

## **Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen**

- Strategien zur Erschließung von Personalreserven -

*Ulrich Walwei*

---

## Die letzten Ausgaben des **IAB** *Werkstattbericht* im Überblick

---

- Nr. 2      **Substitution von Überstunden durch Beschäftigte**  
18.1.2000    Das BAFF-Modell im Arbeitsamtsbezirk Neuwied
- Nr. 3      **Beschäftigung von Geringqualifizierten in Dänemark**  
18.2.2000
- Nr. 4      **Entlastungspotenziale durch Frühverrentung**  
20.4.2000    Berechnungen am Beispiel der sogenannten "Rente mit 60"
- Nr. 5      **Verbleibsquoten von ABM-Teilnehmern in Eingliederungsbilanzen**  
22.4.2000    Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik
- Nr. 6      **Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt**  
5.5.2000      Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999
- Nr. 7      **Ein Instrument mit vielen Gesichtern**  
18.7.2000    Zweiter Zwischenbericht der Begleitforschung zu den Zuschüssen zu Sozialplan-  
maßnahmen nach §§ 254ff. SGB III
- Nr. 8      **Telefonkampagne der Arbeitsämter im Herbst 1999**  
1.8.2000      Ausgewählte Ergebnisse zur Akquisition und zur betrieblichen Einschätzung  
der Beschäftigungsentwicklung bis April 2000
- Nr. 9      Der beschäftigungspolitische Erfolg der Niederlande:  
12.10.2000    **Welche Rolle spielte die Arbeitsmarktflexibilität?**
- Nr. 10     **Qualifizierungspotenziale von „Nicht-formal-Qualifizierten“**  
15.11.2000
- Nr. 11     **Veränderungen der Arbeit, Belastungsrisiken und das Stressproblem**  
30.11.2000
- Nr. 1.     **Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt in Ostdeutschland**  
15. .2001     Monatliche Aktualisierung, Ausgaben 1.1 - 1.12
- Nr. 2     **Was und wie man von anderen lernen kann**  
31.1.2001    Teil I:    Beschäftigungspolitische Vergleiche und wissenschaftliche Politikberatung  
Teil II:   Beschäftigungspolitische Erfolge bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen  
          und Politikkonzepten  
Teil III: Zahlen und Graphiken zur Arbeitsmarktentwicklung in ausgewählten Ländern
- Nr. 3     **JUMP, das Jugendsofortprogramm**  
26.2.2001    Unterschiede in den Förderjahrgängen 1999 und 2000 und Verbleib der Teilnehmer  
nach Maßnahmeende

*Die Reihe "IAB Werkstattbericht" gibt es seit 1991. Eine vollständige Themenübersicht finden Sie in den „Veröffentlichungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Tel. 0911/179-3025).*

---

### **IAB** *Werkstattbericht*

Nr. 4 / 21.3.2001

#### **Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

#### **Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

#### **Technische Herstellung**

Hausdruckerei der Bundesanstalt  
für Arbeit

#### **Bezugsmöglichkeit**

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

#### **Schutzgebühr**

Einzelheft: 2,- DM (zzgl. Porto);  
Jahresabonnement: 40,- DM  
(inkl. Porto)

**ISSN** 0942-1688

#### **Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Ulrich Walwei,  
Tel. 0911/179-3083

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB  
gestattet

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

# Arbeitsmarktbedingte Zuwanderung und bedenkenswerte Alternativen

- Strategien zur Erschließung von Personalreserven -

## 1. Paradigmenwechsel in der beschäftigungspolitischen Diskussion

Lange Zeit herrschte in Deutschland die Vorstellung, es gebe zu viele Arbeitskräfte für zu wenig Arbeit. Der Grundtenor der beschäftigungspolitischen Debatte war daher nicht selten von Pessimismus geprägt. Erinnert sei hier an Diskussionen über Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und Arbeitsmarkt oder das Ende der Erwerbsarbeit. Jetzt mehren sich die Anzeichen für eine Trendwende. Die Arbeitslosigkeit geht – wenn auch nicht in großen Schritten – laufend zurück. Erwerbstätigkeit und offene Stellen nehmen zu. Betriebe klagen zunehmend über Stellenbesetzungsprobleme und wollen auch im Ausland vermehrt nach kompetenten Arbeitskräften suchen.

Gibt es berechtigte Gründe anzunehmen, dass sich die Verhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt grundlegend gewandelt haben und aus der kurzfristigen eine dauerhafte Trendwende werden könnte? An welche Strategien ist vorrangig zu denken, wenn über kurz oder lang die Arbeitskräfte tatsächlich rar werden sollten? Wie ist arbeitsmarktbedingte Zuwanderung in diesem Zusammenhang zu beurteilen?

## 2. Anspannungstendenzen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt

Betriebserhebungen zu Stellenbesetzungsfragen und Analysen der globalen Arbeitsmarktentwicklung deuten nicht nur auf eine Zunahme des Kräftebedarfs am aktuellen Rand hin, sondern nähren die Vermutung, dass sich in der mittleren und noch mehr in der langen Frist Stellenbesetzungsprobleme ergeben könnten:

- ◆ Die letzten Wellen des IAB-Betriebspanels<sup>1</sup> zeigen, dass zusätzlicher Fachkräftebedarf ein gewichtiges Personalproblem zu werden scheint. Während 1997 noch 11% der Betriebe angaben, bei der Suche nach Fachkräften Schwierigkeiten zu haben, waren es 1999 immerhin schon 16%. Im ersten Halbjahr 2000 gaben die Betriebe an, dass sie 21% ihrer offenen Stellen nicht besetzen konnten. Von den nicht besetzbaren Stellen entfiel die überwiegende Mehrheit auf den privaten Dienstleistungssektor. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes belief sich auf weniger als 30%.
- ◆ Ergebnisse der IAB-Betriebsbefragung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenbedarf<sup>2</sup> weisen aus, dass in Westdeutschland zu wenig geeignete Arbeitskräfte zunehmend als Grund für betriebliche Aktivitätshemmnisse gesehen werden. Gleichwohl war nur ein kleiner Teil der westdeutschen Betriebe davon betroffen. Der Anteil von 15% der Betriebe mit Arbeitskräftemangel in 2000 liegt jedoch deutlich höher als in den durch die Arbeitsmarktkrise geprägten Jahren 1993 bis 1997 (ca. 6%-7 %), bewegt

<sup>1</sup> Mit dem IAB-Betriebspanel steht seit 1993 eine repräsentative Erhebung mit ca. 10.000 Betrieben zur Verfügung. Die Stichprobe umfasst ca. 1 % der Beschäftigten (vgl. zu den nachfolgenden Angaben: Kölling 2000 sowie erste Ergebnisse aus der letzten Befragung des IAB-Betriebspanels)

<sup>2</sup> Das IAB führt seit 1989 in Westdeutschland und seit 1992 in Ostdeutschland Repräsentativbefragungen über den Personalbedarf von Betrieben und Verwaltungen durch (vgl. zu den nachfolgenden Ergebnissen: Magvas/Spitznagel 2000 sowie erste Ergebnisse aus der neuesten Erhebung)

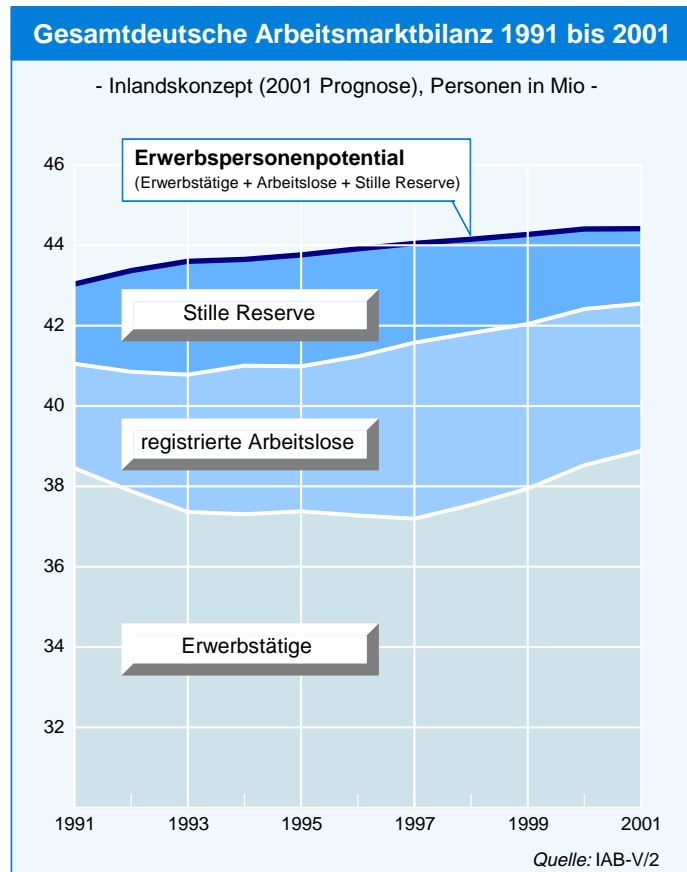
sich aber bisher im Bereich früherer Aufschwungphasen (z.B. Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre). Im Osten Deutschlands spielt Arbeitskräftemangel dagegen nach wie vor eine eher geringe Rolle (2000: 6 %). In sektoraler Hinsicht fällt auf, dass Arbeitskräftemangel besonders in expandierenden Branchen (z. B. in wirtschafts- und konsumnahen Dienstleistungen oder bei Verkehr/Nachrichten) auftritt.

- ◆ Besserungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt werden ebenfalls sichtbar, wenn der Blick auf die globale Situation geworfen wird (vgl. **Abbildung 1**). Seit 1997 steigt die Erwerbstätigkeit mit wachsenden Schritten. Auch die Zahl der registrierten Arbeitslosen und der Stillen Reserve<sup>3</sup> entwickelte sich in die gewünschte Richtung und ging kontinuierlich zurück. Für das Jahr 2001 wird trotz der sich leicht abschwächenden Konjunktur eine – wenn auch nicht mehr ganz so dynamische – Fortsetzung des positiven Trends erwartet.<sup>4</sup> Kräftemangel in regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten könnte somit quantitativ weiter an Bedeutung an gewinnen.

- ◆ Mit der vollzogenen Trendwende steht beschäftigungspolitisch aber nach wie vor im Vordergrund, dem Umschwung auf dem Arbeitsmarkt einen nachhaltigen Beschäftigungsaufschwung folgen zu lassen. Eine kontinuierlich steigende Beschäftigung könnte zu einer entsprechend großen Reduzierung der Arbeitslosigkeit beitragen, weil die Zeiten eines Anstiegs des Erwerbspersonenpotentials wohl vorüber sind. Gleichwohl wird sich ein hoher Beschäftigungsstand nicht von allein einstellen. Modellrechnungen zur Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz bis 2010 unterstreichen, dass eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktlage kein Selbstläufer ist.<sup>5</sup> Allerdings bestehen bei passenden Rahmenbedingungen für Beschäftigung gute Chancen, bis zum Ende der Dekade dem Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt einen großen Schritt näher zu kommen.

- ◆ Im Laufe der zweiten Dekade des neuen Jahrtausends dürfte sich allein aufgrund der demographischen Entwicklung die Anspannung auf dem Arbeitsmarkt verschärfen. Unter Status-quo-Bedingungen<sup>6</sup> dürfte das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahre 2040 um ein Viertel bis ein Drittel niedriger

Abbildung 1



<sup>3</sup> Die Stille Reserve umfasst den Teil der Erwerbspersonen, der aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage nicht in den offiziellen Arbeitsmarktstatistiken auftaucht. Sie ist Teil des Arbeitskräfteangebots unter Hochkonjunkturbedingungen, dem sog. Erwerbspersonenpotential (vgl. zum Schätzverfahren: Thon/Bach 1998).

<sup>4</sup> Vgl. Autorengemeinschaft (2001)

<sup>5</sup> Vgl. Fuchs/Schnur/Zika/Walwei (1999)

<sup>6</sup> D.h. bei einer reinen Fortschreibung der Bevölkerungsentwicklung ohne Berücksichtigung von Wanderungen oder Veränderungen der Erwerbsbeteiligung.

liegen als heute.<sup>7</sup> Angesichts der in Rechnung zu stellenden Quantitäten wird man diese für die wirtschaftlichen und sozialen Aktivitäten bedeutende Entwicklung nicht umkehren können. Dennoch ist ein Abbremsen des ansonsten kräftigen Rückgangs möglich, wenn das Thema „Erschließung von Personalreserven“ frühzeitig ins Blickfeld genommen wird.

Potenziell kommt eine ganze Reihe makropolitische Ansätze zur Erschließung von Beschäftigten- und Qualifizierungsreserven in Betracht. Bei der Frage der Wirksamkeit makropolitische Ansätze ist zu berücksichtigen, mit welchen materiellen und immateriellen Kosten ein gegebenes Ziel in welcher Zeit erreicht werden kann. Ein besonderes Gewicht bei der Auswahl geeigneter Erschließungsstrategien kommt der Ursachenanalyse der zu beobachtenden oder zu erwartenden Engpässe zu. So sind die Gründe für partielle Stellenbesetzungsprobleme am aktuellen Rand (v.a. Mismatch) ganz andere als in der langen Frist (v.a. Demographie). Gleichwohl ist bei Langfriststrategien neben dem quantitativen auch und gerade der qualitative Arbeitsmarktausgleich im Blick zu behalten. Schließlich sollte man bei der Beurteilung von Erschließungsstrategien immer bedenken, dass mit Maßnahmen zur Aktivierung des Angebotes in die Knappheitsrelationen eingegriffen wird. Marktreaktionen wie Lohnsteigerungen, Bildungsaktivitäten und Kapitalmobilität, die sich ansonsten infolge der sich einstellenden Engpässe ergeben würden, könnten ganz oder teilweise ausbleiben.

Zu den in Frage kommenden Ansätzen zählen: Aktivierung der Erwerbslosen, Verlängerung der individuellen Arbeitszeit, Ausschöpfung des einheimischen Erwerbspersonenpotenzials, Aus- und Weiterbildung sowie arbeitsmarktbedingte Zuwanderung.

### 3. Erschließung von Personalreserven

#### Aktivierungsstrategien

Wenn von bisher nicht erschlossenen Beschäftigungspotenzialen die Rede ist, ist zuallererst die noch immer beträchtliche Zahl der Arbeitslosen zu nennen. Hinzu kommen Personen aus der Stillen Reserve. In 2000 handelte es sich dabei um eine Größenordnung von rd. 5,8 Mio (lt. Kurzfristprojektion des IAB für 2001: 5,5 Mio).

Bei einem Abgleich zwischen dem Anforderungsprofil offener Stellen und den Qualifikationsvoraussetzungen der Arbeitslosen, wobei nicht nur an formale Kriterien zu denken ist, sind Diskrepanzen und damit Mismatchprobleme sicher nicht von der Hand zu weisen. Solche Profilunterschiede können zu einem Einstellungshemmnis werden, sie müssen es aber nicht immer sein. Letzteres gilt insbesondere dann, wenn auf dem Arbeitsmarkt Mobilitätsketten existieren. Würde beispielsweise in die Stelle mit hohen Anforderungen ein unterhalb seiner formalen oder informell erworbenen Qualifikation Beschäftigter einmünden, könnte es zu einer neuen Vakanz kommen, die ihrerseits Mobilitätsprozesse auslöst und an deren Ende die Einstellung eines registrierten Arbeitslosen stehen könnte.

Unabhängig davon, ob Arbeitslose in zusätzliche Stellen einmünden oder ihr Einsatz auf betrieblichem Ersatzbedarf beruht, setzt eine erfolgreiche Wiedereingliederung die individuelle „Beschäftigungsfähigkeit“ voraus. Generell gilt, dass die Beschäftigungsfähigkeit durch passende Qualifikationen<sup>8</sup> (Maßnahmen und learning-by-doing) sowie durch Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft erleichtert wird.

Betrachtet man die Arbeitsmarktwirklichkeit, demonstrieren Arbeitslose bereits auf freiwilliger Basis ein hohes Maß an Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft. Dies gilt aber nicht für alle, weil gewollte

<sup>7</sup> Vgl. Fuchs/Thon (1999)

<sup>8</sup> Vgl. hierzu auch weiter unten

oder ungewollte Abhängigkeiten von Transferleistungen entstehen können. Zur Erhöhung der Flexibilitäts- und Mobilitätsbereitschaft kommen Anreize und Sanktionen in Betracht. Zu den „Incentives“ zählen Einkommenshilfen an Arbeitslose (wie die Gewährung eines befristeten Kombilohns oder einer am Eingliederungserfolg orientierten Prämie an den Arbeitslosen). Bei den Sanktionen geht es vor allem um die Erhöhung der Konzessionsbereitschaft. Sie wird beeinflusst durch die Höhe der Lohnersatzleistung, ihre Dauer und die Rahmenbedingungen für ihre Gewährung, wie die Regelungen zur Verfügbarkeit von Arbeitslosen, der Zumutbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen sowie der Verpflichtung zur Teilnahme an Maßnahmen.

Die Ausgestaltung der Lohnersatzleistungen kann der Schaffung eines niedrig entlohnten Beschäftigungssektors und damit der Einstiegsmöglichkeiten insbesondere für (Langzeit-)Arbeitslose entgegenstehen. Großzügige Lohnersatzleistungen können dafür sorgen, dass niedrig entlohnte Beschäftigung erst gar nicht entsteht bzw. sich nicht weiter aufbaut. Die Ausgestaltung der Lohnersatzleistungen wirkt zwar als eine Art „Mindestlohn“ und kann negative Arbeitsanreize auslösen; sie ist aber nicht als „Fehlanreiz“ einzustufen. Vielmehr steckt hinter der Höhe der Lohnersatzleistungen ein sozial- und verteilungspolitisches Ziel: Es geht um das Einkommen, das die Gesellschaft denjenigen gewähren möchte, die aus individuellen Gründen (z.B. Krankheit, Benachteiligung) oder aufgrund der Arbeitsmarktlage keine Erwerbsarbeit ausüben können. Unabhängig davon wird sich eine Gesellschaft immer wieder fragen müssen, ob die einmal festgelegte Höhe und Ausgestaltung von Lohnersatzleistungen mit den Verhältnissen und dem Wandel auf dem Arbeitsmarkt korrespondieren.

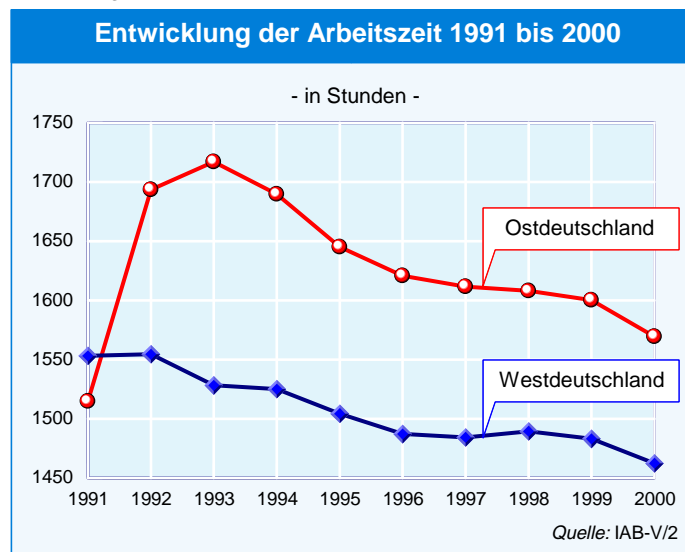
Aktivierungsstrategien setzen generell voraus, dass Arbeitslosen entweder offene Stellen oder zumindest eine Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen angeboten werden können. Solche Aktivierungsstrategien stoßen auf Grenzen, weil Budgetrestriktionen nur einen sehr gezielten und nicht endlos breiten Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zulassen, und weil wegen fehlender Arbeitsplätze nicht jedem Arbeitslosen eine Stelle angeboten werden kann. Gleichwohl stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach der Beschäftigung, die für einen Arbeitslosen als „zumutbar“ erscheint. Wird „zumutbare Beschäftigung“ sehr eng definiert, gibt es für Arbeitslose weniger Ausstiegsoptionen aus der Arbeitslosigkeit. Dagegen steht bei eher lockeren Zumutbarkeitskriterien ein breiteres Spektrum von Arbeitsplätzen für Arbeitslose zur Verfügung. Für eine zügigere Einmündung spricht, dass Arbeitnehmer negative Signale auf Arbeitgeber befürchten müssen, wenn sie die Stellensuche als Arbeitslose bestreiten müssen. Dies setzt aber voraus, dass mit dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt Aufwärtsmobilität in Gang kommen kann, so wie bereits beschrieben.

Die im IAB geschätzte Stille Reserve existiert per definitionem nur bei Unterauslastung auf dem Arbeitsmarkt, sprich in einer Unterbeschäftigungssituation. Sie umfasst den Teil der Erwerbspersonen, der aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage aus den offiziellen Arbeitsmarktstatistiken verschwunden ist. So ist im Vergleich zur Vollbeschäftigung mit einer höheren Bildungsbeteiligung (Warteschleifen, FbW-Maßnahmen), einer höheren Zahl von Vorruheständlern sowie einer geringeren Zahl erwerbstätiger Frauen zu rechnen (vgl. zu diesen Aspekten auch die Ausführungen zu den Ausschöpfungsstrategien weiter unten). Generell gilt aber, dass die Stille Reserve allein durch eine bessere Arbeitsmarktkonjunktur aktiviert werden würde.

## Arbeitszeitstrategien

Ein weiteres ungenutztes Beschäftigungspotential könnte in den durch kollektive und individuelle Formen der Arbeitszeitverkürzung entstandenen „Zeitreserven“ gesehen werden (vgl. **Abbildung 2**). Zu denken wäre dabei insbesondere an eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit, z.B. in Form von mehr bezahlten Überstunden, einer Aufstockung von Teilzeitbeschäftigung (einschl. einer Verlängerung der Arbeitszeit geringfügig Beschäftigter) oder auch an eine längere Wochenarbeitszeit. Aus ge-

Abbildung 2



samtwirtschaftlicher Sicht ist – den Simulationsrechnungen des IAB zufolge – eine Verlängerung der Arbeitszeit ein Weg zu einem geringeren Arbeitskräftebedarf nach Köpfen.<sup>9</sup> Verglichen mit einer Referenzsituation ohne Arbeitszeitverlängerung würden dadurch die Stundenproduktivität reduziert, die Lohnstückkosten wegen bremsender Wirkungen auf die Tariflöhne gesenkt und damit im Kreislaufzusammenhang die Wachstumskräfte gestärkt.

Die Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung sollten bei gegebenem institutionellem Rahmen indes nicht überschätzt

werden. Weder weitere Schritte in Richtung einer kollektiven Wochenarbeitszeitverkürzung noch eine kollektive Verlängerung der Wochenarbeitszeit (z.B. Rückkehr zur 40-Stunden-Woche) sind in absehbarer Zukunft zwischen den Tarifparteien verhandlungsfähig. Von daher kommt den Arbeitszeitpräferenzen der Erwerbsbevölkerung große Bedeutung zu. Empirische Erhebungen zu den Arbeitszeitwünschen von Erwerbspersonen zeigen, dass es unerfüllte Verlängerungs- und Verkürzungswünsche gibt.<sup>10</sup> Unterstellt man eine stärkere Anspannung in Teilarbeitsmärkten oder gar auf dem globalen Arbeitsmarkt, so verbessert sich tendenziell die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite. Könnten dann über den Ausgleich von Angebot und Nachfrage die Wünsche realisiert werden, ist gleichwohl deren Nettoeffekt zunächst einmal offen.

Beschäftigungspolitische Hemmnisse hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung gehen noch immer von der 630-DM-Grenze für geringfügige Beschäftigung aus. Ungeachtet der Neuregelung der Sozialversicherungspflicht bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zum 1.4.1999 besteht weiterhin bei einem Monatsverdienst von 630 DM eine markante Beschäftigungsschwelle. Da erst ab einem voll sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatslohn von knapp 800 DM der Nettolohn höher ist als bei einer mit 630 DM entlohnten geringfügigen Beschäftigung, liegt hinter der Verdienstgrenze eine Zone ungünstiger Erwerbsmöglichkeiten. Die Durchlässigkeit an der Grenze von 630 DM und damit die Möglichkeit der individuellen Arbeitszeitverlängerung könnte durch eine Bezuschussung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung erhöht werden, hätte aber ihren fiskalischen Preis.<sup>11</sup>

## Ausschöpfungsstrategien

Ein ganzes Bündel von Möglichkeiten zur Erschließung von Beschäftigtenpotenzialen besteht darin, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter noch besser auszuschöpfen. In Frage kommen in diesem Zusammenhang vor allem eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung, eine Verkürzung der Bildungszeiten und eine Heraufsetzung des Rentenalters (vgl. *Schaubild 3* auf Seite 8).

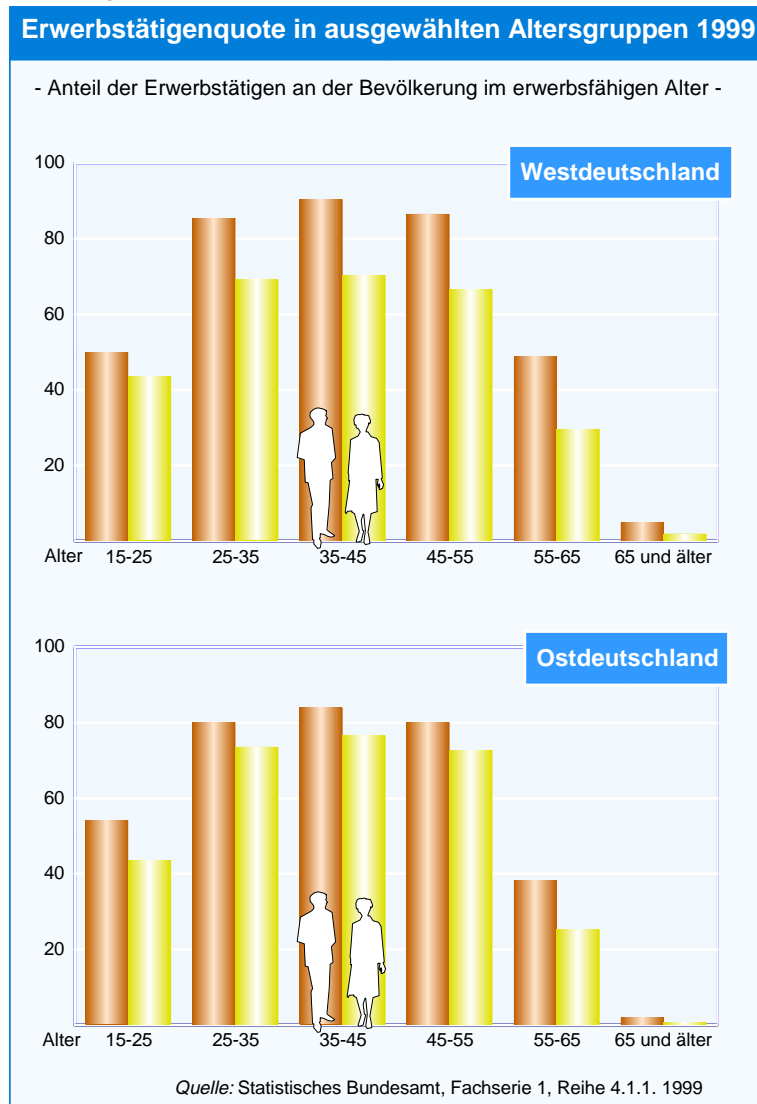
In der bereits erwähnten IAB-Projektion des Erwerbspersonenpotenzials wird in der sog. „oberen Erwerbsquotenvariante“ davon ausgegangen, dass die **Frauenerwerbsquote** (ähnlich wie in skandinavischen Ländern bereits heute) zu der von Männern aufschließen wird. Das Setzen entsprechender An-

<sup>9</sup> Vgl. Barth/Zika (1996)

<sup>10</sup> Vgl. Holst/Schupp (2000)

<sup>11</sup> Vgl. Bender/Rudolph/Walwei (1999)

Abbildung 3



nahme impliziert allerdings, dass eine solche Entwicklung nicht durch institutionelle Rahmenbedingungen behindert wird. Aus der einschlägigen Literatur ist bekannt, dass die Frauenerwerbsbeteiligung von einer ganzen Reihe von Faktoren abhängt.

Zu denken ist dabei erstens an die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen, die wie Teilzeit- und Heimarbeitsplätze die Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit erleichtern. Der seit Anfang 2001 verankerte gesetzliche Anspruch auf Teilzeit könnte sich in dieser Hinsicht als hilfreich erweisen, da sich dadurch die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten erhöht. Im Einklang damit steht auch, dass Verlängerungswünsche vom Arbeitgeber vorrangig zu berücksichtigen sind und dem damit wichtigen Aspekt der „Reversibilität“ von Arbeitszeitverkürzung Rechnung getragen wird. Ergänzend zu den notwendigerweise vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten ist ein zweiter „hinreichender“ Faktor die Exi-

stenz eines ausreichenden Angebotes auch öffentlich finanzierter Betreuungseinrichtungen für Kinder und Ältere.<sup>12</sup> Schließlich spielen drittens auch Anreizmechanismen im Steuer- und Transfersystem eine bedeutende Rolle für das Arbeitsangebot im Haushaltskontext.<sup>13</sup> So begrenzt insbesondere der Splittingtarif im Einkommensteuerrecht das Arbeitsangebot der Zweitverdiener(innen). Für verheiratete Frauen, die an die Aufnahme eines Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses denken, ist im Falle des Splittingtarifs bei Erzielung eines Erwerbseinkommens der Grenzsteuersatz des in der Regel auf Vollzeitbasis beschäftigten Ehemannes maßgeblich. Eine Abschaffung des Ehegattensplittings (im Sinne einer obligatorischen getrennten Veranlagung) würde die Arbeitsanreize erhöhen. Das geringere Einkommen der zweitverdienenden Teilzeitbeschäftigten würde dem in der Regel deutlich geringeren Eingangssteuersatz unterliegen. Begünstigt würde eine höhere Frauenerwerbsbeteiligung auch dadurch, dass abgeleitete Rechte in der sozialen Sicherung (z. B. in der Kranken- und Rentenversicherung) reduziert würden und sich dadurch der Angebotsdruck vergrößerte. Ähnliches gilt, wenn im Sozialhilferecht bei der Bedürftigkeitsprüfung von der Berücksichtigung des Haushaltszusammenhangs auf die Individualebene übergegangen würde.

Bei all den Vorschlägen ist zu berücksichtigen, dass eine generell höhere Erwerbsbeteiligung im Haushaltszusammenhang zumindest für die Struktur der Arbeitskräftenachfrage nicht neutral sein dürfte. Haus-

<sup>12</sup> Vgl. Thenner (2000)

<sup>13</sup> Vgl. Dingeldey (2000); Doudejins (2000)



halte sähen sich in viel stärkerem Maße veranlasst, bisher selbst erstellte Produkte und Dienste käuflich zu erwerben. Der Bedarf an personenbezogenen Diensten und entsprechenden Qualifikationen dürfte dann zunehmen.

Je mehr Zeit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Bildungssystem verbringt, desto weniger Zeit verbleibt für Erwerbsarbeit. Je mehr Zeit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Bildungssystem verbringt, desto größer sollte die Rendite in Form eines höheren Lebenseinkommens sein, das durch einen höheren Lohn oder eine längere Lebensarbeitszeit erzielt wird. Eine mögliche **Verkürzung von Schuldauer, Universitätsaufenthalt oder Berufsausbildung** kann also nicht allein unter dem Blickwinkel der Erschließung zusätzlichen Arbeitskräfteangebots gesehen werden. Vielmehr stellt sich die Frage: Wäre eine Verkürzung der Bildungszeiten qualitätsneutral? Falls ja, müsste unterstellt werden, dass es im Bildungssystem oder im System der Berufsausbildung unproduktive Längen oder auch abnehmende Grenzerträge gibt. Falls nicht, käme es zu Produktivitätseinbußen und zu zusätzlichem Nachbildungsbedarf im Laufe des Erwerbslebens. Angesichts wachsender Qualifikationsanforderungen und der in der Tendenz vermutlich wieder steigenden Lebensarbeitszeit (auch in Folge der alternden Erwerbsbevölkerung) erscheint eine Verkürzung der gesamten Bildungszeiten nicht zeitgemäß. Vielmehr stellt sich die Frage, wie die Qualität und zeitliche Abfolge der verschiedenen Bildungsgänge optimiert werden kann. In diesem Zusammenhang ist es zwingend, Bildungszeiten zu verlagern - von der Phase vor dem Eintritt ins Erwerbsleben hin zu berufsbegleitenden Bildungsmaßnahmen (lebenslanges Lernen).

Die Erwerbstätigenquoten älterer Arbeitnehmer (z.B. die Gruppe der 55-64-Jährigen) sind im Vergleich zu jüngeren Altersgruppen im eigenen Land oder im Vergleich zur selben Altersgruppe in anderen Ländern in Deutschland eher gering. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass ältere Arbeitnehmer in hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind und die Vorruhestandspraxis (einschl. der Möglichkeiten zur Altersteilzeit) noch immer gute Möglichkeiten für einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben eröffnet. Für viele ältere Erwerbslose ist der Status „Arbeitslosigkeit“ so etwas wie der Einstieg in den Ruhestand. Erleichterte Möglichkeiten des Rentenzugangs können für die direkt Beteiligten attraktiv sein: Für die Betriebe, weil sie damit über die Option eines sanften Personalabbaus bzw. geräuschloser Umstrukturierungen verfügen. Für die Arbeitnehmer, weil sie durch einen früheren Ruhestand mehr Freizeitalternativen noch aktiv wahrnehmen können. Würde man wie schon bei den Frauen an weitere Schritte zur **Heraufsetzung des Rentenalters** denken, wäre bezüglich der Wirkungen auf das Arbeitskräfteangebot zwischen formaler Regelung einerseits und effektivem Zugang in die Rente andererseits zu unterscheiden. In Rechnung zu stellen ist zum einen ein mögliches Ausweichen auf Erwerbsminderungsrenten. Zum anderen ist in Erinnerung zu rufen, dass in Zukunft der reguläre Übergang in Rente wahlweise auch ab 60 Jahren möglich ist, wenn auch mit Abschlägen bei der Rente. Die Wirksamkeit des Instruments setzt also eine strategische Umorientierung im Betrieb voraus. Der Ansatz kann nur funktionieren, wenn es auf betrieblicher Ebene gelingt, Ältere durch attraktive Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Teilzeitmöglichkeiten) zu halten und ihr Erfahrungswissen produktiv einzusetzen.

## Bildungsstrategien

Das Thema Bildung kam bereits im Zusammenhang mit den Ausschöpfungsstrategien zur Sprache. Dort ging es um die Verkürzung und Verlagerung von Bildungszeiten als Ansatzpunkt für die Erschließung von Arbeitskraftreserven. Hier geht es um die Bildungsbeteiligung und ihre Bedeutung für die Vermeidung künftiger Mismatchprobleme. Aus zwei Gründen kommt es darauf an, künftige Abgängerkohorten aus dem Bildungssystem noch besser auszubilden als dies bei den heute Aktiven bereits der Fall ist. Zum einen deuten vorliegende Projektionen auf einen steigenden Bedarf an Höherqualifizierten hin.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Dostal/Reinberg (1999)

Zum anderen wird es schwieriger, rein quantitativ den Ersatzbedarf bei den Qualifikationen zu befriedigen, weil die nachrückenden Jahrgänge schwächer besetzt sind als die geburtenstarken Jahrgänge, die ausscheiden. Der Wirtschaft könnte es demnach immer schwerer fallen, genügend qualifizierte Berufsanfänger für die in Rente gehenden älteren Mitarbeiter zu finden.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Bildungsexpansion vergangener Jahrzehnte seit Beginn der 90er Jahre ins Stocken geraten ist.<sup>15</sup> Hier ginge es darum, alle Möglichkeiten (einschl. zusätzlicher Finanzmittel für die Bildung, ohne die es nicht gehen wird) auszuschöpfen, um wieder einen expansiven Prozess in Gang zu setzen – wohlwissend, dass es auch in dieser Hinsicht Grenzen und Grenzerträge gibt. Eine wichtige Zielgruppe der Bildungspolitik sind dabei insbesondere die sog. „Nicht-formal Qualifizierten“. Bei vielen nicht-formal Qualifizierten kann durch das Vorhandensein eines Schulabschlusses (Weiter-)Bildungsfähigkeit unterstellt werden, sofern passende - vor allem modulare und betriebsnahe - Angebote vorhanden sind. Zielgruppen wären dabei vor allem Jüngere, aber auch hier lebende Ausländer jüngeren und mittleren Alters.<sup>16</sup>

Mobilisierung von Bildungsreserven heißt aber darüber hinaus, ältere Erwerbstätige für einen permanenten Fortbildungsprozess zu gewinnen. Generell sollten berufliche Bildung und Weiterbildung längerfristig ausgerichtet sein und sich nicht an kurzfristigen Marktlagenwechseln orientieren. Die Berufsausbildung sollte dabei eher als Startphase für einen Prozess kontinuierlicher Qualifizierung verstanden werden.

## Zuwanderungsstrategie

Die rechtliche Situation in Deutschland ist seit geraumer Zeit durch zwei Prinzipien gekennzeichnet. Zum einen gilt Freizügigkeit für Arbeitskräfte aus der EU und – abgesehen von wenigen Sonderabkommen oder Ausnahmeregelungen – ein Anwerbestopp gegenüber Drittstaaten. Während die Nettozuwanderung aus EU-Ländern quantitativ kaum eine nennenswerte Rolle spielt, gab es in der letzten Dekade dennoch kräftigen Zuzug nach Deutschland (vgl. *Tabelle*). Die wichtigsten Gruppen waren Aus-

Ein- und Auswanderungen nach und von Deutschland												
	Deutsche				Ausländer				Deutsche und Ausländer			
	Zuzüge		Fortzüge	Saldo	Zuzüge		Fortzüge	Saldo	Zuzüge		Fortzüge	Saldo
	gesamt	Aussiedler			gesamt	Asylbewerber			gesamt	Aussiedler und Asylbewerber		
1990	421,6	397,1	110,2	311,4	875,0	193,1	561,2	313,8	1296,6	590,2	671,4	625,2
1991	266,1	222,0	88,6	177,5	916,8	256,1	493,7	423,1	1182,9	478,1	582,3	600,6
1992	281,9	230,6	86,8	195,1	1207,1	438,2	614,8	592,3	1489,0	668,8	701,6	787,4
1993	281,2	218,9	86,6	194,6	987,0	322,9	710,2	276,8	1268,2	541,8	796,8	471,4
1994	296,1	222,6	119,1	177,0	774,0	127,2	621,4	152,6	1070,1	349,8	740,5	329,6
1995	298,8	217,9	122,7	176,1	790,7	128,0	564,2	226,5	1089,5	345,9	686,9	402,6
1996	251,2	177,7	118,4	132,8	708,4	116,4	559,1	149,3	959,6	294,1	677,5	282,1
1997	225,3	134,5	109,9	115,4	615,3	104,4	637,1	-21,8	840,6	238,9	747,0	93,6
1998	196,9	103,1	116,4	80,5	605,5	98,6	638,9	-33,4	802,4	201,7	755,3	47,1
1999	178,7	105,0	116,4	62,3	673,9	95,1	555,6	118,3	852,6	200,1	672,0	180,6
2000	150,3	95,6	116,4	33,9	702,4	78,6	608,7	93,7	852,7	174,2	725,1	127,6

Quelle: IAB-V/2

<sup>15</sup> Reinberg/Hummel (2001)

<sup>16</sup> Reinberg/Walwei (2000)

siedler mit allerdings zuletzt abnehmender Tendenz (Zuzug 2000: knapp 100.000) und Asylbewerber mit ebenfalls rückläufigen Zahlen (Zuzug 2000: knapp 80.000). Es ist deshalb zu vermuten, dass es auch ohne eine bewusste arbeitsmarktorientierte Steuerung in den nächsten Jahren weiter Nettozuwanderung geben wird. Allerdings dürften bei diesen nur begrenzt steuerbaren Wanderungen rechtliche Verpflichtungen (Aussiedler) und humanitäre Aspekte (Asylbewerber, Familienangehörige, Flüchtlinge) im Vordergrund stehen. Eine gewisse Bedeutung könnte in diesem Zusammenhang auch die Osterweiterung haben.<sup>17</sup> Zwischen den bisherigen Mitgliedsstaaten und den Beitrittskandidaten besteht noch ein beträchtliches Wohlstandsgefälle, welches Wanderungsdruck erzeugt. Zu der befürchteten Zuwanderungswelle muss es aber dann nicht kommen, wenn sich die Annäherungstendenzen an westliche Standards und der wirtschaftliche Aufholprozess fortsetzen und damit positive Erwartungen an die Zukunft der mittel- und osteuropäischen Länder geweckt werden. Zudem eröffnet die zu erwartende Übergangsfrist bis zur vollen Gewährung der Freizügigkeit in jeder Hinsicht Flexibilitätsspielräume, wenn Öffnungsklauseln verabredet werden.

Im Grunde überrascht die intensive Diskussion einer gesteuerten arbeitsmarktorientierten Zuwanderung in Zeiten noch immer hoher Arbeitslosigkeit. Zumindest ist die Situation sicher nicht vergleichbar mit den 60er und frühen 70er Jahren, als massiv Gastarbeiter im europäischen Ausland angeworben wurden. Vielmehr ist die heutige Diskussion vor dem Hintergrund partieller Engpässe bei der Rekrutierung von Fachkräften am aktuellen Rand und einer erwarteten Verschärfung der Mangelsituationen in der langen Frist zu sehen.

Ein arbeitsmarktorientierter Zuwanderungsbedarf (z.B. nach Regionen und Berufen) kann bestenfalls am aktuellen Rand bestimmt werden, indem z.B. seitens der Arbeitsverwaltung die Zahl und Qualität der nicht zu besetzenden Stellen ermittelt wird. Dagegen ist eine ex ante-Schätzung des arbeitsmarktorientierten Zuwanderungsbedarfs wissenschaftlich nicht zu vertreten. Hierzu wären regional differenzierte Berufsprognosen erforderlich, die aus verschiedenen Gründen nicht sinnvoll und auch nicht machbar sind. So können sie nicht die Flexibilitätsbeziehungen zwischen Ausbildung und ausgeübter Tätigkeit berücksichtigen und unterliegen in besonderer Weise der Selbstzerstörung, da ein entsprechender Lenkungsmechanismus bei der Berufswahl fehlt und auch nicht systemkonform wäre.

Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung sollte weiterhin nicht generell als Ausgleich für Versäumnisse in der Bildungspolitik oder für eine mangelnde Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes fungieren (z.B. bei mangelnder Lohndifferenzierung nach Qualifikationen). Noch einmal zur Erinnerung: Vorhandene Ungleichgewichte können zumindest z.T. über den Preismechanismus ausgeglichen werden. Auch Zusatzbedarf im hochqualifizierten Bereich kann zumindest partiell durch entsprechende Verbesserung der Humankapitalrendite, also mit hohen Löhnen und anderen Anreizen kompensiert werden.

Die möglichen Effekte der Zuwanderung auf Wirtschaftswachstum und Löhne sind vielfach untersucht worden.<sup>18</sup> Die Ergebnisse sprechen für eine tendenziell positive Wirkung auf das Wirtschaftswachstum. Lohnmoderierende Effekte waren nur bei Geringqualifizierten festzustellen. Für eine moderne Volkswirtschaft mit einer immer mehr wissensbasierten Produktion kann im Grunde nur gelten, dass mehr Humankapital in der Tendenz besser ist als weniger, vor allem im Bereich der Hochqualifizierten. Bei der Frage arbeitsmarktbedingter Zuwanderungen sind auch aus Gründen der Stärkung des Wirtschaftswachstums momentan Qualitäten wichtiger als Quantitäten. Dabei ist allerdings zu bedenken: Viele EU-Länder und andere Industrieländer stehen vor ähnlichen Problemen.<sup>19</sup> Der Wettbewerb um kluge

<sup>17</sup> Hönekopp/Werner (1999)

<sup>18</sup> Vgl. z.B. Staubhaar/Weber (1993); Rürup/Klopffleisch (1999); Heilemann/Döhrn/von Loeffelholz/Schäfer-Jäckel (2000); Wagner (2000)

<sup>19</sup> Eurostat (2001)

Köpfe hat bereits begonnen. Er wird sich weiter verschärfen und den Blick auf das weltweite Migrationspotenzial lenken. Im Gegensatz zu den Hochqualifizierten würde eine stärkere Zuwanderung von Geringqualifizierten vor allem in der nahen Zukunft Probleme aufwerfen, was angesichts der noch immer hohen Unterbeschäftigung auch nicht überraschen kann. Zu nennen sind an dieser Stelle Lohn- und Substitution in einem ohnehin schwierigen Marktsegment sowie ein Verzögern des Strukturwandels in Richtung intelligenter Produkte und Dienste. Hinzu kämen ein höheres Arbeitslosen- und Transferempfängerrisiko der Betroffenen und die daraus resultierenden Schwierigkeiten bei ihrer Integration.

Da eine Steuerung der Zuwanderung somit unabdingbar erscheint, stellt sich die Frage nach der Ausgestaltung des Regelwerks. Internationale Erfahrungen sprechen für ein einfaches, transparentes Regelwerk mit marktwirtschaftlichen Elementen. Ein solches System könnte Gebühren vorsehen; denn Immigration zieht Integrationskosten nach sich. Dadurch würden Unternehmen an den gesellschaftlichen Folgekosten der Zuwanderung beteiligt und könnten dann unter Abwägung der Kosten unter verschiedenen Alternativen der Personalrekrutierung wählen.

Für den Erfolg einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung ist ferner wichtig, dass dafür gesellschaftliche Akzeptanz besteht. Deshalb könnte es sinnvoll sein, ähnlich wie bei der Green-Card-Regelung mit kleinen und flexiblen Kontingenten zu beginnen, die dann der jeweiligen Situation – also der hiesigen Arbeitsmarktlage, dem Niveau der ungesteuerten Zuwanderung und der gesellschaftlichen Akzeptanz – angepasst werden können. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings auch, dass eine partielle Beziehung zwischen humanitär motivierten und arbeitsmarktbedingten Wanderungen besteht. Auch bei Flüchtlingen, Familienangehörigen von ausländischen Mitbürgern und Asylbewerbern ist der Arbeitsmarktzugang ein wichtiges Element der gesellschaftlichen Integration. Generell gilt aber: Die Verfolgung humanitärer Ziele im Zusammenhang mit der Wanderungspolitik entzieht sich im Grunde einer ökonomischen Betrachtung und Bewertung. Allerdings könnte man nach Einführung einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung (z.B. in Form von Kontingenten) bei abgewiesenen Asylbewerbern prüfen, ob ein Zugang durch das „Arbeitsmarkttor“ möglich ist.

## 4. Fazit

Es gibt verschiedene Wege der Anpassung an die kurz-, mittel- und langfristigen Arbeitsmarkterfordernisse in Deutschland, die unterschiedliche Vor- und Nachteile mit sich bringen. Eine wichtige Frage ist die Wirksamkeit und die Fristigkeit der genannten Instrumente. Vorrangig ist zunächst eine Stärkung der hiesigen Potentiale, denn es gibt erhebliche Personalreserven auf dem hiesigen Arbeitsmarkt (Arbeitslose, Stille Reserve, andere Nicht-Erwerbstätige). Nicht alles wirkt schnell (z.B. Bildungsinvestitionen). Teilweise sind erhebliche Kosten zu berücksichtigen (z.B. für Integration, Vereinbarkeit). Mitunter bedarf es selbst bei veränderten Rahmenbedingungen (z.B. Rechtsänderungen) auch veränderter Einstellungen und Verhaltensweisen (z.B. hinsichtlich der Beschäftigung von Frauen und älteren Arbeitnehmern oder der Suchintensität von Arbeitslosen). Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung ist zumindest in den nächsten 10-15 Jahren nur eine von vielen Optionen zur Erschließung von Personalreserven. Ihre Bedeutung könnte aber in der langen Frist zunehmen, womit die Begründung für einen behutsamen, bedarfsgerechten und damit eher an Qualitäten orientierten Einstieg gegeben wäre.

## Literaturverzeichnis

- Autorengemeinschaft (2001)*: Der Arbeitsmarkt im Jahr 2001, IAB-Kurzbericht Nr. 1
- Barth, Alfons / Zika, Gerd (1996)*: Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., Heft 2, S. 179-202
- Bender, Stefan / Rudolph, Helmut / Walwei, Ulrich (1999)*: Staatliche Zuschüsse zur Sozialversicherung hinter der 630DM-Grenze? IAB-Kurzbericht Nr. 8
- Dingeldey, Irene (2000)*: Einkommensteuersysteme und familiäre Erwerbsmuster im europäischen Vergleich, in: Dingeldey, Irene (Hrsg.). Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familiärer Erwerbsmuster im Ländervergleich, S. 11-47, Leske + Budrich, Opladen
- Dostal, Werner / Reinberg, Alexander (1999)*: Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2. Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft, IAB-Kurzbericht Nr. 10
- Doudeijns, Marco (2000)*: Armutsfallen in den Steuer- und Sozialsystemen, in: Dingeldey, Irene (Hrsg.). Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familiärer Erwerbsmuster im Ländervergleich, S. 160-191, Leske + Budrich, Opladen.
- Eurostat (2001)*: Entwicklungsszenarien für die Erwerbsbevölkerung in den Regionen. Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven. Pressemitteilung Nr. 20 vom 20. Februar.
- Fuchs, Johann / Schnur, Peter / Walwei, Ulrich / Zika, Gerd (1999)*: Arbeitsmarktprojektion Ostdeutschland: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials und des Arbeitskräftebedarfs bis 2010, in: Wiedemann, E., Brinkmann, Chr., Spitznagel, E., Walwei, U. (Hrsg.): Die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Herausforderung in Ostdeutschland. Workshop der Bundesanstalt für Arbeit am 14./15. Oktober in Magdeburg, BeitrAB 223, S. 293-306
- Fuchs, Johann / Thon, Manfred (1999)*: Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht Nr. 4
- Heilemann, Ulrich / Döhrn, Roland / von Loeffelholz, Hans Dietrich / Schäfer-Jäckel, Elke (2000)*: Der Wirtschaftsaufschwung der Vereinigten Staaten in den neunziger Jahren – Rolle und Beitrag makroökonomischer Faktoren, in: RWI-Mitteilungen; Jg. 51 (1), S. 1-22
- Hönekopp, Elmar / Werner, Heinz (1999)*: Osterweiterung der Europäischen Union. Droht dem deutschen Arbeitsmarkt eine Zuwanderungswelle? IAB-Kurzbericht Nr. 7
- Holst, Elke / Schupp, Jürgen (2000)*: Förderung von Teilzeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? in: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Nr. 49, S. 825-832
- Kölling, Arnd (2000)*: Determinanten des betrieblichen Fachkräftebedarfs – Untersuchungen mit dem IAB-Betriebspanel – (bisher unveröffentlichtes Manuskript)
- Magvas, Emil / Spitznagel, Eugen (2000)*: Arbeitskräftemangel – Bremse für Wachstum und Beschäftigung? IAB-Kurzbericht Nr. 10
- Reinberg, Alexander / Hummel, Markus (2001)*: Die Entwicklungen im deutschen Bildungssystem vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt, erscheint demnächst in BeitrAB

- Reinberg, Alexander / Walwei, Ulrich (2000):* Qualifizierungspotenziale von „Nicht-formal-Qualifizierten“, IAB-Werkstattbericht Nr. 10
- Rürup, Bert / Klopffleisch, Roland (1999):* Bevölkerungsalterung und Wirtschaftswachstum: Hypothesen und empirische Befunde, in: Grünheid, Evelyn / Höhn, Charlotte (Hrsg.): Demographische Alterung und Wirtschaftswachstum, S. 40-53, Leske + Budrich, Opladen
- Straubhaar, Thomas / Weber, Rene (1993):* Die Wirkungen der Einwanderung auf das staatliche Umverteilungssystem des Gastlandes – eine empirische Untersuchung für die Schweiz, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Vol. 129, No. 3, S. 505-526
- Thenner, Monika (2000):* Familienpolitik als Politik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Geldwerte Leistungen, zeitwerte Anrechte, familienunterstützende Infrastruktur und ihre Auswirkungen auf das Familienverhalten, in: Dingeldey, Irene (Hrsg.). Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familiärer Erwerbsmuster im Ländervergleich, S. 95-129, Leske + Budrich, Opladen
- Thon, Manfred / Bach, Hans-Uwe (1998):* Die Schätzung von Potential-Erwerbsquoten, Stiller Reserve und Erwerbspersonenpotential für die alten Bundesländer 1970 bis 1995, IAB-Werkstattbericht Nr. 8
- Wagner, Adolf (2000):* Rolle der Demographie: Bevölkerungsökonomische Aspekte der makroökonomischen Entwicklung, in: RWI-Mitteilungen; Jg. 51 (1), S. 31-44