehmer, die vorher beschäftigt waren. S. 12

Förderkonditionen und Gründungserfolg

Masse statt Klasse?
Die „Überlebenschancen“ von BA-geförderten Existenzgründungen neueren Datums sind schlechter als die der „Altfälle“. Bessere Beratung kann helfen. S. 14

Panorama

S. 16

Arbeitsmarktperspektiven

Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer

Von allein werden sich weder die aktuellen noch die langfristigen Probleme am Arbeitsmarkt lösen – Gute Zeiten für erfolgversprechende Beschäftigungspolitik

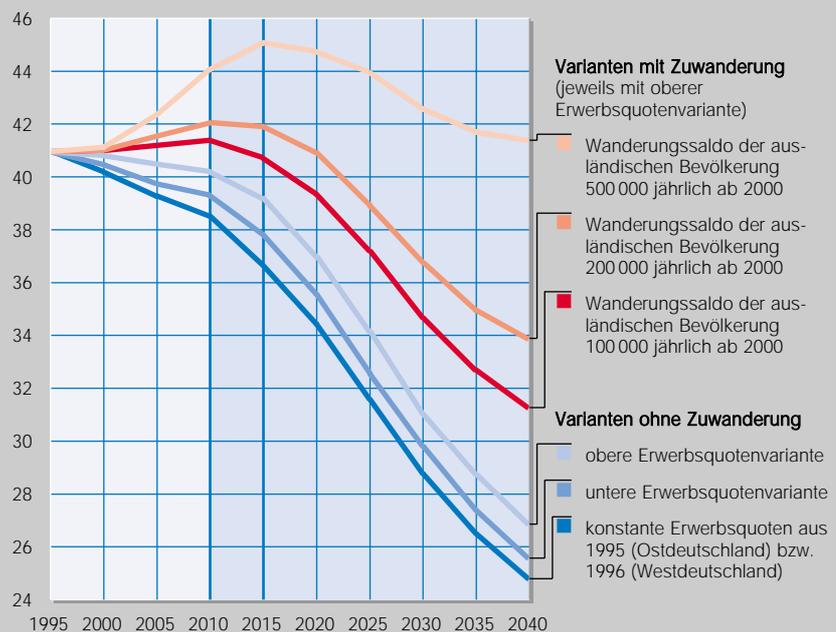
Beeindruckt von einer Belebung der Konjunktur und der demographischen Entlastung des Arbeitsmarktes sagen manche Auguren bereits das Ende der Massenarbeitslosigkeit voraus. Und in der Tat ist nicht auszuschließen, dass den ersten Anzeichen für eine Trendwende der langersehnte kräftige Aufschwung am Arbeitsmarkt folgt. Nur – von allein wird's nicht werden.

Immer noch sind fast vier Millionen Menschen als Arbeitslose registriert, fehlen

rund sechs Millionen Arbeitsplätze, weil bei einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage auch Personen aus der „Stillen Reserve“ auf den Arbeitsmarkt drängen. Dies ist nach wie vor das Kernproblem am deutschen Arbeitsmarkt. Zu seiner Lösung ist entschlossenes und unbeirrtes Handeln nötig und möglich. Denn für wirksame und nachhaltige Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind die Zeiten so gut wie schon lange nicht mehr. Diesen Schluss erlauben auch die relevanten politischen Entscheidungen.

Projektion des Erwerbepersonenpotenzials

für Gesamtdeutschland 1995 bis 2040*1 – Wohnortkonzept, Erwerbepersonen in Mio



*1 Ohne Berücksichtigung der VGR-Revision

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 9/2000

Aktive Beschäftigungspolitik
So entsprechen derzeit die tarifpolitischen Vereinbarungen und die fiskalpolitischen Vorhaben im Großen und Ganzen den beschäftigungspolitischen Vorstellungen, die das IAB bereits 1996 in seinem Strategiebündel propagiert hatte. Danach kann durch eine geschickte Mischung aus Arbeitszeit- und Lohnpolitik, aus Fiskal- und Sozialpolitik ein deutlich höherer Beschäftigungsgrad erreicht werden als ohne diese Maßnahmen. Unterstützt durch die derzeit günstige Konjunktur sollte deshalb endlich ein nachhaltiger Beschäftigungsanstieg in Gang kommen. Voraussetzung ist allerdings, dass der anvisierte „Policy-Mix“ mit allem Nachdruck in die Tat umgesetzt wird.

Die Gespräche im „Bündnis für Arbeit“ bieten eine geeignete Plattform, um im Konsens eine beschäftigungsorientierte Lohn- und Arbeitszeitpolitik auf den Weg zu bringen bzw. fortzusetzen.

Ergänzend dazu sind fiskalpolitische Reformen eingeleitet worden, was unter den derzeit günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ebenfalls leichter gefallen sein dürfte. Spürbare Steuerentlastungen und eine stufenweise Konsolidierung des Staatshaushaltes sind beabsichtigt. Zeitlicher Verlauf und Stärke des geplanten Defizitabbaus scheinen zum jetzigen Zeitpunkt beschäftigungspolitisch durchaus vertretbar zu sein. Einerseits dürfte die erklärte Rücknahme der Staatsquote zusammen mit den angekündigten Steuerentlastungen positive Erwartungen ausgelöst haben. Andererseits dürften die damit verbundenen kontraktiven Wirkungen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in einem milden Konjunkturklima eher verkraftbar sein. Sollte die wirtschaftliche Entwicklung jedoch schlechter verlaufen als derzeit erwartet, wäre eine zeitliche Streckung der Haushaltskonsolidierung beschäftigungspolitisch wünschenswert.

Entwicklung des

Erwerbspersonenpotenzials

Günstig ist auch, dass ein starker Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials, wie er in den letzten 25 Jahren zu verzeichnen war, für die kommenden Jahre eher unwahrscheinlich ist. In den vergangenen fünf Jahren ist dieses Potenzial bereits um rund eine halbe Million gesunken. Bis zum Jahr 2010 dürfte es – lässt man

Tendenzen des demographischen Wandels

Die Geburtenziffern erreichen seit langem nicht mehr das erforderliche Niveau, um die Bevölkerungszahl langfristig wenigstens konstant zu halten. Mit einem deutlichen Anstieg der Geburten ist nicht zu rechnen.

Die Sterblichkeit in der Bundesrepublik Deutschland sank in den vergangenen Dekaden deutlich. Entsprechend stieg die Lebenserwartung. Dieser Trend wird sich mit hoher Wahrscheinlichkeit fortsetzen.

Für die Bevölkerungsentwicklung und besonders für den Arbeitsmarkt war in Deutschland die Außenwanderung schon immer eine wichtige Größe. Zumeist war der Wanderungssaldo gegenüber dem Ausland in den letzten fünf Jahrzehnten positiv. Die Anfang der 90er Jahre enorm hohe Zuwanderung mit einem jährlichen Wanderungsüberschuss von mehr als 500 Tsd. Personen hat mittlerweile allerdings nachgelassen. Für 1999 dürfte sich mit rund 150 Tsd. ein Wanderungssaldo ergeben, der beinahe dem langjährigen Durchschnitt zwischen 1974 und 1989 entspricht. In 1998, dem letzten Jahr, für das vollständige Daten vorliegen, war der Wanderungssaldo der Ausländer nahezu ausgeglichen.

Die Tendenzen bei den Geburtenziffern und der Lebenserwartung sind stabil und lassen sich deshalb mit größerer Sicherheit in die Zukunft fortschreiben. Dagegen erlaubt das Wanderungsgeschehen keine verlässlichen Vorhersagen. Fest steht allerdings, dass selbst bei einer sehr hohen Nettozuwanderung die absolute Bevölkerungszahl langfristig sinkt (vgl. auch die Abbildung auf S. 1). Außerdem steigt sehr wahrscheinlich das durchschnittliche Alter der Bevölkerung.

zunächst einmal die Wanderungen außer Acht – noch einmal um mindestens 500 000 Personen zurückgehen. Danach verstärkt sich dieser Prozess enorm, so dass im Jahr 2040 dem Arbeitsmarkt nurmehr 26 bis 27 Millionen Erwerbspersonen zur Verfügung stehen (vgl. Abbildung auf Seite 1).

Jedoch könnten Nettozuwanderungen zunächst sogar eine Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials bewirken, wie die Abbildung für drei Varianten (+100 000, +200 000, +500 000) zeigt. Die demographische Entlastung des Arbeitsmarktes ist zumindest bis zum Zeitraum 2010/2015 nicht so gravierend, als dass sie nicht jederzeit durch Wanderungseinflüsse kompensiert werden könnte. Erst danach scheint eine anhaltende und kräftige Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials unaufhaltsam zu sein. Dies bestätigt die überragende Bedeutung der Zuwanderung für die Potenzialentwicklung.

Tendenzen beim Arbeitskräftebedarf

Wenn derzeit aus datentechnischen Gründen (VGR-Revision) auch keine aktuellen Bedarfsprojektionen möglich sind, so zeigen doch Modellrechnungen aus dem Jahr 1998: Ohne aktive Beschäftigungspolitik sind in den nächsten zehn Jahren von der Bedarfsseite kaum nennenswerten Impulse am Arbeitsmarkt zu erwarten. Zwar ist für Westdeutschland ein leichter Silberstreif am Horizont zu erkennen. Für den Osten aber deuten die Berechnungen unter „Status-quo-Bedingungen“ eher auf einen weiteren Rückgang der Erwerbstätigenzahlen hin.

Fazit

Die Perspektiven für eine anhaltend günstige Entwicklung am Arbeitsmarkt sind besser als in den letzten 25 Jahren. Deswegen ungeachtet bleibt noch viel zu tun. Besonders in den nächsten zehn Jahren reicht es nicht aus, allein auf den demographischen Faktor zu setzen. Erst nach 2015 wird die demographische Entlastung aller Voraussicht nach auf den Arbeitsmarkt voll durchschlagen.

Bis auf weiteres ist also aktive Beschäftigungspolitik unverzichtbar, soll die Arbeitsmarktkrise dauerhaft überwunden werden. Zu flankieren wäre sie durch eine flexible Einwanderungspolitik, die dem Wechsel der Problemlagen Rechnung trägt. Denn auf lange Sicht stellen der Bevölkerungsrückgang, das sinkende Arbeitskräfteangebot und die Alterung der Gesellschaft die Politik vor neue, wenn auch schon erkannte Probleme.

Einen Beschäftigungsaufbau in Gang zu setzen ist die eine, ihn nachhaltig zu sichern die andere, ungleich schwierigere Aufgabe. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen erfordert das in einer offenen Volkswirtschaft, den Strukturwandel in jeder erdenklichen Weise zu fördern. Beschäftigungspolitische Erfolge werden sich langfristig um so eher einstellen, je weniger Beharrungstendenzen und Abwehrhaltungen vorherrschen und je offensiver und rascher der nötige Wandel mit Flexibilität, Innovationen und Investitionen vorangetrieben wird.

Redaktion

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 9/2000)

Thesen zum Tage

Der Sozialstaat braucht mehr Beschäftigung

1. Die Öffnung der Märkte und die Folgen der deutschen Vereinigung haben die Einsicht gefördert, dass nachhaltige Reformen des Sozialstaats auf den Weg gebracht werden müssen. Dabei schien die Leistungsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland kräftig genug, um die Kosten des Transformationsprozesses ohne grundlegende Änderung der institutionellen Konzepte zu finanzieren.

2. Tatsächlich wurden Transferleistungen erbracht, die in der europäischen Geschichte ohne Beispiel sind. Nun scheint es, als könne das größere Deutschland, zehn Jahre nach der Einheit, die Lasten der sozialen Sicherung nicht mehr schultern. Allerdings sind schon länger bedrohliche regionale und soziale Entwicklungsmuster erkennbar, die zugleich auf die Bruchkanten unserer Sicherungs- und Finanzausgleichssysteme hinweisen.

3. Staatsquote insgesamt und Zugriff auf verfügbare Einkommen in Arbeitnehmer-Haushalten liegen nahe bei 50 Prozent. Eine Erhöhung der Belastungsquoten ist im Stabilitätspakt ausgeschlossen; die Grenzen der Akzeptanz scheinen bei Unternehmern wie Arbeitnehmern seit Jahren erreicht.

4. Finanzierungslücken im Einigungsprozess wurden im wesentlichen durch eine weitere Verschuldung des Staates, vor allem aber durch die Erhöhung der Sozialabgaben und damit der Lohnnebenkosten geschlossen. In einer Situation, in der Deutschland der verschärften Standortkonkurrenz ausgesetzt wurde, konnte dies nicht ohne negative Wirkung auf Beschäftigungsvolumen und Arbeitseinkommen bleiben.

5. Die Staatseinnahmen an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und anderen Abgaben werden zu mehr als 80 Prozent vom Arbeitseinkommen und damit vor allem über die beitragspflichtige Bruttolohn- und Gehaltssumme finanziert. Beschäftigungsvolumen und die daran gekoppelten Arbeitnehmerverdienste sind also die beiden Schlüsselgrößen der

Staatsfinanzierung. Diese sind jedoch nach unseren Messungen rückläufig:

- Die Beschäftigungseffekte aus dem transfargestützten „Einigungsboom“ waren bereits 1993 verpufft. Dieser dürfte im Übrigen den Strukturwandel zunächst hinausgezögert haben.

- Der Rückgang des Beschäftigungsvolumens (Zahl mal Dauer aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse) ist trotz aller regionalen Unterschiede beträchtlich. Einige Gebiete mußten Verluste von über 30 Prozent hinnehmen. Zu den Verlierern gehören fast ausnahmslos die altindustriellen und hochverdichteten Gebiete, nicht nur in Ostdeutschland sondern auch in ehemals dominierenden Branchen und Regionen des Westens mit hohen Wertschöpfungsanteilen und relativ hohen Löhnen.

- Nominal führten Arbeitslosigkeit und Konkurrenzdruck im Westen zu einem moderaten Anstieg der Lohnsätze. Die effektiven Lohnsummen (Lohnsatz mal Beschäftigte mal Beschäftigungsdauer) sind seit 1995 gleichwohl rückläufig. Das Problem am Hochlohnstandort Deutschland sind heute weniger Niveau, Struktur und Flexibilität der Löhne als die Lohnnebenkosten.

- Der Arbeitsplatzabbau in ehemals exportstarken Bereichen und in Hochlohnregionen hatte unerwartet hohe Einnahmeverluste für Staat und Sozialkassen sowie hohe Ausgabebelastungen zur Folge. Seit Jahren haben Kernstädte relativ, zuletzt sogar absolut verloren. In etwa jedem dritten Stadt- oder Landkreis des Westens ist heute die Summe aller Arbeitnehmerverdienste (brutto) geringer als sie 1992 war.

- Die rasche Anhebung der Einkommenstarife in Ostdeutschland war weitgehend abgekoppelt von der Produktivitäts- und Beschäftigungsentwicklung und verstärkte damit die Arbeitsmarktprobleme. Die Reaktion der Märkte lässt sich mittlerweile auch an den effektiven Arbeitnehmerverdiensten ablesen: Die Bruttolohn- und Gehaltssumme ist in ganz Ostdeutschland seit 1995/96 rückläufig.

- Im Westen wie im Osten hat ein breiter Niedriglohnsektor auf die Entwicklung der Lohnsummen gedrückt und damit die Finanzkraft des Staates und der sozialen Sicherungssysteme zusätzlich geschwächt.

6. Das Abstandsgebot zwischen Niedriglohn und Transfereinkommen ist wohl seit längerem von beiden Seiten gefährdet. Auf die rasante Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und die Vermeidung der Abgabelasten hat die Politik bereits reagiert. Dies reicht aber nicht aus. Denn die Funktion der Sozialversicherungssysteme als „built-in-stabilizer“ ist brüchig geworden: Rücklagen für eine antizyklische Einkommens- und Sozialpolitik stehen in Umlagesystemen nicht zur Verfügung. Das Vertrauen in die langfristige Erwartungssicherheit – insbesondere bei den Renten – muss erst wieder hergestellt werden.

7. Die Politik steht heute vor dem Problem, sowohl die völlig überschuldeten Haushalte konsolidieren als auch langfristig tragfähige Reformen aller Sozialversicherungs- und Finanzausgleichssysteme auf den Weg bringen zu müssen. Beides darf den sozialen Konsens nicht gefährden, kann aber ohne Korrektur überzogener Ansprüche nicht gelingen. Die Voraussetzungen dafür sind derzeit relativ günstig.

8. Investive Vorsorge ist bei genügend Wachstum finanzierbar und selbst Wachstumsbedingung. Daher ist ein zügiger Abbau der Arbeitslosigkeit und eine nachhaltige Erhöhung des Beschäftigungsgrades erforderlich, um das Erfolgsmodell der Sozialen Marktwirtschaft wieder zu stabilisieren.

9. Allerdings kann gegenwärtig von insgesamt ausreichenden Investitionen oder einer nachhaltigen Besserung der Wirtschaftslage in Ostdeutschland noch keine Rede sein. Beschäftigungspolitik, wie sie etwa in der IAB-AGENDA beschrieben wurde, bleibt deshalb unverzichtbar. Ebenso die Flankierung durch investive Arbeitsförderung in strukturschwachen Regionen. Auch dort zwingen knappe Mittel zu ihrer zielführenden Verwendung sowie zur effizienteren Verzahnung öffentlicher und privater Investitionen.

Martin Koller

Offene Stellen

Arbeitskräftemangel – ein Kardinalproblem?

Trotz allgemein steigender Kräfteachfrage konzentrieren sich die Knappheitslagen nur auf wenige Betriebe

In die Debatte um eine „Green Card“ für IT-Spezialisten mischen sich Stimmen, die auch für andere Betriebe und Branchen die Anwerbung ausländischer Fachkräfte reklamieren. Wenn nicht schon heute, so werde doch in naher Zukunft der Arbeitskräftemangel das Kardinalproblem am deutschen Arbeitsmarkt sein. Urplötzlich beherrscht ein Paradigmenwechsel die öffentliche Diskussion, der so gar nicht ins Bild von Millionen qualifizierter und motivierter Arbeitsloser passen will. Was ist dran an den Klagen, gibt es ungewöhnliche Personalengpässe, was sagen die Fakten?

Konjunktur erhöht Stellenangebot

Zugegeben: Die Arbeitskräftenachfrage in Deutschland war im Herbst des Jahres 1999 im Ganzen so lebhaft wie lange nicht mehr, was u. a. die neueste Repräsentativbefragung des IAB über den Per-

sonalbedarf von Betrieben und Verwaltungen bestätigt. In Westdeutschland ist danach sowohl die realisierte als auch die nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage im Jahresverlauf konjunkturell bedingt deutlich gestiegen. Die Situation im Herbst war etwa mit der Lage zu Anfang der 90er Jahre vergleichbar. Dies belegt die nach wie vor hohe Reagibilität und Elastizität der Arbeitsnachfrage, wenn Impulse von den Gütermärkten kommen.

In Ostdeutschland aber konnte die Arbeitskräftenachfrage dem westdeutschen Trend nicht folgen. Sie blieb im Ganzen schwach. Nach der allein von der Arbeitsmarktpolitik getragenen Zunahme im Jahr 1998 fiel sie im Jahr 1999 noch unter den Stand von 1997 zurück. Als positiv ist aber zu werten, dass die Zahl der später zu besetzenden Stellen nur geringfügig abnahm und damit die längerfristigen personellen Dispositionen der Betriebe nicht ungünstig sind.

Einschaltung der Arbeitsämter steigt

Die Zunahme der dem Arbeitsamt gemeldeten Stellen war relativ stärker als die Gesamtentwicklung des Stellenangebots, so dass im Herbst 1999 im Durchschnitt ein größerer Teil den Arbeitsämtern gemeldet war als im Vorjahr (vgl. *Abbildung*). Ein Rückblick auf das letzte Jahrzehnt zeigt eine tendenziell zunehmende Beteiligung der Arbeitsämter am gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot. Wenn Betriebe und Verwaltungen die Arbeitsämter bei Stellenbesetzungen vermehrt einschalten, erweitern sie deren Möglichkeiten, Arbeitsuchende in Beschäftigung zu bringen. Dies kann zwar die Beschäftigung fördern und die friktionelle Arbeitslosigkeit verringern. Das gesamtwirtschaftliche Defizit in einer Größenordnung von sechs Millionen Arbeitsplätzen wird dadurch allerdings nicht kleiner.

Mangel auf wenige Betriebe konzentriert

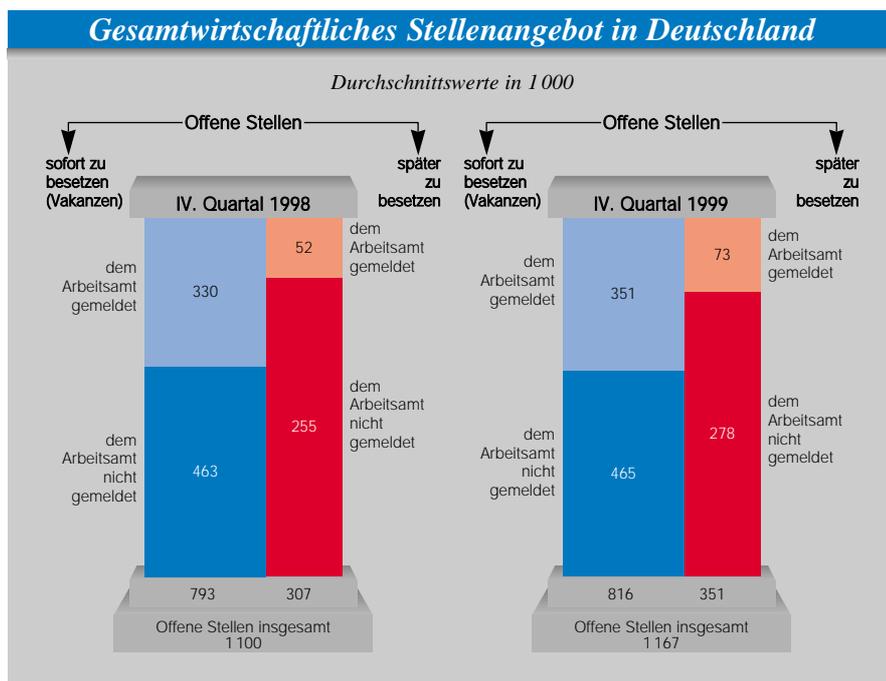
Nach wie vor nennen relativ wenige Betriebe als Hemmnis ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten das Fehlen von geeigneten Arbeitskräften (Westen: elf Prozent, Osten: vier Prozent), wobei die Tendenz im Westen leicht steigend ist. Viel wichtiger aber war der Auftragsmangel (Westen: 18 Prozent, Osten: 24 Prozent).

Als Mittel gegen ihre Arbeitskräfteengpässe nutzen die Betriebe ein ganzes Bündel betriebswirtschaftlicher Maßnahmen, hauptsächlich das Instrument der Überstunden.

Fazit

Die Angaben der Betriebe vom Herbst 1999 liefern keine Anhaltspunkte für außergewöhnliche Spannungen oder gar ausgeprägte Funktionsmängel am Arbeitsmarkt. Dies bestätigen auch noch die Ergebnisse des ifo-Konjunkturtests vom April dieses Jahres. Des ungeachtet sollten partielle Mangellagen ernst genommen werden. Neben kurzfristigen Lösungen wie der gezielten Anwerbung sind vor allem eine vorausschauende Bildungspolitik sowie die betriebliche Aus- und Weiterbildung gefordert.

*Emil Magvas, Eugen Spitznagel/
Redaktion
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 10/2000)*



Neues zur Green Card

Der Hightech-Arbeitsmarkt in Deutschland

Die Beschäftigung von IT-Professionals konzentriert sich auf Westdeutschland – Nur wenige arbeitslose Computerfachleute besitzen einen Hochschulabschluss

Fakten und Analysen zur „Green Card“ für IT-Spezialisten hat das IAB bereits in zwei Kurzberichten* veröffentlicht. Darüber hinaus liegen nun Informationen zu den regionalen Beschäftigungsschwerpunkten sowie zur Struktur der Arbeitslosigkeit vor. Demzufolge konzentrieren sich die Arbeitsplätze für Computerfachleute auf die westdeutschen Großstädte und ihr Umland, während im Osten überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquoten vorzufinden sind.

München vorn
Die Arbeitsplätze für IT-Spezialisten sind in Deutschland auf einige wenige Arbeitsamtsbezirke konzentriert. Allein im Arbeitsamtsbezirk München sind knapp zehn Prozent aller IT-Fachleute tätig. An zweiter Stelle steht Frankfurt, dann kommen Hamburg, Berlin und Stuttgart (vgl. Abb. 1). In den neuen Bundesländern geht die Entwicklung nur sehr zögerlich voran. Der bereits in der DDR für Informationstechnik und Softwareent-

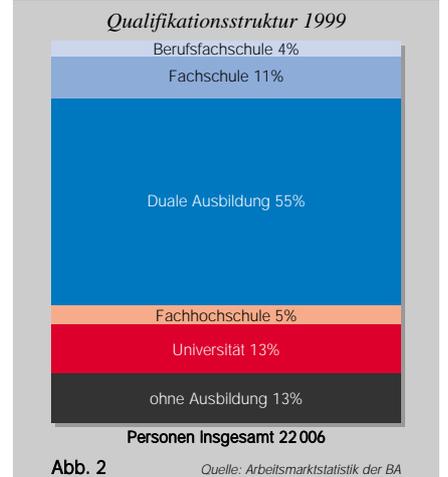
wicklung renommierte Standort Dresden kommt erst an 18. Stelle.

Die Arbeitslosenquoten der IT-Fachleute liegen in den IT-Zentren zwischen zwei und drei Prozent. Allerdings sind im Osten, wo die DDR-Tradition nachwirkt (wie in Berlin und Dresden), die Arbeitslosenquoten deutlich höher. Ähnliches gilt für den Frauenanteil, der in den westlich gelegenen Zentren etwa 20 Prozent beträgt, in Berlin und Dresden aber fast 30 Prozent erreicht.

In den zehn führenden Hightech-Standorten sind bereits 44 Prozent aller IT-Spezialisten tätig. Die übrigen 56 Prozent verteilen sich auf die anderen 172 Arbeitsamtsbezirke.

Abhilfe durch Arbeitslose?
Nach der Geschäftsstatistik der BA waren Ende September 1999 rund 22 000 Computerfachleute als Arbeitslose registriert, was einer Arbeitslosenquote von etwa sechs Prozent im Bundesdurchschnitt entspricht.

Arbeitslose Computerspezialisten



13 Prozent der arbeitslosen IT-Spezialisten sind ohne Ausbildungsabschluss, wobei in diese Gruppe auch diejenigen fallen, die ein Studium abgebrochen haben und auf keine andere abgeschlossene Ausbildung zurückgreifen können. Der größte Teil der arbeitslosen IT-Fachleute hat eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen oder war an einer (Berufs-) Fachschule. Über einen Hochschulabschluss verfügen gerade einmal 18 Prozent der arbeitslosen Computerfachleute, während bei den erwerbstätigen dieser Anteil bei etwa 40 Prozent liegt (vgl. Abb. 2).

Insgesamt gehören etwa 47 Prozent der Arbeitslosen zu den Zielgruppen „55 Jahre und älter“, „mit gesundheitlichen Einschränkungen“ oder „ohne Ausbildung“. Männer im Westen haben offenbar besonders günstige Arbeitsmarktbedingungen. In der Arbeitslosigkeit ist deshalb ihr Anteil „mit Einschränkungen“ besonders hoch (56 Prozent), der Bestand weitgehend „ausgesiebt“. Nennenswerte Beschäftigungspotenziale finden sich noch bei den Frauen, von denen rund 4 500 keinerlei vermittlungshemmende Merkmale aufweisen.

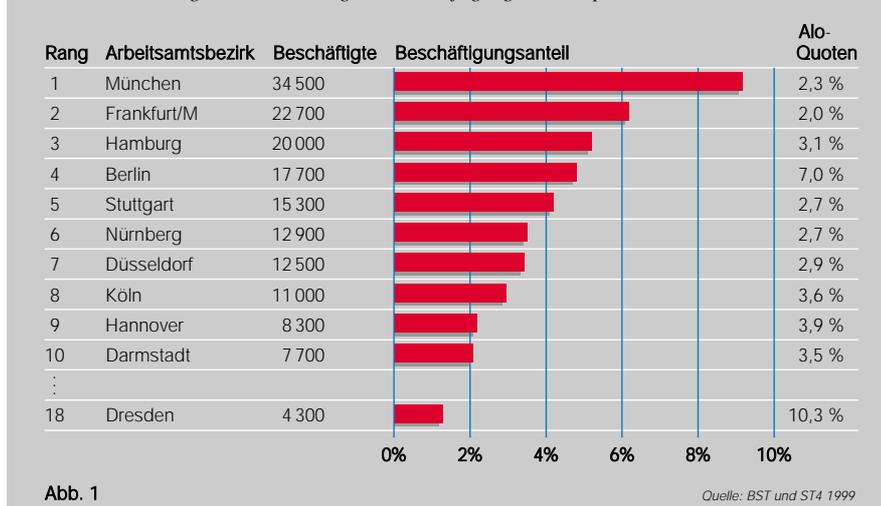
Die Aktivierung von Arbeitslosen kann also allein die Bedarfslücke auf dem Arbeitsmarkt für IT-Spezialisten nicht schließen. Dennoch sollte alles getan werden, dieses Reservoir auszuschöpfen.

Werner Dostal/Redaktion

* Werner Dostal „Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen“, KB Nr. 3/2000 und Heinz Werner „Der amerikanische Weg – ein Modell für Deutschland?“ KB Nr. 5/2000.

Zentren für Computerfachleute

Regionale Verteilung der Beschäftigung von IT-Spezialisten 1999



Integration und Arbeitsmarkt

Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel

Eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden

Eine tragfähige Teilhabe am Erwerbsleben ist auch die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration ausländischer Mitbürger – insbesondere der jüngeren. Ein Blick auf die Fakten indes macht klar, dass dies immer weniger gut gelingen mag: Die Schere zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage klafft immer weiter auseinander. Rasches Handeln ist geboten, damit aus dem ausländischen Arbeitspotenzial individuelle wie gesellschaftliche Erträge gewonnen werden können. Voraussetzung hierfür ist die gründliche Analyse von Ursachen und Wirkungen, zu der hier mit einigen empirischen Befunden vom westdeutschen Arbeitsmarkt beigetragen werden soll.

1. **Das Arbeitskräftepotenzial der Ausländer weist eine deutlich stärkere Dynamik auf als das der Deutschen. Die Zahl jugendlicher Ausländer, die neu auf den Arbeitsmarkt kommen, wird auch in den nächsten Jahren wesentlich steigen.**

Nach Jahren umfangreicher Nettozuwanderung ist derzeit ein ausgeglichener Saldo von Zu- und Fortzügen zu beobachten. Das Wachstum der Gesamtbevölkerung ist gleichzeitig erheblich zurückgegangen. Der Ausländeranteil verharrt in Westdeutschland bei etwa 10,5 Prozent (vgl. Abb. 1).

Trotzdem wird das ausländische Arbeitskräftepotenzial in Deutschland kräftig steigen. Der Zuwachs dürfte insbesondere bei Türken recht hoch sein. Der Grund liegt in der Altersstruktur: Die Altersgruppen der unter 15-Jährigen sind bei den Ausländern wesentlich stärker besetzt als bei der Gesamtbevölkerung. Das bedeutet, dass in den nächsten Jahren wesentlich mehr Ausländer in den Arbeitsmarkt eintreten als altersbedingt ausscheiden werden.

2. **Die hohen Zugänge von Ausländern in den Arbeitsmarkt erfordern erhebliche bildungspolitische Anstrengungen, damit die Arbeitsmarktchancen der jugendlichen Ausländer verbessert werden.**

Unter anderem haben die hohe Konzentration in städtischen Wohngebieten und die dort oft hohen Ausländeranteile in den Schulklassen bewirkt, dass ausländische Kinder und Jugendliche in ihren Bildungschancen beeinträchtigt sind. Wie vom Deutschen Institut für Wirtschafts-

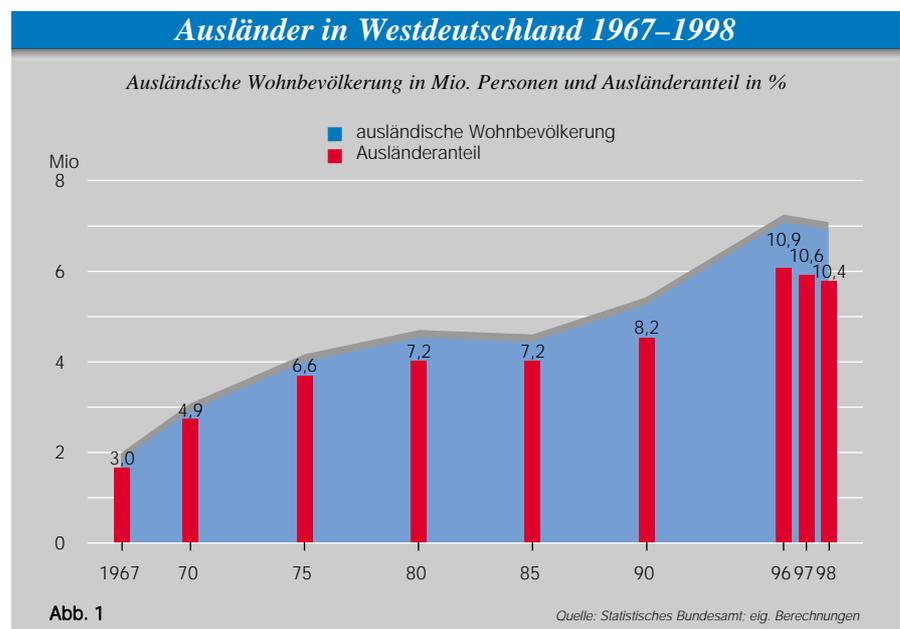
forschung bereits mehrfach belegt, wird deren Integration in Bildung und Ausbildung eher wieder schlechter.

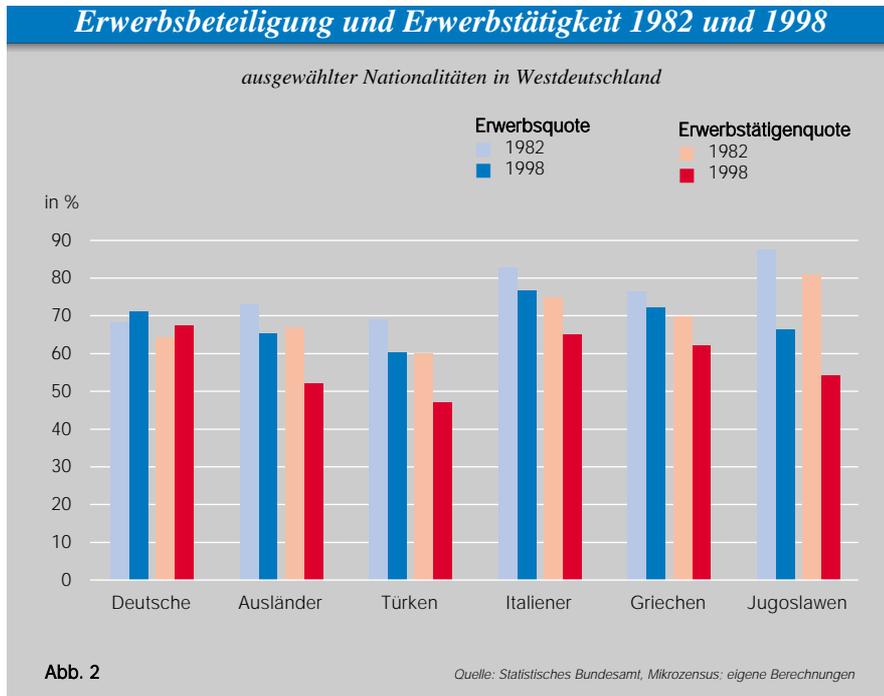
Eine solche Benachteiligung droht auch den heute unter sechs Jahre alten Ausländern. Denn wegen der hohen Jahrgangsstärken sind auch für die nächsten Jahre überproportional viele Neuzugänge ins Bildungssystem zu erwarten. Eine gute Schulausbildung und eine solide berufliche Qualifikation sind jedoch wichtige Voraussetzung für bessere Chancen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Überdies ist auch zu bedenken, dass junge ausländische Arbeitskräfte und Arbeitskräfte ausländischer Herkunft wegen ihrer Mehrsprachigkeit für eine exportorientierte Wirtschaft ein interessantes Arbeitskräftepotenzial bilden.

3. **Der Zugang zum Arbeitsmarkt hat sich für Ausländer – bei erheblicher Zunahme des Arbeitskräfteangebots – in den letzten 15 Jahren wesentlich verschlechtert. Die Erwerbsbeteiligung der Ausländer und – noch mehr – der Anteil der Arbeitsplatzbesitzer sind fast schon dramatisch gesunken.**

Die Erwerbsbeteiligung hat sich in den vergangenen 15 Jahren bei Deutschen und Ausländern in zwei grundsätzlich verschiedene Richtungen entwickelt: Während sie bei den Deutschen tendenziell steigt, insbesondere wegen der zunehmenden Erwerbsneigung von Frauen, fällt sie bei Ausländern deutlich zurück (vgl. Abb. 2). Dabei hatte sie 1982 noch bei allen ausländischen Nationalitäten über der deutschen gelegen. Im Vergleich zu 1982 haben von der ausländischen erwerbsfähigen Bevölkerung 1998 ca. zehn Prozent weniger den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gefunden.

Allerdings muss man berücksichtigen, dass die Zahl der ausländischen Erwerbspersonen in der fraglichen Zeit durch natürliches Bevölkerungswachstum und





durch Nettozuwanderungen um ca. eine Million, die der erwerbsfähigen ausländischen Bevölkerung um ca. zwei Millionen zugenommen hat.

Erwerbsbeteiligung

Dargestellt durch die Erwerbsquote. Dies ist der Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) an den jeweiligen Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65-Jährige).

Erwerbstätigkeit

Dargestellt durch die Erwerbstätigenquote. Die Erwerbstätigenquote ist der Anteil der Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige) an den jeweiligen Personen im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65-Jährige).

Noch deutlicher ist der Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern beim Zugang zur Erwerbstätigkeit (vgl. Abb. 2). Die Erwerbstätigenquote liegt für die Deutschen im Jahre 1998 immerhin um ca. drei Prozentpunkte über der von vor 1982. Bei den Ausländern insgesamt und bei den Türken ist sie jedoch um dramatische 13 Prozentpunkte zurückgegangen. Nur noch weniger als die Hälfte aller Türken im erwerbsfähigen Alter sind derzeit abhängig oder selbständig erwerbstätig. Auch hier ist aber darauf hinzuweisen, dass die Zahl der Erwerbstätigen 1998 noch immer wesentlich über der von vor 15 Jahren liegt: bei den Deutschen (mit

ca. 26,5 Millionen) um ca. zwei Millionen, bei den Ausländern insgesamt (mit ca. 2,8 Millionen) um ca. 600 000 und bei den Türken (mit ca. 780 000) um ca. 130 000. Die allgemeine Wirtschaftsentwicklung und die Veränderungen in der Struktur der Arbeitskräftenachfrage haben jedoch verhindert, dass das Arbeitskräfteangebot absorbiert werden konnte.

4. Die ausländischen Beschäftigten sind vom Strukturwandel sehr viel stärker betroffen als die deutschen. Die Beschäftigung in den produzierenden Bereichen ist stark abgebaut worden. Im expandierenden Dienstleistungsbereich ist sie auch bei den Ausländern deutlich gestiegen.

Die Ausländer waren von Beginn an überwiegend für eine Beschäftigung in den produzierenden Bereichen (Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau) und eher einfache Tätigkeiten mit erschwerten Arbeitsbedingungen angeworben worden. Aufgrund des technologie- und wettbewerbsbedingten Strukturwandels wurden Arbeitsplätze gerade in diesen Bereichen abgebaut, was Ausländer deshalb sehr viel stärker getroffen hat als Deutsche. 1974 waren fast 80 Prozent aller Ausländer (insgesamt: ca. 56 Prozent) im produzierenden Bereich beschäftigt, 1998 nur noch ca. 53 Prozent (insgesamt ca. 40 Prozent). Gleichzeitig sind die entsprechenden Anteile der Beschäftigung in den

Dienstleistungsbereichen stark gestiegen. Dies könnte auf den ersten Blick zunächst als „Normalisierung“ der Ausländerbeschäftigung interpretiert werden.

Tatsächlich zeigt jedoch eine detailliertere Analyse, dass – zumindest derzeit – auch die Tertiarisierung der Beschäftigung für Ausländer wieder nach einem ähnlichen Muster abläuft wie früher der Prozess im Produktionsbereich: Während für Deutsche die Arbeitsplätze vor allem in Dienstleistungsbereichen mit qualitativ höherwertiger Beschäftigung entstanden sind, werden Ausländer in großer Zahl auf Ein-facharbeitsplätze in Gaststätten, Wäsche-reien und Reinigungsfirmen verwiesen.

5. Wesentlicher Grund für die Beschäftigungsverluste im Strukturwandel ist die ungünstige Qualifikationsstruktur der ausländischen Arbeitskräfte. Der Anteil von Personen mit niedrigem beruflichen Qualifikationsniveau liegt bei Ausländern noch immer mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen. Und auch bei den Nachwuchskräften ist die Lage nicht viel besser.

Der Anteil von ausländischen und türkischen Beschäftigten mit niedrigem beruflichen Qualifikationsniveau ist in den vergangenen fast zwanzig Jahren nicht wesentlich zurückgegangen. 1998 lag er mit über 60 Prozent (Türken: über 70 Prozent) immer noch mehr als doppelt so hoch wie bei den deutschen Beschäftig-

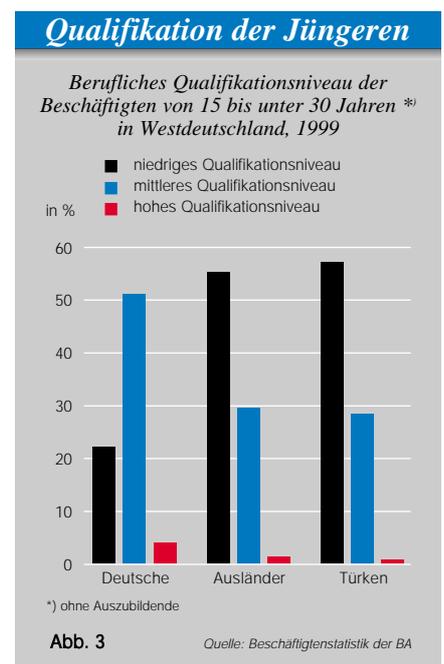


Abb. 3

ten. Entsprechend ist auch der Anteil von ausländischen Beschäftigten mit mittlerem Qualifikationsniveau nicht sonderlich gestiegen und erreicht gerade mal die Hälfte des Wertes für die Deutschen. Für die türkischen Beschäftigten sind die Zahlen noch ungünstiger (30 Prozent bei Facharbeitern/mittleren Angestellten).

Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur zwischen den jüngeren Beschäftigten (vgl. Abb. 3 auf S. 7) zeigt, dass sich deren Strukturen nicht wesentlich von der Gesamtstruktur unterscheiden. Dies korrespondiert mit den Befunden unter Nr. 2 und weist deutlich auf die Brisanz der Situation hin.

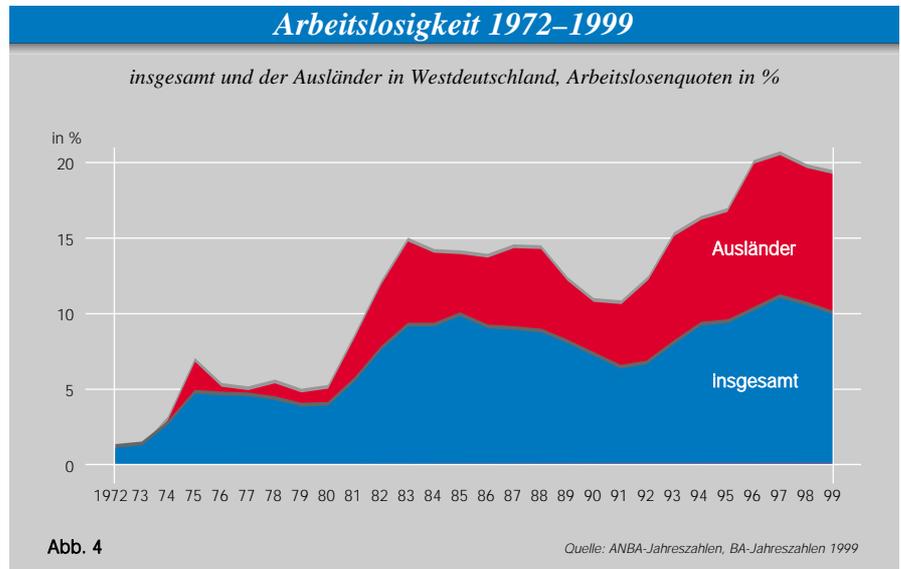
6. ***Vor dem Hintergrund des Strukturwandels ist die Arbeitslosigkeit der Ausländer in den vergangenen Jahren überproportional gestiegen. Deren Arbeitslosenquote liegt doppelt so hoch wie die Gesamtquote. Und es sind wieder die Türken, die von dieser Entwicklung besonders betroffen sind.***

Seit 1980 wird der Abstand zwischen den Arbeitslosenquoten für alle Erwerbspersonen und für die Ausländer tendenziell immer größer (vgl. Abb. 4). Die Ausländer-Arbeitslosenquote ist derzeit nahezu doppelt so hoch wie die Gesamtquote. Schon ein Fünftel aller ausländischen Arbeitskräfte ist derzeit arbeitslos. Auf manchen regionalen Arbeitsmärkten liegt ihre Arbeitslosenquote bereits bei 40 Prozent. Und es sind die Unqualifizierten, die immer stärker die Arbeitslosigkeit prägen.

Unter den einzelnen Nationalitäten sind es wiederum die Türken, die mit ca. 24 Prozent die höchste Arbeitslosenquote aufweisen. Auch wird der Abstand zu den anderen Nationalitäten immer größer. Die Arbeitslosenquoten für Portugiesen, Spanier und Personen aus dem früheren Jugoslawien hingegen liegen zwischen 12 Prozent und 13 Prozent und damit nicht wesentlich über der Gesamtquote.

7. ***Die selbstständige Erwerbstätigkeit der Ausländer hat sich in den vergangenen 15 Jahren zwar stark erhöht, liegt aber immer noch deutlich unter der Gesamtquote.***

Die Anzahl der selbstständigen Ausländer hat sich seit 1982 mehr als verdoppelt, bei den Türken sogar fast verfünffacht, allerdings von einer sehr niedrigen Basis aus.



Grundsätzlich ist diese Entwicklung positiv zu bewerten, da Existenzgründungen in der Regel nicht nur Arbeit für den Existenzgründer selbst, sondern auch für andere schaffen. Die Streuung der neu gegründeten Betriebe über die Wirtschaftszweige ist mittlerweile recht breit, wie neuere Untersuchungen belegen. Der Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung ist nicht unerheblich, auch wenn der Anteil von Gaststätten und kleinen Gemüseläden überproportional hoch ist.

In vielen Fällen dürfte der Schritt in die Selbstständigkeit eine Reaktion auf die ungünstige Arbeitsmarktlage sein. Häufig fehlen eine ausreichende ökonomische Basis und die qualifikatorische Voraussetzung für einen dauerhaften Bestand der neuen Existenz. Es droht somit der Verlust des eingesetzten Startkapitals. Man schafft zwar Beschäftigungsmöglichkeiten auch für Familienmitglieder, nicht selten werden aber dadurch den eigenen Kindern die Ausbildungs- und Berufsperspektiven verbaut. Kurzfristig mag für die Kinder gesorgt sein, echte Chancen werden so aber kaum entwickelt.

Gleichwohl liegen hier Potenziale. Sie können allerdings nur genutzt werden, wenn die Voraussetzungen stimmen. Gerade für den Aufbau einer eigenen Existenz ist gute Qualifikation erforderlich. Damit taucht das grundlegende Dilemma wieder auf, das schon mehrfach angesprochen wurde: die erheblichen Qualifikationsdefizite von Ausländern, insbesondere von Türken und von Jüngeren.

Fazit

Die Entwicklungslinien für die Beschäftigung sind klar vorgezeichnet: Arbeitsplätze werden weiter vor allem in den Dienstleistungen entstehen, und es werden hierfür gut qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Ausländer sind jedoch für den Wettbewerb um Arbeitsplätze oft nur schlecht gerüstet. Deshalb müssen die Anstrengungen wesentlich intensiviert werden, das Qualifikationsniveau der bereits erwerbstätigen Ausländer durch Weiterbildung zu verbessern. Vor allem aber ist sicherzustellen, dass die Schüler das Bildungssystem heute und morgen gut qualifiziert verlassen.

In der aktuellen Debatte um eine deutsche „Green Card“ und über den künftigen Bedarf an Zuwanderungen darf man die Lage der bereits hier lebenden Ausländer nicht aus den Augen verlieren. Die Attraktivität des Standorts Deutschland für Wanderungswillige in aller Welt wird entscheidend durch seine Integrationsfähigkeit bestimmt. Die Einwanderungspolitik müsste neben den Wirkungen auf den Arbeitsmarkt auch die Konsequenzen ins Kalkül ziehen, die daraus für das Bildungssystem, das System der sozialen Sicherung und die Wohnsituation erwachsen. Dadurch ließe sich die Integrationsfähigkeit des Standorts Deutschland stärken, gerade auch in den Ballungszentren.

Elmar Hönekopp/Redaktion

Lernort Arbeitsplatz



Übung macht den Meister

Viele Berufstätige erwerben ihre Qualifikation nicht in der Ausbildung sondern erst während der Arbeit

Schon unsere Altvorderen wussten, dass man das während der Grundausbildung erlernte Wissen in der Arbeit weiterentwickeln muss. Weithin unbekannt dürfte jedoch sein, dass viele Erwerbstätige das erforderliche Know-how in erster Linie während ihrer beruflichen Tätigkeit erwerben. Arbeitslosigkeit entwertet also nicht nur bereits vorhandene berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, sie schließt die Betroffenen auch vom Erwerb neuer Kenntnisse aus.

Wie die Ergebnisse der jüngsten BIBB/IAB-Erhebung aus dem Jahre 1999 zeigen, geben nur knapp 60 Prozent der Erwerbstätigen an, ihre beruflichen Kenntnisse in erster Linie während der Grundausbildung erworben zu haben. Für 18 Prozent waren eine Einweisung oder Anlernung maßgeblich, 14 Prozent haben sich selbst am Arbeitsplatz beruflich fit gemacht. Etwa sieben Prozent wurden diese Qualifikationen vor allem in formalisierter Fortbildung oder Umschulung vermittelt – innerhalb bzw. außerhalb des Betriebes.

Große Unterschiede

Es zeigen sich große Unterschiede, wenn Fertigungsberufe und Dienstleistungsberufe getrennt betrachtet werden (vgl. Abbildung). Der traditionelle Weg in die Fertigungsberufe geht über eine betriebliche Lehre (56 Prozent), während die schulische Berufsausbildung nur eine sehr kleine Rolle spielt (sechs Prozent). Bei den Dienstleistungsberufen bezieht etwa je ein Viertel der Erwerbstätigen seine Kenntnisse aus dualer oder (hoch-)schulischer Ausbildung. Der Anteil der Erwerbstätigen, die ihre Kenntnisse vor allem in der Arbeit selbst erworben haben, liegt etwas über dem bei den Fertigungsberufen.

Kombinationen

Besonders interessant sind die Kombinationen von primären und sekundären Quellen des Qualifikationserwerbs: Wer seine Kenntnisse in erster Linie durch

Einweisung und Anlernen erworben hat, ergänzt sie in zweiter Linie durch Lernen in der Arbeit selbst (63 Prozent). Nur ein kleiner Teil dieser Arbeitskräfte gibt in zweiter Linie eine Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung als Quelle zusätzlicher Kenntnisse an (14 Prozent). Auch

Altes Leiden

„Es ist schlimm genug, rief Eduard, dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsre Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.“

*aus: Johann Wolfgang von Goethe
„Die Wahlverwandschaften“*

jene, die ihre Kenntnisse in erster Linie in der Arbeit selbst erworben haben, geben als zweite Quelle eine Einweisung oder Anlernung an (32 Prozent). Bei dieser

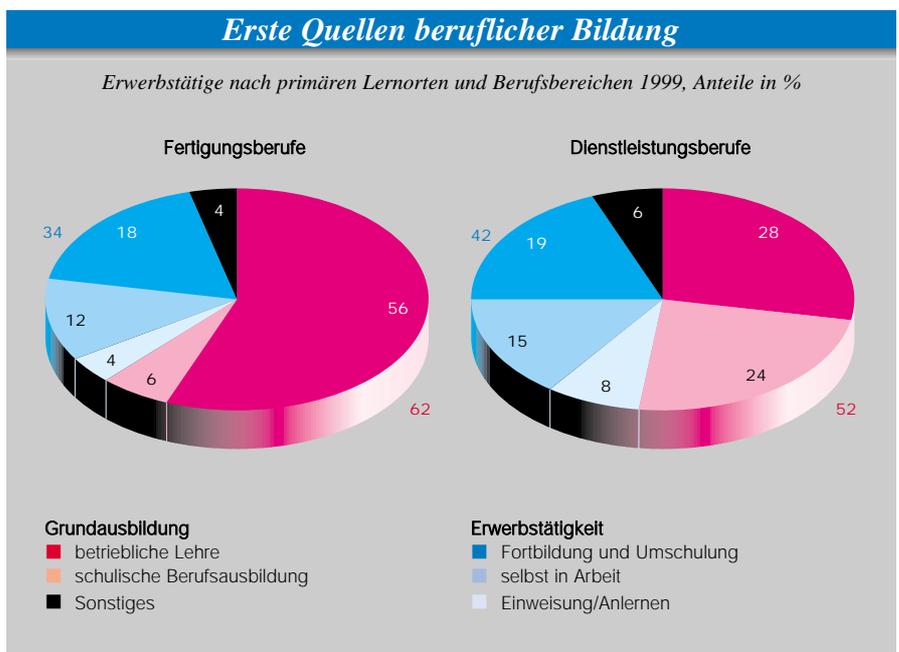
Gruppe ist die Aus- oder Fortbildung von größerer Bedeutung (34 Prozent).

Die Bedeutung des beruflichen Wissens, das in der Arbeit oder tätigkeitsbegleitend erworben wurde, ist also erheblich. Etwa 30 Prozent der Erwerbstätigen geben an, dass sie sowohl in erster wie in zweiter Linie ihr aktuell erforderliches Wissen nur am Arbeitsplatz bzw. in einer Fortbildung erworben haben. Lediglich sieben Prozent haben ihr aktuell erforderliches Wissen allein aus der Erstausbildung bezogen. Bei den übrigen 63 Prozent stammt das Wissen aus Lernortkombinationen, unter denen das traditionelle Muster dominiert: Knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen hat das berufliche Wissen in erster Linie in der Ausbildung und erst in zweiter am Arbeitsplatz erworben.

Fazit

Fortbildung sowie das Lernen am Arbeitsplatz – ob strukturiert oder unstrukturiert – sind für die Erwerbstätigen also besonders wichtig. Vor allem dort, wo das Wissen schnell veraltet und die Grundausbildung eher exemplarisch aufgebaut ist, werden diese Wege der Kenntnisvermittlung noch an Bedeutung gewinnen. Der Vorrang der Vermittlung von Arbeitslosen in Beschäftigung, wie ihn der Gesetzgeber in § 4 des Sozialgesetzbuches III postuliert, wird durch diese Ergebnisse zusätzlich gestützt.

Werner Dostal/Redaktion



Betriebliche Weiterbildung

Qualifizierung der Qualifizierten

*Betriebe investieren vor allem in die Weiterbildung ihrer qualifizierten Angestellten
Die Teilnahmequoten von Frauen und ungelernten Arbeitern sind aber gestiegen*

„Deutsche Unternehmen haben erkannt, dass sie auf Dauer nur dann am Markt erfolgreich sein können, wenn sie in die Köpfe ihrer Mitarbeiter investieren“ – so lautet das Fazit des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zu seiner jüngsten Weiterbildungserhebung aus dem Jahre 1998. In seiner Umfrage kommt das Institut u.a. zu dem Ergebnis, dass die Betriebe der privaten gewerblichen Wirtschaft bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter aktiver geworden sind. Lässt sich eine solche Bedeutungszunahme der betrieblichen Weiterbildung auch mit den Daten des IAB-Betriebspanels nachvollziehen? Ein Vergleich der betrieblichen Angaben zum Umfang der Weiterbildung aus den Befragungswelten 1997 und 1999 kann hierüber Aufschluss geben.

Das betriebliche Angebot

Betrachtet man zunächst den Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 1999 überhaupt Weiterbildungsaktivitäten entfaltet haben, so liegt dieser in den alten Bundesländern bei 38 Prozent und in den neuen Ländern bei 42 Prozent. Die entsprechenden Vergleichswerte für 1997 liegen im Westen bei 37 Prozent, im Osten bei 39 Prozent. Während in den alten Ländern der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe also nur geringfügig gestiegen ist, hat er im Osten um immerhin drei Prozentpunkte zugenommen.

Dabei werden diese Durchschnittswerte stark von den Weiterbildungsaktivitäten der Kleinbetriebe beeinflusst: So ist in der Größenklasse bis neun Beschäftigte ungefähr nur ein Drittel der Betriebe in West- und Ostdeutschland weiterbildungsaktiv. Von den Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten führt bereits mehr als die Hälfte Weiterbildung durch. In der Größenklasse ab 500 Beschäftigten engagieren sich über 90 Prozent der Betriebe

in der Weiterbildung, wobei die Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten Spitzenwerte von fast 100 Prozent erreichen.

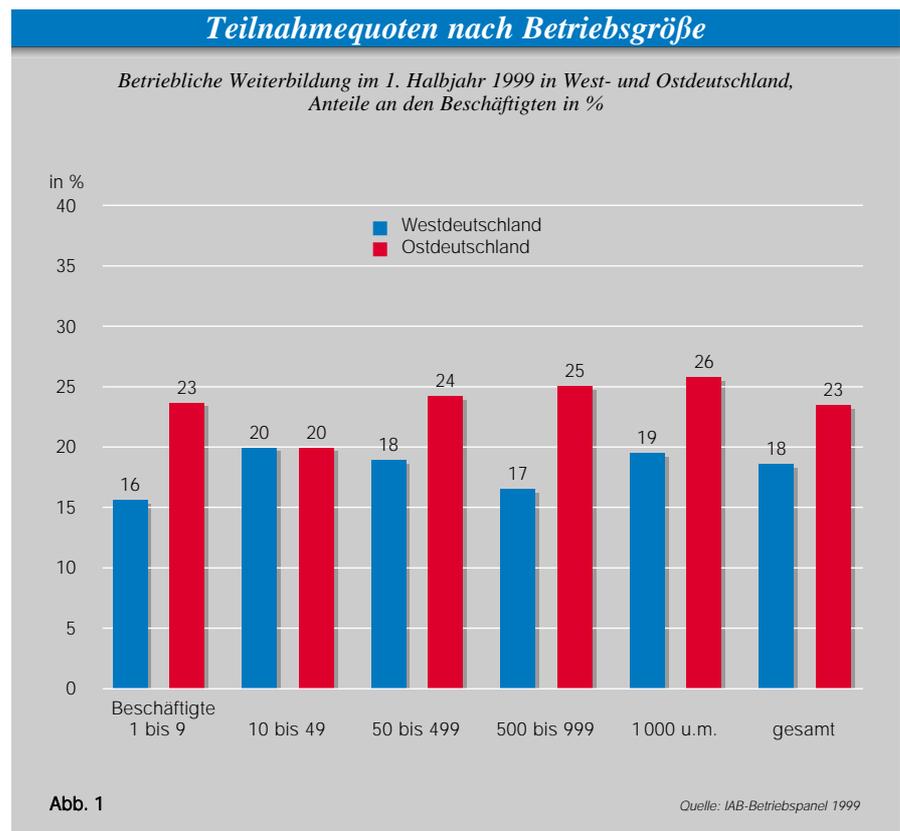
Ein Vergleich mit den entsprechenden Angaben für 1997 zeigt, dass sich insbesondere mehr Klein- und Mittelbetriebe entschlossen haben, Weiterbildung anzubieten. Bei den Großbetrieben hingegen ist vor allem im Westen ein geringfügiger Rückgang festzustellen.

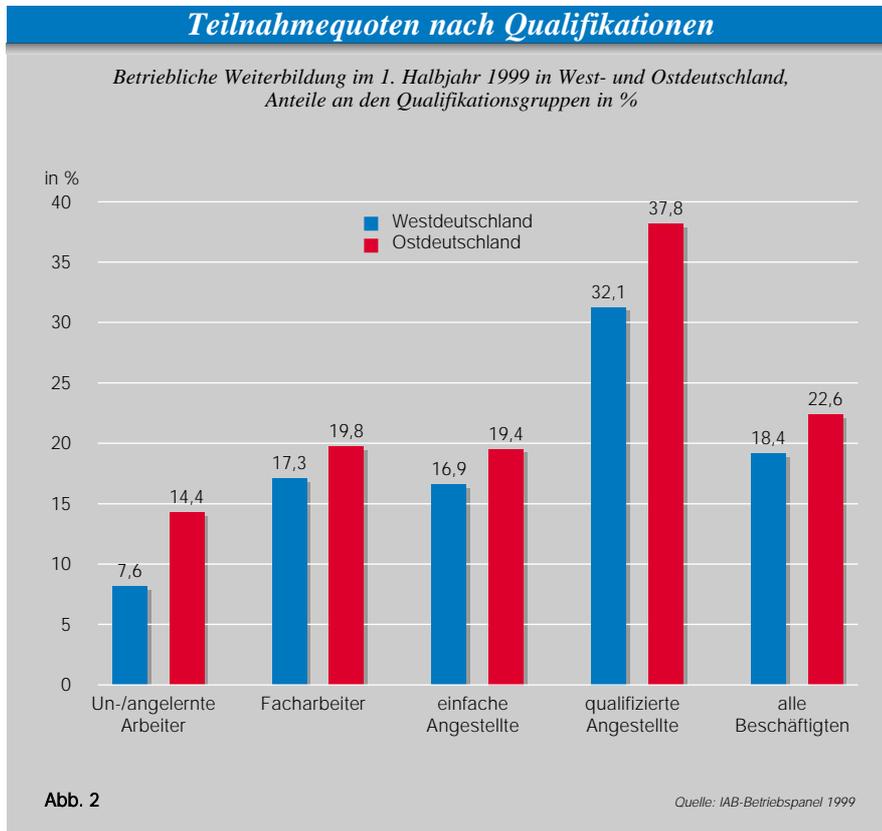
Die Teilnahme

Interessant ist auch, wie viele Beschäftigte in diese Maßnahmen eingebunden sind. Insgesamt hat im ersten Halbjahr 1999 etwa jeder fünfte Arbeitnehmer an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen (vgl. Abb. 1). Dabei liegt die Teilnahmequote* im Osten mit 22,6 Prozent über der im Westen (18,4 Prozent). Gegenüber 1997 haben diese Quoten nur geringfügig zuge-

nommen. So liegen die entsprechenden Vergleichswerte für 1997 im Osten bei 22,3 Prozent, im Westen bei 17,8 Prozent. Ein Vergleich über die einzelnen Größenklassen zeigt, dass danach keine ausgeprägten Unterschiede in der Teilnahmequote auszumachen sind. Während die Nutzungsquote im Westen in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten (20 Prozent) am höchsten ist, bilden in Ostdeutschland die Großbetriebe ab 500 Mitarbeitern mit einer Quote von 26 Prozent die Spitzengruppe. Dabei ist in den alten Bundesländern im Vergleich zu 1997 ein geringfügiger Anstieg über alle Größenklassen hinweg festzustellen. In den neu-

* Die Teilnahmequote drückt dabei den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe aus, unabhängig davon, ob diese Weiterbildung anbieten oder nicht.





en Ländern ist der Anstieg der Teilnahmequote in den Kleinstbetrieben bis neun Beschäftigten mit drei Prozentpunkten am größten. Dagegen ist in den Großbetrieben ab 1 000 Beschäftigten ein Rückgang der Teilnahmequote um fünf Prozentpunkte auszumachen.

Gleiche Chancen für alle?

Wie die Analyse zeigt, hängen die Teilnahmequoten stark vom Qualifikationsniveau ab (vgl. Abb.2). So stehen die Chancen, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, für un- bzw. angelernte Mitarbeiter am schlechtesten. Nur etwa acht Prozent (West) bzw. 14 Prozent (Ost) davon waren im ersten Halbjahr 1999 in Weiterbildungsaktivitäten eingebunden.

Dabei ist jedoch insbesondere im Osten ein erheblicher Zuwachs gegenüber dem ersten Halbjahr 1997 festzustellen: Damals betrug die Teilnahmequote für

un- bzw. angelernte Arbeiter im Osten nur neun Prozent. Unterdurchschnittliche Teilnahmequoten sind ferner für die einfachen Angestellten (17 Prozent im Westen, 19 Prozent im Osten) sowie für die Facharbeiter (17 Prozent im Westen und 20 Prozent im Osten) auszumachen. Im Vergleich zu 1997 ist festzustellen, dass sich die Quoten der einfachen Angestellten und die der Facharbeiter einander angenähert haben. Während 1997 insbesondere im Westen Facharbeiter stärker in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden als einfache Angestellte, bestanden 1999 zwischen beiden Gruppen kaum noch Unterschiede.

Qualifizierte Angestellte schließlich stehen bezüglich ihrer Weiterbildung am besten da: 32 Prozent (West) bzw. 38 Prozent (Ost) davon haben 1999 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die entsprechenden Vergleichswerte für 1997 liegen bei 29 Prozent im Westen und bei 36 Prozent im Osten.

Insgesamt gilt also, dass sich im Westen vor allem die Chancen für qualifizierte Angestellte verbessert haben, im Osten die der ungelerten Arbeiter.

Beteiligung von Frauen

Während im ersten Halbjahr 1997 der Anteil der in Weiterbildungsmaßnahmen involvierten Frauen im Westen unterdurchschnittliche 17 Prozent und im Osten überdurchschnittliche 25 Prozent betrug, haben die Frauen nun auf der ganzen Linie die Männer überholt. So lagen im letzten Jahr die Teilnahmequoten der Frauen im Westen bei 20 Prozent, im Osten bei 27 Prozent und damit sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern über dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Fazit

Auch Auswertungen des IAB-Betriebspanels kommen – wie das IW – zu dem Ergebnis, dass die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung 1999 gegenüber 1997 zugenommen hat. Jedoch ist danach insgesamt nur ein leichter Anstieg der Teilnahmequoten festzustellen.

Immer noch bestehen aber für einzelne Qualifikationsgruppen erhebliche Unterschiede im Zugang zur Weiterbildung, wobei qualifizierte Mitarbeiter klar im Vorteil sind. Insbesondere ungelernete Arbeiter haben weiterhin schlechte Chancen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Lediglich in den neuen Ländern konnten sie gegenüber anderen leicht aufholen.

Dieses Ergebnis kann auch helfen, die in den IAB-Materialien 1/2000 veröffentlichten Angaben zur beruflichen Zufriedenheit zu interpretieren. Aus der BIBB/IAB-Erhebung 1999 ergibt sich nämlich, dass die Erwerbstätigen mit den Weiterbildungsmöglichkeiten eher unzufrieden sind und die Angaben zur Zufriedenheit stark streuen. Berücksichtigt man nun, dass einzelne Qualifikationsgruppen kaum die Möglichkeit haben, an Weiterbildung teilzunehmen, so vermag das die negativen Ausschläge zumindest teilweise zu erklären: Unzufrieden mit den Weiterbildungsmöglichkeiten werden vor allem die weniger qualifizierten Mitarbeiter sein.

Ute Leber/Redaktion

Arbeitsmarktausgleich

Mobilität der Jobsucher wieder gestiegen

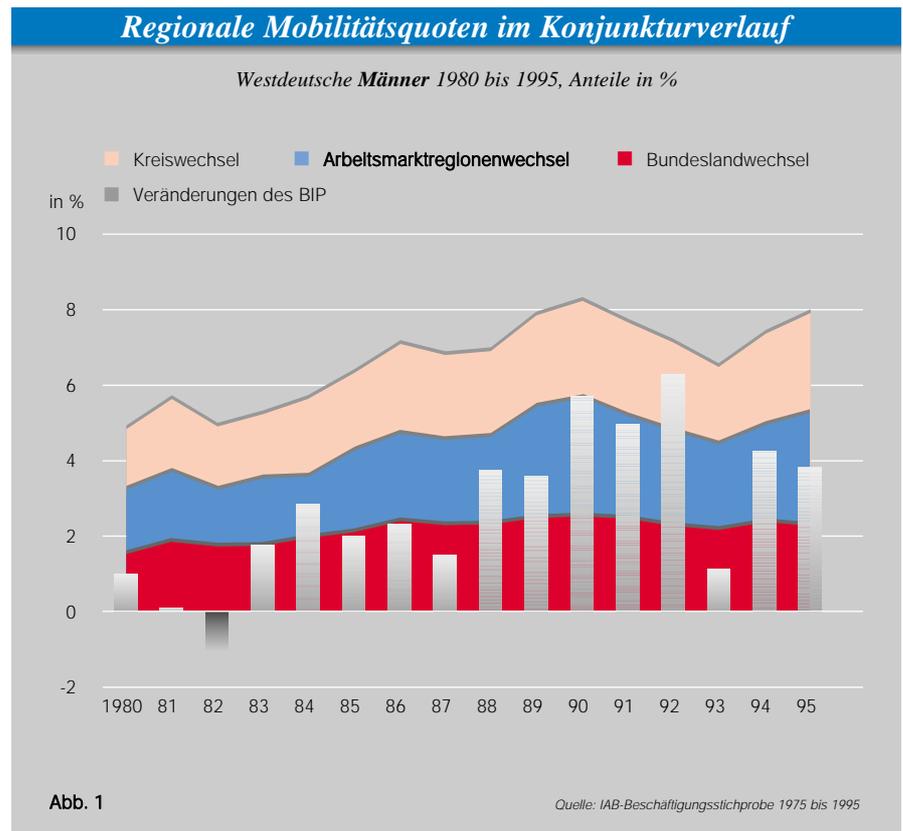
*Auch die Arbeitslosen akzeptieren zunehmend überregionale Arbeitsplatzangebote
Besonders hohe Mobilitätsanteile bei Jüngeren und Hochqualifizierten festzustellen*

Flexibilität und Mobilität gelten als Anforderungen an den modernen Arbeitnehmer, die in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen werden. Inwieweit räumliche Ungebundenheit tatsächlich dazu beitragen kann, Arbeitslosigkeit zu reduzieren, wird widersprüchlich beurteilt. Allerdings zeigt eine Untersuchung für die alten Bundesländer, dass zwischen 1980 und 1995 sowohl mehr Beschäftigte als auch mehr Arbeitslose eine Arbeitsstelle in einer anderen Region angetreten haben.

Unter dem Stichwort „räumliche Mobilität“ werden meistens (Wohn-)Ortswechsel verstanden. Jedoch entscheiden sich immer mehr Arbeitnehmer, beim Wechsel innerhalb der Region für tägliches oder wöchentliches Pendeln und nicht für den Umzug. Diese Tendenz zeigt sich ebenfalls bei Arbeitslosen, was auch auf eine Verschärfung der AFG-Bestimmungen zurückzuführen sein dürfte: Seit April 1987 gelten nämlich bei einer Vollzeitstelle eine Gesamtzeit von drei Stunden für Hin- und Rückfahrt zum Arbeitsplatz als zumutbar. Für die Einschätzung der Mobilitätsentwicklung wurden jedoch alle Arbeitsortwechsel untersucht, unabhängig davon, ob der regionale Jobwechsel mit einem Umzug oder mit Pendeln verbunden war.

Mobilität und Konjunktur

Da das Ausmaß der Mobilität entscheidend von der gewählten regionalen Abgrenzung abhängt, werden für den zeitlichen Vergleich Arbeitsmarktregionen, Kreise und Bundesländer unterschieden. Die Mobilitätsquote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer steigt nach Arbeitsmarktregionen von 1980 bis 1986 um ca. einen Prozentpunkt auf ca. 4,7 Prozent. Diese Tendenz setzt sich bis ins Jahr 1990 fort, in dem mit 5,7 Prozent das höchste Mobilitätsniveau erreicht wird. Anfang der 90er Jahre sinkt die Mobilität leicht ab und erreicht danach fast wieder das hohe Niveau des Jahres 1989 (vgl. Abbildung 1).



Auch die Mobilitätsquote auf Kreisebene verläuft ähnlich, jedoch stärker ausgeprägt. Die Mobilitätsquoten schwanken von unter fünf Prozent (1980, 1982) bis zu über acht Prozent (1990). Ebenfalls nach oben gerichtet ist der Trend bei den Bundesländern, wenn auch auf niedrigerem Niveau. Denn in der Regel geht es hier um größere Entfernungen, die mit Umzügen verbunden sind. Immerhin stieg die regionale Mobilitätsquote auf dieser Ebene von 1980 bis 1995 von 1,5 Prozent auf 2,6 Prozent, was einer Zunahme von 70 Prozent entspricht.

Vergleicht man die Entwicklung mit der Veränderungsrate des Bruttoinlandsproduktes, wird die Reaktionszeit der Arbeitnehmer auf konjunkturelle Veränderungen deutlich: Während dem konjunkturellen Einbruch unmittelbar ein Rückgang der regionalen Mobilität folgt, setzt bei einem Aufschwung der Anstieg erst verzögert ein. Auch beeinflussen Konjunkturschwünge die kleinräumige Mobilität zwischen Kreisen am stärksten.

Mobilität und Frauen

Insgesamt folgen die Mobilitätsquoten der Frauen dem gleichen Muster, jedoch liegt das Niveau um einen Prozentpunkt unter dem der Männer. Das Verhältnis von klein- zu großräumigen Wechseln zeigt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Mobilität und Arbeitsmarkt

Um den Arbeitsmarktbezug der regionalen Mobilität zu verdeutlichen, wurde der Anteil von Wechseln der Arbeitsmarktregion an der Gesamtzahl der Betriebswechsel betrachtet. Unterschieden werden dabei der direkte Betriebswechsel *ohne* Bezug von Arbeitslosenunterstützung und der Betriebswechsel nach Arbeitslosigkeit *mit* Leistungsbezug.

Der Anteil der Betriebswechsler an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg von 1982 bis 1995 von 16 Prozent auf 19 Prozent. Der Anteil der regionalen Wechsel an allen Betriebswechsellnahmen von 1982 (24,6 Prozent) auf 1995 (31,0 Prozent) jedoch überproportional um über sechs Prozentpunkte zu. Es ließen sich also immer weniger Betriebswechsel innerhalb einer Arbeitsmarktregion realisieren, was für eine ungleiche regionale Verteilung der Beschäftigungsmöglichkeiten spricht.

Der Anteil der regionalen Betriebswechsel nach Arbeitslosigkeit liegt zwar um ca. fünf Prozentpunkte unter dem Niveau der direkten Wechsel, der Zuwachs von 1982 bis 1995 beträgt jedoch ca. fünf Prozentpunkte. Dies zeigt, dass auch ehemals Arbeitslose zunehmend bereit waren, bei der Jobsuche überregionale Angebote zu akzeptieren.

Eine Unterscheidung der Personen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit deutet darauf hin, dass es für alle Gruppen von Arbeitslosen schwieriger wurde, in der eigenen Arbeitsmarktregion Arbeit zu finden.

Mobilität und Merkmale

Auch in dieser Untersuchung zeigen sich die bekannten selektiven Wirkungen der Merkmale Qualifikation und Alter, sowohl für die direkten Wechsler, als auch für die Wechsler nach Arbeitslosigkeit. Den höchsten regionalen Wechselanteil (52,4 Prozent in 1995) weisen Personen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss auf (vgl. Abb.2). Der Anteil der Akademiker, die beim Betriebswechsel auch die Arbeitsmarktregion verlassen haben, war also größer als der von den Wechslern innerhalb der Arbeitsmarktregion. Dabei sind die Mobilitätsunterschiede zwischen den direkten Betriebswechsellern (1995: 52,4 Prozent) und jenen nach Arbeitslosigkeitsphasen (1995: 49,2 Prozent) bei den Hochqualifizierten nur sehr gering.

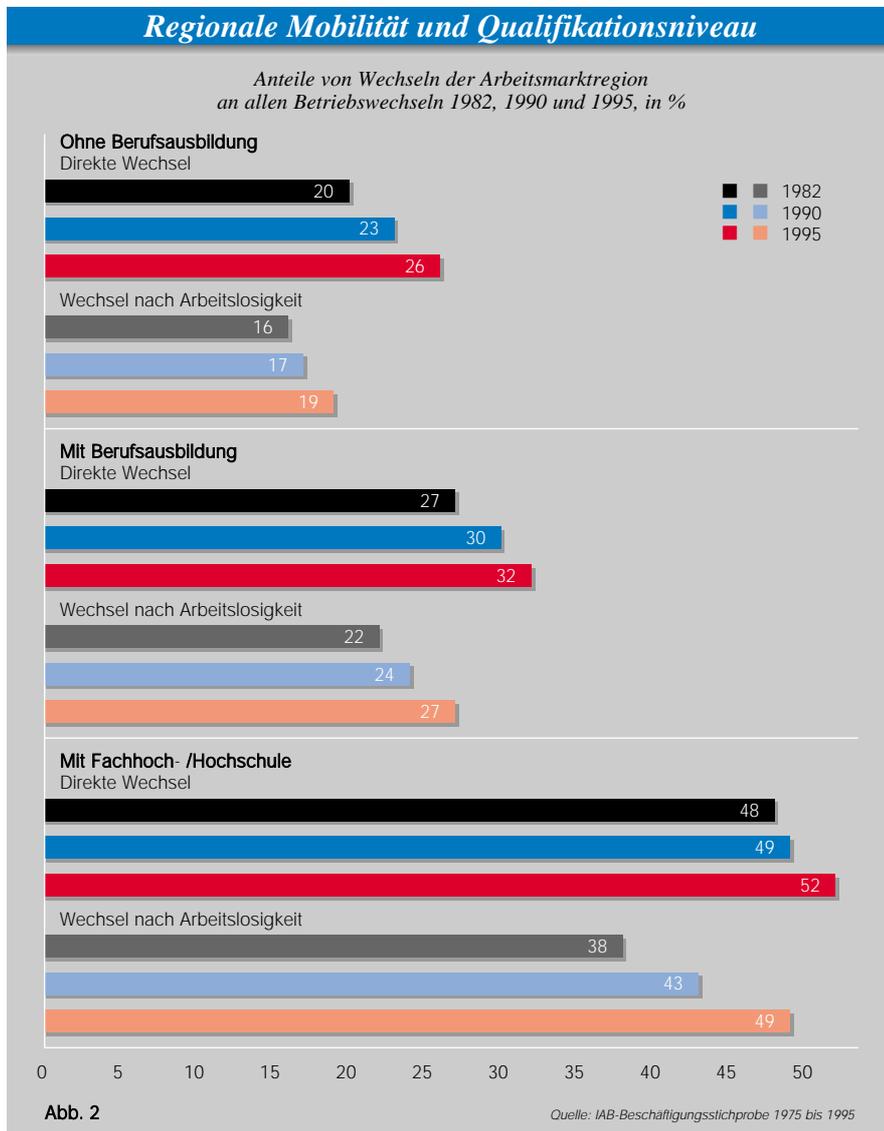
Großen Einfluss auf das Mobilitätsverhalten hat auch die Allgemeinbildung: Personen mit Abitur haben fast doppelt so häufig die Arbeitsmarktregion gewechselt wie Personen ohne Abitur. Auch das Alter spielt eine große Rolle. Die regional mobilste Gruppe sind die 25- bis 34-Jährigen, auch wenn den größten Zuwachs zwischen 1990 und 1995 die Direktwechsler im Alter von 55 Jahren und darüber aufweisen.

Interessant ist auch, dass zwischen 1990 und 1995 der Zuwachs an regionaler Mobilität bei Facharbeitern und Angestellten nach Arbeitslosigkeit mit 4,4 Prozentpunkten bzw. 4,8 Prozentpunkten doppelt und dreimal so hoch ausfiel wie bei den Direktwechsellern.

Fazit

Die Personengruppe, die nach Arbeitslosigkeit regional wechselt, weist ein höheres Mobilitätswachstum auf als die „Job-to-Job-Wechsler“. Überdurchschnittlich stiegen vor allem die regionalen Mobilitätsanteile bei Facharbeitern, Angestellten und den höheren Qualifikationsgruppen. Nur bei den Auszubildenden und Älteren sind nach Arbeitslosigkeit rückläufige Anteile zu beobachten. Für ältere Arbeitnehmer, vor allem die gering qualifizierten, sind die Wiedereingliederungschancen auch auf den überregionalen Arbeitsmärkten offenbar sehr gering.

Anette Haas/Redaktion
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 4/2000)



Förderkonditionen und Gründungserfolg

Masse statt Klasse?

Bei der Förderung von Existenzgründungen mit dem Überbrückungsgeld schneiden Selbstständige, die nach „altem Recht“ gefördert wurden, besser ab als die komfortabler ausgestatteten „Neufälle“.

Existenzgründer gelten als Hoffnungsträger des Arbeitsmarktes und der Mittelstand ist als Motor der Wirtschaft ins Blickfeld von Politik und Öffentlichkeit gerückt. Seit geraumer Zeit werden daher erhebliche Anstrengungen unternommen, Gründungswilligen den Schritt in die Selbstständigkeit zu erleichtern und eine neue „Kultur der Selbstständigkeit“ zu etablieren. Vor allem für benachteiligte Gründer, die sich z.B. aus der Arbeitslosigkeit selbstständig machen wollen, soll mit entsprechenden Förderprogrammen Startchancengerechtigkeit hergestellt werden. Dass dies nicht immer ganz leicht ist, zeigen aktuelle Untersuchungen des IAB zum Gründungserfolg.

Starthilfe vom Arbeitsamt

Am weitesten verbreitet und zugleich das finanziell kräftigste dieser Programme ist das Überbrückungsgeld des Arbeitsamtes. In seiner nunmehr fünfzehnjährigen Geschichte mehrfach novelliert unterstützt es gegenwärtig pro Jahr knapp 100 000 gründungswillige Arbeitslose mit einem Finanzvolumen von rund 1,5 Milliarden Mark. Im Regelfall entspricht die Höhe der Förderung dem Arbeitslosengeld bzw. der Arbeitslosenhilfe und wird für ein halbes Jahr gewährt. Das war nicht immer so.

Gesetzesnovellierung 1994

Denn bis Mitte 1994 war das Überbrückungsgeld deutlich schlechter ausgestattet. Erst mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1994 wurde die Bezugsdauer von „bis zu 26 Wochen“ auf

sechs Monate ausgeweitet. Auch beträgt die Höhe der Förderung seither nicht mehr „maximal“ die der Lohnersatzleistung, sondern gleich viel.

Für die Geförderten hatte diese Novellierung eine deutliche Verbesserung zur Folge: Die Bewilligungsdauer des Überbrückungsgeldes hat sich gegenüber dem „alten Recht“ mehr als verdoppelt, die durchschnittlichen Leistungen pro Woche haben um gut 30 Prozent zugenommen. Insgesamt steht damit den „Neufällen“ fast drei mal so viel Überbrückungsgeld zur Verfügung wie den „Altfällen“, deren Förderung vor dem 1.8.1994 bewilligt worden war.

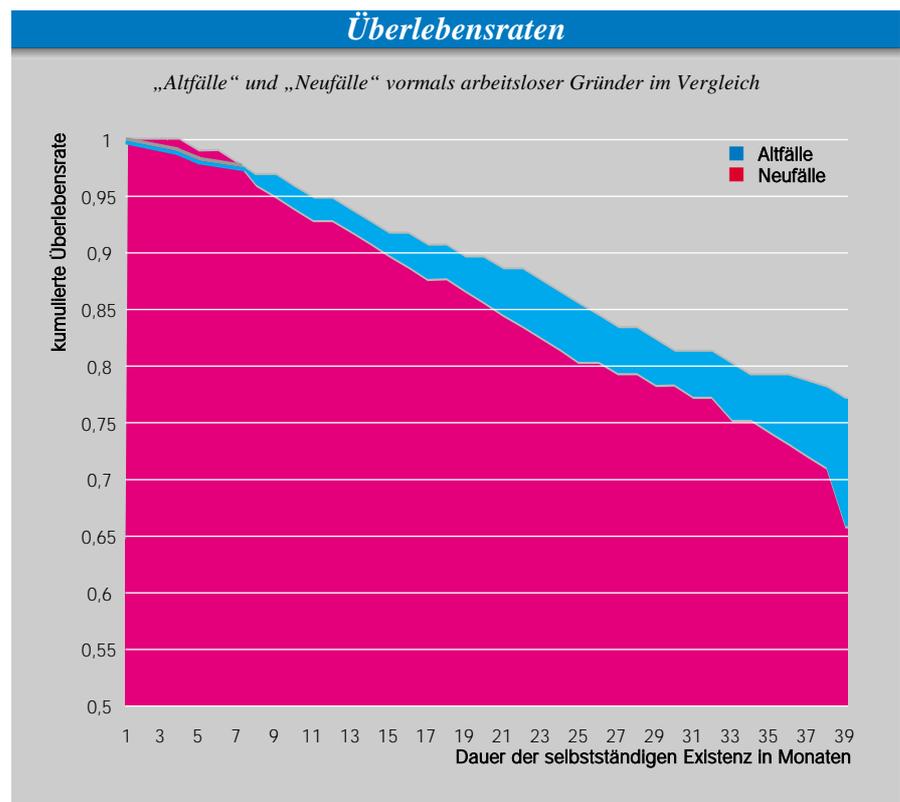
Mit der Verbesserung der Förderkonditionen war auch der Haushaltsansatz der BA

für das Überbrückungsgeld deutlich ausgeweitet worden, so dass sich die Zahl der Bewilligungen innerhalb eines Jahres glatt verdoppelte. Das Überbrückungsgeld ist zwar nach wie vor als Förderung von Zielgruppen konzipiert, erreicht aber seither deutlich mehr Menschen.

IAB-Untersuchung

Auch weil das Finanzvolumen der Förderung im Jahre 1996 die Milliardengrenze erreichte, hat sich das IAB seit geraumer Zeit mit dem Überbrückungsgeld beschäftigt. Ziel ist, Informationen über die Strukturen der Geförderten, ihren individuellen Verbleib und die Wirkungsmechanismen des Förderprogramms zu gewinnen.

Die aktuelle Gründerstudie basiert auf einer für Gesamtdeutschland repräsentativen Auswahl von Arbeitsamtsbezirken, in denen eine Totalerhebung aller Überbrückungsgeld-Bewilligungen zwischen dem 1.1.1994 und dem 15.4.1995 durchgeführt wurde. Aufgrund dieser Konstellation ist es möglich, den Einfluss der unterschiedlichen Förderkonditionen vor und nach der Gesetzesnovellierung auf den Gründungserfolg zu analysieren und dabei gleichzeitig andere Erfolgsdeterminanten statistisch zu kontrollieren.



Survival-Analyse

Da die „Altfälle“, deren Förderung vor dem 01.08.1994 bewilligt wurde, logischerweise die älteren Gründerkohorten sind, ist eine Querschnittsbetrachtung des Verbleibs der Geförderten zu einem bestimmten Stichtag nicht möglich. Stattdessen wurde eine sog. „Sterbetafel“-oder „Survival-Analyse“ durchgeführt (vgl. *Abbildung*).

Die Resultate dieser Analyse sind erstaunlich. Denn entgegen der naheliegenden Annahme, verbesserte Konditionen würden zu höheren Überlebensraten führen, ist offenbar das Gegenteil der Fall. Trotz deutlich verbesserter Förderung schneiden die „Neufälle“ insgesamt eindeutig schlechter ab als die „Altfälle“. Einzig während des ersten Halbjahres in der Selbstständigkeit liegt die Überlebenskurve der „Neufälle“ über der der „Altfälle“. Kein Wunder, werden sie doch – im Gegensatz zu den „Altfällen“ – in diesem Zeitraum noch vom Arbeitsamt mit Überbrückungsgeld unterstützt. Danach aber, wenn auch für die „Neufälle“ die Unterstützung durch das Arbeitsamt endet, schneiden sich die beiden Funktionen. Von diesem Zeitpunkt an entfernt sich die Kurve der nach neuem Recht Geförderten mehr und mehr von der Kurve der älteren Förderfälle.

Mehr Förderung – weniger Erfolg?

Da einschneidende Veränderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen außerhalb der Förderkonditionen nicht erkennbar sind, müssen die Ursachen für den Rückgang der Überlebensrate im Gründungsgeschehen oder in den Gründerpersonen liegen.

Eine Erklärung könnte folgende Überlegung liefern:

1. Die Existenzgründer verfügen über ausreichende Informationen, um ihre Chancen und Risiken in der Selbstständigkeit abschätzen zu können; mithin sind sie in der Lage, eine rationale Entscheidung zu treffen.
2. Ebenso ist Ihnen vorab die Höhe des vom Arbeitsamt zu erwartenden Überbrückungsgeldes sowie dessen Bewilligungsdauer bekannt.

3. Ein rationaler Akteur kann damit er-messen, inwieweit das Überbrückungsgeld tatsächlich sein Gründungsvorhaben befördert und einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung seines Lebensunterhaltes leisten kann.

Obschon das Überbrückungsgeld nicht für die Finanzierung der Gründung selbst vorgesehen ist, kann angenommen werden, dass die Gründer es in ihrem Budgetansatz berücksichtigen. Je geringer diese Förderung nun ausfällt, und je kürzer der Zeitraum ist, für den sie bewilligt wird, desto unabhängiger dürfte ein Existenzgründer von dieser Zuwendung sein.

Andererseits: Wer Geld nimmt und auf diese Unterstützung bei seinem Gründungsvorhaben nicht zwingend angewiesen ist, erfüllt faktisch den Tatbestand der *Mitnahme*.

Tatsächlich verdichten sich bei den nach „altem Recht“ Geförderten die Hinweise auf eine nicht ganz zielkonforme Mittelverwendung, wie anhand der vorliegenden Daten und eines eigens konstruierten „Mitnahme-Index“ ermittelt werden konnte.

Förderung in der Zwickmühle? Auf den ersten Blick scheint die Förderpolitik nun vor einem Dilemma zu stehen. Sollten schwächere Gründer in Kauf genommen und die Fördermittel dadurch zwar eher zielkonform, jedoch weniger nachhaltig eingesetzt werden? Oder sind Sickerverluste bedingt durch Mitnahmeeffekte unvermeidlich?

Glücklicherweise hat sich das Problem quasi von selbst gelöst: Wie der Vergleich der Bewilligungen in den Jahren 1994 und 1995 zeigt, konnte die Zahl der Förderfälle binnen Jahresfrist von 37 297 auf 70 634 Bewilligungen annähernd verdoppelt werden. Auch in den darauf folgenden Jahren stieg die Zahl der Überbrückungsgeld-Empfänger weiterhin kontinuierlich an. Die Verbesserung der Förderkonditionen hat also zumindest einen ganz essentiellen Effekt erzielt: Das Förderinstrument erreicht seither wesentlich mehr Leute.

Masse statt Klasse?

Zwar ging mit dieser durch die Förderung ausgelösten Intensivierung des Gründungsgeschehens zugleich ein Qualitätsverlust bei den Gründungen einher. Doch bleibt wegen der gestiegenen Nachfrage

nach Förderung mit dem Überbrückungsgeld unterm Strich zunächst einmal ein Gewinn für den Arbeitsmarkt.

Denn die Verluste bei den Überlebensraten betragen nach rund drei Jahren in Selbstständigkeit nicht mehr als fünf bis zehn Prozentpunkte gegenüber den nach alter Rechtslage Geförderten. Absolut aber überwiegen die Gewinne: Trotz geringerer Erfolgsaussichten sind aus der deutlich angewachsenen Zielgruppe weit-aus mehr prosperierende und dauerhafte Unternehmen hervorgegangen, als dies unter den früheren Förderbedingungen der Fall war.

Unbeantwortet bleibt damit allerdings die Frage, ob nicht die weitere Expansion des Gründungsgeschehens in manchen Branchen und Regionen bald an Sättigungsgrenzen stößt. Desgleichen wird zu klären sein, ob eine alternative Verwendung der Fördergelder möglicherweise noch bessere Arbeitsmarkteffekte erzielen kann. Dieser Fall könnte insbesondere dann eintreten, wenn es erste Anzeichen für eine deutliche Verschlechterung der Überlebens-chancen geben sollte.

Fazit: Auf Qualität achten

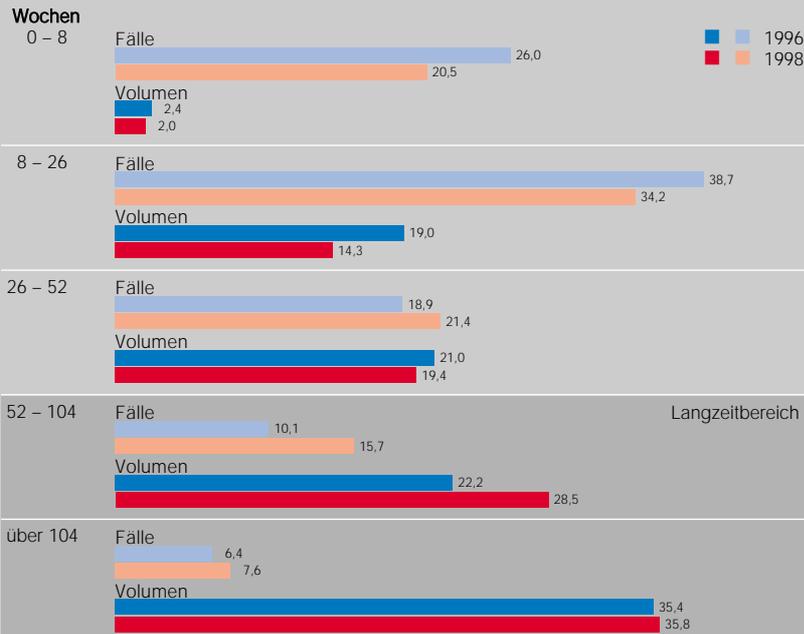
Die Erfolge des Überbrückungsgeldes auf der Individualebene lassen eine weitere Aufstockung des Programms als verlockend erscheinen. Gleichwohl bedeutet „mehr Förderung“ nicht automatisch „mehr Unternehmen“ oder „mehr Arbeitsplätze“.

Diese Einschätzung bestätigen auch die Erfahrungen anderer Länder, die im Rahmen einer ILO-Konferenz vom 24. Bis 26. Mai 2000 in Bonn präsentiert und diskutiert wurden. Trotz durchgängig sinkender Arbeitslosigkeit in allen sieben Teilnehmerstaaten könne auch weiterhin auf Gründungsförderung nicht verzichtet werden, so die einhellige Meinung der Experten. Ihre weitere Empfehlung lautet: Statt einer rein quantitativen Ausweitung sollten die bestehenden Programme besser durch beratende Unterstützung flankiert werden, um so die Qualität und Dauerhaftigkeit der neugegründeten Unternehmen zu stärken. Damit es künftig heißen kann: *Masse und Klasse*.

Frank Wießner

Langzeitarbeitslosigkeit baut sich weiter auf

Abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 1996 und 1998 in Wochen,
Anteile an Fällen und Volumen in %



Der Anteil der registrierten langzeitarbeitslosen Personen im aktuellen *Bestand* liegt bei rund 35 Prozent. Das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit – gemessen am *Volumen* – ist jedoch erheblich größer und betrug 1998 knapp 65 Prozent.

Für diese Messung werden ausschließlich *abgeschlossene* Arbeitslosigkeitsperioden (die eindeutig dem Kurz- oder Langfristbereich zugeordnet werden können) berücksichtigt. So errechnet sich ein Volumen (Fälle x Dauer) an Langzeitarbeitslosigkeit, das fast doppelt so groß ist wie der ausgewiesene Personenbestand. Kaum ein Viertel (23,3 Prozent) der Arbeitslosigkeitsfälle (Abgänge) – sie waren alle ein Jahr und länger arbeitslos – hat zu diesem hohen Volumenanteil beigetragen. Entsprechend klein ist der Beitrag zum Volumen, den die Fälle kürzerer Arbeitslosigkeitsdauer liefern (vgl. *Graphik*).

Der Zeitvergleich zeigt, dass nach wie vor eine Verschiebung vom Kurz- zum Langfristbereich stattfindet. 1996 waren fast 84 Prozent der Abgänge weniger als ein Jahr arbeitslos (mit einem Volumenanteil von 42 Prozent), zwei Jahre später lag dieser Anteil nur noch bei 76 Prozent (Volumen: 36 Prozent).

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 5/1997 und Nr. 3/1999

Beschäftigungspolitik in Europa

Ende 1999 hat der Europäische Rat den Leitlinien für die Beschäftigungspolitik 2000 zugestimmt. Die gemeinsam definierten Ziele werden in den jeweiligen Mitgliedstaaten mit nationalen Aktionsplänen verfolgt. Für 2000 wurden wieder vier Leitlinien als Säulen der Beschäftigungspolitik definiert:

1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
2. Entwicklung des Unternehmergeistes
3. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer
4. Verstärkung der Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Mit dem ersten gemeinsamen Ziel werden unter anderem die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und die Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit angestrebt. Präventive Maßnahmen sollen sicherstellen, dass arbeitslose Jugendliche innerhalb von sechs Monaten und arbeitslose Erwachsene innerhalb von zwölf Monaten in Arbeit vermittelt werden oder eine

Bildungsmaßnahme angeboten bekommen. Die präventiven Maßnahmen sollen mit solchen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen verknüpft werden.

Quelle: *EURO Professional* Nr. 35, April 2000

Neues Forschungsprogramm des IAB verabschiedet

Auf seiner Sitzung am 23. Mai hat der Ausschuss für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Vorstandes und des Verwaltungsrates der BA das 7. Schwerpunktprogramm des IAB verabschiedet. Es enthält Ziele und Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für den Zeitraum 2001–2005 und ist in sieben Kapitel gegliedert:

1. Kurz- und langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes: Analyse, Vorschau, Politik
2. Betriebe im Wandel
3. Erwerbsarbeit im Wandel
4. Erwerbchancen und Arbeitsmarktrisiken
5. Wirkungsforschung zur Beschäftigungspolitik und Arbeitsförderung
6. Informationsdienstleistungen und das

Arbeitsmarkt- und Berufsforschungs-Informationssystem des IAB (ABIS)

7. Daueraufgaben und methodische Neuentwicklungen.

Das 7. Schwerpunktprogramm kann ab September d.J. über die untenstehende Postanschrift bzw. über www.iab.de im Internet bezogen werden.

Impressum

IAB Materialien Nr. 2/2000

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

Bezugsmöglichkeit: Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, Regensburger Straße 106, D-90327 Nürnberg, Tel.: 09 11 / 179 - 41 62, Fax: 09 11 / 179 - 11 47; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426.

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11 / 179 - 30 25 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010.

Das IAB im Internet: www.iab.de