

## Zum Inhalt

### Thesen zum Tage

#### Wissenschaftliche Evaluation für Pauschalurteile?

An der aktiven Arbeitsmarktpolitik scheiden sich die Geister: Die einen halten sie weiterhin für unverzichtbar, andere sehen längst den Beweis dafür erbracht, dass sie nur nutzlos und teuer ist. Muss man denn nicht hellhörig werden, wenn wissenschaftliche Evaluation zu solchen Pauschalurteilen führen sollte? S. 3

#### Ältere Arbeitnehmer

#### Bislang kaum Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt

Durch die Anhebung der Altersgrenzen wurde das Angebot an älteren Arbeitskräften tendenziell erhöht. Soll dies nicht zu deren Lasten gehen, müssen die Beschäftigungschancen für Ältere deutlich verbessert werden. S. 4

#### IAB-Betriebspanel

#### Ältere – ein Schatz muss gehoben werden

In fast 60 Prozent der Betriebe gibt es keine Beschäftigten über 50 Jahre (mehr). In den anderen ist man mit deren Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit durchaus zufrieden. Eine Änderung des Bewusstseins und der Praxis tut Not. S. 6

#### Arbeitsmarktanalyse

#### Saisonbereinigung schafft klare Sicht

Saisoneinflüsse überlagern regelmäßig die Entwicklung von Zeitreihen. Sie müssen herausgerechnet werden, damit man z. B. bei der Konjunktur- und Arbeitsmarktanalyse die Wendepunkte frühzeitig erkennen kann. S. 8

#### Offene Stellen in Westdeutschland

#### Drei Viertel aller Vakanzen entfallen auf nur 20 Berufsgruppen

Freie Arbeitsplätze gibt es nicht nur für DV-Fachleute. Ihr Anteil ist mit 7 Prozent auch geringer als oft vermutet. S. 10

#### Erwerbstätigkeit von Frauen

#### Erziehungsurlaub – nur ein Schritt in die richtige Richtung

Der Mangel an Betreuungsangeboten für die Kinder und Abstimmungsprobleme mit den Arbeitszeiten beeinträchtigen immer noch die Erwerbchancen von Müttern. S. 11

#### Panorama

S. 12

## IAB-Betriebspanel

# Der Aufbau Ost braucht Zeit und Geld

*Aktuelle Befunde zu Beschäftigung, Personalproblemen und Strukturschwächen liefern auch Anhaltspunkte für mittelfristige Verbesserungen von Umsatz und Produktivität der Betriebe – Nachfrage muss belebt werden*

**Es wäre verfehlt, das Bild von Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Osten Deutschlands Grau in Grau zu malen. Neben Beschäftigungsverlusten stehen – wenn auch bescheidene – Arbeitsplatzgewinne, gibt es – bei hoher Arbeitslosigkeit – sogar Fachkräftemangel, prosperieren Betriebe während andere am Tropf der Förderung hängen. Freilich sind Strukturschwächen in weiten Teilen unübersehbar, werden weitere beharrliche Anstrengungen erforderlich sein, um den Rückstand zum Westen aufzuholen. Und man wird den Dingen ihre Zeit lassen müssen.**

### Beschäftigung

Die Beschäftigungslage hat sich zwischen Juni 1999 und Juni 2000 in Ostdeutschland stabilisiert. Allerdings ist dies im Wesentlichen einem Anstieg der geringfügigen Beschäftigung zu verdanken. Im Verarbeitenden Gewerbe hat die Zahl der Mitarbeiter um etwa 4 Prozent zugenommen. Ungebrochen ist der negative Trend im Baugewerbe, das sein Personal immer noch überdurchschnittlich stark abbaut. Dagegen war der in der ehemaligen DDR stark unterrepräsentierte Dienstleistungssektor Gewinner im Strukturwandel. Der Verlust von Arbeitsplätzen in der öffent-

## Produktivitätsvergleich Ost/West

Pro-Kopf-Umsatz nach Branchen, 1999 in Tsd. DM

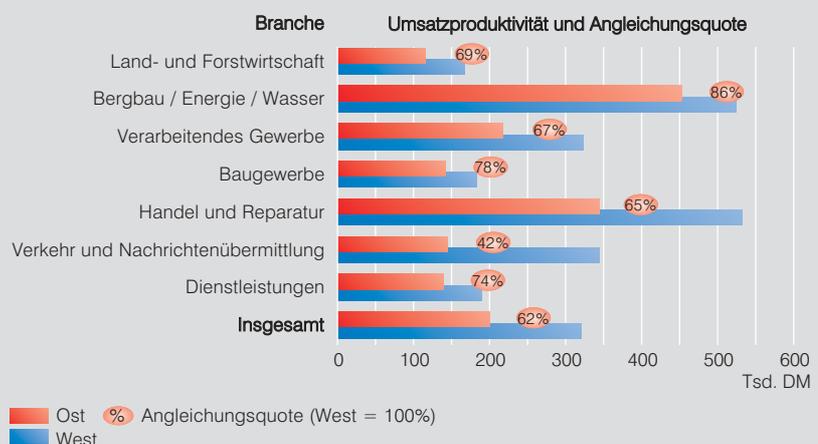


Abb.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

lichen Verwaltung ist vor allem durch die Konsolidierungsbemühungen der öffentlichen Haushalte verursacht worden.

In 23 Prozent der ostdeutschen Betriebe gab es geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Zwischen 1995 und 1998 ist ihr Anteil von Jahr zu Jahr gestiegen. Die Stagnation zwischen 1998 und 1999 war vor allem auf die Neuregelung der 630-DM-Jobs zum 1. April 1999 zurückzuführen. Mit deutlichen Wachstumsraten zwischen Mitte 1999 und Mitte 2000 wurde der alte Entwicklungspfad wieder erreicht: Die Zahl der geringfügig Beschäftigten nahm im Osten um 12 Prozent zu, in Westdeutschland lediglich um 3 Prozent.

### Personalprobleme

Personalprobleme konzentrieren sich nach wie vor besonders auf die hohe Belastung mit Lohnkosten – allerdings bei sinkender Tendenz. 28 Prozent aller Betriebe klagen darüber. 13 Prozent rechnen mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften, 6 Prozent mit einem zu hohen Personalbestand in den nächsten Jahren.

Im 1. Halbjahr 2000 klagten lediglich 6 Prozent bis 7 Prozent aller ostdeutschen Betriebe über Fachkräftemangel: Hochgerechnet 23 200 Betriebe konnten Stellen für Facharbeiter nicht besetzen, 2 200 Betriebe für Meister/Techniker/Fachwirte und 4 300 Betriebe für Fachhoch- bzw. Hochschulabsolventen. Insgesamt konnten 64 Tsd. Stellen oder etwa 1 Prozent aller Arbeitsplätze in Ostdeutschland nicht besetzt werden. 14 Prozent der unbesetzten Stellen entfallen auf Un- und Angelernte, zwei Drittel auf Facharbeiter, 5 Prozent auf Meister, Techniker und Fachwirte und 14 Prozent auf Arbeitskräfte mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss.

Überraschenderweise gibt es also auch Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen, die für Un- und Angelernte ausgeschrieben sind. Volkswirtschaftlich ungleich schwerer wiegt jedoch die Zahl von etwa 4 Tsd. nicht besetzten Arbeitsplätzen für Ingenieure, Informatiker und Mathematiker.

Die Gründe für die Nichtbesetzung von Stellen sind vielfältig und differieren in Abhängigkeit von der erforderlichen Qualifikation:

- Je höher die Qualifikationsanforderungen sind, desto häufiger fehlen Bewerber.
- Mit steigenden Qualifikationsanforderungen nimmt das Problem unvereinbarer Lohn- und Gehaltsvorstellungen ab.
- Über alle Qualifikationsebenen beklagen die Betriebe eine unzureichende Berufsausbildung, zu wenig Berufserfahrung sowie zu geringe Branchenkenntnisse. Ein zu hohes Alter der Bewerber spielt als Grund für die Nichtbesetzung von Stellen praktisch keine Rolle.

Die größte Bedeutung bei der Suche nach Fachkräften haben die Arbeitsämter; mehr als die Hälfte der Betriebe schaltet sie ein. Neben den persönlichen Kontakten zum Arbeitsamt werden vor allem die neuen Medien frequentiert.

Zwischen 1996 und 2000 zeichnet sich ein leichter Abwärtstrend bei der Übernahme von Auszubildenden nach abgeschlossener Berufsausbildung ab. Wurden 1996 noch 52 Prozent der Jugendlichen nach erfolgreichem Abschluss vom Ausbildungsbetrieb eingestellt, so waren es im Jahr 2000 nur noch 46 Prozent.

### Öffentliche Förderung

Die Zuschüsse für Investitionen und Sachmittel leisten einen beträchtlichen Beitrag zur Modernisierung der Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland. 19 Prozent der ostdeutschen Betriebe (westdeutsche: 4 Prozent) haben zumindest eines der Instrumente der Wirtschaftsförderung in Anspruch genommen, die 1999 fast 18 Mrd. DM erreichte. Zuschüsse zu Lohn- und Gehaltskosten erhielten 34 Prozent der Betriebe mit 9 Prozent aller Beschäftigten. In Westdeutschland liegt die Inanspruchnahme von Lohnkostenzuschüssen relativ konstant auf einem Niveau zwischen 8 Prozent und 9 Prozent der Betriebe mit 2 Prozent der Beschäftigten. 42 Prozent der auszubildenden ostdeutschen Betriebe bekamen Fördermittel für ihre betriebliche Ausbildung.

### Löhne und Gehälter

Der Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten betrug im Juni 2000 in Ostdeutschland 3 260 DM. Eine weitere Annäherung an das westdeutsche Niveau blieb aber im Jahr 2000 ebenso aus wie in den Jahren seit 1996. Gegenwärtig liegt der Durchschnittslohn in Ostdeutschland bei 79 Prozent des westdeutschen Niveaus.

In 51 Prozent der Betriebe gibt es zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten. Während Sonderzahlungen (13. Gehalt, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) heute weit verbreitet sind (42 Prozent aller Betriebe, 64 Prozent aller Beschäftigten), ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Erfolg oder Kapital nach wie vor die Ausnahme (vgl. auch IAB-Kurzbericht Nr. 9/2001).

### Produktivität – eine Schlüsselgröße

Der Produktivitätsrückstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland hat sich nach der Vereinigung zwar halbiert, ist aber nach wie vor beträchtlich. Die ostdeutschen Betriebe erreichten 1999 im Durchschnitt lediglich 62 Prozent des westdeutschen Wertes, im Verarbeitenden Gewerbe immerhin 67 Prozent (vgl. Titelgrafik).

Die Branchenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft ist durch einen zu hohen Anteil relativ wertschöpfungsarmer Betriebe gekennzeichnet. Rückstände in der Forschungs- und Entwicklungsintensität wie bei der Exportquote hängen vor allem damit zusammen. Zudem ist der Anteil von Großbetrieben im Osten deutlich kleiner, was wiederum zu Lasten der Wertschöpfung geht.

### Fazit

Unter der Voraussetzung westdeutscher Branchenstrukturen könnte die ostdeutsche Umsatzproduktivität gesteigert werden. Aber nur ein Drittel der Produktivitätslücke gegenüber dem Westen lässt sich damit erklären. Die Strukturschwäche der ostdeutschen Wirtschaft ist also ein wesentlicher, aber keineswegs der allein entscheidende Faktor. Ansatzpunkte für Verbesserungen liefern die generell unzureichenden Ausrüstungsinvestitionen, die Strukturschwächen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes und damit verbunden der produktionsnahen Dienstleistungen sowie die weiterhin schwache Nachfrage nach ostdeutschen Produkten und Diensten. Stimmen Qualität und Preis, dürften sich z. B. mit professionellem Marketing zumindest mittelfristig Erfolge erzielen lassen – auch für die Beschäftigung.

*Jürgen Wahse/Redaktion*

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 8/2001)

*Thesen zum Tage***Wissenschaftliche Evaluation für Pauschalurteile?***Sieben Anmerkungen zur aktuellen Debatte über die aktive Arbeitsmarktpolitik*

1. An der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AAMP) schieden sich schon immer die Geister. Angesichts der nur mäßigen Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit in Deutschland werden in letzter Zeit quer durch alle Gruppierungen wissenschaftliche Evaluation und grundlegende Veränderungen der AAMP gefordert.

In der Wissenschaft wird die Evaluationskultur in der Bundesrepublik bemängelt und der Bundesanstalt für Arbeit (BA) die Verweigerung der Datenherausgabe vorgeworfen. In den Medien wird unter Verweis auf empirische Studien und Autoritäten der Eindruck erweckt, die wissenschaftliche Evaluation habe endgültig und eindeutig bewiesen, dass AAMP nur teuer und nutzlos ist.

Wie denn nun? Entweder bedarf es erst noch der Erschließung von Individualdaten der Maßnahmeteilnehmer für die Wissenschaft, oder das Urteil über AAMP kann so endgültig und eindeutig nicht sein.

2. Die Arbeitsmarktpolitik ist – im Gegensatz zu manch anderen Politikbereichen – schon seit ihrer aktiven Ausrichtung im AFG von 1969 durch Arbeitsmarktforschung fundiert und in ihrer Wirkung im IAB kontrolliert worden. Die Ergebnisse dieser Wirkungsforschung haben sich bis heute in allen Schritten bei der Weiterentwicklung der Arbeitsförderung niedergeschlagen. Die BA gibt nicht jährlich rd. 45 Mrd. DM für AAMP ohne Wissen über deren Erfolg aus.

Gleichwohl ist die weitere Verbesserung von Effektivität und Effizienz der AAMP ein vorrangiges Anliegen von Selbstverwaltung und Verwaltung der BA und ein Forschungsschwerpunkt im IAB. Gemeinsames Ziel all dieser Bemühungen ist es, herauszufinden, welche Maßnahmen für welche Zielgruppen in welchen regionalen Arbeitsmärkten am ehesten und wirtschaftlichsten zur Verwirklichung der gesetzlichen Ziele beitragen. Und nie-

mand gibt sich der Illusion hin, AAMP könne reguläre Beschäftigung schaffen.

3. Mit der AAMP werden nach dem SGB III viele Ziele gleichzeitig verfolgt, von denen manche nicht (ohne weiteres) quantifizierbar sind und einige auch in Konkurrenz zueinander stehen. Die AAMP strebt kurz- und langfristige Wirkungen an, unmittelbar für die Geförderten, aber auch auf dem Arbeitsmarkt insgesamt. Im Vordergrund steht häufig die individuelle Eingliederungszielsetzung, die aber bei der Förderung besonders bedürftiger Gruppen nur schwer zu erreichen ist. Eingliederung ist dann nicht gleichzusetzen mit unmittelbarer Einmündung in Arbeit oder Ausbildung. Es geht auch um den Aufbau und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit.

4. Erst in den letzten Jahren sind für solche differenzierten Fragen verfeinerte Formen mikroökonomischer Wirkungsforschung entwickelt und auf die AAMP angewandt worden. Wie in der Medizin soll hierbei insbesondere die Wirkung einer Maßnahme erst durch den Vergleich mit einer Kontrollgruppe (ohne Maßnahme) ermittelt und beurteilt werden. Für eine breite Evaluation der AAMP müssen allerdings erst noch die datentechnischen Voraussetzungen geschaffen werden. Die Arbeiten daran laufen mit Hochdruck. Alle an dieser Debatte Beteiligten wissen, dass die BA ihre Daten nicht im Panzerschrank verwahrt. Nur wenn man zaubern könnte, wäre die generelle Evaluation aller Maßnahmen allein ein Problem des freien Datenzugangs. Aber die Nürnberger hängen keinen, sie hätten ihn denn zuvor.

5. Die bislang vorliegenden ökonometrischen Evaluationsstudien haben einen allzu eingeschränkten Ansatz, um Erfolg oder Misserfolg von AAMP beurteilen zu können. Von den Zielen wird i. d. R. nur der Aspekt der kurzfristigen Eingliederung erfasst. Sie stützen sich auf Bevölke-

rungsumfragen mit bestenfalls ein paar Hundert Maßnahmeteilnehmern, die Differenzierungen gar nicht hergeben.

Soweit diese Grenzen wissenschaftlicher Evaluationsstudien nicht beachtet werden, erhalten Schlussfolgerungen selbst normativ-ideologischen Charakter. Offensichtlich wird dies zudem, wenn immer wieder auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder auf angeblich berechtigte Vorurteile gegenüber Maßnahmeteilnehmern verwiesen wird. ABM sind für die AAMP nicht mehr repräsentativ und werden heute nur noch begrenzt und zunehmend im Vergabebeweg eingesetzt.

6. Ungeachtet des Evaluationsbedarfs gibt es schon jetzt hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass Arbeitsmarktpolitik wirkungsvoller eingesetzt werden kann:

- Die aktivierende Rolle der AAMP kann verstärkt werden durch mehr Eigenverantwortung, die Früherkennung von Risiken, das Überdenken von Anreizsystemen, mehr Wettbewerb zwischen den Trägern und durch mehr und bessere Erfolgskontrollen auf Projektebene.
- Eine bessere Ausschöpfung der Potenziale von AAMP ist dezentral in den Regionen und durch die Betonung der „investiven Komponente“ möglich. Dabei kann sie Struktur- und Regionalpolitik zwar nicht ersetzen. Eine gelungene Verzahnung dieser Politikbereiche vermag aber vielfach erst die Voraussetzungen für die Entfaltung des ersten Arbeitsmarktes schaffen.
- Aktive Arbeitsmarktpolitik wird verstärkt auch im Rahmen bestehender Beschäftigungsverhältnisse im Betrieb ansetzen müssen. „Job rotation“ ist ein für Reformen relevantes Stichwort. Es geht aber auch um das Entwickeln, Erproben und Evaluieren neuer Ansätze. Am meisten drückt der Schuh bei Geringqualifizierten und Älteren, für die stabile Beschäftigungschancen zu erschließen sind.

7. Fazit: Aktive Arbeitsmarktpolitik ist angesichts der Beschäftigungsprobleme weiterhin auf hohem Niveau erforderlich. Die Aufgabe, aktive Arbeitsmarktpolitik effektiv und effizient zu gestalten, wird immer bleiben. Die Voraussetzungen für differenzierte Wirkungsforschung im IAB und außerhalb haben sich verbessert.

*Gerhard Kleinhenz,  
Christian Brinkmann*

## Ältere Arbeitnehmer

# Bislang kaum Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt

*Die Beschäftigung muss aber mitziehen, sonst wird die Anhebung des Rentenalters schwer zu verkraften sein*

Noch vor wenigen Jahren wurden sie scharenweise vorzeitig aufs Altenteil geschickt, waren sie die Stiefkinder am deutschen Arbeitsmarkt: ältere Arbeitnehmer. Sie galten als teuer, unflexibel und leistungsgemindert, als eine Last, der man sich durch „Ausgliederung“ – möglichst kostengünstig – entledigen wollte und auch konnte. Nun, da am Horizont die ersten Anzeichen einer drohenden Arbeitskräfteknappheit auftauchen, hat man die Älteren wiederentdeckt, ihre Kompetenzen wie ihr Beschäftigungspotenzial.

Eher der (Finanz-)Not als dieser Einsicht gehorchend hat der Gesetzgeber im Laufe der 90er Jahre den früheren Übergang in die Rente erschwert, indem das Zugangsalter angehoben wurde. Wer dennoch früher in Rente geht, muss spürbare Abschläge in Kauf nehmen. Damit wird das

Angebot an älteren Arbeitskräften tendenziell erhöht. Ob zur Unzeit, soll mit aktuellen Daten zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit geprüft werden. Denn es wäre für die Betroffenen fatal, wenn sie zwischen die Mühlsteine einer verschärften Rentengesetzgebung und eines verengten Arbeitsmarktes gerieten.

### Das Rentenreformgesetz 1999 – wen trifft's?

Änderungen im Rentenrecht haben Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt. Dies gilt besonders für die Erhöhung des Rentenzugangsalters. Mit dem Rentenreformgesetz 1999 wurde die Altersgrenze für die Frauentalersrente und die Altersrente für Arbeitslose von 60 auf 65 Jahre angehoben (vgl. Abb. 1). Mit 63 Jahren werden zukünftig nur noch Schwerbehinderte in Rente gehen können. Für langjährig Ver-

sicherte gibt es zumindest die Option auf einen früheren Rentenzugang mit 62 Jahren, allerdings bei einem Abschlag von 10,8 Prozent. Mit der schrittweisen Erhöhung der Altersgrenzen wurde 1997 begonnen. In einer Übergangszeit bis 2012 ist bei Abschlägen von 3,6 Prozent pro vorgezogenem Jahr ein Rentenzugang noch zu den früheren Altersgrenzen möglich, später geht auch das nicht mehr.

Zwar macht sich gegenwärtig die Anhebung der Altersgrenzen wegen vieler Vertrauensschutzregelungen noch nicht bemerkbar. Weil diese jedoch allmählich auslaufen, wird es auf längere Sicht zu einem steigenden Durchschnittsalter beim Zugang in die Altersrente kommen. Wie die Erfahrungen auch in anderen Ländern zeigen, ist eine Verschiebung von der abschlagsgeminderten Rente (wegen Arbeitslosigkeit) hin zur Rente für Schwerbehinderte allerdings nicht auszuschließen. Bis zum aktuellen Rand waren solche Reaktionen jedoch nicht festzustellen.

Von der Rentenreform besonders betroffen werden künftig die Rentner in den neuen Bundesländern sein, wenn sich dort die Arbeitsmarktlage nicht bessert. Denn im Osten entfallen seit 1995 jährlich 50 Prozent bis 60 Prozent der Rentenzugänge von Männern auf die Rente wegen Arbeitslosigkeit. Fällt der Vertrauensschutz weg, wird also mehr als die Hälfte der Neurentner eines Jahres einen Abschlag oder einen späteren Rentenbezug in Kauf nehmen müssen. Bei den Frauen sieht die Situation nicht viel anders aus: Ihre Arbeitslosenquote ist in allen Altersgruppen mindestens so hoch wie die der Männer. Die Anhebung der Altersgrenzen trifft sie ebenso, wenn auch erst drei Jahre später.

### Erwerbsbeteiligung zeigt (noch) keine Reaktionen

Die Erwerbsbeteiligung wird üblicherweise mit Quoten gemessen, die die Anteile der Erwerbstätigen plus der Erwerbslosen an der Bevölkerung (z. B. in der entsprechenden Altersgruppe) widerspiegeln. Bislang machen sich in den alten Bundesländern keine Einflüsse der rentenrechtlichen Änderungen auf die Erwerbsbeteiligung Älterer bemerkbar. Die der Männer ab 55 Jahren ist von 1999 auf 2000 sogar leicht zurückgegangen. Bei den Frauen hat sie sich in den 90er Jahren – unabhängig von der Rentengesetzge-

## Die Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Regelungen nach dem derzeit geltenden Recht, zuletzt geändert durch das Rentenreformgesetz 1999, in Kraft seit 1.1.2000, und das Gesetz zur Reform der Renten wegen vermindelter Erwerbsfähigkeit, in Kraft seit 1.1.2001.

Rentenart	Bisherige Altersgrenze	Neue Altersgrenze auf Grund der Anhebung	Erster Geburtsjahrgang, der von der Anhebung betroffen ist	Nach 2011 bei Abschlägen vorzeitiger Rentenzugang möglich?
Regelaltersgrenze	65 Jahre	wie bisher; 65 Jahre	keine Änderung	nein, keine Änderung
Altersrente für langjährig Versicherte	63 Jahre	65 Jahre	1937	ja, ab 62 Jahren
Frauentalersrente	60 Jahre	65 Jahre	1940	nein
Altersrente für Schwerbehinderte	60 Jahre	63 Jahre	1941	ja, ab 60 Jahren
Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	60 Jahre	65 Jahre	1937	nein

Abb. 1

Quelle: IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001

## Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen 1998–2000

Septemberwerte in Prozent

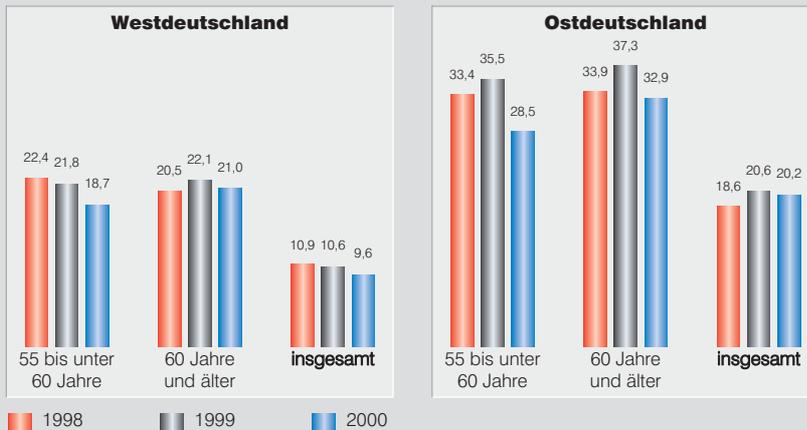


Abb. 2

Quelle: IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001

bung – kontinuierlich leicht erhöht, besonders bei den älteren.

In den neuen Bundesländern haben die schlechte Arbeitsmarktlage und das Altersübergangsgeld mit Beginn der 90er Jahre zu einem Einbruch der Erwerbsquoten im Altersbereich ab 55 Jahren geführt. Nach Auslaufen dieser Regelung sind die Erwerbsquoten älterer Männer und Frauen wieder deutlich gestiegen. Generell hat die schlechte Arbeitsmarktlage die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen nur unwesentlich gedämpft. Deren Erwerbsquote liegt immerhin noch bei 72 Prozent und damit um 10 Prozentpunkte über der westdeutscher Frauen.

Eine Reaktion der Erwerbsbeteiligung auf die rentenrechtlichen Änderungen ist in den neuen Ländern allein schon wegen des übermächtigen Einflusses der schlechten Arbeitsmarktlage nicht festzustellen. Dort wie im Westen der Bundesrepublik wird die Anhebung der Altersgrenzen jedoch langfristig zu einer Erhöhung des faktischen Rentenzugangsalters führen, was die Erwerbsquoten Älterer tendenziell steigen lassen dürfte. Keinesfalls sicher ist indes, dass sich damit auch deren Arbeitsmarktchancen in Zukunft verbessern.

Ob es bereits heute Anzeichen für eine Wende am Arbeitsmarkt für Ältere gibt, lässt sich mit aktuellen Daten der Bundesanstalt für Arbeit feststellen.

### Arbeitslosigkeit Älterer zuletzt rückläufig

Nach einem jahrelangen und beständigen Anstieg der Arbeitslosigkeit Älterer ging tatsächlich erstmals im Jahr 2000 in beiden Teilen Deutschlands die Arbeitslosigkeit im Altersbereich ab 55 Jahren zurück, speziell in der Altersgruppe von 55 bis 60 Jahren (vgl. Abb. 2). Im Osten war die leicht rückläufige Tendenz der Arbeitslosigkeit insgesamt praktisch nur auf den Rückgang der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe zurückzuführen. Bei den 50- bis 55-Jährigen ist sie sogar gestiegen.

Zur Abnahme der Arbeitslosigkeit bei den 55- bis 60-Jährigen haben sehr wesentlich geringere Zugangszahlen speziell in dieser Altersgruppe beigetragen. Eine Ursache hierfür könnte in der verstärkten Nutzung der Altersteilzeit liegen: Statt des „sozialverträglichen“ Personalabbaus durch Frühverrentungen über die Vorstufe „Arbeitslosigkeit“ werden nun über die Altersteilzeitregelung Arbeitsplätze vorzeitig frei gemacht.

Bei der Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt sich 2000 kein günstigeres Bild als in den Jahren zuvor. Die durchschnittliche Dauer ist sogar gestiegen, auch bei den 55- bis 60-Jährigen. Im Westen hat sich der Gegensatz zwischen Jungen und Älteren noch verstärkt: Für Jüngere sind die Arbeitslosigkeitszeiten noch etwas kürzer, für Ältere länger geworden.

Eine Wende bei den Wiedereingliederungschancen Älterer lässt sich in erster Linie in den Abgängen aus Arbeitslosig-

keit in Arbeit ablesen. In den neuen Bundesländern war die Situation für alle Altersgruppen 2000 so schlecht wie 1999. In den alten Bundesländern hat die bessere Lage am Arbeitsmarkt nur Arbeitslosen unter 50 Jahren geholfen.

Vermittlungen in Arbeit mit finanziellen Hilfen bzw. ABM spielen in den alten Bundesländern auch bei Älteren eine relativ geringe Rolle. Im Jahr 2000 wurden aber Altersgruppen ab 50 Jahren und besonders die 50- bis 55-Jährigen stärker in die Förderung einbezogen als im Jahr zuvor. In den neuen Bundesländern ist ab einem Alter von 50 Jahren der Anteil der Abgänge in Arbeit, der auf finanziell geförderte Arbeit entfällt, höher als der von nicht geförderten Beschäftigungsaufnahmen. Auch in den neuen Bundesländern wurde – bei insgesamt verringerter Quote – die Förderung 2000 stärker auf Ältere verlagert.

### Fazit

Auch wenn sich die Erhöhung der Altersgrenzen für den Rentenzugang im tatsächlichen Rentenzugangsalter bisher noch wenig bemerkbar gemacht hat, wird sie auf längere Sicht greifen. Am Arbeitsmarkt zeigen sich erste schwache Anzeichen für einen Wandel:

- Die Entlassungen im Altersbereich ab 55 Jahren, die sich als Zugänge in Arbeitslosigkeit bemerkbar machen, sind zurückgegangen;

- von Seiten der BA wurden Personen ab 50 Jahren relativ stärker als in den Vorjahren in Hilfen zur Arbeitsaufnahme einbezogen. Außerdem trug die Kampagne „50 plus – die können es“ zu einem Paradigmenwechsel bei und

- die Altersgrenze, ab der man als „zu alt“ gilt, hat sich möglicherweise etwas nach oben verschoben: Für 45- bis 50-Jährige gingen im Westen wie im Osten die Arbeitslosenquoten leicht zurück.

Ob sich diese positive Entwicklung fortsetzt oder ob die Erhöhung des Rentenzugangsalters in erster Linie die Probleme älterer Arbeitsloser verschärfen wird, muss die Zukunft zeigen. Bislang jedenfalls sind die Arbeitslosenquoten im Altersbereich ab 55 Jahren trotz des Rückgangs nach wie vor mit Abstand die höchsten aller Altersgruppen.

**Barbara Koller/Redaktion**

(aus IAB-Werkstattbericht Nr. 7/2001)

*IAB-Betriebspanel***Ältere – ein Schatz muss gehoben werden**

*Weit über die Hälfte aller Betriebe beschäftigt keine älteren Mitarbeiter; in den anderen überwiegen positive Urteile zu deren Leistungsfähigkeit und Einsetzbarkeit*

Eine höhere Lebenserwartung und sinkende Geburtenzahlen führen dazu, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer in den Unternehmen künftig steigen wird. Eine solche Verschiebung der betrieblichen Altersstrukturen macht eine veränderte Einstellung der Arbeitgeber gegenüber den älteren Mitarbeitern erforderlich. Lange Zeit setzte man darauf, den Qualifikationsbedarf durch junge, frisch ausgebildete Fachkräfte zu decken, während das „demografische Problem“ durch die Ausgliederung älterer Arbeitskräfte häufig bei der Allgemeinheit abgeladen wurde. In Zukunft wird es zwingend sein, gerade auch die Älteren aktiv in den betrieblichen Produktionsprozess einzubeziehen und die Leistungspotenziale dieser Beschäftigtengruppe gezielt zu erhalten und auszubauen (vgl. auch den Beitrag von Barbara Koller auf Seite 4).

**Die öffentliche Diskussion**

Verfolgt man jedoch die aktuelle Diskussion über ältere Arbeitnehmer, so scheinen viele Betriebe die Anforderungen des demografischen Wandels noch nicht hinreichend zu antizipieren. So ist etwa zu lesen, dass Unternehmen mit dem Status „älterer Arbeitnehmer“ häufig eine verminderte Lern- und Leistungsfähigkeit verbinden und sie für weniger innovativ, kreativ und belastbar halten als ihre jüngeren Kollegen (Defizit-Modell). Auch wird oftmals argumentiert, dass eine Qualifizierung älterer Mitarbeiter aus betrieblicher Sicht wenig Sinn mache, da sich bei der Kürze der verbleibenden Beschäftigungsdauer Weiterbildungsinvestitionen nicht mehr rechnen.

Allerdings haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, dass nicht das Alter an sich zu Verschleiß und verminderter Leistungsfähigkeit führt – es sind vor allem die einseitigen und belastungsintensiven Arbeitsbedingungen. Um dem vorzubeugen, wird eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation gefordert, die neben Maßnahmen der Arbeitszeitgestaltung

etwa auch eine erwerbsbegleitende Qualifizierung umfassen sollte (vgl. auch den Beitrag von Petra Wagner in den IAB-Materialien Nr. 4/2000).

Es stellt sich die Frage, wie Betriebe heute tatsächlich mit dem „Problem Alter“ umgehen. Glaubt der Großteil wirklich, dass Ältere aufs Abstellgleis gehören und durch jüngere, produktivere Mitarbeiter ersetzt werden sollten? Oder werden ältere Arbeitnehmer ebenso wie ihre jüngeren Kollegen in den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung einbezogen? Gibt es bereits eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben? Und lassen sich darüber hinaus Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen feststellen? Antworten auf solche und ähnliche Fragen kann das IAB-Betriebspanel geben, das in seiner 2000er Befragung erstmalig auch Informationen zu älteren Arbeitnehmern erhoben hat. Zunächst wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer (hier über 50-jähriger) Arbeitnehmer haben. Diejenigen Betriebe, die dies bejahten, wurden dann gebeten, verschiedene Aussagen über ältere Arbeitnehmer daraufhin zu beur-

teilen, ob sie aus ihrer Sicht eher zutreffen oder nicht.

**Wer beschäftigt Ältere?**

Insgesamt gaben gut vier von zehn Betrieben an, Erfahrungen mit der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu haben. Umgekehrt bedeutet dies, dass weit mehr als die Hälfte der Betriebe keine Mitarbeiter beschäftigt, die älter als 50 Jahre sind. Zwischen den alten und den neuen Bundesländern sind dabei im Durchschnitt keine bedeutenden Unterschiede festzustellen, wohl aber zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. So gibt es insbesondere in den Betrieben bzw. Dienststätten des öffentlichen Dienstes auch ältere Arbeitnehmer: In Westdeutschland trifft dies auf 55 Prozent der Betriebe dieses Sektors zu, in Ostdeutschland sogar auf 71 Prozent. Knapp die Hälfte der Betriebe des Produzierenden Gewerbes gab an, Erfahrungen mit Älteren zu haben; im privaten Dienstleistungsbereich gilt dies nicht einmal für vier von zehn Betrieben (vgl. Abb. 1). Zudem steigt der Anteil der Betriebe, die ältere Mitarbeiter beschäftigen, mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an. Damit lässt sich auch erklä-

**Betriebliche Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern**

Anteile von Betrieben, die Erfahrungen mit über 50-jährigen Mitarbeitern haben, 2000 in Prozent

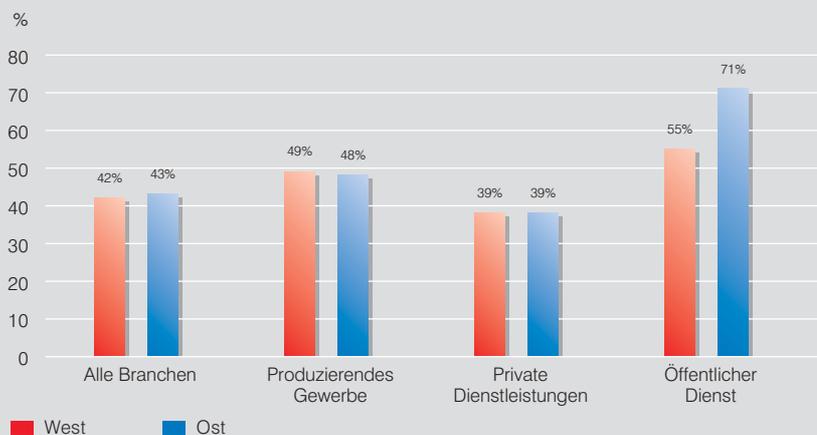


Abb. 1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000

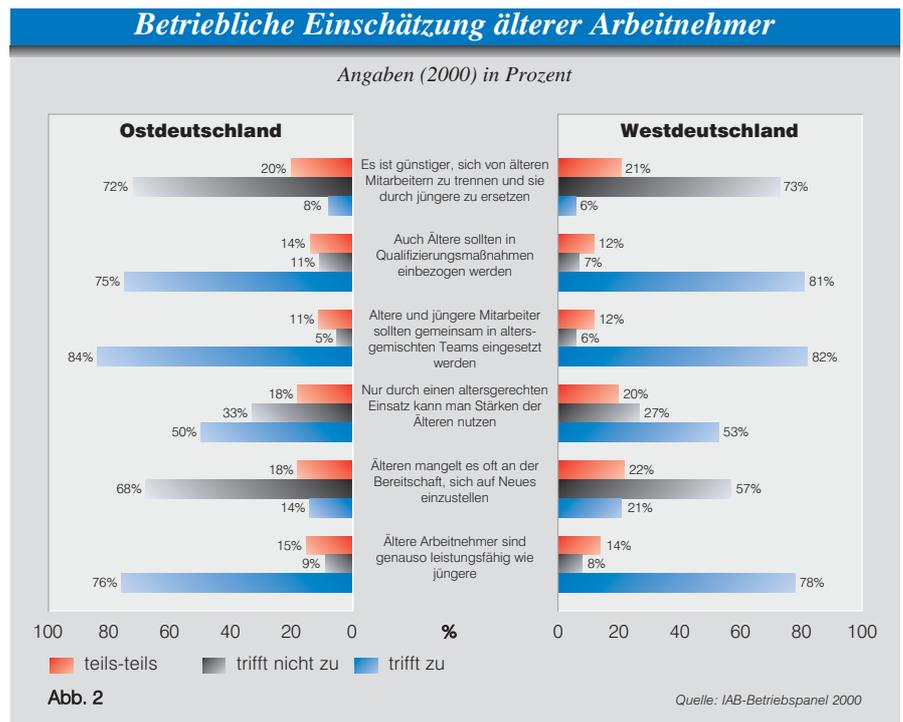
ren, dass die gut 40 Prozent der Betriebe, die Erfahrungen mit über 50-Jährigen haben, etwa drei Viertel aller Beschäftigten an sich binden. In den Betrieben, die keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, arbeitet dagegen nur rund ein Viertel aller Beschäftigten.

**Einschätzung älterer Mitarbeiter**

Wie schätzen diese Betriebe nun aber ihre älteren Mitarbeiter ein? Der Aussage, ältere Arbeitnehmer seien im Prinzip genauso leistungsfähig wie jüngere, konnten sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern etwa drei Viertel der Betriebe zustimmen (vgl. Abb. 2). Knapp 10 Prozent lehnten sie ab; ca. 15 Prozent standen ihr indifferent gegenüber. Die Leistungsfähigkeit der älteren Mitarbeiter wird von den Betrieben demnach im Großen und Ganzen recht positiv eingeschätzt. Etwas schlechter sieht es dagegen mit der betrieblichen Einschätzung von Bereitschaft und Fähigkeit dieser Gruppe aus, sich auf neue Entwicklungen und Anforderungen einzustellen. Immerhin 14 Prozent der ostdeutschen und sogar 21 Prozent der westdeutschen Betriebe waren der Ansicht, dass es älteren Arbeitnehmern daran mangle, und etwa jeder fünfte Betrieb konnte sich dieser Ansicht zumindest teilweise anschließen. Die Aussage, dass es günstiger sei, sich von älteren Mitarbeitern zu trennen und sie durch jüngere zu ersetzen, hielten 6 Prozent der westdeutschen und 8 Prozent der ostdeutschen Betriebe für zutreffend. Jeweils rund 20 Prozent der Betriebe konnten hierzu nichts sagen; gut 70 Prozent lehnten die Aussage ab.

**Integration in Produktion und Qualifizierung**

Neben diesen allgemeinen Fragen zur Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter wurden den Betrieben auch solche Aussagen vorgelegt, die sich auf die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung sowie in Qualifizierungsmaßnahmen beziehen. Über 80 Prozent der west- und ostdeutschen Betriebe erachten einen gemeinsamen Einsatz älterer und jüngerer Mitarbeiter in altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen als sinnvoll; rund 5 Prozent lehnen dies ab. Die Ansicht, dass man nur durch einen altersgerechten Einsatz der Mitarbeiter die Stärken der Älteren nutzen und Probleme vermeiden



könne, vertrat gut die Hälfte der Betriebe. Etwa ein Viertel der westdeutschen und ein Drittel der ostdeutschen Betriebe lehnte dies hingegen ab. Schließlich waren in den alten Ländern 81 Prozent und in den neuen Ländern 75 Prozent der Betriebe der Meinung, dass auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden sollten; 7 Prozent (West) und 11 Prozent (Ost) fanden diese Aussage hingegen nicht zutreffend.

**Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen**

Differenziert man die Einschätzungen der Betriebe weiter nach ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftszweig, so lassen sich einige doch recht deutliche Unterschiede ausmachen. Generell fällt auf, dass ältere Arbeitnehmer in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes ein größeres Problem darzustellen scheinen als in denen des privaten Dienstleistungsbereichs und des öffentlichen Sektors. Als „Ausreißer“ lassen sich dabei vor allem das Baugewerbe, die Investitionsgüterindustrie sowie die Grundstoffverarbeitung identifizieren. Dies ist wohl vor allem auf die Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen zurückzuführen: Während im Produzierenden Gewerbe körperliche Arbeit dominiert, die von älteren Arbeitnehmern unter Umständen nicht mehr so gut bewältigt werden kann, kommt es in den Dienstleistungsberei-

chen vor allem auf geistige Arbeit an, bei der gerade auch langjährige Berufserfahrung von Nutzen sein kann.

**Leichter gesagt als getan?**

Die Tatsache, dass es in fast 60 Prozent der deutschen Betriebe keine Beschäftigten über 50 Jahre (mehr) gibt, spricht für sich. Werden ältere Mitarbeiter beschäftigt, dann lässt sich insgesamt jedoch festhalten, dass sich das Image dieser Beschäftigtengruppe in den meisten Betrieben nicht so schlecht darstellt wie oftmals vermutet. Die meisten Betriebe scheinen die Potenziale der Älteren zu erkennen und im Prozess der Leistungserstellung gezielt zu nutzen. Allerdings bleibt zu fragen, inwieweit die geäußerten Absichten im betrieblichen Alltag auch tatsächlich umgesetzt werden. So berichten etwa verschiedene Erhebungen zur Weiterbildung, dass Ältere bei (betrieblichen) Qualifizierungsmaßnahmen oftmals außen vor bleiben. Vergleicht man dies mit unserem Ergebnis, dem zufolge rund acht von zehn Betrieben angeben, dass auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden sollten, bleibt doch eine allzu große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit erkennbar.

*Ute Leber*

## Arbeitsmarktanalyse

# Saisonbereinigung schafft klare Sicht

*Durch den Einfluss regelmäßiger jahreszeitlicher Schwankungen wird der Blick auf Niveau und Entwicklung von Zeitreihen verdeckt, zum Beispiel bei den Arbeitslosenzahlen*

Allein aus saisonalen Gründen schwankt die Arbeitslosigkeit in Deutschland zwischen dem jährlichen Höchststand in den Wintermonaten und dem Tiefstand Ende des Sommers beim gegenwärtigen Niveau um ca. 530000 Personen. Die Saisoneinflüsse überlagern die Einflüsse aus Konjunktur, Demografie und Arbeitsmarktpolitik. Erst mit Hilfe der Saisonbereinigung wird sichtbar, dass z.B. bereits seit Dezember 2000 eine leichte Verschlechterung der Arbeitsmarktlage eingetreten ist.

Wegen ihrer großen Bedeutung für die Konjunktur- und Arbeitsmarktanalyse werden immer wieder vielfältige Fragen zu Gegenstand und Verfahren der Saisonbereinigung gestellt. Auf die wichtigsten soll hier kurz geantwortet werden.

### Warum Saisonbereinigung?

Bei einer Saisonbereinigung werden die regelmäßigen jahreszeitlichen Einflüsse aus einer Monats- oder Quartalsstatistik

herausgerechnet, um das Niveau und die Grundrichtung einer Zeitreihe in Bezug auf langfristige Trends oder Konjunkturzyklen analysieren zu können. Da die kurzfristigen saisonalen Schwankungen einer Zeitreihe meist größer sind als die konjunkturellen Veränderungen, sind letztere ohne Saisonbereinigung nicht erkennbar. Saisonbereinigung ist also ein statistisches Hilfsmittel bei der Konjunkturanalyse.

### Was sind Saisonschwankungen?

Saisonschwankungen in ökonomischen Zeitreihen, insbesondere auch bei Arbeitslosen und Beschäftigten, sind regelmäßige Niveauänderungen im Jahresverlauf, die unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung auftreten. Die Arbeitslosenzahlen steigen in den Wintermonaten immer, während die Beschäftigung abnimmt. Im Frühjahr ist jeweils die umgekehrte Entwicklung zu beobachten. Es entstehen weitgehend regelmäßige monatliche (oder vierteljährliche) Saisonmuster (vgl. Abb. 1).

### Wie entstehen Saisonschwankungen?

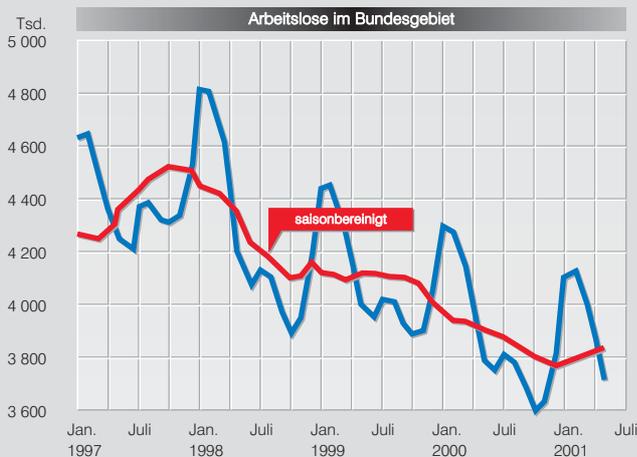
Unser Leben und insbesondere die wirtschaftlichen Aktivitäten unterliegen in starkem Maße einem Jahresrhythmus. Viele Arbeiten fallen nur zu bestimmten Jahreszeiten an oder wechseln mit der Jahreszeit ihre Intensität. Einige sind in direkter Weise mit dem Wetter verbunden, wie Arbeiten

- in der Land- und Forstwirtschaft;
- in der Nahrungsmittelverarbeitung;
- in der Energieproduktion;
- im Baugewerbe und in den Außenberufen;
- in der Textilherstellung (Sommer-/ Wintermode).

Weitere Tätigkeiten unterliegen einem Jahresrhythmus, der nur indirekt vom Wetter verursacht oder aus Gewohnheit entstanden ist, wie Auswirkungen von Ferien und Urlaubsmonaten oder Feiertagen:

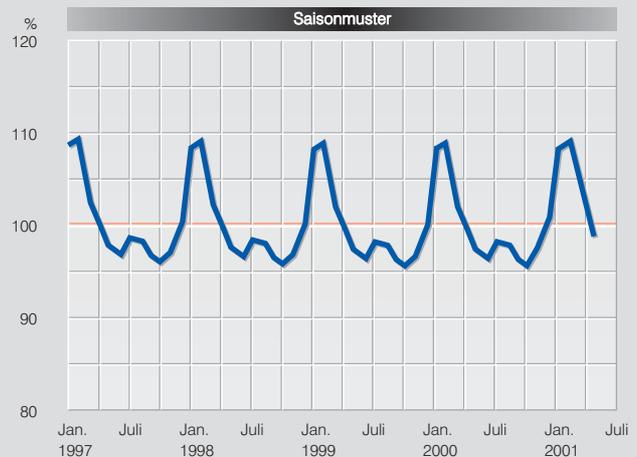
- im Hotel- und Gaststättengewerbe;
- im Bahn-, Luft- und Straßenverkehr.

## Aktuelle Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und Saisonfaktoren



Die Abbildung zeigt die monatliche Entwicklung der Arbeitslosenzahlen als Ergebnisse der monatlichen Auszählung (Ursprungswerte) und nach Saisonbereinigung. Da der Abbau der Winterarbeitslosigkeit 2001 weniger gut als saisonüblich vorangekommen ist, steigt

Abb. 1



die saisonbereinigte Reihe zuletzt an. Das berechnete regelmäßige Saisonmuster ist daneben dargestellt und zeigt die prozentuale Abweichung der Ursprungswerte von der zugrunde liegenden Entwicklung.

Quelle: IAB

Bei institutionellen Terminen ist der „Wetterbezug“ nicht mehr erkennbar. Sie wirken sich jedoch auch regelmäßig im Jahresverlauf aus:

- Quartalstermine bei der Einstellung und Entlassung von Angestellten;
- jährliche Termine durch Beginn und Ende von Schuljahren, Ausbildungs- und Studienabschnitten;
- Einstellungszurückhaltung der Betriebe vor Ferienbeginn;
- Feiertage wie Weihnachten und Ostern.

Diese jährlich wiederkehrenden Einflüsse führen zu Saisonschwankungen bei Produktion und Umsätzen sowie zu entsprechender Zu- oder Abnahme von Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit.

**Was sind Saisonarbeitslose?**

Saisonarbeitslose haben ihren Arbeitsplatz verloren, weil wegen der Witterung oder aus institutionellen Gründen die Produktion zu bestimmten Zeiten eingeschränkt wurde (Land- und Bauwirtschaft, Gastronomie). In der Regel rechnet man mit einer Wiedereinstellung (Rückruf) nach der Saisonpause.

Die Saisonschwankungen in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit werden jedoch nur zum geringen Teil von Saisonarbeitslosen verursacht. Sie entstehen überwiegend durch das Hinausschieben oder Vorziehen von Einstellungen und Entlassungen bei jahreszeitlich bedingten Veränderungen der Auslastung oder durch den Eintritt in den Arbeitsmarkt von Schul- und Ausbildungsabsolventen.

**Was ist Saisonbereinigung?**

Saisonbereinigung ist die Zerlegung aller monatlich oder im Quartal gemessenen Originalwerte (**O**) einer Zeitreihe in Trend (**T**), Saisoneinfluss (**S**) und Restkomponente (**R**). Diese Komponenten werden mit programmierten Saisonbereinigungsverfahren geschätzt. Je nach Verfahren erhält man eine Zerlegung der ursprünglichen Zeitreihe in:

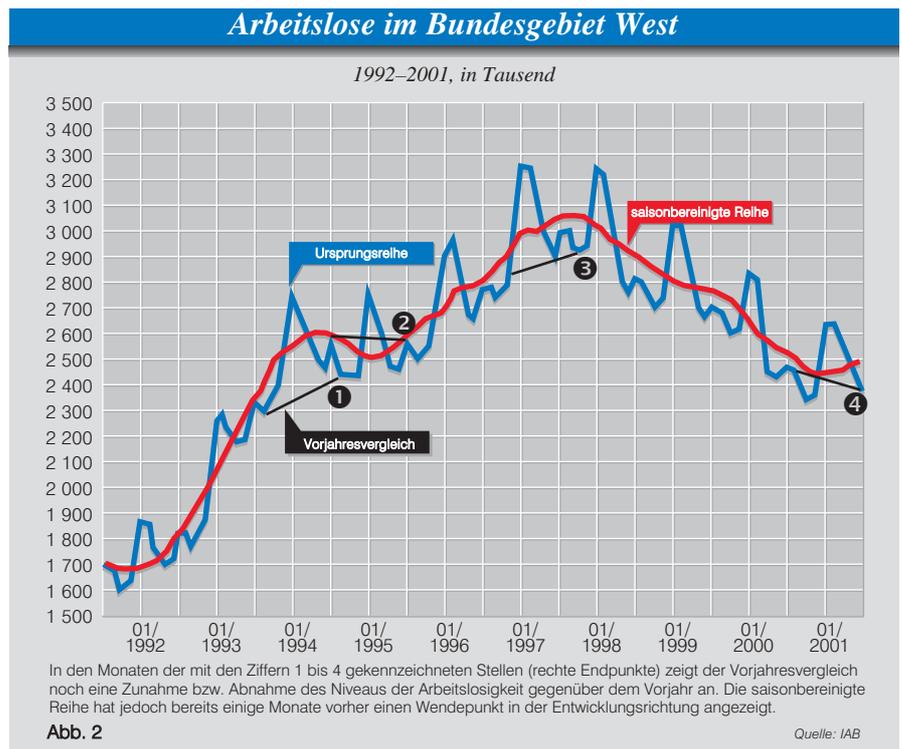
$$O = T + S + R$$

(additives Modell) oder

$$O = T \times S \times R$$

(multiplikatives Modell)

Die saisonbereinigte Reihe (**SB**) entsteht durch Herausrechnen der Saisonkomponente:



$$SB = O - S = T + R$$

(additives Modell) oder

$$SB = O / S = T \times R$$

(multiplikatives Modell)

**Was ist Saisonbereinigung nicht?**

Ein einfaches Herausrechnen (Subtraktion) von Saisonarbeitslosen ist noch keine Saisonbereinigung. Saisonbereinigung hat auch nicht zum Ziel, alle besonderen Einflüsse in einzelnen Monaten aus Zeitreihen herauszurechnen. Sondereinflüsse sollen jedoch in der bereinigten Reihe kenntlich gemacht werden, um den Ursachen nachgehen zu können. Die Saisonbereinigung von Zeitreihen zur Arbeitslosigkeit liefert auch keinen „reinen“ Konjunkturindikator, da noch Einflüsse aus Entlastungswirkungen der Arbeitsmarktpolitik und einem veränderten Arbeitsangebot (Demografie) enthalten sind.

**Warum wird die konjunkturelle Veränderung einer Zeitreihe nicht mit Vorjahresvergleichen analysiert?**

Mitunter wird auch die konjunkturelle Veränderung einer Zeitreihe mit Vorjahresvergleichen analysiert. Ein Vorjahresvergleich gibt jedoch nur Auskunft, ob das gegenwärtige Niveau der Reihe über

oder unter dem Vorjahr liegt. Er sagt nichts darüber, ob sich am aktuellen Rand eine günstige oder ungünstige Entwicklung vollzieht. Die Veränderungen im Vorjahresvergleich können durch die Entwicklung im Vorjahr, im aktuellen Jahr oder durch eine Kombination von beiden geprägt sein. Außerdem erhält man keine Auskunft über außergewöhnliche Einflüsse und deren Richtung im aktuellen oder im Vergleichsmonat (vgl. Abb. 2).

**Welche saisonbereinigten Zeitreihen werden von der BA veröffentlicht?**

Die BA veröffentlicht regelmäßig saisonbereinigte Zeitreihen in den Monatsheften der „Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit“ und in der Reihe „Arbeitsmarkt in Zahlen – Aktuelle Daten“. Die Tabellen sind über das Internet zugänglich ([http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200104/iiia4/multi\\_heft\\_d.pdf](http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200104/iiia4/multi_heft_d.pdf)).

Die BA verwendet für die Bereinigung der Arbeitslosenzahlen das CENSUS X 11-Verfahren, dessen Steuerung zwischen IAB und der Bundesbank abgestimmt ist.

*Helmut Rudolph*  
(aus IAB-Kurzbericht Nr. 12/2001)

## Offene Stellen in Westdeutschland

# Drei Viertel aller Vakanzen entfallen auf nur 20 Berufsgruppen

*Mit seinen regelmäßigen Befragungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot gewinnt das IAB auch ein Bild der Personalengpässe in wichtigen Berufen*

**Der kräftige konjunkturelle Aufschwung, der im zweiten Halbjahr 1999 begonnen hatte, erreichte relativ früh den Arbeitsmarkt: Die Arbeitskräftenachfrage war so lebhaft wie schon lange nicht mehr. Stellenangebot und Beschäftigung nahmen bis in den Spätherbst 2000 hinein deutlich zu. Seitdem hat sich das Konjunkturklima merklich abgekühlt und das gesamte Stellenangebot dürfte stark zurückgegangen sein. Dafür spricht, dass die Zahl der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen (saisonbereinigt) inzwischen spürbar abgenommen hat.**

Jedoch kann es auch bei schwächerer Konjunktur partiell zu Mangellagen am Arbeitsmarkt kommen. Wie sich dies in den beruflichen Strukturen der Arbeitskräftenachfrage in Westdeutschland niederschlägt, dürfte sich mit den Daten der letzten Erhebung vom Herbst 2000 noch gültig nachzeichnen lassen. Denn Strukturen ändern sich nur langsam.

### Konzentration auf wenige Berufsgruppen

Insgesamt verteilen sich drei Viertel aller sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen) in westdeutschen Betrieben auf lediglich 20 Berufsgruppen mit recht unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen. (Es wurde nach den fünf Berufen gefragt, in denen der akute Personalmangel hoch ist).

Vakanzen gibt es weniger in den produktionsorientierten Berufen (29 Prozent). Es dominieren Berufe des Dienstleistungsbereiches, vor allem der sekundären Dienstleistungen (vgl. Abb.). Die in der aktuellen Diskussion herausgestellten DV-Fachleute stehen zwar mit an der Spitze der am häufigsten genannten Berufsgruppen. Ihr Anteil ist mit gut 7 Prozent aber geringer als oft vermutet.

### Vakanzen und Beschäftigte

Das Strukturbild der Vakanzen gleicht auf den ersten Blick der Struktur der Be-

schäftigung in der groben Gliederung nach Berufsbereichen. Dies gilt auch im Hinblick auf die meisten der hier einbezogenen Berufsgruppen. Dennoch gibt es markante Unterschiede. So liegen bei den Vakanzen die Anteile in den folgenden Berufen deutlich über den jeweiligen Beschäftigungsanteilen: Landwirtschaftliche Berufe, Schlosser und Mechaniker, Verkehr-/Lagerberufe, Gästebetreuer und Reinigungsberufe, Sozial- und Erziehungsberufe, vor allem aber Ingenieure, Chemiker/Physiker/Mathematiker (vgl. Abb.).

Die Zusammensetzung der ungedeckten aktuellen Arbeitskräftenachfrage (Vakanzen) weicht also in der tiefer greifenden Gliederung nach Berufsgruppen teilweise deutlich von der Struktur der gedeckten Nachfrage (Beschäftigte) ab.

### Vakanzen und Arbeitslose

Der Strukturvergleich von Vakanzen und registrierten Arbeitslosen könnte Hinweise geben auf Spannungen zwischen Angebot und Nachfrage auf beruflichen

Teilarbeitsmärkten. Die strukturellen Unterschiede sind bei den sekundären Dienstleistungsberufen am stärksten ausgeprägt: Ihrem Anteil von 44 Prozent bei den Vakanzen stehen rund 31 Prozent bei den Arbeitslosen gegenüber (vgl. Abb.). Aber auch in einzelnen produktionsorientierten Berufen (Schlosser, Mechaniker) sowie in primären Dienstleistungsberufen (Verkehrsberufe, Gästebetreuer) ist die Situation ähnlich.

### Fazit

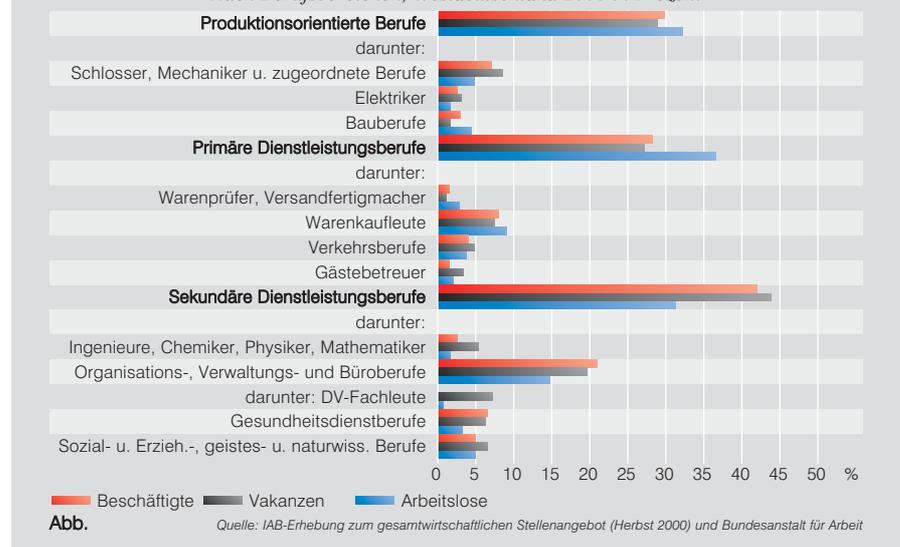
Die Angaben der Betriebe vom Herbst 2000 liefern generell noch wenig Anhaltspunkte für außergewöhnliche Spannungen am deutschen Arbeitsmarkt. In manchen Berufsbereichen und Berufsgruppen sind Personalengpässe jedoch unübersehbar. Zu beachten sind solche Mangellagen insbesondere dann, wenn es sich um zentrale Qualifikationen für Schlüsselbranchen und expandierende Betriebe handelt.

*Emil Magvas/Redaktion*

*(aus IAB-Kurzbericht Nr. 13/2001)*

## Beschäftigte, Vakanzen und registrierte Arbeitslose

Nach Berufsbereichen, Westdeutschland 2000 in Prozent



## *Erwerbstätigkeit von Frauen*

# Erziehungsurlaub – nur ein Schritt in die richtige Richtung

*Mit einer besseren Abstimmung von Kinderbetreuung und Arbeitszeiten ließe sich das weibliche Arbeitskräftepotenzial noch weiter erschließen*

**Zum 1. Januar 1992 wurde das Erziehungsgeldgesetz neu gefasst. Dadurch verlängerte sich der Erziehungsurlaub auf drei Jahre, die anschließende Weiterbeschäftigung im Betrieb wurde garantiert. Um die Wirkungen dieser Änderungen zu erfassen, wurde im Jahre 2000 im Auftrag des IAB eine telefonische Erhebung bei 3000 west- und ostdeutschen Frauen durchgeführt, deren Kinder nach 1991 geboren waren. Erste Ergebnisse dieser Untersuchung liegen nun vor.**

### **Beschäftigungspotenziale**

Auch Frauen, die vor der Geburt ihres ersten Kindes nicht berufstätig waren, zählen grundsätzlich zum Beschäftigtenpotenzial, da viele von ihnen zwischenzeitlich (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Waren sie bereits erwerbstätig, so weisen sie auch nach der Geburt ihres ersten Kindes eine starke Arbeitsmarktbindung auf. Dies belegen vor allem die hohe Wiederbeschäftigungsquote sowie der Befund, dass die wenigsten Frauen den Erziehungsurlaub in voller Länge in Anspruch genommen haben.

Auch die Betriebsbindung von Frauen nach dem Erziehungsurlaub ist hoch, wenn die Weiterbeschäftigungsgarantie von Seiten des Betriebes eingehalten wird und die Kinderbetreuungspflichten mit der Erwerbstätigkeit vereinbar sind. Denn das zeitliche Engagement der Frauen für die Erwerbsarbeit hängt grundsätzlich von den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab.

Weil öffentliche und private Angebote zur Kinderbetreuung unzureichend sind und oft die Arbeitszeiten nicht passen, werden die Chancen zur Teilhabe am Erwerbsleben bei westdeutschen Frauen vor allem von der Zahl der kleinen Kinder begrenzt, die zu versorgen sind. Von den ostdeutschen Frauen wurden nach dem Erziehungsurlaub vergleichsweise mehr

wieder erwerbstätig, öfter auch in Vollzeit. Wegen der schlechteren Arbeitsmarktlage mündete ihr Erwerbswunsch aber auch häufiger (16 Prozent zu 6 Prozent) in der Arbeitslosigkeit.

### **Während und nach dem Erziehungsurlaub**

Der überwiegende Teil der wieder eingegliederten Frauen nahm die Arbeit auf dem alten oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz wieder auf. Angesichts einer besseren Arbeitsmarktsituation konnten westdeutsche Frauen auch häufiger den Betrieb freiwillig wechseln. Dabei kam es letztlich nicht zu Verschlechterungen der beruflichen Situation.

Im Vergleich zu Mitte der 90er Jahre waren die kinderbedingten Unterbrechungen für die Betriebe besser zu überschauen. So beabsichtigten viele westdeutsche und nahezu alle ostdeutschen Frauen, innerhalb der maximalen Dauer des Erziehungsurlaubs wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Im Rückblick würden aber insbesondere im Osten mehr Frauen länger im Erziehungsurlaub bleiben.

Insgesamt haben sich die Teilzeitangebote und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten der Betriebe während des Erziehungsurlaubs im Vergleich zur ersten Hälfte der 90er Jahre verbessert. Tatsächlich hatten aber weniger Frauen als vor 1995 im Erziehungsurlaub eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen, was auf Probleme mit der Kinderbetreuung hinweist. Ähnliche Schwierigkeiten ergaben sich auch im Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung: Die vorhandenen Angebote wurden aus diesem Grund nach wie vor von Frauen im Erziehungsurlaub nicht ausgeschöpft.

### **Arbeitszeitwünsche**

Obwohl das Angebot und die Inanspruchnahme außerhäuslicher Betreuung bei Kindern im Grundschulalter deutlich geringer war als bei Kindergartenkindern,

unterscheiden sich die gewünschten Arbeitszeitmodelle der Mütter kaum. Nahezu alle erwerbstätigen Mütter wollen, dass beide Partner arbeiten. Überwiegend wurde dies – mittlerweile auch in Ostdeutschland – in Kombination von Voll- und Teilzeitbeschäftigung gewünscht. Das Vollzeit- Vollzeit-Modell hatte für erwerbstätige westdeutsche Frauen mit Kindern kaum Bedeutung. Bei ostdeutschen Frauen mit Kindern im Grundschulalter war es weiter rückläufig. Dennoch hatte es für ein Fünftel (1995: noch gut zwei Fünftel) der ostdeutschen Frauen erste Präferenz. Von den nicht erwerbstätigen Frauen waren 23 Prozent im Westen und 12 Prozent im Osten mit ihrer Hausfrauentätigkeit zufrieden. Die überwiegende Mehrheit wollte aber zusammen mit dem Partner am Berufsleben teilnehmen.

### **Fazit**

Mehr Frauen als bisher – ganz gleich ob sie Kleinkinder, Kindergartenkinder oder Kinder im Grundschulalter haben – würden sich gerne am Erwerbsleben beteiligen. Ost- wie westdeutsche Mütter mit Kindern unter neun Jahren bevorzugen dabei als Arbeitszeitform das Modell, in dem ein Partner Voll- und der andere Teilzeit arbeitet. Um die Anforderungen von Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, wünschen sich die Frauen flexiblere Arbeitszeiten – sowohl für sich selbst als auch für den Partner.

Zusätzlich wurde häufig ein unzureichendes Angebot an außerhäuslicher Kinderbetreuung speziell bei der Mittags-, Nachmittags- und Ferienbetreuung genannt. Für eine bessere Kinderbetreuung wären die meisten erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen in Ost und West bereit, auch mehr finanzielle Opfer zu bringen.

### **Redaktion**

(aus IAB-Kurzbericht Nr. 7/2001, Nr. 10/2001 und Nr. 11/2001)

## Berufe im Spiegel der Statistik

Das IAB informiert regelmäßig über die Entwicklung der Berufe. Bisher wurden die Daten in der Reihe „Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ publiziert. Ab sofort stehen diese Informationen auch als Onlineversion unter der Adresse <http://www.abis.iab.de/bisds/berufe.htm> zur Verfügung.

Die Daten informieren in Zeitreihen (z. Zt. 1996–1999) getrennt für Ost, West und das Bundesgebiet insgesamt über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in den Berufen und werden jährlich aktualisiert. Sie beschreiben die Größenordnung beruflicher Teilarbeitsmärkte und deren Entwicklung sowie die Binnenstruktur der Berufe und deren Veränderung: Qualifikations- und Altersstruktur, Frauenbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung und Branchenstruktur. Außerdem wird über Entwicklung der Arbeitslosigkeit berichtet sowie über ausgewählte Strukturmerkmale der Arbeitslosen im Beruf: Qualifikations- und Altersstruktur, Frauenanteil, Ausländeranteil, Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. *Ausriss*).

Drei Suchwege ermöglichen den Zugang zu den Daten:

1. Alphabetischer Zugang über „Berufe von A–Z“;
2. Hierarchischer Zugang über die „Berufegliederung“;
3. Zugang über die Eingabe eines „Suchbegriffs“.



Hierbei geht es um Erwerbsberufe, also die ausgeübten bzw. die von Arbeitslosen angestrebten Tätigkeiten, und nicht um Ausbildungsberufe. „Beruf“ steht zudem für ein berufliches Aggregat, das i. d. R. nicht den Einzelberuf abbildet.

Als Grundlage für die Struktur der Beschäftigung wird die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit herangezogen, für den Arbeitsmarkt die Statistik über Arbeitslose. Die Beschäftigtenstatistik umfasst allerdings nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (keine Selbständigen, Beamten und mithelfenden Familienangehörigen). Dies ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen. Über die Anteile des Personenkreises, der damit nicht erfasst wird, informiert eine spezielle Übersicht.

*Klaus Parmentier*

### 774 Datenverarbeitungsfachleute

auch: Datenverarbeitungskaufleute, Datentechnische Assistenten, Informatikassistenten

#### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

(ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)

#### Beschäftigte

	1996	1997	1998	1999
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anzahl)</b>	290.195	318.831	339.616	363.511
Bestandsentwicklung Index (1996=100)	100	110	117	125
<b>Beschäftigtengruppen</b>				
Frauen	21,4%	23,7%	22,5%	20,9%
Ausländer	3,9%	4,2%	4,1%	4,0%

#### Arbeitslose

#### Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)

	1996	1997	1998	1999
<b>Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)</b>	25.832	27.317	21.900	22.006
Bestandsentwicklung Index (1996=100)	100	106	85	85
<b>Arbeitslosenquoten (%)</b>				
Männer	7,4%	7,3%	5,6%	5,2%
Frauen	11,0%	9,8%	7,7%	7,7%
insgesamt	8,2%	7,9%	6,1%	5,7%

#### Arbeitslosenquoten (%)

## BMBF-Workshop vom IAB in Nürnberg organisiert

Für die Entwicklungsmöglichkeiten der deutschen Wirtschaft ist die hinreichend große Verfügbarkeit von Fachkräften eminent wichtig. Dabei kommt den akademisch ausgebildeten Fachkräften eine besondere Bedeutung zu.

Deshalb hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) vor fast zwei Jahren einen Forschungsverbund „Arbeitsplätze für Hochqualifizierte“ ins Leben gerufen.

Neun renommierte wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschungsinstitute haben dieses Thema seitdem aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln untersucht. Dazu gehören die Themenkomplexe

- Ausmaß des Fachkräftemangels und Anpassungsstrategien der Unternehmen,
- Rolle von Arbeitsmarktperspektiven für Studienwahl und Studiumsverlauf,
- räumliche Mobilität von Hochqualifizierten als Reaktion auf Arbeitsmarktunterschiede,
- internationale Mobilität von Hochqualifizierten.

Nachdem der Forschungsverbund seine Arbeiten weitgehend abgeschlossen hat, wurden die Ergebnisse am 17./18. Juli auf einem Workshop im IAB vorgetragen und diskutiert. Die Forschungsarbeiten werden in Kürze in den „Beiträgen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ des IAB veröffentlicht.

## Impressum

### IAB Materialien Nr. 2/2001

**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, 10\*, 11\*, 12\*, 16\*, 20\*, 21\*, 22\*, 23\*, 25\*, 34\*, 40\*, 41\*, 42\*, 50\*, 54\*, 55\*, 65\*, S 1010\*

**Das IAB im Internet:** [www.iab.de](http://www.iab.de)