

Aus dem Inhalt

Thesen zum Tage

Über Grenzen der Flexibilität

Flexibilität und Mobilität gehören wie selbstverständlich zum Forderungskatalog, wenn vom Wandel der Arbeit die Rede ist. Dabei können aber die Grenzen der Belastbarkeit des Einzelnen überschritten werden. S. 3

Zukunftsreport Demographischer Wandel

Mit Älteren gegen Fachkräftemangel und Innovationschwäche

Da der demographische Wandel bald auch die Unternehmen erreicht, wird die Personalpolitik den Blick wieder stärker auf das Potenzial der älteren Arbeitskräfte richten müssen. S. 4

Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik

Ein bewegtes Jahrzehnt

Bei hoher Nachfrage unterscheiden sich Nachwuchssituation und Arbeitslosigkeit von Ingenieuren und Informatikern deutlich. S. 6

Langfristanalyse

40 Jahre gearbeitet und nie arbeitslos

Arbeitslosigkeit konzentriert sich auf ältere Arbeitnehmer. S. 8

Umweltschutzsektor

Ein Wachstumsfeld für Beschäftigung?

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels deuten darauf hin, dass mit der Produktion von Gütern und Diensten für die Umwelt auch etwas für den Arbeitsmarkt getan werden kann. S. 10

Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen

Selten genutzt, zeitlich gestutzt – und dennoch erfolgreich

Bei Personalanpassungen ist durch Frühintervention der Transfer vom alten zum neuen Arbeitsplatz zu erleichtern. Die Unterstützung durch die BA hat sich bewährt. S. 12

Public Employment Services (PES)

Arbeitsverwaltungen in Aufbruchstimmung

Eine gemeinsame Absichtserklärung der öffentlichen Beschäftigungsdienste in Europa soll helfen, den Weg von der Behörde zum Dienstleistungsunternehmen zu bahnen. S. 14

Panorama

S. 16

Arbeitswelt im Umbruch

Das einzig Beständige ist nur der Wandel

Trend zu den Dienstleistungen – Entlassungsrisiko höher – Befristete Beschäftigung und Teilzeit auf dem Vormarsch

Vom „Wandel der Arbeit“ ist oft die (Sonntags-)Rede. Wie aber sieht dieser Wandel ganz konkret aus? Eine Fülle markanter Trends liefert der Vergleich von zwei Erhebungen aus den Jahren 1992 und 1999, die das IAB mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt hat. Flexibler, unsicherer und stressiger wurde die Arbeit nach der Einschätzung der befragten Beschäftigten in diesem Zeitraum. Trotzdem sind sie mit ihrer beruflichen Tätigkeit nicht unzufrieden. Unverkennbar ist der Weg hin zur Dienstleistungsgesellschaft. Der klassische „Vollzeit-Arbeitsplatz“ verliert seine unangefochtene Position: Teilzeit und befristete Beschäftigung nehmen zu.

Die Dienstleistungsgesellschaft kommt – die Anzeichen dafür sind zunächst sehr eindeutig: Sechs Prozent minus für die Fertigungsberufe, aber 11,4 Prozent plus für die Beschäftigung in Dienstleistungsberufen im Vergleichszeitraum (vgl. Abb. 1). Diesen Trend der beiden BIBB-IAB-Erhebungen von 1991/1992 und 1998/1999 stützen Ergebnisse des Mikrozensus. Ein genauerer Blick auf die einzelnen Berufsgruppen aber zeigt: Auch bei den

„klassischen“ Tätigkeiten in der Produktion gibt es Gewinner, auch bei den Dienstleistern Verlierer. Zudem ist die Unterscheidung zwischen „Fertigung“ und „Dienstleistung“ nicht so einfach – oft verwischen die Grenzen. Die Erhebungen belegen bei den Tätigkeitsprofilen: In *allen* Fertigungsberufen überwiegen zusehends Tätigkeiten wie „Qualitätssicherung“ und „Überwachung“ den zeitlichen Aufwand für das eigentliche „Herstellen

Der Wandel der Arbeitswelt

Veränderungsraten der Beschäftigung nach Berufsbereichen 1992/1999 in %

| Fertigungsberufe | | Dienstleistungsberufe | |
|--|--------------|-----------------------------------|---------------|
| Naturprodukte gewinnen | - 3,3 | Planungs- und Laborberufe | - 0,7 |
| Bodenschätze, Mineralien abbauen | - 23,0 | Verwaltungs-, Büroberufe | + 6,3 |
| Grundstoffe, Produktionsgüter erzeugen | - 24,5 | Dienstleistungskaufleute | + 12,7 |
| Konsumgüter herstellen | - 1,2 | Personenbezogene Dienstleistungen | + 26,8 |
| Gebäude, Verkehrsanlagen bauen und warten | + 1,7 | Sachbezogene Dienstleistungen | + 9,2 |
| Maschinen, techn. Anlagen montieren und warten | - 7,4 | Infrastrukturaufgaben | + 3,7 |
| insgesamt | - 6,0 | insgesamt | + 11,4 |

Abb. 1

Quelle: BIBB-IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99

und Produzieren“, das wegen der fortschreitenden Technik mehr und mehr zum reinen Steuern maschineller Prozesse wird.

Lob und Kritik

Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeit? Die Antworten auf derartige Fragen fallen zwangsläufig subjektiv aus. Dennoch ist auffällig, dass sich an Lob und Kritik zwischen 1992 und 1999 nur wenig geändert hat.

Relativ schlecht eingestuft werden jeweils das Einkommen, die Möglichkeiten für Aufstieg und berufliche Weiterbildung (ein Alarmzeichen in einer auf lebenslanges Lernen angewiesenen „Wissensgesellschaft“) sowie Arbeitsdruck und -belastung. Nach Einschätzung der Beschäftigten nahm der Stress zu. Auch die Anforderungen an das fachliche Können stiegen. Diese Trends gelten insbesondere für Groß- und Mittelbetriebe, weniger für kleinere Firmen. Allgemein gilt: Je qualifizierter die Tätigkeit, desto mehr stiegen der Stress, der Arbeitsdruck – und auch die Zahl der geleisteten Überstunden im Vergleichszeitraum.

Klagen über „Mobbing“

Zum Thema „Stress und Arbeitsdruck“ gehört auch das „Mobbing“ – Schikanen oder ungerechtfertigte Kritik am Arbeitsplatz. Insgesamt fühlen sich sieben Prozent der Beschäftigten „gemobbt“. Jüngere sehen sich dabei häufiger getroffen als Ältere, schlechter Qualifizierte öfter als besser Ausgebildete. Auch die Lage des Betriebs beeinflusst offenbar das „Mobbing“. Je schlechter die wirtschaftliche Situation, desto mehr nehmen derartige Auseinandersetzungen zu.

Trotzdem zufrieden

Bei aller Kritik ist doch auch ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit zu beobachten. Die große Mehrheit der Befragten (knapp 90 Prozent) fühlt sich bei der Arbeit weder unter- noch überfordert, sondern den Anforderungen in der Regel gewachsen. Über alle Ausbildungsebenen hinweg ist die Zahl derer, die sich eher unterfordert fühlen, mit sieben Prozent deutlich größer als der Anteil der Beschäftigten, die sich als überfordert einstufen (drei Prozent). Auch die körperliche Belastung ist allgemein gesunken – insbesondere eine Folge des Einzugs moderner Technik in vielen Firmen.

Nach Aussage der Befragten wuchs im Vergleichszeitraum 1992 bis 1999 die Vielseitigkeit der Aufgaben insbesondere bei den qualifizierten Tätigkeiten. Am zufriedensten sind die Arbeitnehmer mit Art und Inhalt ihrer Tätigkeit selbst, mit dem Betriebsklima und den Möglichkeiten, ihr Können anzuwenden, wobei die Zufriedenheit mit dem Grad der Qualifikation steigt. Offenbar identifizieren sich viele Beschäftigte nach wie vor in hohem Maße mit ihrem Beruf – ein Befund, der manchen Thesen vom „Ende der Arbeitsgesellschaft“ widersprechen dürfte.

Mehr Unsicherheit

Einige Anzeichen für jene oft beschworene „neue Arbeitswelt“ sind allerdings unübersehbar: Der Vergleich der beiden Erhebungen deutet darauf hin, dass die Unsicherheit für eine wachsende Zahl von Beschäftigten zumindest nach deren eigener Einschätzung steigt. So wird das Risiko einer Entlassung 1999 etwas höher eingeschätzt als 1992 (vgl. Abb. 2). Nur noch 28 Prozent der Befragten sehen keine Gefahr, ihre Stelle zu verlieren (1992: 45 Prozent). Bei den befristet Beschäftigten befürchtet sogar fast jeder zweite, dass sein Vertrag nicht verlängert wird.

Die Zahl solcher befristeten Beschäftigungsverhältnisse steigt. Ihr Anteil lag 1992 noch bei 6,4 Prozent, 1999 schon bei neun Prozent aller Arbeiter und Angestellten. Gerade junge Berufs-Einsteiger erfasst dieser Trend: In dieser Gruppe hat sich die Zahl der befristet Beschäftigten

im Vergleichszeitraum von zehn Prozent auf 22 Prozent mehr als verdoppelt. Bei Universitätsabsolventen erreicht ihr Anteil ebenso wie bei den Ungelernten 15 Prozent. Die mittlere Qualifikationsebene (Meister, Techniker, Betriebs- und Fachwirte) weist dagegen mit rund fünf Prozent den geringsten Anteil an befristeten Arbeitsverträgen auf.

Teilzeit steigt

Auch die Teilzeit ist auf dem Vormarsch. Von 1992 bis 1999 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (dazu zählt hier, wer pro Woche weniger als 35 Stunden arbeitet) insgesamt von knapp 18 Prozent auf rund 22 Prozent (wegen der unterschiedlichen Datenbasis kommt das Statistische Bundesamt hierbei zu höheren Werten; vgl. auch PANORAMA auf S. 16). Vorreiter ist der öffentliche Dienst mit fast einem Drittel Teilzeitanteil. In der privaten Wirtschaft erhöhte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten dagegen nur von 17 Prozent auf 20 Prozent. Je geringer die Qualifikation, desto höher ist der Teilzeitanteil: Mit Abstand am häufigsten sind Arbeiter und Angestellte ohne Ausbildung teilzeitbeschäftigt. Am geringsten ist die Quote bei den mittleren Qualifikationsebenen (Meister, Techniker, Betriebs- und Fachwirte). Zusammen mit der Befristung zeigt sich eine Tendenz zur Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse am unteren und oberen Rand des Qualifikationsspektrums.

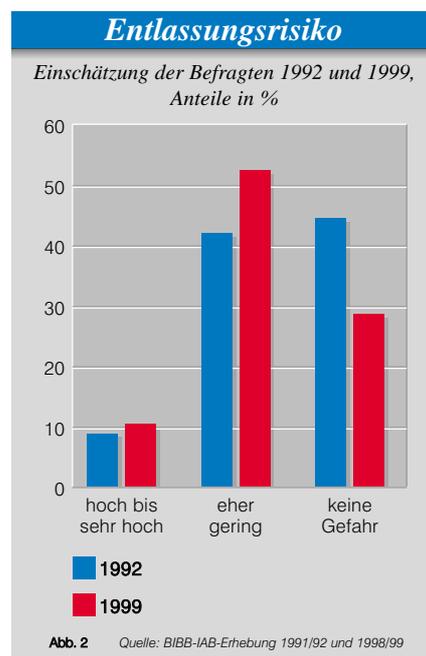
Flexibilität gefordert

Mobilität, Flexibilität – diese Schlagworte der aktuellen Diskussion um die „Zukunft der Arbeit“ spiegeln sich auch in den Strukturveränderungen am Arbeitsmarkt wider. So ist derzeit jeder vierte Beschäftigte an häufig wechselnden Arbeitsorten tätig. Knapp jeder fünfte arbeitet regelmäßig an Samstagen, knapp jeder zehnte an Sonn- und Feiertagen. Bei rund zehn Prozent liegt der Anteil derer, die regelmäßig nachts beschäftigt sind.

Fazit

Der rasante Strukturwandel stellt die Arbeitsgesellschaft wie den Einzelnen vor immer neue Herausforderungen. Welche Kompetenzen dafür verlangt werden, welche Risiken daraus erwachsen und wie man sie bewältigen kann, beschreibt Eberhard Plath auf Seite 3.

Redaktion
(aus BeitrAB 231)



Thesen zum Tage

Über Grenzen der Flexibilität

Nicht nur in der einschlägigen Literatur zum Wandel und zur Entgrenzung von Arbeit wird häufiger Statuswechsel zum Markenzeichen erfolgreicher Erwerbsbiografien erhoben. Dabei wird angenommen, dass die Betroffenen stets die hierfür erforderliche Flexibilität und Mobilität aufbringen können, über sehr gute Qualifikationen und Kompetenzen verfügen sowie mit vermarktungsfähigen Persönlichkeitseigenschaften versehen sind. Diese sollen zudem in Eigen- oder Selbstverantwortung erworben und aktuell verfügbar gehalten werden. Dabei wird zumeist nicht reflektiert, dass sich hieraus beträchtliche Lebens-, Arbeits- und Lernanforderungen ergeben können, deren Bewältigung die Grenzen psychischer und physischer Zumutbarkeit überschreiten kann.

Geforderte Kompetenzen

Dass die Anforderungen sehr hoch sein dürften, lässt sich unschwer den geforderten „Kompetenzen“ bzw. „Fähigkeiten“ entnehmen. Eine der eindrucksvollsten Darstellungen erforderlicher Fähigkeiten, über die künftige „Arbeitskraftunternehmer“ zu verfügen haben, gibt zum Beispiel Günter Voß:

- „Fähigkeiten zur kontinuierlichen Entwicklung der beruflich erforderlichen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen.
- Fähigkeiten zur strategischen Präsentation und gezielten Verwertung als Arbeitskraft.
- Fähigkeiten zur umfassenden praktischen Selbstorganisation in der Arbeit sowie in der Privatsphäre.
- Fähigkeiten zur aktiven beruflichen und privaten Konstruktion und Pflege von (sozialen) Netzen.
- Fähigkeiten zur strategischen Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung, zur Bewältigung etwaiger psychischer und sozialer Probleme sowie zur Belastungsverarbeitung.
- Fähigkeiten zur kontinuierlichen individuellen Sinnfindung und Motivierung“.

Bereits bei grober Analyse ist kritisch zu fragen, ob es sich bei derartigen „Kompetenzen“ bzw. „Fähigkeiten“ tatsächlich immer um Befähigungen handelt und ob diese dann überhaupt einer Qualifizierung zugänglich sind, die zudem auch noch selbst veranlasst und kontrolliert werden soll.

Risiken

Zumeist werden bessere Chancen zum Beispiel für die Existenzsicherung oder die „Selbstentfaltung“ in der veränderten „Lebens- und Arbeitswelt“ unterstellt. Derartige Entwicklungen können aber immer auch mit beträchtlichen Risiken und Gefahren einher gehen. Sie erwachsen vor allem aus Ungewissheit, Unsicherheit, Überforderung, Kontrollverlust, Bedrohungserleben, Angst und Stress. Deshalb sollte folgendes in Betracht gezogen werden:

■ Alle einschlägigen Tätigkeiten und Handlungen des Menschen, die lediglich nominell an die Präfixe „Eigen...“ und „Selbst...“ gebunden sind, wie „Eigenverantwortung“, „Selbstmanagement“ u. a. m., bedürfen ausnahmslos der kritischen Überprüfung. Denn nach derzeitigem Stand der Forschung sind die meisten dieser lediglich durch Wortmarken bezeichneten Sachverhalte weder theoretisch aufgearbeitet noch empirisch abgeklärt.

■ Der als selbstverständlich vorausgesetzte biografische „Phasenwechsel“ und die damit verbundene „Patchworkbiografie“ sind problematisch: Die weitgehende Unvorhersehbarkeit erwerbsbiographischer Ereignisse lässt nämlich zumeist nur ein unmittelbar reaktives, affektbetontes Handeln zu, was wenig effektiv sowie mit permanenter Unsicherheit und Ungewissheit verbunden ist. Genau dies sind aber die Kernbedingungen für das Entstehen von Überforderungen, Ängsten, Bedrohungserleben und mithin von Gesundheitsrisiken.

■ Die Veränderungen der Arbeit, insbesondere deren „Entgrenzungen“, führen anscheinend auch zu einer wachsenden „Inbalance von Arbeits- und Privatleben“ sowie zu einer Zunahme „unklarer Tätigkeiten und Kompetenzen“.

Seit längerem ist aber bekannt, dass gerade unklare Lebens- und Arbeitssituationen, widersprüchliche Informationen, konflikthafte Verantwortung und Intransparenz von Anforderungen stressauslösende Bewältigungs- und Verhaltensstile provozieren.

■ Die „Entgrenzung der Arbeitszeit“ bei „exzessiver unregelmäßiger Mehrarbeit“ lässt bereits jetzt erkennen, dass viele „eigenverantwortlich“ die Arbeitszeit regelmäßig beträchtlich überschreiten. Hiermit sind gesundheitliche Risiken verbunden: Es kommt nicht selten zu chronischen *Schlafdefiziten*, welche zu Erschöpfung und ggf. auch zu Burnout führen können. Nicht weniger folgenreich ist die Verringerung der *Erholungsfähigkeit*. Sie geht mit beträchtlicher Ressourcenminderung einher und gilt als *der* Prädiktor für Herz-Kreislauf-Morbidität sowie als Frühanzeichen kumulierter *Stresswirkungen*.

■ Das postulierte „Kompetenzmanagement“ sieht die „eigenverantwortliche“ und „selbstinszenierte“ Entwicklung fachlicher und überfachlicher Fähigkeiten vor. Diese Art der Individualisierung lässt so recht erkennen, wie Verantwortung auf den sich selbst vermarktenden „Arbeitskraftunternehmer“ abgeschoben werden soll. Dabei wird allerdings übersehen, dass der *Qualifikationsbedarf* „im Alleingang“ kaum festzustellen ist. Folglich dürfte auch ein bedarfsorientiertes Lernen kaum *eigenverantwortlich* gelingen. Daher ist u. a. mit unvermeidbar hohen *Fehlqualifizierungsrisiken* zu rechnen.

Konsequenzen

„Entgrenzungen“ von Anforderungen und Kompetenzen können nicht bedingungslos toleriert werden, da sonst die Grenzen menschlicher Flexibilität sowie die Grenzen der Zumutbarkeit von Beanspruchungen in gefährlicher Weise überschritten würden. Die verantwortungsvolle Abschätzung und Berücksichtigung von Risikofaktoren könnte dazu beitragen, Probleme des „Wandels der Arbeit“ in höherem Maße auf ihre Auswirkung und Beeinflussbarkeit hin zu durchleuchten und anzugehen.

Hans-Eberhard Plath
(aus *MittAB*, H. 4, 2000)

Zukunftsreport demografischer Wandel

Mit Älteren gegen Fachkräftemangel und Innovationsschwäche

Demografischer Wandel erreicht bald die Unternehmen – Der dauerhafte Verlust von Erfahrungswissen zeigt die Kehrseite der gängigen Frühverrentungspraxis – Arbeitskräftemangel wird den Blick wieder auf die älteren Beschäftigten lenken

Die Frage nach den Konsequenzen des demografischen Wandels für Unternehmen und Arbeitswelt veranlasste das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1994 einen Förderungsschwerpunkt zum Thema „Demografischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ zu initiieren. Die wichtigsten Ergebnisse der fünf Forschungsverbände wurden im „Zukunftsreport demografischer Wandel – Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft“* veröffentlicht. Sie werden hier in komprimierter Form wiedergegeben.

Demografischer Wandel verändert betriebliche Altersstrukturen

Der demografische Wandel wird dazu führen, dass es künftig mehr ältere und weniger jüngere Erwerbsfähige geben wird. (vgl. Abb.) Trotz eines Rückgangs des Arbeitskräfteangebots wird in den nächsten zehn Jahren jedoch nicht mit einem generellen Arbeitskräftemangel gerechnet. Die erwartete Abnahme des Potenzials an Fachkräften mittlerer und höherer Qualifikationen wird jedoch als zentrales Problem eingestuft.

Die befragten Unternehmen haben das Älterwerden der Belegschaften zumeist noch nicht als personalpolitisches Problem erkannt. Gleichzeitig vollzieht sich dort ein ausgeprägter innerbetrieblicher Altersstrukturwandel, der zu einem weiter anwachsenden Durchschnittsalter der Belegschaften führen wird. Wenn diese „gemeinsam ergrauten“ Beschäftigten in 10–15 Jahren in den Ruhestand gehen und ersetzt werden müssen, sind jüngere qualifizierte Nachwuchskräfte allgemein

knapper und teurer geworden, was besonders Klein- und Mittelbetriebe treffen wird.

Altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Der betrieblichen Personalpolitik liegt im allgemeinen die Annahme einer mangelnden Produktivität Älterer zugrunde (Defizit-Hypothese): Ältere Arbeitskräfte seien generell weniger innovativ, leistungsfähig, kreativ und belastbar als jüngere Beschäftigte. Empirische Studien belegen jedoch, dass Leistungsfähigkeit und Produktivität nicht zentral durch das Lebensalter bestimmt werden. Vielmehr üben die Arbeitsbedingungen, die Tätigkeit und deren Anforderungen sowie die Lernerfahrung/Lernfähigkeit einen wesentlichen Einfluss aus.

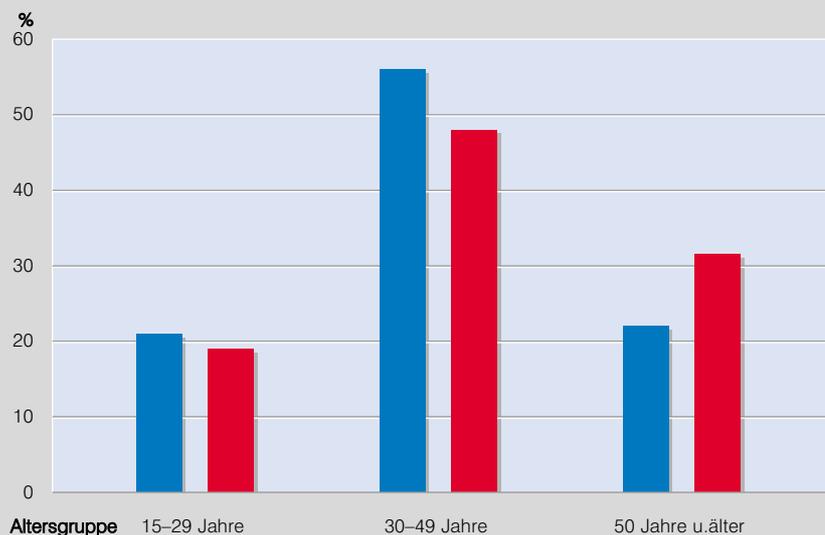
Das Alter der Beschäftigten wird nur dann zum Problem, wenn sie auf lange

Sicht in belastungsintensiven Tätigkeiten verbleiben und das individuelle Leistungsvermögen den Anforderungen am Arbeitsplatz immer weniger genügt. Daher rücken Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation innerhalb des ganzen Betriebes in den Mittelpunkt: Alle Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass Belastungen und das Risiko eines vorzeitigen gesundheitlichen Verschleißes minimiert bzw. ganz vermieden werden. Darüber hinaus sind Spielräume für einen differenzierten Einsatz unterschiedlich leistungsfähiger Arbeitskräfte zu schaffen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist dabei die Arbeitszeit. Kernpunkt ist die sog. lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, die sich auf das gesamte Erwerbsleben bezieht. Ebenso plädieren die Forscherinnen und Forscher für eine kürzere tägliche Arbeitszeit. Hierdurch ließen sich sowohl Gesundheitseffekte als auch eine bessere

Altersstruktur des Arbeitskräftepotenzials 2000 bis 2040

Jährlicher Wanderungssaldo 200 000, untere Variante der Erwerbsquoten



* Eine Kurzfassung lässt sich im Internet abrufen: www.demotrans.de

Vereinbarung von Beruf und privaten Lebensanforderungen erzielen.

Bei der Erwerbsverlauf- und Laufbahngestaltung kommt es darauf an, vor allem durch horizontale Wechsel der Tätigkeit einem frühzeitigen gesundheitlichen Verschleiß entgegenzuwirken sowie die Motivation, die Leistungs- und Lernfähigkeit der Beschäftigten zu fördern. Diese Wechsel können sowohl innerhalb der Betriebe als auch zwischen den Betrieben erfolgen. Ist eine solche Strategie „gelebte“ Unternehmenskultur, wird ein Positionswechsel von den betroffenen Arbeitskräften auch nicht als Ausgrenzung und Abwertung empfunden.

Erwerbsbegleitende Qualifizierung

Das Qualifikationsprofil von Arbeitskräften verändert sich im Laufe ihres Erwerbslebens. Positive wie negative Erfahrungen am Arbeitsplatz und im Lebensumfeld überschneiden sich hier mit biologisch-physiologischen Veränderungen. Mit wachsender Erfahrung und zunehmendem Alter verliert eher die physische Kraft, die Abstraktions- und Risikobereitschaft an Gewicht. Begabung und Intelligenz, die Fähigkeit zum gezielten Handeln und zur Kooperation ist hingegen kaum altersabhängig. Zudem entwickeln sich Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, Urteilsfähigkeit und Selbstständigkeit sowie Führungskompetenz erst im Laufe der Zeit aufgrund konkreter Erfahrungen im Arbeitsleben.

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass die Fähigkeit älterer Mitarbeiter, Neues zu lernen, stark vom Niveau und Umfang der bisherigen Lernanforderungen abhängig ist. Anforderungsarme, monotone und hocharbeitsteilige Tätigkeiten mit hohen Routineanteilen führen zu vorzeitigem körperlichen Verschleiß, Dequalifizierung und Demotivierung, zum Verlust der Lernfähigkeit und zu sinkender geistiger Flexibilität.

Nicht nur für Ältere erwachsen Probleme aus dem Übergang von langen Zeiten des Nichtlernens in eine Phase des Lernens oder des Lernen-müssens. Deshalb ist eine erwerbsbegleitende Qualifizierung notwendig. Dabei geht es weniger um die traditionellen Konzepte betrieblicher Personalentwicklung. Ein Wechsel des Tätigkeitsfeldes, neue soziale Konstellationen, wie das Arbeiten in Teams oder Arbeitsgruppen fördern den Erwerb neuen Wissens und das Erlernen von Schlüsselqualifikationen. Grundvoraussetzung ist allerdings, dass es am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess Lernanreize gibt.

Zusammen genommen geht es um eine präventive altersbezogene Politik, die Gesundheit, Qualifikation und Motivation aller beschäftigten Altersgruppen von der Einstellung bis zum Berufsaustritt fördert.

Zusammen genommen geht es um eine präventive altersbezogene Politik, die Gesundheit, Qualifikation und Motivation aller beschäftigten Altersgruppen von der Einstellung bis zum Berufsaustritt fördert.

Altersgemischte Gruppen

Der Einsatz „leistungsgewandelter“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in altersgemischten Teams wird oft als Patentlösung für die Integration Älterer propagiert. Dabei besteht die Gefahr, dass sich aufgrund kurzfristiger interner Optimierungsversuche eine zu hohe Arbeitsteilung und Spezialisierung herausbildet und mittelfristig der gegenläufige Effekt eintritt: eine verschärfte Polarisierung zwischen Älteren (Qualifikation, Erfahrung, Lernfähigkeit) und Jüngeren (physische Leistungsfähigkeit, Kraft, Geschicklichkeit). Die Lösung liegt in einer regelmäßigen Rotation aller Gruppenmitglieder über alle Tätigkeiten hinweg und im wechselseitigen Erfahrungsaustausch.

Bislang ist eine systematische Einbeziehung Älterer in den Prozess technisch-organisatorischer Veränderungen in den Unternehmen kaum vorzufinden. Rationalisierung und technologische Veränderungen werden in erster Linie durch jüngere Arbeitskräfte bewältigt. Ältere dienen weitgehend als „Puffer“.

Bei Produkt- und Prozessinnovationen ist eine altersbezogene Zuordnung von Personal und Produkten bzw. Prozessen zu beobachten („altersbezogene Segmentierung“). Alte Produkte werden in traditioneller Arbeitsorganisation von Älteren gefertigt. Neue Produkte werden mit neuen Produktionsprozessen und neuer Arbeitsorganisation jüngerer Mitarbeitern zugeordnet. Der Ausweg aus dieser Spezialisierungsfalle könnte in der Integration von Produktentwicklung und Produktbetreuung im Team liegen.

Viele Unternehmen verfolgen eine Personal- und Innovationspolitik, die zwar Ältere nicht offen benachteiligt. Jedoch sind Strategien erkennbar, die genau diese Wirkung haben. Jüngere verfügen über aktuelles Wissen, sie gelten als innovativ und „formbar“. Ältere hingegen sind kaum in Innovationsprozesse eingebunden. Es wird ihnen oft die Rolle des „Bedenkenträgers“ zugeschrieben.

Die Studien zeigen jedoch, dass das Alter nicht die Innovationsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmt. Entscheidend sind die wechselseitigen Beziehungen von individuellen Voraussetzungen und betrieblicher Arbeitssituation. Da die Fallstudien zeigen, dass erfolgreiche Innovationen breite Qualifikationsprofile brauchen, liegt die Problemlösung in altersgemischten Teams.

Anforderungen an eine Personalpolitik der Zukunft

Moderne personalpolitische Strategien fordern eine breite Nutzung des im Unternehmen vorhandenen Arbeitsvermögens und die Ausschöpfung bislang verschlossener Leistungs- und Flexibilitätsreserven. Dem widerspricht eine Personalpolitik der Ausgliederung älterer Arbeitskräfte, durch die den Unternehmen Know-how und Erfahrungswissen unwiederbringlich verloren geht.

Eine generationenübergreifende Personalpolitik sollte deshalb den permanenten Generationenaustausch anstreben und eine Altersmischung zum Ziel haben. Sie sollte altersspezifische Kohorteneffekte berücksichtigen und eine Unternehmenskultur entwickeln, die den unterschiedlichen Anforderungen des Alters der Beschäftigten an den Betrieb genügt.

Transferprojekt „Demografischer Wandel“

Um die Forschungsergebnisse in die Praxis umzusetzen und die Öffentlichkeit weiter zu sensibilisieren wurde 1999 das Transferprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demografischer Wandel“ gestartet. Das Gesamtprojekt setzt sich aus 15 Teilprojekten zusammen, deren inhaltliche Schwerpunkte die Beratung und Gestaltung betrieblicher Lösungen zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels sind.

Petra Wagner

Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik

Ein bewegtes Jahrzehnt

Nach Einbrüchen bei den Studienanfängerzahlen verhaltener Anstieg in Maschinenbau und Elektrotechnik, Boom in der Informatik – Derzeit sehr gute Chancen beim Übergang in den Beruf – Arbeitslosigkeit der Jüngeren und der Älteren divergiert

„Wirtschaft sucht verzweifelt Ingenieure“ – so oder ähnlich lauten dieser Tage viele Schlagzeilen zum Arbeitsmarktgeschehen. De facto sind aber nicht alle ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen gemeint, sondern vor allem die Fächer Maschinenbau und Elektrotechnik sowie – aus dem Bereich der Naturwissenschaften – die Informatik. Diese drei Studiengänge stehen derzeit im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Grund genug, die Entwicklungen im Bereich von Studium, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren noch einmal kurz Revue passieren zu lassen – nicht zuletzt mit Blick auf deren Folgen für die kommenden Jahre.

Maschinenbau und Elektrotechnik

Maschinenbau und Elektrotechnik sind Fächer, die im letzten Jahrzehnt drastischen Wechsellagen ausgesetzt waren. Bis 1997 stieg die Arbeitslosigkeit (vgl. Tabelle). Der Berufseinstieg gestaltete sich in der ersten Hälfte der 90er Jahre schwierig. Etliche Absolventen/innen entschieden sich vor diesem Hintergrund für den Verbleib an den Hochschulen (Promotion, Aufbaustudiengänge etc.) oder schlugen sich mit Honorararbeiten und ähnlichem durch.

Viele junge Menschen ließen sich bei ihrer Ausbildungsentscheidung von der damaligen Lage am Arbeitsmarkt beeinflussen. Zwar gingen in der ersten Hälfte der 90er Jahre die Studienanfängerzahlen auch insgesamt zurück. Beim Maschinenbau und bei der Elektrotechnik war dieser Rückgang aber massiv: An den Universitäten im Westen etwa sanken die Anfängerzahlen zwischen 1991 und 1995 um 49 Prozent (Elektrotechnik) bzw. sogar 56 Prozent (Maschinenbau). Wie eine Untersuchung der Uni Konstanz zeigt, blieben vor allem junge Männer aus eher bildungsfernen sozialen Schichten zu diesen Fächern auf Distanz.

Der Rückgang bei den Studienanfängerzahlen macht sich schon seit einiger Zeit in einer deutlich gesunkenen Zahl an Absolventen/innen bemerkbar. Für sie selbst ist das günstig, haben sie doch wenig Konkurrenz beim Übergang von der Hochschule in den Beruf. Neuere Untersuchungen der HIS GmbH Hannover, die den Berufseinstieg des Prüfungsjahrgangs 1997 nachzeichnen, zeigen so auch deutlich verbesserte Chancen. Umgekehrt beklagen Wirtschaft und Hochschulen einen ausgeprägten Nachwuchsmangel und werben mit Nachdruck um mehr Interesse an diesen Studiengängen. Seit 1997/1998 steigen die Studienanfängerzahlen wieder, allerdings gerade bei der Elektrotechnik eher verhalten (vgl. Abb. 1. und 2.). Frauen sind mittlerweile etwas stärker vertreten. 1993 – in diesem Jahr lagen erstmals differenzierte Daten auch zu den neuen Ländern vor – betrug ihr Anteil an den Studienanfängern an Unis und Fachhochschulen gerade mal sechs Prozent (Maschinenbau) bzw. vier Prozent (Elektrotechnik). 1999 sind es immerhin zehn bzw. neun Prozent.

In den kommenden Jahren werden die Absolventenzahlen beim Maschinenbau und bei der Elektrotechnik noch gering sein. Und auch mittelfristig werden sie – der moderaten Zunahme bei den Anfängerzahlen entsprechend – nur verhalten steigen. Wirtschaft, Verbände und Bildungspolitik befürchten deshalb einen weiterhin ausgeprägten Mangel an einschlägig ausgebildetem Nachwuchs.

Dennoch ist die häufige Rede von einem „leergefegten Ingenieurarbeitsmarkt“ in den Fächern Maschinenbau und Elektrotechnik nach wie vor falsch. Im September 2000 waren bundesweit immer noch rund 24 000 Arbeitslose mit Uni- und Fachhochschulabschlüssen in Maschinenbau und Elektrotechnik registriert (vgl. Tabelle). Davon war allerdings nur jede/r Zwölfte jünger als 35 Jahre. Dies verweist auf die gegenläufige Entwicklung der Arbeitslosigkeit zwischen den Generationen: Bei den unter 35-Jährigen war sie massiv rückläufig, bei den mittleren und älteren Jahrgängen stieg die Arbeitslosigkeit an bzw. sank gegen Ende der 90er

Studienanfänger/innen und Arbeitslose – Uni und FH

in absoluten Zahlen 1993/94–2000

Studienanfänger/innen

| | | | | | | | | |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| Maschinenbau | 18.535 | 16.008 | 13.969 | 13684 | 13.899 | 15.142 | 17.007 | |
| Elektrotechnik | 16.870 | 14.015 | 11.431 | 11.784 | 11.439 | 12.968 | 13.932 | |
| Informatik | 13.875 | 13.478 | 12.536 | 14.526 | 16.496 | 21.750 | 27.574 | |

Arbeitslose

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| Maschinenbau gesamt | | 18.052 | 18.289 | 18.896 | 19.956 | 16.432 | 16.001 | 13.410 | |
| unter 35 Jahren | | 5.579 | 4.557 | 4.068 | 3.357 | 1.939 | 1.545 | 1.133 | |
| 35 Jahre und älter | | 12.473 | 13.732 | 14.828 | 16.599 | 14.493 | 14.456 | 12.277 | |
| Elektrotechnik gesamt | | 14.781 | 14.814 | 14.512 | 15.344 | 12.503 | 12.323 | 10.378 | |
| unter 35 Jahren | | 5.175 | 4.193 | 3.229 | 2.629 | 1.432 | 1.125 | 929 | |
| 35 Jahre und älter | | 9.606 | 10.621 | 11.283 | 12.715 | 11.071 | 11.198 | 9.449 | |
| Informatik gesamt | | 3.511 | 3.098 | 2.687 | 2.702 | 1.937 | 1.884 | 1.779 | |
| unter 35 Jahren | | 1.553 | 1.173 | 806 | 663 | 406 | 363 | 354 | |
| 35 Jahre und älter | | 1.958 | 1.925 | 1.881 | 2.039 | 1.531 | 1.521 | 1.425 | |
| | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |

Quelle: Hochschulstatistik; Arbeitslosenstatistik

Jahre relativ wenig (vgl. Abb. 1. und 2.). Es existiert also eine offene Schere bei der Arbeitslosigkeit zwischen diesen Altersgruppen. Ein Potenzial an Berufserfahrenen bleibt ungenutzt. Der ausgeprägte Rückgang der Zahl älterer Arbeitsloser in 2000 lässt jedoch auf eine geänderte Personalpolitik der Wirtschaft hoffen.

Informatik

Ganz anders als bei Maschinenbau und Elektrotechnik verlief die Entwicklung in der Informatik. Zwar war Mitte der 90er Jahre auch hier ein – allerdings leichter – Rückgang der Studienanfängerzahlen zu verzeichnen (vgl. Abb. 3.). Zwischen 1993 und 1999 haben sie sich aber fast verdoppelt. Und laut aktuellen Informationen des Statistischen Bundesamts hat sich dieser Boom im Jahr 2000 fortgesetzt. Die Frauenanteile an den Studienanfängern sind zwischen 1993 und 1999 von 13 Prozent auf 18 Prozent gestiegen.

Anders als bei Maschinenbau und Elektrotechnik musste auf dem Teilarbeitsmarkt der Informatik auch kein vergleichbarer Einbruch in den 90er Jahren verzeichnet werden. Derzeit besitzen Absolventen und Absolventinnen der Informatik bekanntermaßen ausgezeichnete Arbeitsmarktchancen. So führen sie auch bei den Einkommen: Rund drei Viertel der in der Hannoveraner Studie befragten Uni- und Fachhochschulabsolventen/innen der Informatik geben Brutto-Monats-einkommen in ihrer ersten Tätigkeit von mindestens 5 000 DM an.

Die hohe Nachfrage nach Informatikfachleuten spiegelt sich auch in der geringen Arbeitslosigkeit wider: Im September 2000 waren bundesweit lediglich rund 1 800 Arbeitslose mit Hochschulabschlüssen in diesem Fach registriert (vgl. Tabelle). Dies bedeutet im Vergleich zu 1994 eine Halbierung. Zudem lagen die Arbeitslosenquoten bereits Mitte der 90er Jahre mit 4,1 Prozent (Uni) bzw. 2,9 Prozent (FH) vergleichsweise niedrig.

Die Arbeitslosigkeit speziell der Jüngeren hat sich zwischen 1994 und 2000 ähnlich wie bei Maschinenbau und Elektrotechnik auf rund ein Viertel verringert. Im September 2000 wurden bei der Informatik bundesweit gerade mal 354 Arbeitslose unter 35 Jahren gezählt, wobei es sich zu großen Teilen um Friktionsarbeitslosigkeit handeln dürfte. Zwar war hier an-

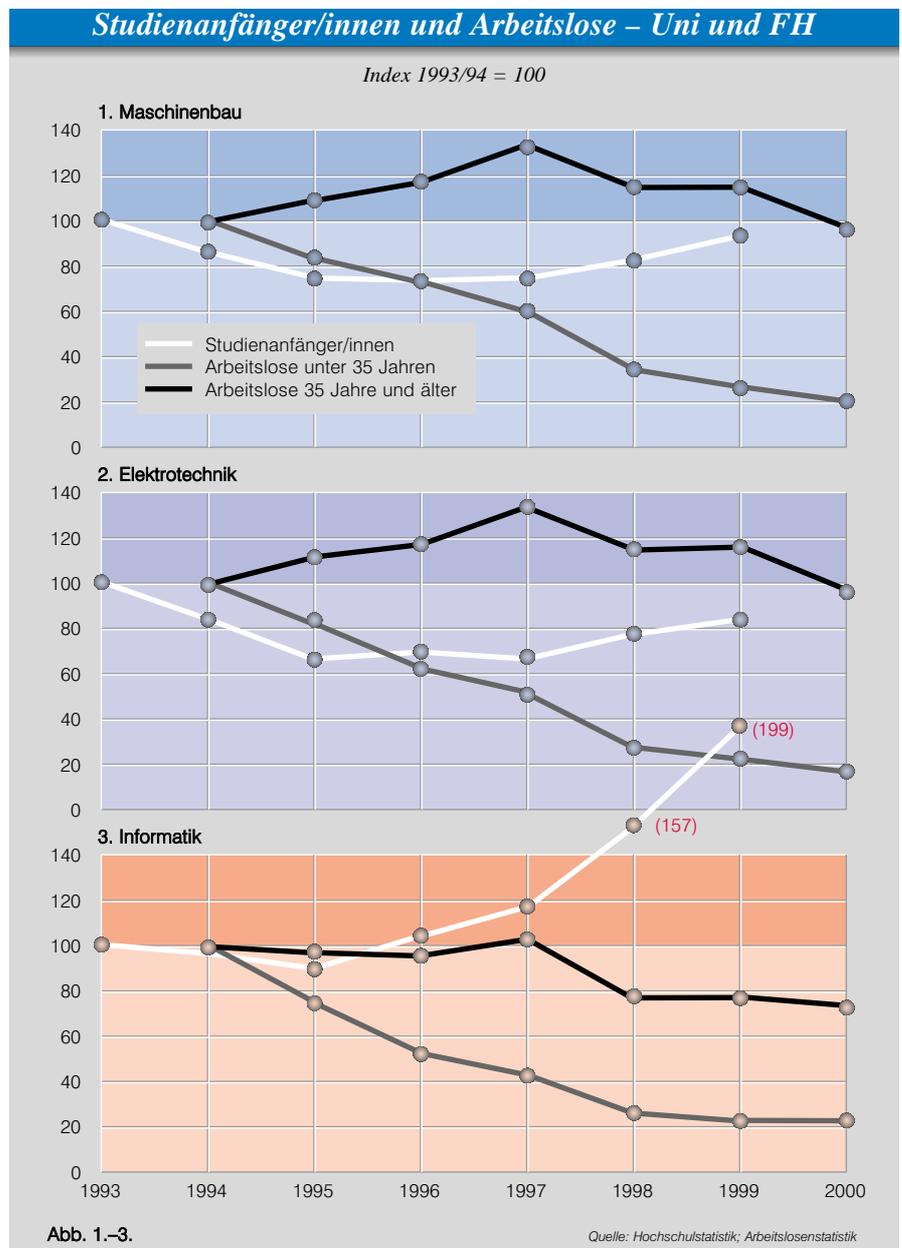


Abb. 1.–3.

Quelle: Hochschulstatistik; Arbeitslosenstatistik

ders als bei Maschinenbau und Elektrotechnik auch die Arbeitslosigkeit der mittleren und älteren Jahrgänge – letztere sind bei diesem jungen Fach generell spärlich vertreten – im Wesentlichen rückläufig. Allerdings war dieser Rückgang weitaus bescheidener. So muss auch hier eine gewisse Schere zwischen der Arbeitslosigkeit der Jüngeren und Älteren festgestellt werden.

Fazit

Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik – diese drei Fächer werden in der öffentlichen Diskussion häufig in einem Atemzug genannt. Tatsächlich eint sie im Wesentlichen nur der derzeit proklamierte Mangel und die gegenwärtig sehr guten

Arbeitsmarktchancen einschlägig ausgebildeter Absolventen und Absolventinnen. In verschiedener Hinsicht sind sie durch unterschiedliche Entwicklungen gekennzeichnet. So haben sich die jungen Leute lange Zeit wenig von der Werbung für Maschinenbau und Elektrotechnik beeindruckt lassen. Und auch in den letzten Jahren stiegen hier die Studienanfängerzahlen eher verhalten. Bei der Informatik – in der die Anfängerzahlen nie ähnlich stark einbrachen – ist dagegen ein wahrer Boom zu verzeichnen. In den nächsten Jahren werden die Absolventenzahlen hier deutlich zunehmen.

Franziska Schreyer

*Langfristanalyse***40 Jahre gearbeitet und nie arbeitslos**

Für knapp zwei Drittel aller männlichen Erwerbspersonen spielte Arbeitslosigkeit während des ganzen Lebens so gut wie keine Rolle – Hohe Konzentration auf ältere Arbeitnehmer und die Jahre 1985 bis 1995

Wie man weiß, ist das Risiko, arbeitslos zu werden, viel mehr aber noch das Risiko, arbeitslos zu bleiben, höchst unterschiedlich verteilt. Informationen über die Verteilung dieses Risikos können helfen, betroffene Personengruppen frühzeitig zu fördern (z. B. im Rahmen von Sozialplanmaßnahmen; vgl. S. 12/13), damit Arbeitslosigkeit am besten gar nicht erst entsteht oder rascher beendet werden kann.

Analysen der Erwerbsbiographien westdeutscher Männer für den Zeitraum 1955 bis 1995 zeigen nun erstmals, wie viel Arbeitslosigkeit sich in einem 40 Jahre langen Erwerbsleben anhäuft und wo sie sich konzentriert.

Bereits statistische Analysen des Arbeitsmarktgeschehens über relativ kurze Beobachtungszeiträume vermitteln den Eindruck, dass das tatsächliche Auftreten von Arbeitslosigkeit unter den Arbeitnehmern sehr ungleich verteilt ist. Betrachtet man etwa Jahreszeiträume, so waren es in den letzten 20 Jahren in (West-)Deutschland immer nur zwischen 13 Prozent und 20 Prozent aller Erwerbspersonen, die im Laufe eines Jahres arbeitslos wurden. Viel gravierender ist dabei jedoch die ungleiche Verteilung hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit unter den davon Betroffenen. Aus Analysen der abgeschlossenen Dauer der Arbeitslosigkeit bei den Abgängern ergab sich folgender brisanter Befund: In den letzten Jahren konzentrierte sich jeweils fast die Hälfte der von den Abgangskohorten insgesamt zurückgelegten Arbeitslosentage auf die zehn Prozent der Abgänger mit den längsten Arbeitslosigkeitsdauern, während auf die 50 Prozent mit den kürzesten Arbeitslosigkeitsdauern nur gut zehn Prozent des Arbeitslosigkeitsvolumens entfielen.

Die langfristige Sicht

Bei solchen Ergebnissen bleibt jedoch offen, wie sich Arbeitslosigkeit unter den Arbeitnehmern in langfristiger, lebenslaufbezogener Betrachtung verteilt. Möglicherweise zeigt sich dabei, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Arbeitslosigkeitsdauer langfristig gesehen doch viel gleichmäßiger verteilt sind, als es die kurzfristige Betrachtung vermuten lässt. Andererseits könnte sich bei einer Erwerbsverlaufsbeurteilung eine noch viel stärkere Ungleichverteilung als bei der kurzfristigen Betrachtung der (kumulierten) Arbeitslosigkeitsdauer ergeben.

Befunde über die langfristige Verteilung von Arbeitslosigkeit unter Personen, die im Laufe ihres Erwerbslebens synchron mit unterschiedlichen Arbeitsmarktlagen konfrontiert waren, können unter anderem Hilfestellung für die Arbeitsmarktpolitik geben. Im ersten Szenario erscheint beispielsweise eine frühzeitige gezielte Förderung von Problemgruppen unnötig, da jede Person gleichermaßen mit dem Problem der Arbeitslosigkeit konfrontiert wird, im zweiten Fall wäre sie dagegen dringend erforderlich.

Als Datengrundlage dient dabei die „Ergänzungsstichprobe I“ der IAB-Beschäftigtenstichprobe (1975 bis 1995). In die Analyse wurden nur Arbeitnehmer mit einer möglichst durchgehenden und weitgehend abgeschlossenen Erwerbslaufbahn einbezogen, also nur westdeutsche Männer der Geburtsjahrgänge 1925 bis 1930 im Zeitraum von 1955 bis 1995. Insgesamt wurden 9 870 Personen untersucht.

Über die Hälfte war nie arbeitslos

Die kumulierte Arbeitslosigkeit gibt die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit an, die innerhalb des Erwerbslebens aufgetreten

ist. War eine Person wiederholt arbeitslos, so wird dazu die Dauer der einzelnen Phasen summiert. Anhand der kumulierten Arbeitslosigkeit wird die Gesamtbelastung erkennbar, die eine arbeitslose Person zu tragen hatte.

Zunächst werden alle Erwerbspersonen betrachtet. Zählt man zu den 54 Prozent, die nie arbeitslos wurden, weitere zehn Prozent hinzu, die insgesamt höchstens sechs Monate arbeitslos waren, so war für knapp zwei Drittel aller betrachteten Erwerbspersonen Arbeitslosigkeit allenfalls eine ganz kurze Episode im Erwerbsleben. Eine kurze kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer kann allerdings auch daraus resultieren, dass jemand erst kurz vor Beendigung des Erwerbslebens (erstmalig) arbeitslos wurde. Auf der anderen Seite waren fast vier Prozent der Personen insgesamt über fünf Jahre arbeitslos.

Lässt man die Personengruppe außer Acht, die in ihrem ganzen Erwerbsleben nie von Arbeitslosigkeit betroffen war, so verteilt sich die kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer etwas gleichmäßiger über den von Arbeitslosigkeit betroffenen Personenkreis (vgl. Tabelle).

Einerseits waren 37 Prozent der Arbeitslosen höchstens ein Jahr im Erwerbsverlauf arbeitslos, andererseits jedoch acht Prozent insgesamt fünf Jahre und länger. Eine Gesamtdauer an Arbeitslosigkeit von über drei Jahren ergab sich für gut ein Fünftel der jemals von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen. Bei 35 Prozent dieser Gruppe ist diese lange Dauer auf nur eine einzige Arbeitslosigkeitsphase zurückzuführen. Dabei verzeichneten fast alle ihre erste und zugleich letzte Arbeitslosigkeitsphase zwischen 1985 und 1995 – also in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit – im Alter von 55 bis 65 Jahren. Ältere Arbeitnehmer sind – neben den Geringqualifizierten und gesundheitlich Beeinträchtigten – eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Sie sind für Arbeitgeber teurer (Entgelt, Urlaubstage, etc.). Außerdem verfügen sie zum Teil nurmehr über ein veraltetes „Know-how“ und es lohnt sich aus Sicht der Arbeitgeber nicht (mehr), in deren Weiterbildung zu investieren, da die Amortisationszeit zu kurz ist. Die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit“ wurde und wird deshalb gern als Instrument der Personalpolitik genutzt, um Ältere bei schlechter Konjunktur mit einer Abfindungszahlung in den Vorruhe-

stand zu schicken und so Personal sozialverträglich abzubauen.

Zehn Prozent tragen die Hälfte des Arbeitslosigkeitsvolumens

Mit der Konzentrationsmessung wird der Blick auf die Aufteilung des Gesamtvolumens an Arbeitslosigkeit¹⁾, auf die einzelnen Arbeitslosen bzw. Erwerbspersonen gerichtet.

Die relative Konzentration bei der Verteilung von Arbeitslosigkeit kann anhand einer Konzentrationskurve veranschaulicht werden. Für die 9 870 Personen aus dieser Untersuchung errechnet sich ein gesamtes Arbeitslosigkeitsvolumen von 3 207 655 Tagen.

Erstellt man die Konzentrationskurve für alle Erwerbspersonen (vgl. Abb.), so zeigt sich, dass fast 60 Prozent aller Personen praktisch keinen nennenswerten Anteil am Arbeitslosigkeitsvolumen hatten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass über die Hälfte der Erwerbspersonen nie mit Arbeitslosigkeit konfrontiert wurde und die übrigen sechs Prozent weniger als drei Monate in ihrem Erwerbsleben arbeitslos waren. Auf weitere 30 Prozent der Erwerbspersonen, die auf der Abszisse bei 60 Prozent bis 90 Prozent des Personenanteils angeordnet sind, entfallen etwas mehr als 40 Prozent des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens. In diesem Segment variiert die kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer zwischen 95 Tagen und 1 054 Tagen. Mehr als die Hälfte des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens entfällt allein auf die restlichen zehn Prozent der Personen mit den längsten kumulierten Arbeitslosigkeitsdauern. Sie waren im Beobachtungszeitraum insgesamt mindestens 35 Monate arbeitslos. Es zeigt sich also eine starke Konzentration der kumulierten Arbeitslosigkeit als Ausdruck einer sehr ungleichen Verteilung, die man auch bei kurzfristiger Betrachtung feststellen kann.²⁾

Die Konzentrationskurve für die Arbeitslosen zeigt, dass die 40 Prozent der Arbeitslosen mit den kürzesten Arbeitslosigkeitsdauern ungefähr zehn Prozent des gesamten Arbeitslosigkeitsvolumens tragen (vgl. Abb.). Die Personen in diesem

¹⁾ Das Arbeitslosigkeitsvolumen stellt hier die Summe aller Arbeitslosigkeitszeiten dar, die von den arbeitslosen Personen absolviert wurden.

²⁾ Vgl. Karr, IAB-Kurzbericht, Nr.3, vom 7.5.1999.

Kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer
westdeutsche Männer 1955–1995

| Dauer in Monaten | Häufigkeiten | % Erwerbspersonen | % Arbeitslose (n=4 558) | kumulierte % Arbeitslose |
|------------------|--------------|-------------------|-------------------------|--------------------------|
| nie arbeitslos | 5 312 | 53,8 | 0,0 | |
| bis zu 3 | 576 | 5,8 | 12,6 | 12,6 |
| 3 – 6 | 444 | 4,5 | 9,7 | 22,4 |
| 6 – 9 | 320 | 3,2 | 7,0 | 29,6 |
| 9–12 | 354 | 3,6 | 7,8 | 37,2 |
| 12–18 | 811 | 8,2 | 17,8 | 55,0 |
| 18–24 | 483 | 4,9 | 10,6 | 65,6 |
| 24–30 | 306 | 3,1 | 6,7 | 72,3 |
| 30–36 | 298 | 3,0 | 6,5 | 78,8 |
| 36–42 | 188 | 1,9 | 4,1 | 82,9 |
| 42–48 | 138 | 1,4 | 3,0 | 86,0 |
| 48–54 | 130 | 1,3 | 2,9 | 88,8 |
| 54–60 | 142 | 1,4 | 3,1 | 91,9 |
| länger als 60 | 368 | 3,7 | 8,1 | 100,0 |
| gesamt | 9 870 | 100,0 | 100,0 | |

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe

Segment waren maximal ein Jahr ihres Erwerbslebens arbeitslos. Weitere 50 Prozent der Personen (40 Prozent bis 90 Prozent) haben einen Anteil von 60 Prozent am Arbeitslosigkeitsvolumen. In dieser Gruppe sind bereits einige Personen mit einer kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer von über vier Jahren enthalten. Die zehn Prozent mit der höchsten kumulierten Arbeitslosigkeitsdauer tragen über 30 Prozent des Arbeitslosigkeitsvolumens. Auch innerhalb der Gruppe der Arbeitslosen zeichnen sich also deutliche Konzentrationstendenzen ab.

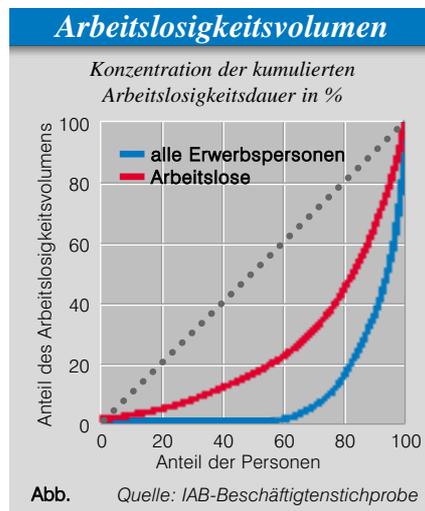
Die relativ starke Konzentration von Arbeitslosigkeit in längerfristiger Betrachtung wird sowohl von „Langzeitarbeitslosen“ als auch von „Mehrfacharbeitslosen“ bewirkt, die eine lange kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer aufweisen. Bei der

Gruppe der Mehrfacharbeitslosen ist die hohe kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer möglicherweise darauf zurückzuführen, dass eine einmal eingetretene Arbeitslosigkeit gleichsam als Weichenstellung für weitere, spätere Arbeitslosigkeitsphasen nachwirkt. Bei den „Langzeitarbeitslosen“ hat sich dagegen gezeigt, dass für die lange Arbeitslosigkeitsdauer und den verbundenen Konzentrationsprozess das Alter der entscheidende Einflussfaktor ist.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass es auf dem Arbeitsmarkt nicht nur kurzfristig zu ungleicher Verteilung von Arbeitslosigkeitsrisiken zwischen den Personen kommt, sondern auch bei langfristiger Betrachtung Konzentrationstendenzen auftreten. Deshalb ist man gut beraten, bei sich abzeichnenden Problemlagen am Arbeitsmarkt frühzeitig mit der Förderung zu beginnen. Dabei sollte – vor allem bei den Jüngeren – verstärkt auf qualifizierende Maßnahmen gesetzt werden. So kann der langanhaltenden Ausgrenzung vom Arbeitsleben und den damit verbundenen ökonomischen und psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit begegnet und gleichzeitig Mismatch-Arbeitslosigkeit bekämpft werden. Darüber hinaus bedarf es eines ganzen Bündels beschäftigungspolitischer Maßnahmen, um nicht nur eine gleichmäßigere Verteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos zu erreichen, sondern das eigentlich angestrebte Ziel, den Abbau der Arbeitslosigkeit.

Beate Kurtz



Umweltschutzsektor

Ein Wachstumsfeld für Beschäftigung?

Aktuelle Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels lassen zumindest indirekt auf einen positiven Zusammenhang von technischem Fortschritt und Personalbedarf schließen – Produkte und Dienste des Umweltschutzes werden in vielen Branchen hergestellt – Abfallwirtschaft und Recycling auf Platz 1 bei der Beschäftigung

Der Umweltschutzsektor gilt wegen seiner überdurchschnittlich hohen Wachstumsraten schon seit geraumer Zeit als wichtiger Impulsgeber für Beschäftigung. Bei der empirischen Erfassung dieses Bereichs bestehen allerdings bis heute erhebliche methodische Probleme. Außerdem waren die bisher verfügbaren Daten unzureichend. Dieses Forschungsdefizit wird durch eine neue Erfassungsmethodik verringert, die das Betriebspanel des IAB verwendet.

Die Befunde lassen zumindest indirekt darauf schließen, dass die im Umweltschutzbereich vorhandene Wachstumsdynamik auch die Beschäftigung mitzieht. Die überdurchschnittlich häufig geäußerte Erwartung eines Fachkräftemangels und eher steigender Beschäftigung sind Hinweise auf eine insgesamt positive Personalentwicklung. Das Qualifikationsniveau der Betriebe mit Umweltproduktion ist höher als in anderen Betrieben. Dies deutet auf ein verschärftes Tempo des technischen Fortschritts im Umweltschutzbereich hin.

Neue Methodik

In vielen verfügbaren Studien wurde der Umweltschutzsektor analysiert, indem Firmen befragt wurden, die in Anbieterverzeichnissen für Umweltschutztechnik bzw. Umweltschutzdienstleistungen enthalten sind. Angesichts der ökonomischen und ökologischen Bedeutung des integrierten Umweltschutzes (vgl. Kasten) wird der Umweltschutzsektor jedoch zunehmend zu einem Querschnittsbereich. Er umfasst auch Betriebe, die wegen eines nur unbedeutenden Beitrages zum

Umweltschutz nicht angegeben würden, auf diesem Markt tätig zu sein. Beim Einsatz des integrierten Umweltschutzes sind zunehmend auch die Anwender von Umweltschutztechnik selbst bei der (Weiter-)Entwicklung dieser Anlagen und Verfahren beteiligt.

Definition

Dem integrierten Umweltschutz entsprechen Produktionsverfahren, die zur Umweltentlastung beitragen, indem sie nachträgliche Vermeidungs-, Beseitigungs- oder Verminderungsmaßnahmen überflüssig machen. Sie setzen am Anfang des Produktionsprozesses an und verringern beispielsweise den Ressourcenverbrauch oder die Schadstoffentstehung.

Das Betriebspanel des IAB stellt eine repräsentative Stichprobe aller deutschen Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar und bietet damit neue Möglichkeiten der Analyse des Umweltschutzmarktes sowie der Beschäftigung im Umweltschutzsektor. Denn für die Welle von 1999 wurden erstmals Fragen zur Produktion von Umwelttechnik und Umweltschutzdienstleistungen aufgenommen. Auf diese Weise kann der größte Teil der Umweltschutzbeschäftigung erfasst werden.

Beschäftigte im Umweltschutzsektor

Am Stichtag 30.06.1999 waren im Umweltschutzsektor hochgerechnet 913 000 Personen beschäftigt, darunter 788 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Dieses Ergebnis entspricht in der Größenordnung den Ergebnissen der vier Institute DIW/ifo/IWH/RWI aus dem Jahre 1994, die seinerzeit knapp eine Million Beschäftigte im Umweltschutz berechnet haben. Allerdings sind die hier ermittelten Ergebnisse mit der Studie der vier Institute nur sehr bedingt vergleichbar, da unterschiedliche methodische Ansätze zugrunde liegen.

Eine Aufgliederung nach Umweltschutzbereichen verdeutlicht die große Bedeutung der Abfallwirtschaft bzw. des Recyclings, da auf diesen „Entsorgungssektor“ über 27 Prozent der Beschäftigung in allen Umweltschutzbereichen entfallen (vgl. Abb. 1). Daneben stellen der Gewässerschutz bzw. die Abwasserbehandlung, die Luftreinhaltung bzw. der Klimaschutz die wichtigsten Umweltschutzbereiche dar. Aufgrund der wesentlich besseren Erfassung der Dienstleistungen im IAB-Betriebspanel hat allerdings der Bereich Abfallwirtschaft im Vergleich zu früheren Untersuchungen ein deutlich höheres Gewicht. Die „sonstigen Umweltschutzbereiche“, die einen Beschäftigtenanteil von knapp 19 Prozent aufweisen, enthalten im Wesentlichen Umweltschutzprodukte und Umweltschutzdienstleistungen, die nicht eindeutig den genannten Umweltschutzbereichen zugeordnet werden konnten. Hierbei handelt es sich beispielsweise um integrierten Umweltschutz wie „umweltfreundliche Energietechnik“, „umweltgerechte Reinigung“ oder „Regenwassernutzung“.

Die Umweltschutzbereiche der Abbildung 1 dürfen nicht mit Branchen verwechselt werden. Umweltproduktion findet vielmehr in vielen Branchen statt. Bei den Umweltschutzdienstleistungen weist der Bereich Architektur und Labors mit 13,6 Prozent einen hohen Anteil auf. Die im Umweltschutz Beschäftigten dieser Branche sind überwiegend in der Analytik und Beratung sowie der Umweltforschung und Entwicklung tätig. Wichtige Branchen sind außerdem mit über zehn Prozent der Lüftungs- und Wärmeanlagenbau bzw. Maschinenbau. Die mit drei Prozent vertretene Branche Elektrotechnik produziert für den Umweltbereich überwiegend Mess-, Analyse- und Regeltechnik. Im Bereich „Hygienischer Einrichtungen: Straßenreinigung, Müllabfuhr, Abwasser“ findet sich eher traditionelle Beschäftigung.

Dynamik des Umweltschutzsektors

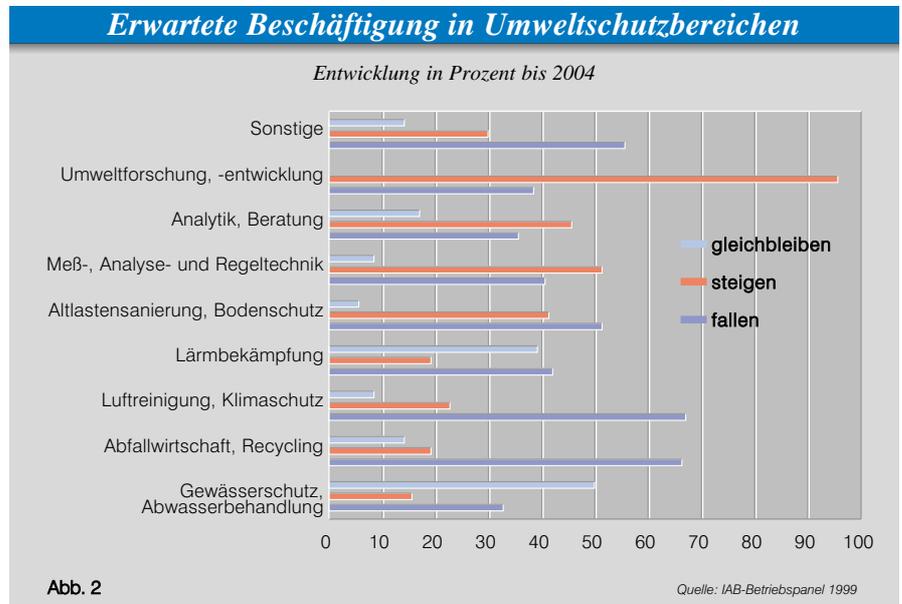
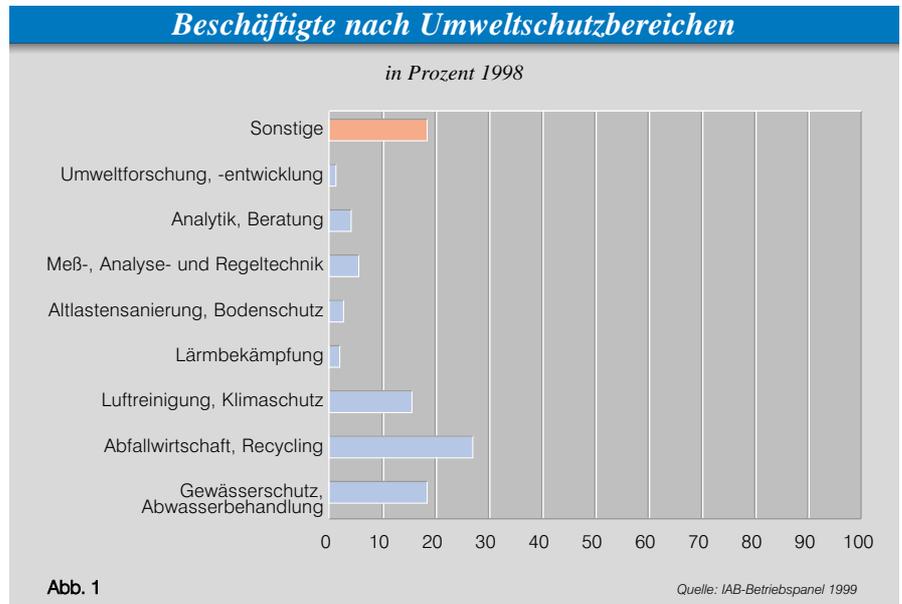
Zur Beantwortung der Frage, wie sich die Produktion von Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft entwickeln wird, kann auf die Angaben zu den Beschäftigungserwartungen im IAB-Betriebspanel zurückgegriffen werden. Danach rechnen von den Betrieben im Umweltschutz knapp 30 Prozent gegenüber 23 Prozent bei den übrigen Betrieben mit einem steigenden Personalbedarf.

Zwischen den einzelnen Umweltbereichen bestehen allerdings große Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungserwartungen (vgl. Abb. 2). So gaben 51 Prozent der Betriebe in der Mess-, Analyse- und Regeltechnik einen wachsenden Personalbestand bis 2004 an; ähnliche Werte zeigen sich bei der Analytik/Beratung (46 Prozent). In der Umweltforschung und Entwicklung sind es sogar 95 Prozent, was zumindest in diesen Bereichen auf eine wachsende Bedeutung des integrierten Umweltschutzes hinweist. Der Bereich Luftreinhaltung wird dagegen relativ an Bedeutung verlieren. Ein Grund dafür kann sein, dass die Luftreinhaltung, der Gewässerschutz und die Abfallwirtschaft die Wachstumsbereiche der vergangenen Jahrzehnte waren. Mittlerweile ist dort eine umfangreiche moderne Infrastruktur entstanden, wie beispielsweise die gute Ausstattung der neuen Bundesländer mit Kläranlagen belegt.

Qualifikation und Fachkräftebedarf

Der Vergleich zwischen den Umweltschutzbetrieben und den übrigen Betrieben zeigt für den Umweltschutzsektor relativ höhere Anteile an Facharbeitern und Angestellten bzw. Beamten in qualifizierten Tätigkeiten. Differenziert man wiederum nach einzelnen Umweltschutzbereichen, zeigen sich auch in der Qualifikationsstruktur deutliche Unterschiede. So verfügen die Mess-, Analyse- und Regionaltechnik, die Umweltberatung und Umweltforschung über hohe Anteile an qualifizierten Angestellten – Bereiche also, in denen auch künftig eine hohe Entwicklungsdynamik erwartet wird.

Betriebe, die Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen produzieren, geben



im Vergleich zu den übrigen Betrieben deutlich häufiger an, vor einem Mangel an Nachwuchs- und auch an Fachkräften zu stehen. Der Bedarf betrifft dabei nicht nur in Umweltberufen ausgebildete Personen. Betriebe mit Umweltproduktion und Fachkräftebedarf sind besonders häufig den Branchen Chemische Industrie, Maschinenbau, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung sowie Elektrotechnik zugeordnet. Dies sind Branchen, die in hohem Maße IT-Spezialisten benötigen.

Beschäftigungsperspektiven

Grundsätzlich können besondere Hoffnungen auf zusätzliche Beschäftigung vor allem in jene Sektoren der Ökonomie gesetzt werden, in denen ein schneller tech-

nischer Fortschritt auf eine hoch reagible („preiselastische“) Güternachfrage trifft. Der technische Fortschritt führt zu Preisenkungen, die bei elastischer Nachfrage die Umsätze erhöhen und u. U. die Beschäftigung steigern. Der technische Fortschritt verringert zwar zunächst die Arbeitsnachfrage. Infolge des Preisverfalls steigt die Nachfrage nach Gütern jedoch so stark, dass insgesamt die Beschäftigung ebenfalls wächst. Die bisher vorliegende Untersuchung zu den Beschäftigungswirkungen der Umweltproduktion liefert Anzeichen für einen solchen Zusammenhang.

Jens Horbach, Lutz Bellmann, Uwe Blien, Michael von Hauff

Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen

Selten genutzt, zeitlich gestutzt – und dennoch erfolgreich

Der Beschäftigentransfer wird durch Outplacement wirksam unterstützt

Der Übergang vom AFG zum SGB III brachte nur wenige vollständig neue Instrumente der aktiven Arbeitsförderung. Eines davon sind die Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen. Beschäftigte, die infolge einer Betriebsänderung von Arbeitslosigkeit bedroht sind, können sich nun leichter auf eine neue berufliche Perspektive vorbereiten. Finanziert wird diese Chance aus dem Sozialplan und aus Mitteln der Bundesanstalt.

Das Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, hat die Startphase des neuen Instruments von 1998 bis 2000 im Auftrage des IAB wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse der Forschung können sich sehen lassen.

Erfolgsbilanz

Kurz nach einer Sozialplanmaßnahme hatten 59 Prozent der antwortenden Teilnehmer/innen eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen (54 Prozent Vollzeit, drei Prozent Teilzeit, zwei Prozent selbstständig). Je fünf Prozent befanden sich in einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) oder einer Transfergesellschaft, letzteres vermutlich auf der Basis von Struktur-Kurzarbeit. Nur 27 Prozent waren arbeitslos gemeldet.

Ein Viertel der wieder Beschäftigten fand eine neue Stelle, ohne überhaupt arbeitslos gewesen zu sein; 47 Prozent schafften es mit nicht mehr als zwei Monaten Arbeitslosigkeit. 70 Prozent konnten ihren beruflichen Status halten, 8 Prozent sogar verbessern; 49 Prozent konnten ihr Entgeltniveau halten, 16 Prozent sogar erhöhen. Von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Sozialplanmaßnahmen wirken sich offenbar auf den Berufsweg der Teilnehmer/innen günstig aus und sparen der Versichertengemeinschaft Lohnersatzleistungen und Aufwendungen für teurere Maßnahmen.

Beschränkte Datenbasis

Diese Daten stammen von Personen, deren Adressen (1 500) wir von den geförderten Betrieben erhielten und die dann unseren Fragebogen beantworteten (444); längerfristige Verbleibsinformationen liegen nur von denen vor, die sich mit einer telefonischen Befragung einverstanden erklärten und tatsächlich erreichbar waren (177). Die Datenbasis ist also schmal und hinsichtlich ihrer Repräsentativität nicht kontrollierbar, da im Verwaltungsverfahren keine Individualdaten der geförderten Personen erhoben werden. Es gibt in Deutschland auch keine Vergleichszahlen über das berufliche Schicksal von Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz im Zuge einer Betriebsänderung verlieren und keine Förderung erhalten. Der Netto-Effekt der Maßnahmen ist folglich nicht zu ermitteln.

Vorstellungen des Gesetzgebers ...

Der Gesetzgeber hatte an die Förderung, die pro Kopf maximal den jährlichen Durchschnitt der Aufwendungen an Arbeitslosengeld je Arbeitslosengeldbezieher (rund 16 000 DM) erreichen kann, sehr weitreichende Erwartungen ge-

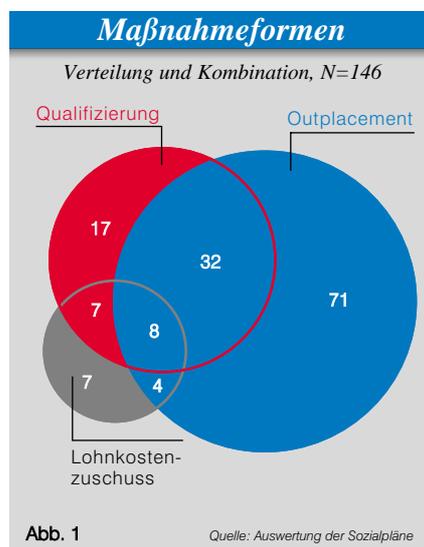
knüpft. In der Begründung zum Arbeitsförderungsreformgesetz ist die Rede von „Maßnahmen ... wie z. B. bezahlte Umschulungen in Berufe mit guten Beschäftigungsaussichten“. Von einer derartigen Reichweite kann in der Praxis jedoch keine Rede sein. Selbst mit 16 000 DM Förderung wird kein Betrieb das Beschäftigungsverhältnis eines eigentlich „überzähligen“ Arbeitnehmers für die lange Dauer einer Umschulung ausdehnen. Und die Betriebspartner werden nicht Sozialplanmittel für eine berufliche Weiterbildung aufwenden, die in Form einer FbW-Maßnahme vom Arbeitsamt allein bezahlt würde.

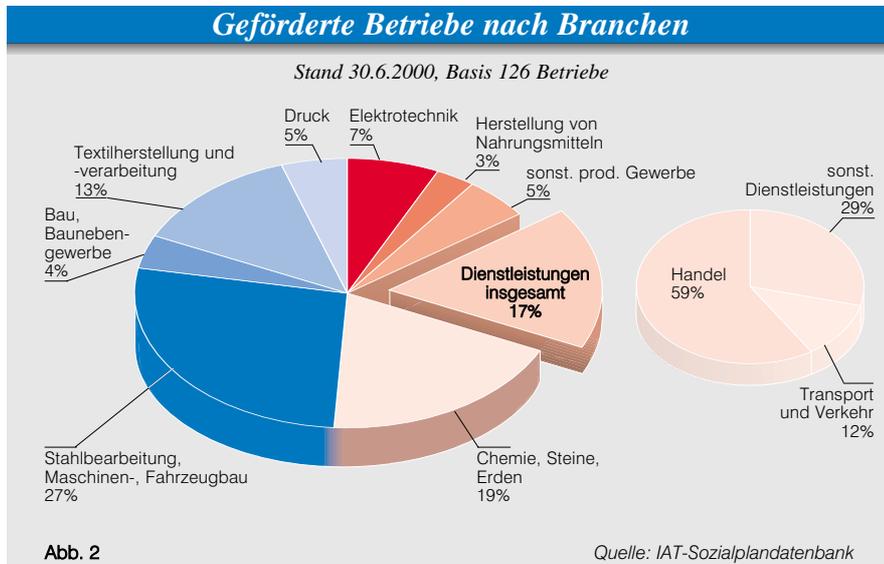
... und die betriebliche Praxis

In der Praxis werden Sozialplanmaßnahmen daher während der Kündigungsfrist durchgeführt. Die Teilnehmer/innen sind also noch im alten Betrieb beschäftigt und erhalten ihr normales Entgelt. Bei betriebswirtschaftlich optimal geplanten Personalanpassungen sind sie in dieser Zeit noch voll in den Arbeitsprozess eingebunden. Für die Teilnahme an Maßnahmen bleibt folglich nur wenig Zeit. Gut die Hälfte der Befragten berichtet von Maßnahmen bis zu vier Wochen kalendrischer Dauer.

Die meisten Maßnahmen sind folglich dem Typ „Outplacement“ zuzuordnen (vgl. Abb. 1). Die Durchführung liegt bei Personal- und Unternehmensberatern, Bildungsträgern und Transfergesellschaften und umfasst üblicherweise etwa folgende Elemente:

- Trennungsbewältigung
- Reflexion berufsrelevanter Stärken und Schwächen
- Entwicklung neuer beruflicher Ziele und Strategien
- Bewerbungstraining (Auswertung von Stellenanzeigen, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Video-Training zum Vorstellungsgespräch)
- Coaching bei Telefon- und Initiativbewerbungen.





Qualifizierung unbedeutend

Berufsqualifizierende Elemente von meistens geringem Umfang (z. B. Schulung in Office-Anwendungen, Gabelstaplerscheine) kommen nur bei gut 40 Prozent der Maßnahmen vor. Für einige wenige Begünstigte werden lediglich Lohnkostenzuschüsse an den neuen Arbeitgeber gezahlt.

Die Erfolgsbilanz zeigt, dass diese kurzen Maßnahmen für einen großen Teil der von Personalabbau Betroffenen ausreichend sind. Sie brauchen keinen neuen Beruf, sondern einen neuen Arbeitgeber, haben aber nach langer Betriebszugehörigkeit keine Übung in der Arbeitsuche. Zumindest in einer Arbeitsmarktsituation wie der ab 1998 reicht ein Outplacement-Training für die meisten aus. Nicht vergessen werden dürfen die mehr als 25 Prozent, die trotz Förderung arbeitslos geworden und es bis sechs Monate nach der Maßnahme geblieben sind.

Umfang und Verteilung der Kosten

Beim eher bescheidenen Umfang der Maßnahmen kann es nicht überraschen, dass die gesetzliche Obergrenze des Zuschusses nur sehr selten ausgeschöpft wird. Im Durchschnitt beträgt der Aufwand der Bundesanstalt pro Kopf gerade einmal 4 100 DM. Die Betriebe tragen im Rahmen des Sozialplans durchschnittlich etwa im gleichen Maße zu den Kosten bei. Darin sind jedoch kalkulatorische Bestandteile enthalten wie Freistellung von Beschäftigten für die Teilnahme und Bereitstellung von Räumen und Einrichtungen. Diese Kosten stellen für die Betriebe

keine Mehrausgaben dar, gleichwohl aber Einsparungen für die Versicherungsgemeinschaft. Denn wenn man die Maßnahmen nach dem Austritt aus dem Betrieb extern durchführen würde, würden diese Kosten zu Lasten des BA-Haushaltes gehen.

Geringe Inanspruchnahme durch Betriebe, hohe Akzeptanz beim Personal

Bis zum 31.7.2000, also in gut 2½ Jahren der Verfügbarkeit des Instrumentes, gab es 148 Förderfälle, die sich auf 131 Sozialpläne in 127 Unternehmen bezogen. Einige Unternehmen hatten also mehrere Sozialplanmaßnahmen. Die Verteilung der Förderfälle über die LAA-Bezirke war außerordentlich ungleichmäßig: Mehr als die Hälfte entfiel auf NRW.

Zur Teilnahme vorgesehen waren 8 778 Personen. Die Teilnahme ist natürlich freiwillig. Die Zielgruppenenerreichung lag nach den Ergebnissen unserer Betriebsbefragung bei durchschnittlich 72 Prozent. Der Grund für Nichtteilnahme war nach Angaben befragter Nichtteilnehmer/innen in fast der Hälfte der Fälle, dass sie schon eine neue Stelle gefunden hatten. Abgelehnt wurde die Maßnahme nur von einem Fünftel.

Der typische Teilnehmer ist ein männlicher Facharbeiter deutscher Staatsangehörigkeit in der zweiten Lebenshälfte und mit längerer Betriebszugehörigkeit.

Erreichte Betriebe

Für 126 Betriebe konnte eine Branchen-zuordnung vorgenommen werden (vgl. Abb. 2). Es dominiert das Verarbeitende Gewerbe.

Beschäftigtenzahlen konnten nur für 41 Betriebe ermittelt werden, von denen zwölf über 500 Beschäftigte hatten und 16 in der Größenordnung von 100 bis 499 lagen. Kleinbetriebe wurden also – gemessen an ihrem Anteil oder auch vor dem Hintergrund der höheren Fluktuation – nur stark unterproportional erreicht.

Initiative und Verhandlungsprozess

Dass die Initiative zu Sozialplanmaßnahmen etwas häufiger vom Arbeitgeber als vom Betriebsrat ausging, ist darauf zurückzuführen, dass bei Insolvenz die Arbeitgeberrolle bei den Insolvenzverwaltern liegt, von denen einige in Ermangelung eines Betriebsrates „sozialplanähnliche Vereinbarungen“ mit jedem einzelnen Arbeitnehmer abschlossen. In vielen Fällen ist der Dienstleister, der die Maßnahmen später durchführt, bereits in der Verhandlungsphase beratend beteiligt. Wohl nicht zuletzt aufgrund vorgängiger Sozialplan-Erfahrungen der meisten Betriebe dauerten die Verhandlungen nicht lange und wurden durch das Hinzufügen neuer Elemente zum Sozialplan nicht wesentlich verzögert. Dazu trug die rasche Beratung durch die Landesarbeitsämter bei, die für die Entscheidung über dieses Instrument zuständig sind – eine Ausnahme in der aktiven Arbeitsförderung.

Fazit

Zum „Schmieren“ des Arbeitsmarktes im gesamtwirtschaftlichen und einzelbetrieblichen Strukturwandel bedarf es nicht notwendiger Weise der Einflussnahme auf Arbeitskosten oder Humankapital. Für die Mehrheit der von Personalanpassung Betroffenen genügt eine professionelle Dienstleistung, die den Transfer vom alten zum neuen Arbeitsplatz intensiv begleitet. Selbst wenn die Maßnahme nur wenige Tage umfasst, kann den Teilnehmern in dieser Zeit viel an Information, Orientierung, Beratung und Ermutigung vermittelt werden.

Die Frühintervention bereits in der Phase der Bedrohung von Arbeitslosigkeit ist ein großer Fortschritt in der deutschen Arbeitsmarktpolitik.

Matthias Knuth

(Der Autor ist Leiter des Forschungsschwerpunktes „Arbeitsmarktpolitik und betriebliche Personalpolitik“ im Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen)

Public Employment Services (PES)

Arbeitsverwaltungen in Aufbruchstimmung

Auf dem Weg von der Behörde zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen – Gemeinsame Absichtserklärung der Öffentlichen Beschäftigungsdienste in Europa verabschiedet – Ein Programm mit Zukunft

Das wirtschaftliche, gesellschaftliche und technologische Umfeld, in dem die öffentlichen Arbeitsverwaltungen agieren, hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert. Damit stehen sie alle vor neuen Herausforderungen, denen am besten gemeinsam in einem europäischen Rahmen zu begegnen ist. Deshalb hatten die Leiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EU und einiger EWR-Staaten Ende 1999 eine Strategiearbeitsgruppe ins Leben gerufen. Deren Arbeit schlug sich in einer Absichtserklärung zur künftigen Rolle der europäischen PES nieder, die im Dezember 2000 in Paris einstimmig verabschiedet wurde. Trotz vielfältiger Unterschiede stellt diese Erklärung einen wichtigen Orientierungsrahmen für die künftige Arbeit der PES in allen EU und EWR- Mitgliedsstaaten dar*. Das IAB begleitete als wissenschaftlicher Berater die Arbeit der Gruppe.

Unterstützt wurde die Initiative auch durch die EU-Kommission. Im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und deren Umsetzung in einzelstaatliche Aktionspläne (vgl. *IAB-Materialien 2/1999*) spielen die PES eine wichtige Rolle innerhalb der Präventiv- und Aktivierungsstrategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und – zunehmend wichtiger – zur allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Zu ihrer Implementierung sind leistungsfähige Organisationen nötig.

Die wesentlichen Herausforderungen

Struktur und Strategien der PES sind angesichts der Veränderungen von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und tech-

nologischen Rahmenbedingungen neu zu positionieren. So erfordert die Alterung der Erwerbsgesellschaften eine stärkere pro-aktive Rolle bei der Entwicklung des Nachwuchses und der Erhaltung und Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit bereits Aktiver. Im Rahmen der beschäftigungspolitischen Diskussion wird zudem von einem Paradigmenwechsel gesprochen: von der Massenarbeitslosigkeit der 90er Jahre zur Vollbeschäftigung (in einigen Ländern) und einem drohenden Mangel an erwerbsfähigen Personen (in fast allen EU- und EWR-Ländern). Der Strukturwandel in der Wirtschaft hat weiter an Dynamik gewonnen. Dies fördert neben den Veränderungen in der Organisationsstruktur und den Ablaufprozessen in den Betrieben neue Erwerbsformen. Die Grenzen zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen verwischen, Brüche im Erwerbsleben nehmen zu.

Die Erwartungen der Kunden an die PES sind stark gestiegen. Betriebe und Bewerber um Beschäftigung erwarten mehr marktorientierte und professionelle Dienste, deren Zuschnitt auf regionale Erfordernisse zudem immer dringlicher wird.

Neben den öffentlichen Beschäftigungsdiensten bieten immer mehr Akteure – private gewinnorientierte Agenturen wie Non-Profit Unternehmen – ihre Dienste auf dem Arbeitsmarkt an, die unter Einbeziehung der neuen Technologien (z. B. Jobbörsen) noch weiter ausgebaut werden dürften.

Sozialbehörde oder „Mädchen für alles“?

Um sich diesen Herausforderungen zu stellen, klärten die europäischen PES-Vertreter zunächst ihr eigenes Rollenverständnis: Wie weit müssen die Kompetenzen der PES gehen, um die drei

wesentlichen Aufgaben, nämlich die Informations-, Vermittlungs- und Marktanpassungsfunktion, am besten erledigen zu können? Man kam überein, dass es angesichts der sich verändernden globalen Arbeitsmarktsituation nicht mehr ausreicht, sich auf die Arbeitslosen und insbesondere die schwervermittelbaren Personen zu konzentrieren. Vielmehr müssen die Kompetenzen der PES weiter reichen als die traditionellen Aufgaben der Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung:

„Die PES sind Ansprechpartner und Dienstleister für grundsätzlich alle Formen der Erwerbstätigkeit und für alle Marktbeteiligten. Richten sie ihre Aktivitäten entsprechend umfassend aus, können sie auch ihre sozialen Aufgaben, die Verantwortung für Arbeitslose und Benachteiligte besser wahrnehmen.“

Dies bedeutet, dass das Dienstleistungsangebot der PES breit gefächert sein sollte: qualifizierte und umfassende Beratung sowie Hilfen bei der Erstbeschäftigung und bei Übergängen zwischen unterschiedlichen Phasen von Erwerbstätigkeit. Im Idealfall sollten alle Erwerbstätigen eine lebenslange berufliche Begleitung in Anspruch nehmen können.

Mit dem Organisationsmodell „Arbeitsamt 2000“ hat die Bundesanstalt für Arbeit als deutsche PES Weichen für den Weg von einer (Arbeits-)Verwaltung zu einer modernen, kundenorientierten Dienstleistungsorganisation gestellt. Offen ist, ob sie in absehbarer Zeit ihren Dienstleistungskatalog in dem von der Strategiearbeitsgruppe geforderten Umfang auch ausdehnen wird.

Ausdehnung der Dienstleistungen für Unternehmen

Einig ist man sich im europäischen Rahmen auch, dass die Dienstleistungen für Unternehmen ausgebaut werden müssen:

„Die Dienstleistungen für Unternehmen umfassen in Zeiten knapper werdender Beschäftigungsanbieter sowohl verstärkte Hilfen bei der Überwindung von Engpässen bei der Stellenbesetzung als auch mehr Beratung über Personalressourcen sowie Qualifizierungs- und Qualifikationsfragen – insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe. Dazu gehören neben einer Gutachter- und Beraterfunktion bei der Weiterentwicklung des Personals (Qualifizierung, Perso-

* Der vollständige Wortlaut der Erklärung findet sich im Internet www.arbeitsamt.de unter Internationales

alentwicklung) sowohl Vorschläge für eine stärkere Erschließung von Personalreserven, z. B. bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, als auch gezielte Hilfen bei Betriebsgründungen.“

Um Unausgewogenheiten des Marktes unverzüglich identifizieren zu können, sind gute Kontakte mit Beschäftigern entscheidend. Sie verbessern insbesondere den Zugang zu Informationen über innerbetriebliche Beschäftigungstendenzen und ermöglichen den PES, eine Art Frühwarnsystem aufzubauen.

Fördern durch Fordern

Die Wahrnehmung sozialer, rechtsstaatlicher Aufgaben gehört nach wie vor zum Selbstverständnis der meisten europäischen PES. Trotz Rückgang der Arbeitslosigkeit und partiellem Fachkräftemangel in nahezu allen EU-Ländern bestehen für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer weiterhin Probleme, eine adäquate Beschäftigung zu finden. Bei denjenigen, deren besondere Probleme die Chance einer erfolgreichen Integration mindern, wollen die PES künftig möglichst passgenaue, auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Dienstleistungen anbieten und durch entsprechende Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit fördern.

Andererseits kam man überein, dass Arbeitssuchende ermutigt und befähigt werden müssen, selbst ausreichende Anstrengungen für ihre (Wieder-)Eingliederung in Beschäftigung zu machen. Das Konzept von „fördern durch fordern“ soll nicht nur einen Wechsel von passiven zu aktiven Strategien signalisieren, sondern auch dem gestiegenen Druck in den meisten EU-Ländern Rechnung tragen, Leistungsempfänger schneller in Arbeit zu vermitteln („focus on work“).

Künftige Handlungsfelder

Welches sind nun die Schlüssel zur Bewältigung der künftigen Herausforderungen? Einig ist man sich in allen EU-Mitgliedsländern, dass Vernetzung ein wesentliches Instrument zur Erreichung der beschäftigungspolitischen Ziele der PES ist:

„Der Aufbau und die Erweiterung von Partnerschaften (sowohl mit gemeinnützigen Trägern als auch gewinnorientierten Agenturen) auf allen geeigneten Ebenen gehört zu den erforderlichen Aktionsfeldern einer effizienten PES. Durch die Kooperation mit Dritten bündeln die PES komplementäre Kompeten-

zen und erweitern so ihr Serviceangebot. Zusammen mit den Partnern erbringen sie ihre Dienste ortsnahe und dezentral. Sie sind somit wesentlich in die lokale wirtschaftliche Entwicklung eingebunden.“

In den Diskussionen der Arbeitsgruppe nahm die Nutzung und Weiterentwicklung der modernen Technologien, einschließlich des Internets, eine Schlüsselstellung ein. Mit der flächendeckenden, umfassenden Nutzung der neuen Informationstechnologien können die PES nicht nur die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt wesentlich erhöhen, sondern auch ihr Angebot an Dienstleistungen weiter differenzieren. Eine Kundensegmentierung, je nach Bedürfnislage des einzelnen, ermöglicht eine Einteilung der Klientel in verschiedene Gruppen: In eine große Kundengruppe, denen das Angebot an elektronischen Selbstinformationseinrichtungen (z. B. AIS, SIS, ASIS der BA) ausreicht, eine zweite, die weiterhin persönliche Beratung wünscht und benötigt und in eine dritte Gruppe, die bei besonderen Problemlagen ein umfassenderes, individuelles „Case-Management“ in Anspruch nimmt.

Der große Zuwachs an Transparenz, der durch das Internet geschaffen wird, findet bei den Kunden großen Anklang. In den auf diesem Gebiet führenden skandinavischen Ländern bevorzugen 2/3 der Kunden die Selbsthilfe-Einrichtungen bei der Job- bzw. Bewerbersuche. Noch vor zehn Jahren wollten in Schweden beispielsweise 80 Prozent auf persönliche Beratung nicht verzichten.

Effizientes Informationsmanagement wird künftig noch stärker zur zentralen Aufgabe der PES. Mit der rasant steigenden Zahl privater Internet-Vermittler sind Abstimmungsprobleme zu lösen und punktuell Kooperationsmöglichkeiten zu prüfen. Dessen ungeachtet streben die Öffentlichen die Marktführerschaft für Beschäftigungsdienstleistungen im Internet an.

Langfristig setzt eine starke Positionierung der PES auf dem Markt für Beschäftigung voraus, dass Kundenwünsche nicht nur erfüllt, sondern durch innovatives Agieren und die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen auch geweckt werden.

Einig ist man sich in den EU-Staaten auch, pro-aktiven Ansätzen den Vorrang vor re-aktiven einzuräumen:

„Bei der Verknüpfung der Dienstleistungen auf dem Gebiet der Information, der Beratung und Vermittlung, der Möglichkeiten auf dem Beschäftigungsmarkt und des Einkommensersatzes sind aktiv-präventive Maßnahmen optimal mit passiv-reaktiven abzustimmen“.

Zu den Handlungsfeldern gehört darüber hinaus die weitere Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den PES auf europäischer Ebene. Neben dem Austausch von guten Praktiken und bewährten Verfahren wurde konkret die Einrichtung einer PES-Homepage mit Links zu den Länder-Datenbanken angeregt, um dem Problem des europaweiten Arbeits- und Fachkräftemangels zu begegnen.

Fazit

Das im Rahmen einer vorausschauenden Politik von der Strategiearbeitsgruppe vorgelegte Dokument zeigt ehrgeizige Entwicklungslinien auf. In den vorgesehenen „follow-ups“ wären aber sowohl Handlungsfelder zu konkretisieren als auch noch weitere wichtige Themenbereiche einzubeziehen.

Ausgespart wurden bisher wichtige Fragen wie die nach der Richtung, in die eine Weiterentwicklung der Humanressourcen in den Arbeitsverwaltungen erfolgen muss. Und weiter: Ist nicht aufgrund der begrenzten finanziellen Ressourcen in allen Ländern eine Prioritätensetzung notwendig, z.B. eine Verlagerung von aktiven Maßnahmen hin zu möglicherweise effektiveren Beratungsdienstleistungen? Oder bliebe letztlich doch wieder nur die einseitige Ausrichtung auf Arbeitslose und schwervermittelbare Personengruppen übrig und die „Rosinen“ gingen an andere Agenturen?

Wie man sieht, sind noch viele Fragen offen. Das letzte Wort über die Zukunft der PES wurde mit dem verabschiedeten Dokument sicherlich noch nicht gesprochen. Es wurden aber zum richtigen Zeitpunkt einige Wegweiser aufgestellt, die in Richtung eines kundenorientierten, konkurrenzfähigen Dienstleistungsunternehmens zeigen. Wegweiser, die ein böses Erwachen in einer Sackgasse namens „Behörde für die Behebung von Fehlentwicklungen“ verhindern und letztlich das Überleben der PES sicherstellen sollen.

Regina Konle-Seidl

Statistik holt Wirklichkeit ein

Teilzeitbeschäftigung ist auf dem Vormarsch (vgl. S. 1). Dies ist jedoch nicht so sehr eine Folge davon, dass sich das Erwerbsverhalten in letzter Zeit gravierend verändert hätte. Die Erwerbsformen befinden sich schon lange im Wandel – allerdings haben die Statistiken dies bisher nur unzureichend ausgewiesen.

So waren noch bis vor kurzem die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse („630 DM-Jobs“) nur zum kleinen Teil in den amtlichen Erwerbstätigenzahlen enthalten. Deren Revision durch das Statistische Bundesamt hat dann im April 1999 eine bessere Erfassung der ausschließlich Geringfügig Beschäftigten gebracht. Durch die Einführung der Meldepflicht zur Sozialversicherung für diesen Personenkreis konnte in der Folgezeit ihre Zahl noch umfassender ermittelt werden.

Da diese Personen zu den Teilzeitbeschäftigten zählen, ist die Teilzeitquote nun deutlich höher.

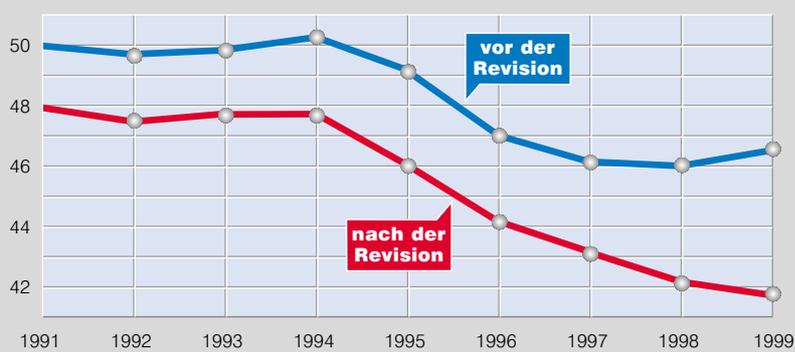
So wurde sie für das Jahr 1999 vor der Revision mit gut 20 Prozent, danach mit fast 25 Prozent ausgewiesen.

Geringfügig Beschäftigte arbeiten auch kürzer als „Normal-Teilzeitbeschäftigte“, so dass ihre Erfassung zu einer deutlichen Verringerung der jahresdurchschnittlichen Arbeitszeit je Arbeitnehmer führte (1999 vor der Revision: 1556 Stunden, danach: 1503 Stunden). Entsprechend sank auch die durchschnittliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten (vgl. Graphik).

Statistische Daten und Erhebungskonzepte müssen ständig überprüft werden, um Veränderungen der Wirklichkeit auf den Fersen zu bleiben. Wenn daraus resultierende Ergebnisse wie in diesem Fall ein anderes Bild ergeben, handelt es sich also nicht um statistische Artefakte, sondern um eine Präzisierung der Fakten.

(aus: IAB-Kurzbericht Nr. 3/2001)

Durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeit- in % der Vollzeitbeschäftigten



ABC des Arbeitsmarktes

Aktuelle „Zahlen-Fibel“ im Taschenformat

Aus der Forschungsarbeit im IAB entsteht eine Fülle von Daten zu allen zentralen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Diese werden über die Zeit verteilt in unterschiedlichsten Zusammenhängen und Publikationen veröffentlicht. Um einen schnellen Zugriff auf die wichtigsten Informationen zu ermöglichen, erscheint seit 1986 ein Nachschlagewerk in Taschenformat, in dem das jeweils aktuelle Zahlenmaterial zusammengefasst wird.

Das IAB hat nun die Ausgabe 2000 der „Zahlen-Fibel“ herausgebracht. Sie enthält Tabellen und Graphiken, die den aktuellen Wissensstand des Instituts aus wesentlichen Themenbereichen wiedergeben, teils auch verknüpft mit Daten aus

anderen Quellen. Thematisch ist die Datensammlung in sieben Kapitel gegliedert:

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

Die „Zahlen-Fibel“ ist in der Reihe „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (*BeitrAB Nr. 101*) erschienen und kann gegen eine Schutzgebühr von 10,- DM übers Internet (www.iab.de) oder unter folgender Adresse bestellt werden:

Zentralamt der Bundesanstalt für Arbeit
Geschäftsstelle für Veröffentlichungen
Regensburger Straße 106
90327 Nürnberg

Internationale Ostsee-Konferenz „Wissen schafft Zukunft“

Informationstechnologie, e-learning regions und neue Wachstumsmärkte: Das waren die Stichworte, mit denen sich namhafte Experten aus Wissenschaft, Politik und aus dem Unternehmensbereich auf der Tagung im November 2000 beschäftigten. Dabei ging es vor allem um Strategien und Projekte für Arbeitsplätze in der Wissensgesellschaft. Der Tagungsort Lübeck war mit Bedacht gewählt. Mit dieser Ostsee-Konferenz sollte u. a. der Anschluss an neue wachsende Märkte in den Nachbarregionen Schwedens, Dänemarks und Finnlands gesucht und genutzt werden. Die Tagung fand großen Anklang und soll nachhaltige Effekte in neuen Förderstrategien für die Küstenregionen auslösen. Die Beiträge werden zu einer Dokumentation zusammengefasst. Nähere Informationen hierzu und zur u. a. Fachtagung hat Martin.Koller@iab.de.

Fachtagung in Nürnberg Enge Koordinierung

Das Instrumentarium der Regional- wie der Arbeitsmarktpolitik ist in den vergangenen Jahren zunehmend flexibilisiert worden. Die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern hat das gemeinsame Ziel, die Entwicklungschancen dieser Regionen nachhaltig zu verbessern. Ziele, Hemmnisse und Ansätze einer effizienteren Verzahnung waren Thema einer Tagung mit Vertretern strukturschwacher peripherer Regionen (APER) Mitte Dezember 2000 in Nürnberg.

Impressum

IAB Materialien Nr. 4/2000

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 11/1 79 - 41 62, Fax: 09 11/1 79 - 11 47; Schutzgebühr DM 5,- (Einzelheft, zzgl. Porto); Schutzgebühr DM 20,- (Jahresabonnement, inkl. Porto) • **ISSN** 0177-1426.

Interne Rückfragen bitte unter Tel.: 09 11/1 79 - 30 25 • **Verteiler für die BA:** 10, 11, 20, 21, 50, 54, 55, 65, S 1010.

Das IAB im Internet: www.iab.de