

1. Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang

Vorbemerkung

Bei der sozioökonomischen Analyse der Entwicklung von Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Deutschland wurde auf unterschiedliche Datenquellen zurückgegriffen, und zwar sowohl auf das konsistente Gesamtrechnenwerk zur ökonomischen Entwicklung, die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR), als auch auf Einzelstatistiken, wie z.B. den Mikrozensus, die Statistik über sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer und die Arbeitslosenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, die genauere Detailinformationen beinhalten als die VGR. Zusätzlich wurden - soweit internationale Vergleiche vorgenommen wurden - standardisierte vergleichbare Datenbestände der EU-Kommission bzw. des Statistischen Amtes der EU und der OECD genutzt.

Die Analyse auf Basis unterschiedlicher Datenquellen hat zur Konsequenz, dass die jeweiligen Daten z.T. nur bedingt vergleichbar sind, dies gilt z.B. für die Erwerbstätigenzahlen laut Mikrozensus und VGR oder Teilzeitquoten, wie sie vom Statistischen Bundesamt auf Basis des Mikrozensus bzw. von internationalen Organisationen berechnet werden. Hinzu kommt noch, dass im Frühjahr 1999 die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung neu berechnet wurde, dies hatte insbesondere einen höheren Beschäftigungsstand zur Konsequenz, allerdings liegen Angaben für die einzelnen Länder auf Basis dieser Neuberechnung derzeit noch nicht vor, sodass bezüglich der Analyse der Entwicklung in den einzelnen Ländern auf die alten nicht revidierten Ergebnisse der VGR zurückgegriffen werden musste.

Bei der Interpretation der nachstehend vorgenommenen sozioökonomischen Analyse für die Bundesrepublik Deutschland sind diese Einflüsse zu berücksichtigen.

1.1 Makroökonomischer Kontext, Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt

1.1.1 Überblick

Die deutliche Expansion der Erwerbstätigkeit zwischen 1982 und 1992 in den **alten Ländern**, die zu einem Zuwachs von nahezu 3 Millionen Arbeitsplätzen geführt hatte, setzte sich nach dem Auslaufen der vereinigungsbedingten Sonderkonjunktur zu Beginn der 90er-Jahre nicht fort. Zu Beginn der ESF-Interventionsperiode 2000 - 2006 ist die Arbeitsmarktsituation nach wie vor als unbefriedigend zu bezeichnen. Insbesondere die hohe Arbeitslosigkeit - 4,1 Millionen im Jahresdurchschnitt 1999 (1998: 4,3 Mio.) - trägt zu diesem Urteil bei. Die Ausgangssituation zu Beginn des neuen Jahrtausends stellt sich wie folgt dar:

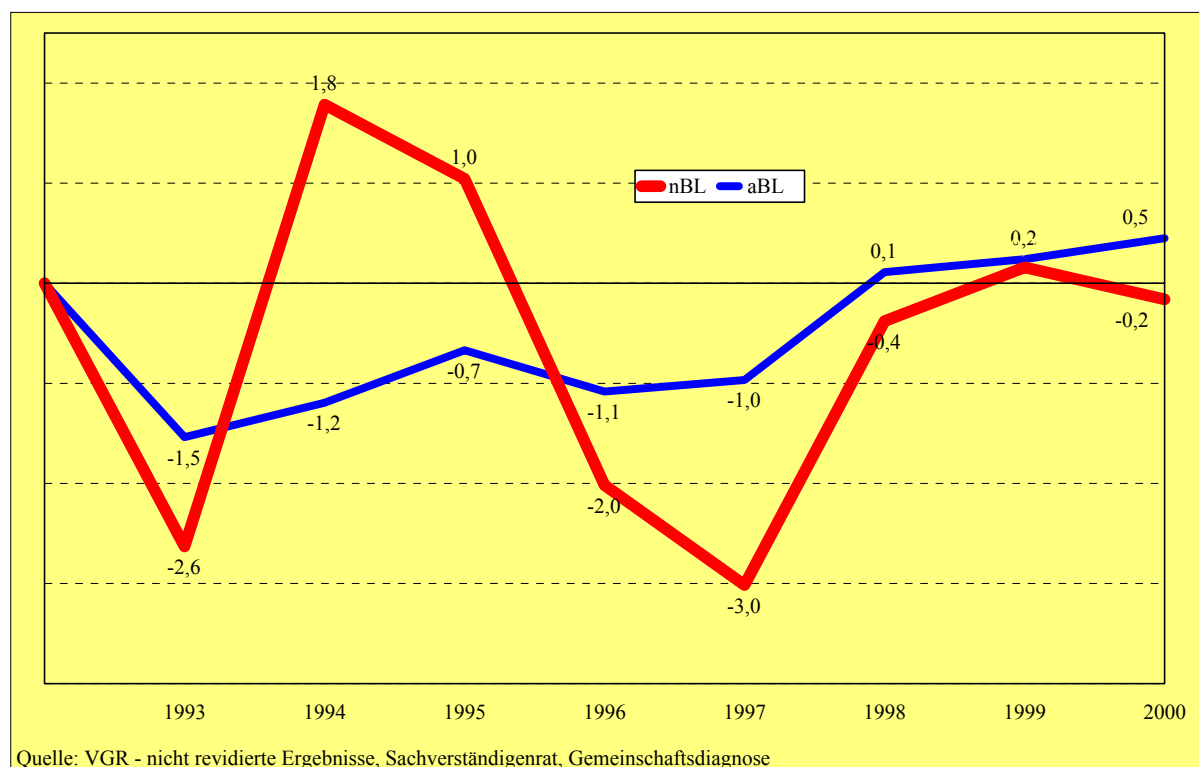
- Zwischen 1992 und 1998 gingen in Deutschland nach den revidierten Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), die insbesondere zu einer verstärkten Berücksichtigung der so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse geführt hat, insgesamt 1,16 Mio. Arbeitsplätze verloren, dies entspricht einem Rückgang um rund 3,1 %. Bezogen auf die nicht revidierten Ergebnisse der VGR, die auch Grundlage der folgenden Differenzierungen nach alten und neuen Ländern sind, ergibt sich ein Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze um 1,8 Millionen bzw. 5,2 %¹.
- In den alten Ländern betrug der Rückgang der Erwerbstätigenzahlen² in diesem Zeitraum rund 1,5 Mio. (- 5,2 %), in den neuen Ländern ca. 330.000 (- 5,2 %).

¹ Länderergebnisse auf Basis der revidierten VGR-Zahlen liegen noch nicht vor

² Basis nicht-revidierter Ergebnisse der VGR

- 1998 kam es in den alten Ländern erstmals wieder zu einem Beschäftigungszuwachs, und zwar um 31.000 bzw. 0,1 % (vgl. Abbildung 1-1), 1999 beschleunigte sich diese Entwicklung. In den neuen Ländern setzte sich dagegen der Abbau an Arbeitsplätzen weiter fort (- 23.000 bzw. - 0,4 %) (nach den revidierten Ergebnissen der VGR erhöhte sich 1998 die Zahl der Erwerbstätigen sogar um 140.000 bzw. 0,4 %; vgl. auch Tabelle 1-6).
- Die Arbeitslosigkeit stieg bis einschl. 1997 in Deutschland weitgehend kontinuierlich an: 1997 wurde mit dem Jahresdurchschnitt von 4,38 Mio. registrierten Arbeitslosen der höchste Stand erreicht (Arbeitslosenquote: 11,4)³. Erst ab 1998 kam es - nicht zuletzt wegen des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Fördermaßnahmen - wieder zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit, und zwar um rd. 100.000 bzw. 2,4 %.
- Wie auch beim Beschäftigungszuwachs im Jahre 1998 konzentrierte sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit ausschließlich auf die alten Länder (- 117.000 bzw. - 3,9 %), im Jahresdurchschnitt 1998 waren hier 2,9 Mio. Menschen ohne Arbeit. In den neuen Ländern nahm dagegen die Zahl der Arbeitslosen nochmals um rund 11.000 auf 1,375 Mio. zu (Arbeitslosenquote: 18,2 %).

Abbildung 1-1: Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in den alten und den neuen Bundesländern 1992 bis 2000 in vH gegenüber dem Vorjahr



Ursache für die ungünstige Beschäftigungsentwicklung war die Abschwächung des Wirtschaftswachstums in West und Ost. Während die neuen Länder noch bis 1995/96 mit ihren Wachstumsraten des Bruttoinlandsproduktes deutlich vor den alten Ländern gelegen hatten, ist dieser Aufholprozess in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre zum Stillstand gekommen. Der verstärkte Konkurrenzdruck als Folge der Liberalisierung des Welthandels und der sich dadurch immer mehr intensivierenden internationa-

³ Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen; bezogen auf abhängige Erwerbspersonen: 12,7 %

len Arbeitsteilung, die Verteuerung des Produktionsfaktors Arbeit durch steigende Sozialabgaben und die unzureichende Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in den neuen Bundesländern waren hierfür insbesondere verantwortlich.

In beiden Teilen Deutschlands war gleichermaßen das Wirtschaftswachstum nicht hoch genug, um neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Beschäftigungsschwelle des Wachstums, d.h. die Steigerungsrate des Bruttoinlandsproduktes (BIP), ab der zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, hat sich in den letzten Jahren weiter erhöht. Die Situation ist somit durch den Umstand gekennzeichnet, der als nichtarbeitschaffendes Wachstum bezeichnet wird, weil für das Wachstum größtenteils der technische Fortschritt sowie die höhere Arbeitsproduktivität ausreichend sind.

Während in den alten Ländern längerfristig Wachstumsraten von etwa 2,3 % pro Jahr nötig sind, um zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, benötigen die neuen Länder eher Raten von 4,0 % und mehr, um zu Beschäftigungszuwächsen zu gelangen⁴.

Ende der 90er-Jahre ist zu konstatieren - und hierauf weist auch die Kommission in ihrem Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 1999 hin -, dass Deutschland im Vergleich zu zahlreichen Mitgliedstaaten der EU bei der Entwicklung der Beschäftigung weniger erfolgreich ist. Außer in Deutschland, Österreich und Schweden stieg in allen Mitgliedstaaten bis 1997 die Zahl der Arbeitsplätze in den zurückliegenden Jahren teilweise deutlich an.

Während die Arbeitsplatzverluste in den neuen Ländern in erster Linie auf den immer noch nicht abgeschlossenen Transformationsprozess zurückzuführen sind, müssen die Ursachen für den Rückgang der Beschäftigung in den alten Ländern bis 1997 bei einer ganzen Reihe von Faktoren gesucht werden. Zu nennen sind hier u.a.:

- Die steigende Belastung des Produktionsfaktors Arbeit durch Sozialabgaben: Betragen diese - wovon Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils die Hälfte zu tragen haben - 1990 erst 35,6 %, wurde Anfang 1999 ein Niveau von 42,3 % erreicht (+ 18,8 %).
- Der Strukturwandel, Folge und Voraussetzung von wirtschaftlichem Wachstum, vollzieht sich in Deutschland langsamer als in anderen Ländern; dies betrifft insbesondere den Übergang von der industriellen Produktion zum beschäftigungsintensiveren Dienstleistungsbereich.
- Die Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung kommt in Deutschland wesentlich langsamer voran als in anderen Ländern.
- Stark rückläufige Nachfrage nach **gering** qualifizierten Arbeitskräften: Negativ haben sich hier vor allem die hohen Kosten des Faktors Arbeit ausgewirkt. Der Produktivitäts- und Kostendruck haben dazu geführt, dass Arbeitsplätze für Geringqualifizierte verloren gingen. Der Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung ist von rund 30 % in 1982 auf 22 % in 1998 gesunken.

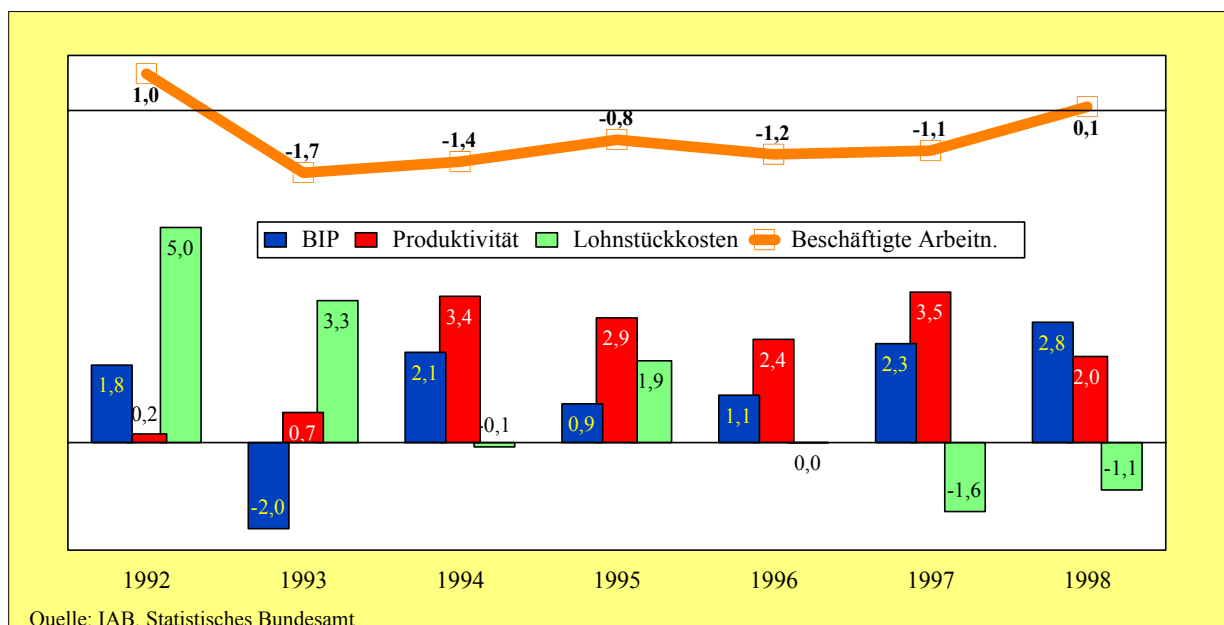
Ausschlaggebend für die ungünstige Arbeitsmarktentwicklung war in erster Linie das geringe Wirtschaftswachstum der zurückliegenden Jahre. In den alten Ländern ist seit 1992 das Bruttoinlands-

⁴ Als Faustformel gilt, dass in den alten Ländern jedes Prozent BIP-Wachstum, das über den Wert von 2,3 % hinausgeht, einen Beschäftigungszuwachs um 0,5 % auslöst

produkt nur noch mit einer jahresdurchschnittlichen Rate von 1,3 % gewachsen. Die neuen Länder, wo nach der Wiedervereinigung bis 1996 noch Wachstumsraten von durchschnittlich 6,9 % p.a. zu beobachten waren, liegen seit 1997 sogar hinter den alten Ländern zurück.

Neben dem schwachen Wirtschaftswachstum sind in den alten Ländern zu Beginn der 90er-Jahre vor allem die stark steigenden Lohnstückkosten (vgl. Abbildung 1-2) als Ursache für den Beschäftigungsabbau zu nennen. Diese wirkten wie eine „Produktivitätspeitsche“ mit der Folge, dass die Unternehmen seit 1994 massiv modernisierten und rationalisierten, um die gestiegenen Kosten durch eine Erhöhung der Stundenproduktivität zu kompensieren. Erst in den Jahren 1997/1998 kam es zu der oben bereits beschriebenen Trendwende: die Lohnstückkosten sanken nicht zuletzt, weil auch die Lohnkosten nur moderat stiegen, das Produktivitätswachstum verlangsamte sich 1998 merklich und gleichzeitig stieg seit mehreren Jahren erstmals wieder die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Abbildung 1-2: Entwicklung von BIP, Produktivität, Lohnstückkosten und Zahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 1992 bis 1998 in den alten Ländern



Die steigenden Lohnkosten in den alten Ländern resultierten u.a. auch aus der vereinigungsbedingten Erhöhung der Sozialversicherungsabgaben. Diese haben sich zwischen 1991 und 1998 von 36,7 % auf 42,1 % erhöht, also um knapp 15 % bzw. 5,4 Prozentpunkte. D.h., allein durch die Sozialabgaben ergab sich eine zusätzliche Lohnkostenbelastung der Arbeitgeber von über 2,5 %. Mit der ökologischen Steuerreform im Jahre 1999 konnte dieser Trend korrigiert werden, zum 1. April 1999 wurden die Beiträge zur Rentenversicherung von 20,3 auf 19,5 % des Bruttoentgeltes reduziert.

1.1.2 Entwicklung der Struktur der Erwerbstätigkeit

Im Jahr 1998 waren in der Bundesrepublik Deutschland nach den (revidierten) Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung von den 36 Mio. Erwerbstätigen 32 Mio. (89 %) Arbeitnehmer und

Arbeitnehmerinnen. Von diesen Arbeitnehmern waren 27,2 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Tabelle 1-1).

Tabelle 1-1: Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 1991 bis 1998

	Erwerbstätige		Arbeitnehmer/innen		Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	
	in 1.000	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	in 1.000	Veränderung gegenüber Vorjahr in %	in 1.000	Veränderung gegenüber Vorjahr in %
1991	37.759	.	34.179	.	.	.
1992	37.155	-1,6	33.513	-1,9	.	.
1993	36.586	-1,5	32.897	-1,8	28.584	.
1994	36.465	-0,3	32.677	-0,7	28.279	-1,1
1995	36.427	-0,1	32.595	-0,3	28.103	-0,6
1996	36.149	-0,8	32.311	-0,9	27.717	-1,4
1997	35.859	-0,8	31.945	-1,1	27.265	-1,6
1998	35.999	+0,4	32.001	+0,2	27.208 ¹⁾	.

Quelle: VGR-revidierte Ergebnisse; Bundesanstalt für Arbeit; ¹⁾ Juni-Wert

Der Rückgang der Beschäftigung in den zurückliegenden Jahren konzentrierte sich auf die Land- und Forstwirtschaft, auf das warenproduzierende Gewerbe sowie auf Handel und Verkehr. Im Dienstleistungsbereich kam es dagegen zu einem Beschäftigungsaufbau, der allerdings die Arbeitsplatzverluste in den anderen Sektoren nicht kompensieren konnte (vgl. Abbildung 1-3).

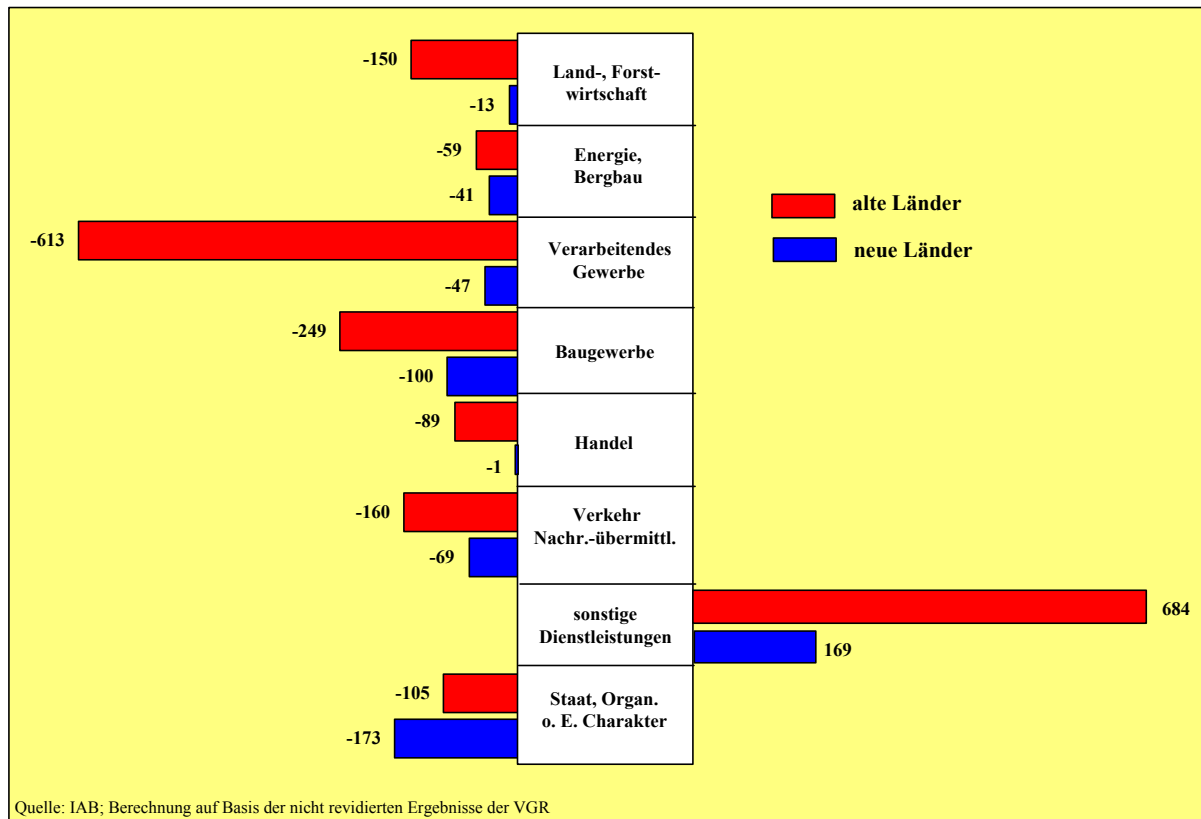
Die Beschäftigungsentwicklung folgte somit im Wesentlichen der „Drei-Sektoren-Hypothese“ mit ihrem unterstellten Trend hin zur Dienstleistungsgesellschaft. Wobei zu konstatieren ist, dass in Deutschland in den vergangenen Jahren auch in „klassischen“ Dienstleistungsbranchen wie dem Handel, dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, dem Verkehrsgewerbe sowie im Bereich Nachrichtenübermittlung die Erwerbstätigenzahlen gesunken sind und nur in den sonstigen Dienstleistungen sowie den Organisationen ohne Erwerbscharakter neue Beschäftigungsfelder erschlossen wurden. Dies macht deutlich, dass es in Deutschland in den zurückliegenden Jahren nur unzureichend gelungen ist, den Strukturwandel durch eine Expansion des Dienstleistungssektors zu bewältigen.

Aus Abbildung 1-3 gehen die quantitativen Dimensionen des Strukturwandels (berechnet auf Basis nicht revidierter Ergebnisse der VGR) deutlich hervor. In den alten Ländern gingen zwischen 1994 und 1998 die Erwerbstätigenzahlen im Verarbeitenden Gewerbe um 613.000 und im Baugewerbe um 249.000 zurück, auch im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung war der Beschäftigungsabbau mit 160.000 gravierend. Der einzige Wirtschaftszweig mit einem Erwerbstätigenplus waren mit einem Zuwachs von 684.000 die sonstigen Dienstleistungen.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland nach wie vor ein vom sekundären Sektor (Industrie) überproportional stark geprägtes Land. Die Europäische Kommission sah sich aufgrund dieser Tatsache veranlasst, folgende Empfehlung auszusprechen: „Deutschland sollte eine kohärente Strategie zur Ausschöpfung des Beschäftigungspotenzials im Dienstleistungssektor festlegen und umsetzen, die rechtliche, steuerliche und sonstige Maßnahmen umfasst, unter anderem die schnellere Anmeldung

von KMU. Deutschland sollte auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote im Dienstleistungssektor hinarbeiten.“

Abbildung 1-3: Sektorale Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen in den alten und neuen Ländern
- 1991 gegenüber 1998 in 1.000 -



Im Grundsatz ist dieser Hinweis zutreffend, da - wie aus Tabelle 1-2 hervorgeht - Deutschland, was die Beschäftigungsrelevanz des Dienstleistungssektors betrifft, tatsächlich im Vergleich zu anderen Industrieländern - insbesondere Dänemark, den USA, dem UK sowie den Niederlanden - zurückliegt. In erster Linie besteht im Bereich der persönlichen Dienstleistungen noch Nachholbedarf. Auf der anderen Seite sind internationale Vergleiche immer auch problematisch, da diese:

- komparative Vorteile einzelner Nationen unberücksichtigt lassen. Diese liegen in Deutschland eindeutig im Bereich seiner starken Exportindustrie;
- die intersektorale Aufgabenteilung nur unzureichend erfassen. Verschiebungen zwischen dem sekundären und dem tertiären Sektor sind je nachdem, ob der sekundäre Sektor Tätigkeiten nach außen verlagert oder nicht, stärker oder schwächer.

Insgesamt hat sich die Zahl der Unternehmensgründungen im Dienstleistungssektor in den vergangenen Jahren in Deutschland erhöht, die meisten Gründungen (nahezu 80 % im Jahre 1998) fanden im Dienstleistungsbereich statt. Von den etwa 540.000 Neugründungen des Jahres 1998 erfolgten somit rd. 430.000 in den Dienstleistungen. Wie später noch aufzuzeigen sein wird, besteht das Problem weniger darin, dass in Deutschland zu wenig (Dienstleistungs-)Unternehmen gegründet werden, sondern

darin, dass die Überlebensfähigkeit der Gründungen gering ist. Etwa 40 % bis 50 % der Gründungen scheitern in den ersten 5 Jahren nach der Gründung.

Tabelle 1-2: Dienstleistungsbeschäftigte 1997 im internationalen Vergleich in Prozent

	DK	USA	UK	S	NL	D	EU-15
öffentliche und persönliche Dienstleistungen	27,3	21,4	21,4	26,0	22,3	17,8	17,8
Handel, Instandhaltung	10,4	12,1	11,0	8,6	11,0	8,8	9,1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	6,2	7,8	7,0	7,0	7,0	4,3	4,6
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	5,5	4,1	4,6	4,5	4,0	3,3	3,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2,6	3,3	3,1	1,6	2,4	2,2	2,1
Gastgewerbe	2,3	5,4	3,3	1,8	2,2	2,0	2,5
Insgesamt	54,3 ●●●●●	54,1 ●●●●●	50,4 ●●●●●	49,5 ●●●●●	48,9 ●●●●●	38,4 ●●●●●	39,7 ●●●●●

Quelle: Europäische Kommission

Entgegen landläufiger Meinungen und auch der Einschätzung der Europäischen Kommission wird die Expansion des Dienstleistungssektors in Deutschland nur zu einem geringen Teil durch bürokratische Hemmnisse behindert. Eine aktuelle Untersuchung für das Bundesministerium für Wirtschaft kam zu dem Ergebnis, dass das Dienstleistungsgewerbe in Deutschland von bürokratischen Hemmnissen bei der Existenzgründung nicht stärker als andere Branchen betroffen ist und auch die Intensität dieser Behinderungen eher gering ist: Nur 3 % der Gründer hatten massive und weitere 11 % nennenswerte Schwierigkeiten⁵. Das heißt aber auch, dass 86 % der Gründer von Dienstleistungsunternehmen von Bürokratie und zeitlichen Verzögerungen nicht oder nur am Rande betroffen waren. Einer weiteren Expansion des Dienstleistungssektors in Deutschland stehen daher weniger administrative Hemmnisse gegenüber - zumal in Deutschland aufgrund der Gewerbefreiheit (zentrale Ausnahme: Handwerksordnung) Zugangsbarrieren eher eine untergeordnete Rolle spielen - als vielmehr vor allem das hohe Niveau der Arbeitskosten, das dazu führt, dass besonders für private Haushalte der Einkauf externer Dienstleistungen nur beschränkt finanziell möglich ist. Die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit diskutierten Formen zur Förderung von Geringqualifizierten könnten hier einen wichtigen Impuls geben. Arbeitsplätze für gering Qualifizierte sind in Deutschland derzeit tatsächlich Mangelware. Während z.B. in Schweden 69 % der gering Qualifizierten in Arbeit stehen, beträgt der entsprechende Anteil in Deutschland nur 48 % (vgl. Abbildung 1-4).

Erwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich

Im Vergleich mit den anderen EU-Staaten sowie den USA nimmt Deutschland bezüglich der Erwerbstätigenquoten eine mittlere Position ein⁶ (Basis 1997, international standardisierte Quoten):

- Einer Erwerbstätigenquote von insgesamt 61,8 % in Deutschland standen Quoten von 74,0 % in den USA und 60,5 % im EU-Durchschnitt gegenüber. Höher als in Deutschland waren die Erwerbsquoten in diesem Jahr in Dänemark (77,5 %), den Niederlanden (66,7 %), Österreich

⁵ Vgl. WSF Wirtschafts- und Sozialforschung/ECON-Consult, Abbau bürokratischer Hemmnisse bei Existenzgründungen und Übernahmen, Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Kerpen/Köln 1999

⁶ Vgl. Eurostat: Erhebung über Arbeitskräfte 1997

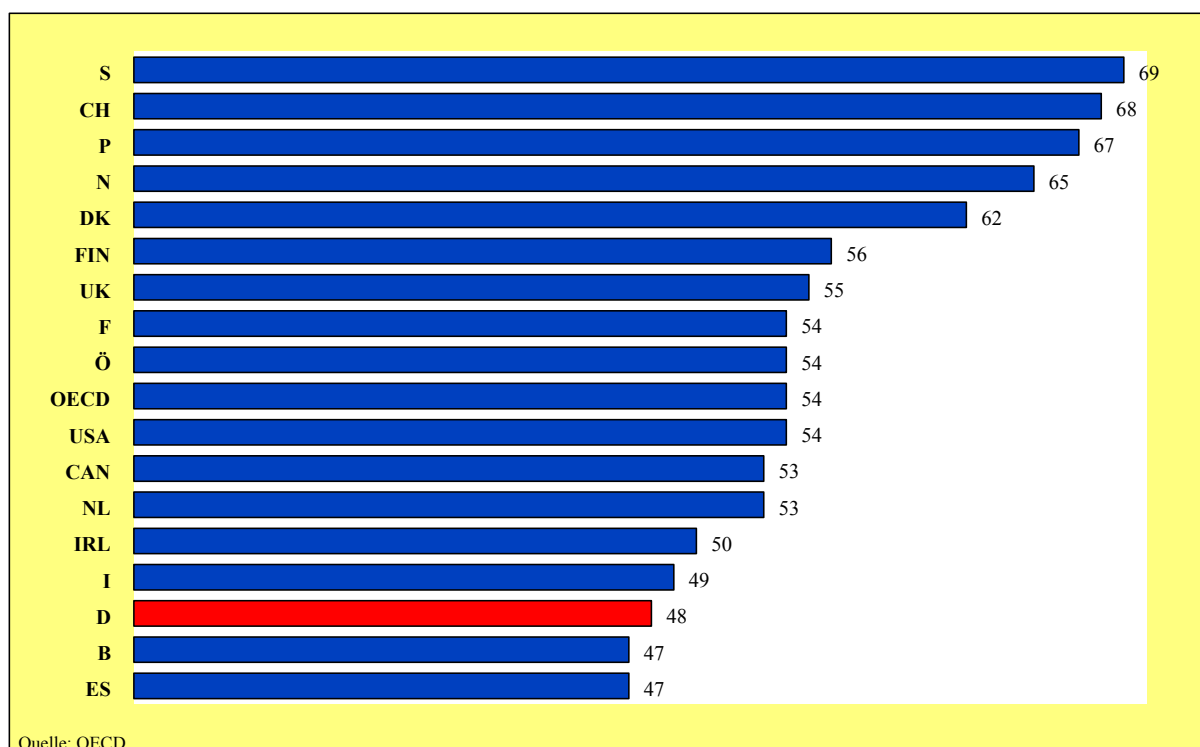
(70,0 %), Portugal (67,6 %), Finnland (63,9 %), Schweden (69,5 %) sowie dem Vereinigten Königreich (70,8 %).

- Bei den Erwerbstätigenquoten der 55- bis unter 65-Jährigen lässt sich die Situation in Deutschland (36,8 %) mit Belgien, Spanien, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Österreich und Finnland vergleichen. D.h., in allen diesen Ländern führt der frühe Rentenbeginn zu einem deutlichen Absinken der Erwerbsbeteiligung Älterer. Im EU-Durchschnitt betrug die Erwerbsquote der 55- bis unter 65-Jährigen 1997 nur 35,9 %. Ausnahmen bildeten insbesondere Dänemark (52,2 %), Schweden (61,8 %) sowie das Vereinigte Königreich (48,5 %).
- Die (international standardisierte) Frauenerwerbstätigenquote lag 1997 in Deutschland mit 53,6 % etwas über dem EU-Durchschnitt (50,5 %). Deutlich höhere Frauenerwerbsquoten verzeichneten Dänemark (71,2 %), Finnland (60,9 %), Schweden (67,9 %) sowie wiederum das Vereinigte Königreich (63,9 %).

Aufgrund unterschiedlicher statistischer Erfassungssysteme lassen sich diese Quoten jedoch nur bedingt vergleichen. Insbesondere wegen der bis zur Neuberechnung der Erwerbstätigenzahlen im Frühjahr 1999 in Deutschland nur unzureichenden Erfassung von Teilzeitbeschäftigten, die in der Woche weniger als 15 Stunden gearbeitet haben,⁷ wurde bisher die Frauenerwerbsquote systematisch unterschätzt. Insgesamt wurde im Rahmen dieser Revision die Zahl der Erwerbstätigen um rd. 2 Millionen nach oben korrigiert, wovon schätzungsweise 2/3 Frauen sind. Dies entspricht einer Erhöhung der Frauenerwerbsquote um 4 bis 5 Prozentpunkte.

Abbildung 1-4: Arbeitsplätze für gering Qualifizierte 1997 im internationalen Vergleich

- Erwerbstätige in Prozent der Bevölkerung ohne abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung von 15 bis 64 Jahren -



⁷ So genannte geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Aktuelle Trends

Die bei längerfristiger Betrachtung eher unbefriedigende Entwicklung von Produktion und Beschäftigung in Deutschland hat sich - wie bereits mehrfach erwähnt - im Jahr 1998 und auch 1999 nicht weiter fortgesetzt. Die wirtschaftliche Entwicklung und der Arbeitsmarkt standen in mehrfacher Hinsicht im Zeichen eines Umbruchs, d.h., die wirtschaftliche Dynamik hat wieder zugenommen, die längerfristigen Perspektiven werden wieder optimistischer eingeschätzt (vgl. hierzu auch Kap. 3). Im Einzelnen ist hervorzuheben:⁸

- Der wirtschaftliche Aufschwung gewann im Verlauf des Jahres 1998 an Festigkeit und Breite, nachdem die kräftige Außennachfrage im Zusammenwirken mit verbesserten Angebotsbedingungen im Jahr 1997 eine wirtschaftliche Belebung in Gang gesetzt hatte. Die anhaltend moderate Lohnentwicklung, weiter sinkende Lohnstückkosten und Zinsen, annähernd stabile Preise und höhere Unternehmenserträge sorgten erneut für insgesamt bessere Bedingungen auf der Angebotsseite. Zwar wurde zunehmend auch die Binnennachfrage erfasst, aber dennoch hielt sie mit der Außennachfrage wieder nicht Schritt, denn die Anlageinvestitionen kamen nur allmählich in Schwung und vom privaten Verbrauch gingen nur relativ schwache Impulse aus. Die reale *gesamtwirtschaftliche Produktion* von Waren und Dienstleistungen stieg im Jahr 1998 um 2,8 % an (1997: + 2,2 %).
- Waren die Wachstumsimpulse 1997 noch zu schwach gewesen, um eine Wende am Arbeitsmarkt in Deutschland herbeizuführen, so hat sich der positive Zusammenhang zwischen Nachfrage, Produktions- und Beschäftigungsentwicklung im Jahr 1998 durchgesetzt. Zum Jahresbeginn wendete sich die Beschäftigungsentwicklung, und die Zahl der *Erwerbstätigen* stieg im weiteren Verlauf stetig an. Auch beschäftigungsschaffende Maßnahmen in Ostdeutschland haben dazu beigetragen. Allerdings wurden kaum mehr als die Arbeitsplatzverluste des Vorjahres wettgemacht.
- Das gesamtwirtschaftliche effektive *Arbeitsvolumen* stieg deutlich an (+ 0,8 %), denn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leisteten im Durchschnitt mehr Arbeitsstunden als in den Jahren davor, weil es kalenderbedingt mehr Arbeitstage gab.
- Nachdem der Einsatz *arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen* im Jahr 1997 spürbar eingeschränkt worden war, konnten im Jahresverlauf 1998 vor allem in den neuen Bundesländern wieder erheblich mehr Personen gefördert werden. Diese Entwicklung hat den Arbeitsmarkt zunehmend entlastet.
- Das *Erwerbspersonenpotenzial* nahm 1998 erheblich stärker ab als im Vorjahr. Nachdem die Außenwanderungsbilanz 1997 noch einen deutlichen Zuwanderungsüberschuss ergeben hatte, war 1998 erstmals ein Abwanderungsüberschuss zu verzeichnen. Deshalb kamen die demographisch bedingten Entlastungen beim Arbeitsangebot insgesamt stärker zum Tragen als im Vorjahr. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland war 1998 mit rd. - 160.000 Personen doppelt so groß wie im Jahr davor (rd. - 80.000)⁹.
- Dem kräftigen Anstieg der *Arbeitslosenzahl* im Jahr 1997 folgte - von jahreszeitlichen Schwankungen abgesehen - ein stetiger und kräftiger Rückgang von Beginn des Jahres 1998 an. Durch

⁸ Vgl. hierzu: Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999, in: MittAB 1/1999

⁹ Vgl. hierzu: Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1998 und 1999, in: MittAB 1/1999

positive konjunkturelle und arbeitsmarktpolitische Impulse sowie v.a. aufgrund von Entlastungen beim Arbeitsangebot wurde aber nur ein Teil der Hypothek des Vorjahres abgetragen: Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ging um rd. 100.000 auf knapp 4,3 Mio. zurück, nachdem sie 1997 um gut 400.000 auf fast 4,4 Mio. Personen angestiegen war.

Alte Bundesländer

Das *Bruttoinlandsprodukt* in Westdeutschland ist von Quartal zu Quartal mit fast unvermindertem Tempo gewachsen. Die jährliche Wachstumsrate ist überhangbedingt dennoch um 0,5 %-Punkte größer gewesen als im Vorjahr. Zu dieser Entwicklung trug mehr und mehr die inländische Nachfrage nach Investitionsgütern bei. Besonders lebhaft entwickelten sich der Maschinenbau, der Straßenfahrzeugbau und die Herstellung von elektrotechnischen Investitionsgütern sowie von Büromaschinen und DV-Geräten. Auch vom privaten Verbrauch gingen etwas stärkere Impulse aus als bisher. Die Bau- nachfrage festigte sich, und im zweiten Halbjahr 1998 konnten hier bereits wieder leichte Produktionszuwächse beobachtet werden. Die Dynamik der Auslandsnachfrage blieb treibende Kraft, hat aber allmählich nachgelassen. Die in weiten Bereichen gute Auftragslage hat aber die Produktion zunächst gesichert.

Alles in allem war im Jahr 1998 in Westdeutschland ein reales Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 2,8 % zu verzeichnen. Mögliche wachstumsdämpfende Einflüsse der Asienkrise dürften noch nicht durchgeschlagen haben.

Die durchschnittliche *jährliche Arbeitszeit* je Erwerbstätigen nahm 1998 um 0,7 % zu. Kalenderbedingt gab es 0,8 % mehr Arbeitstage. Die tägliche Arbeitszeit je Arbeitnehmer war etwas kürzer als im Vorjahresdurchschnitt (- 0,1 %). Die einzelnen Arbeitszeitkomponenten entwickelten sich teils gegenläufig. Die tarifliche Arbeitszeit wurde zwar in verschiedenen kleinen regionalen Fachbereichen verkürzt. Auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gerechnet fielen diese Einflüsse aber nicht ins Gewicht. Die Teilzeitarbeit hat weiter zugenommen, sowohl bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch bei geringfügig Beschäftigten. Die konjunkturellen Arbeitszeitkomponenten (weniger Kurzarbeit, etwas mehr Überstunden) sowie der erneut leicht niedrigere Krankenstand wirkten sich arbeitszeitverlängernd aus.

Infolge der lebhaften Wirtschaftsentwicklung ist das Volumen der bezahlten Überstunden im Jahr 1998 leicht auf 1,59 Mrd. Stunden angestiegen (Vorjahr: 1,57 Mrd. Stunden). Die Zunahme ist schwächer ausgefallen als in früheren Jahren mit vergleichbar starker konjunktureller Entwicklung. Dazu dürfte die kalenderbedingte Zunahme der jährlichen Arbeitstage beigetragen haben, die den Betrieben mehr Spielraum für Warenproduktion und Dienstleistungen eröffneten. Eine wichtige Rolle dürfte auch die immer weitere Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen gespielt haben. Die Überstunden werden hier in der Regel *nicht* bezahlt, sondern in Freizeit ausgeglichen, wenn die Zeiten konjunkturell oder saisonbedingt ruhiger sind.

Die effektive gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage hat 1998 erstmals seit fünf Jahren, wenn auch nur schwach, wieder zugenommen. Seit Jahresbeginn zeigte die (saisonbereinigte) Beschäftigung steigende Tendenz. Beschäftigungsschaffende Maßnahmen haben diese Entwicklung nicht nennenswert

beeinflusst, denn die Zahl der in Allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM) und Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) geförderten Personen ist gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig angestiegen (um 4.000 auf rd. 71.000 im Jahresdurchschnitt).

Das gesamtwirtschaftliche *Arbeitsvolumen* stieg um 0,8 % auf 43,6 Mrd. geleistete Jahresarbeitsstunden an. Für die *Arbeitsproduktivität* (je Stunde) resultierte aus dieser Konstellation von Produktion, Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit eine Zunahme um 2,0 %.

Nach Jahren zunehmenden Arbeitsangebots in den alten Bundesländern ergibt die Summe der Veränderungen aller das Angebot bestimmenden Komponenten für 1998 erstmals eine Abnahme des *Erwerbspersonenpotenzials* (- 80.000 Personen). Erstmals seit vielen Jahren ließ der Angebotsdruck auf den Arbeitsmarkt in den alten Bundesländern nach (- 80.000). Die Entlastung auf der Nachfrageseite war erheblich geringer (+ 30.000 Erwerbstätige).

Neue Bundesländer

Die wirtschaftliche Entwicklung hat sich im Jahr 1998 in den neuen Bundesländern leicht belebt, aber die gesamtwirtschaftliche Produktion ist erneut schwächer gewachsen als in Westdeutschland. Das Wachstumsgefälle betrug fast 1 Prozentpunkt.

Die kräftige Produktionszunahme in Teilen des Verarbeitenden Gewerbes schlägt bislang gesamtwirtschaftlich noch nicht stark zu Buche, weil der Anteil dieses Sektors an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung immer noch relativ gering ist. Umgekehrt schrumpfte das Baugewerbe, das aber nach wie vor einen relativ hohen Wertschöpfungsanteil aufweist, weiter. Vom Dienstleistungssektor gingen vergleichsweise geringe Wachstumsimpulse aus.

Das *reale Bruttoinlandsprodukt* ist in Ostdeutschland 1998 um 2,0 % gestiegen. Das Wirtschaftswachstum ist damit noch weiter als im Vorjahr hinter der Entwicklung in den alten Bundesländern zurückgeblieben.

Die durchschnittliche *Jahresarbeitszeit* der Erwerbstätigen nahm 1998 um 0,9 % zu. Ein Teil der kalenderbedingten, außergewöhnlich kräftigen Mehrung der Arbeitstage (+ 1,2 %) wurde kompensiert durch die (teils gegenläufigen) anderen Arbeitszeitkomponenten. Während die tarifliche Arbeitszeit leicht verkürzt wurde und Teilzeitarbeit sich weiter verbreitete, wirkten die konjunkturellen Komponenten (weniger Kurzarbeit, etwas mehr Überstunden) sowie der leicht rückläufige Krankenstand arbeitszeitverlängernd. Mit der insgesamt verhaltenen Wirtschaftsentwicklung ist das Volumen der bezahlten Überstunden im Jahr 1998 nur schwach auf 0,23 Mrd. Stunden angestiegen. Wie im Westen dürften kalenderbedingt mehr Arbeitstage und anhaltende Verbreitung flexibler Arbeitszeitregelungen den Anstieg gebremst haben.

Die Zahl der *Erwerbstätigen* ist - getragen von *ABM* und *SAM* - im *Jahresverlauf* seit Februar (in saisonbereinigter Rechnung) angestiegen. Der zunächst sprunghafte Anstieg der Teilnehmerzahlen in diesen beschäftigungsschaffenden Maßnahmen hat zum Jahresende allmählich nachgelassen. Um die

Jahreswende 1998/1999 war ein Bestand von rd. 430.000 Geförderten erreicht. Diese Zahl liegt um gut 100.000 über dem Jahresdurchschnitt. Die Beschäftigung *außerhalb* von ABM und SAM ist dagegen anhaltend und kräftig geschrumpft. In jahresdurchschnittlicher Rechnung hat die Zahl der abhängig Beschäftigten im „1. Arbeitsmarkt“ um rd. 130.000 abgenommen. Im Ganzen - einschließlich der Selbstständigen und Mithelfenden (+ 30.000 Personen) - blieb die jahresdurchschnittliche Erwerbstätigenzahl unter dem Stand des Vorjahres (- 0,4 % bzw. - 23.000 Personen).

Das effektive gesamtwirtschaftliche *Arbeitsvolumen* ist im Jahr 1998 um 0,5 % auf 10,1 Mrd. geleistete Arbeitsstunden angestiegen. Bei dieser Konstellation von Produktion, Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit ergab sich für die *Produktivität* je Stunde eine Zunahme um 1,4 %, das ist ein Viertel des Vorjahresanstiegs (+ 5,6 %). Dazu haben beigetragen:

- das relativ schwache Wirtschaftswachstum,
- die produktivitätsdämpfende kalenderbedingte Zunahme der Arbeitszeit sowie
- die Zunahme von ABM und SAM, in denen vorwiegend arbeitsintensiv produziert wird bzw. nicht selten Einstellungen vorgezogen werden.

Ohne diese Sondereinflüsse wäre die Produktivitätsrate wohl um 1 ½ Prozentpunkte höher ausgefallen.

Die Tendenz zur Abnahme des Arbeitsangebots in den neuen Bundesländern setzte sich, wenn auch abgeschwächt, 1998 fort: Im Jahresdurchschnitt dürfte sich das Erwerbspersonenpotenzial um rd. 80.000 Personen verringert haben. Zu dieser Abnahme trugen sowohl die *demographische Entwicklung* (rd. - 25.000) als auch die veränderte *Erwerbsbeteiligung* (rd. - 45.000) bei. Der angebotsmindernde Einfluss von Änderungen im Erwerbsverhalten nahm ab.

Die Annäherung der Bildungsbeteiligung im Osten an die Verhältnisse in den alten Bundesländern ist mittlerweile fortgeschritten, sodass die Potenzialerwerbsquoten in den Altersgruppen bis zum 25. Lebensjahr nur noch wenig zurückgehen.

Die Wanderungen dürften 1998 im Ganzen das Potenzial etwas geschmälert haben. Die Pendlerbeziehungen mit den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) sind in ihrer absoluten Größe zwar nach wie vor beachtlich. Sie beeinflussten wegen geringer Veränderungen die Entwicklung des Arbeitsangebots aber kaum.

1.1.3 Bevölkerung, Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und Altersstruktur

In Deutschland lebten 1998 82,014 Mio. Einwohner, darunter 39,974 Mio. Männer (49 %) und 42,040 Mio. Frauen.¹⁰ Der Bevölkerungsanteil der alten Länder (einschl. Berlin-West) betrug 81,3 % (66,668 Mio.). In den neuen Ländern lebten 1998 insgesamt 15,346 Mio. Einwohner.

Die Bevölkerungsentwicklung seit 1991 war in beiden Teilen Deutschlands gegenläufig: In den alten Ländern stieg die Zahl der Einwohner zwischen 1991 und 1998 um rd. 2,8 Mio. bzw. 4,3 %, in den

¹⁰ Ergebnisse des Mikrozensus

neuen Ländern ging diese in diesem Zeitraum um knapp 600.000 bzw. 3,7 % zurück (vgl. Tabelle 1-3). Der Rückgang der Bevölkerung in den neuen Ländern ist in erster Linie auf die dort sehr angespannte Arbeitsmarktlage zurückzuführen.

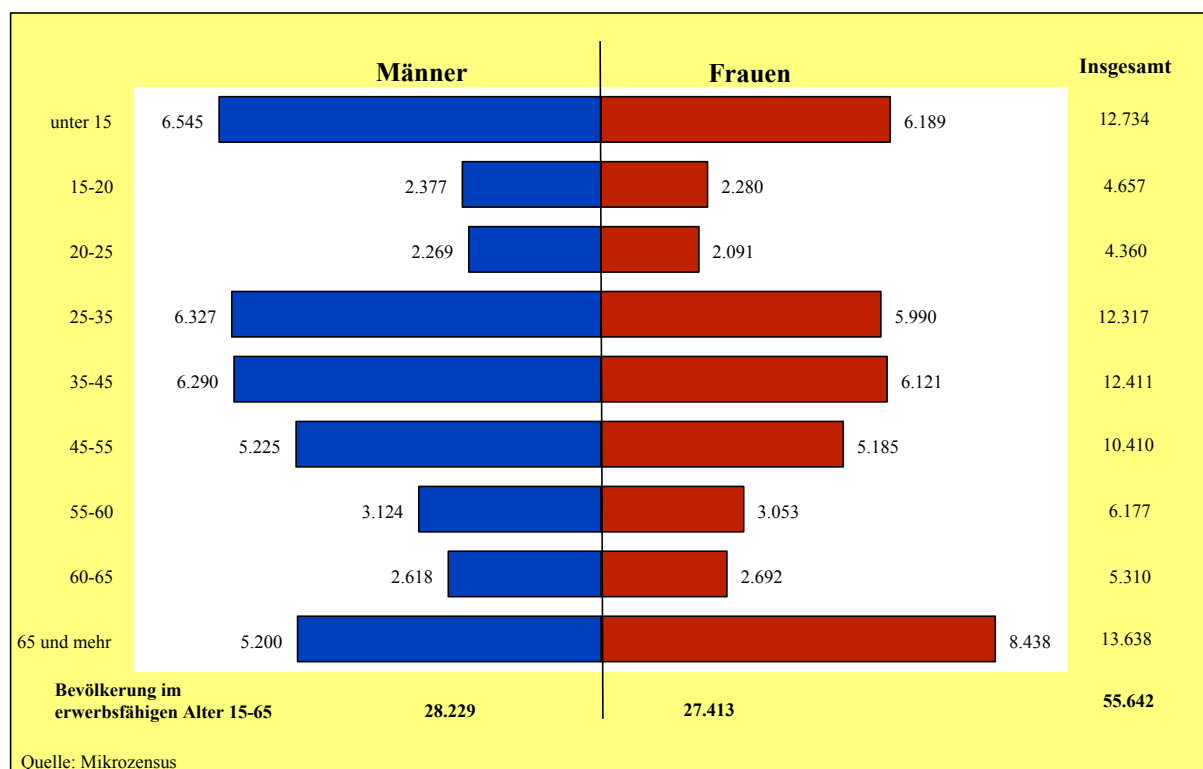
Tabelle 1-3: Bevölkerungsentwicklung 1991 bis 1998 in Deutschland in Mio.

Jahr	Deutschland	alte Länder	neue Länder
1991	79,829	63,889	15,941
1993	81,100	65,433	15,667
1994	81,368	65,790	15,579
1995	81,570	66,064	15,506
1996	81,832	66,376	15,456
1997	82,029	66,612	15,417
1998	82,014	66,668	15,346

Quelle: Mikrozensus, Fachserie 4.1.1.

Junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte sind in den Westen übergesiedelt. Der Bevölkerungszuwachs in den alten Ländern resultiert zum einen aus dieser Binnenwanderung und zum anderen aus der Zuwanderung aus dem Ausland (einschl. Spätaussiedler). Von den 82 Mio. Einwohnern der Bundesrepublik Deutschland sind 55,6 Mio. im erwerbsfähigen Alter, d.h. zwischen 15 und 65 Jahre alt, dies entspricht einem Anteil von 68 %.

Abbildung 1-5: Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland 1998 in 1.000



Deutschlandweit gingen in den zurückliegenden Jahren die Erwerbsquoten, d.h. der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, zurück. Vergleicht man die Situation 1998 mit der im Jahre 1991, dann ergibt sich das in Tabelle 1-4 dargestellte Bild.

Tabelle 1-4: Erwerbsquoten 1991 und 1998 in Deutschland

	1991	1998
• Deutschland	72,6	71,7
- Männer	82,9	80,2
- Frauen	62,1	63,0
• alte Länder	70,5	70,5
- Männer	82,2	80,2
- Frauen	58,4	60,5
• neue Länder	81,6	76,9
- Männer	86,0	80,2
- Frauen	77,2	73,5

Quelle: Mikrozensus

In den alten Ländern entwickelten sich die Erwerbsquoten der Männer und Frauen unterschiedlich: Bei den Männern war zwischen 1991 und 1998 eine rückläufige Erwerbsbeteiligung festzustellen (von 82,2 % auf 80,2 %), bei den Frauen stieg diese von 58,4 % auf 60,5 % an. Insgesamt blieb damit die Erwerbsquote in den alten Ländern konstant (70,5 %). In den neuen Ländern ging dagegen die Erwerbsbeteiligung deutlich zurück (von 81,6 % auf 76,9 %), wovon Frauen unterproportional betroffen waren. Insgesamt war jedoch auch 1998 die Erwerbsbeteiligung in den neuen Ländern höher als in den alten Ländern (70,5 %).

Die Ursachen für die rückläufige Erwerbsbeteiligung von Männern in den alten Ländern sowie von Frauen und Männern in den neuen Ländern sind vor allem in der ungünstigen Arbeitsmarktlage zu suchen. Insbesondere in den oberen Altersklassen kam es zu Frühverrentungen aufgrund von Sonderregelungen in der Sozialversicherung; in den neuen Ländern wurden diese Prozesse noch durch einen Rückzug in die Stille Reserve verstärkt, wovon Frauen in überdurchschnittlichem Umfang betroffen waren.

Tabelle 1-5: Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht 1991 und 1998 in den alten Ländern

Alter	1991		1998	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
15-20	40,7	34,8	33,1	26,2
20-25	77,8	73,4	76,5	66,7
25-30	86,8	70,8	86,7	73,2
30-35	95,7	66,5	95,4	72,5
35-40	97,4	68,8	96,5	72,8
40-45	97,2	70,5	96,2	75,8
45-50	95,9	67,2	95,1	74,6
50-55	92,9	58,6	90,8	66,3
55-60	81,4	44,4	74,8	51,1
60-65	35,0	12,2	32,9	13,8

Quelle: Mikrozensus

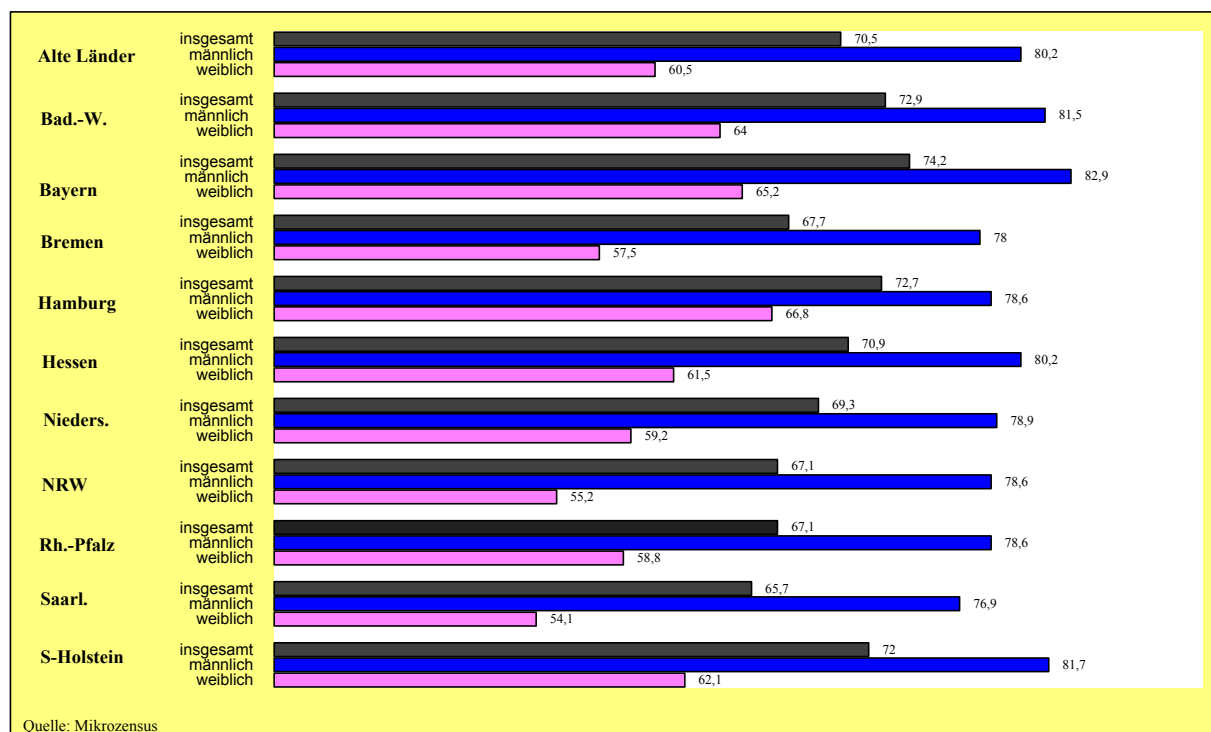
Die Analyse der Erwerbsquoten in den alten Ländern zeigt, dass Frauen - mit Ausnahme der Altersgruppen unter 25 Jahren, da sich hier die zunehmende Ausbildungsbeteiligung und Dauer der

Ausbildung niedergeschlagen hat - die Erwerbsbeteiligung ausgeweitet haben, wohingegen bei den Männern rückläufige Erwerbsquoten insbesondere in den oberen Altersgruppen (ab etwa 50 Jahre) festzustellen sind. Bei der Bewertung der Erwerbsquoten von Frauen ist die bereits oben beschriebene Tatsache zu berücksichtigen, dass diese Quote bisher in Deutschland aufgrund des statistischen Erfassungssystems unterschätzt wird.

Die Erwerbsquoten in den einzelnen alten Ländern spiegeln die unterschiedliche wirtschaftliche Stärke und die Situation am Arbeitsmarkt wider (vgl. Abbildung 1-6).

- Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Hamburg weisen die höchsten Erwerbsquoten auf. Zu dieser „Spitzengruppe“ zählt auch Schleswig-Holstein, das von der Nähe zu Hamburg profitiert.
- Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Erwerbsquoten in Bremen, NRW, Rheinland-Pfalz und vor allem im Saarland.
- Während im Durchschnitt der alten Länder 1998 die Frauenerwerbsquote¹¹ 60,5 % betragen hat, wozu insbesondere die überproportional hohe Erwerbsbeteiligung der Frauen in Bayern (65,2 %), Baden-Württemberg (64,0 %) sowie Hamburg (66,8 %) beigetragen hat, reduziert das geringere Angebot an Arbeitsplätzen die Erwerbschancen von Frauen insbesondere in Bremen (57,5 %), NRW (55,2 %) und im Saarland (54,1 %). In diesen Ländern zählen überdurchschnittlich viele Frauen zur „Stillen Reserve“, treten also am Arbeitsmarkt nicht als Arbeit suchend in Erscheinung, weil sie sich nur geringe Chancen ausrechnen.

Abbildung 1-6: Erwerbsquoten 1998 nach Geschlecht in den alten Ländern



¹¹ Der Vergleich zwischen den Ländern basiert auf den vom Statistischen Bundesamt für Deutschland berechneten Erwerbsquoten, diese Quoten unterscheiden sich von international standardisierten Quoten aufgrund unterschiedlicher Berechnungsverfahren.

Die Lage am Arbeitsmarkt in den alten Ländern wurde in den zurückliegenden Jahren nicht unerheblich durch das steigende Erwerbspersonenpotenzial beeinflusst, wohingegen in den neuen Ländern zwischen 1991 und 1998 eine rückläufige Potenzialentwicklung zu beobachten war (- 810.000 bzw. - 9,4 %). Mit Ausnahme des Jahres 1998 stieg im früheren Bundesgebiet das Erwerbspersonenpotenzial seit 1991 stetig an, wobei vor allem in den Jahren 1991 bis 1993 - nicht zuletzt wegen der hohen Übersiedlerzahlen aus den neuen Bundesländern - eine sehr starke Potenzialerhöhung eingetreten ist. Tabelle 1-6 zeigt den Verlauf des Erwerbspersonenpotenzials seit 1991 in den alten Ländern.

Tabelle 1-6: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials 1991 bis 1998 in den alten Ländern

Jahr	Potenzial in 1.000	Veränderung gegenüber Vorjahr in 1.000	Wanderungseffekt und Pendlersaldo in 1.000
1991	32.133	+431	+688
1992	32.525	+392	+581
1993	32.698	+173	+330
1994	32.707	+ 9	+192
1995	32.750	+ 43	+210
1996	32.781	+ 31	+164
1997	32.823	+ 43	+ 94
1998	32.744	- 79	- 16

Quelle: IAB, MittAB 1/99, S. 6

Insgesamt ist zwischen 1991 und 1998 das Erwerbspersonenpotenzial in den alten Ländern um 611.000 gestiegen (+ 1,9 %). Aus Tabelle 1-6 geht aber auch hervor, dass ohne die starke Zuwanderung in diesem Zeitraum (kumuliert: + 2,2 Mio.) die Arbeitsmarktbilanz deutlich günstiger aussehen würde. Die zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland wird nach Modellrechnungen des IAB¹² vor allem von folgenden Entwicklungen bestimmt sein (vgl. Abbildung 1-7):

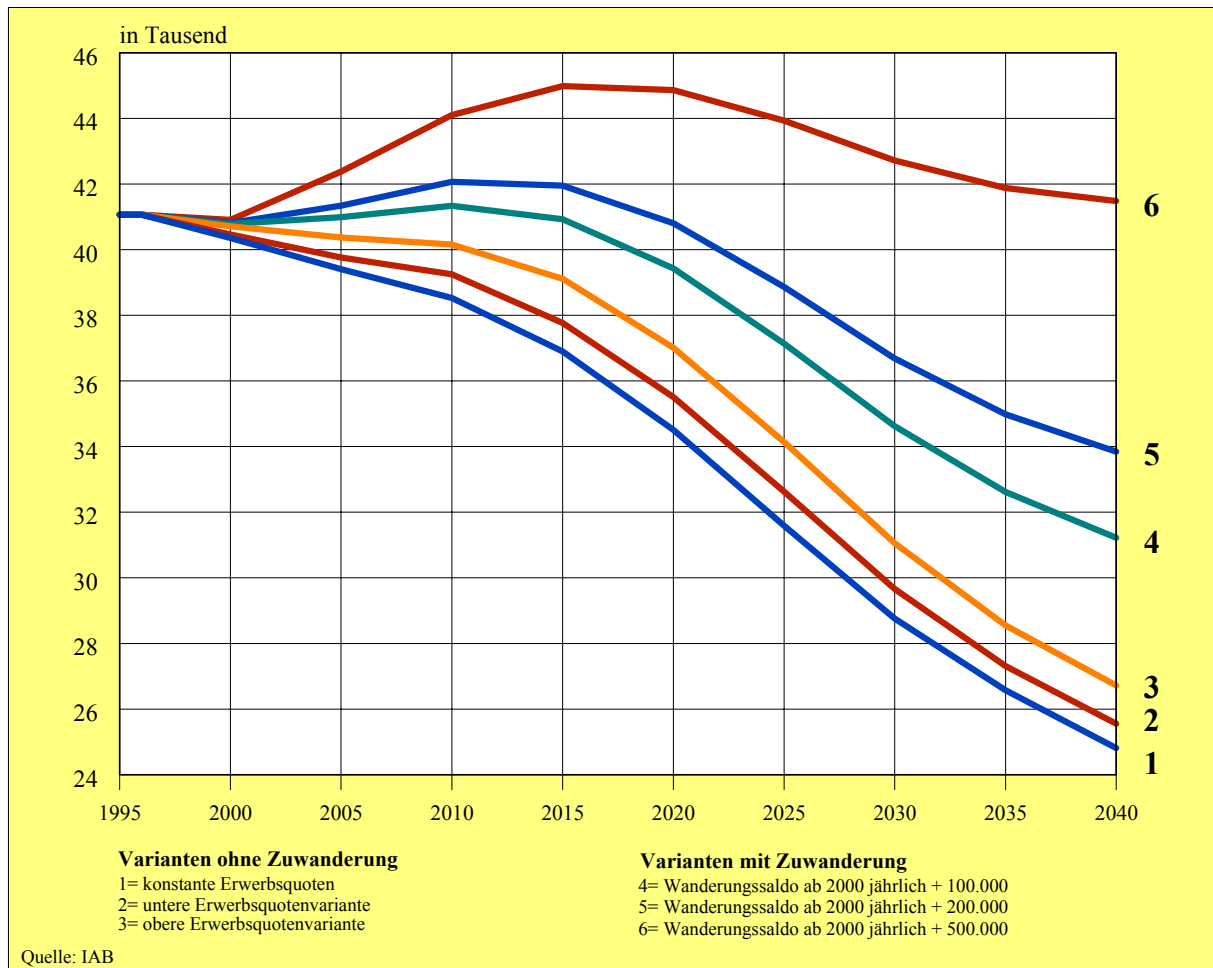
- Angleichung der Potenzialerwerbsquoten in Ost- und Westdeutschland.
- Die Erwerbsquoten im Osten sinken und werden in einigen Jahren mit den westdeutschen übereinstimmen.
- Insbesondere bei den verheirateten Frauen steigen die westdeutschen Quoten deutlich stärker als die ostdeutschen Quoten sinken.
- Insgesamt erhöhen sich somit in Deutschland (und in den alten Ländern) die Erwerbsquoten der Frauen weiter.
- Mittel- bis langfristig wird der Anteil der älteren Erwerbspersonen (50 Jahre und älter) ausgehend von einem Anteil von rd. einem Viertel stetig steigen. Im Jahre 2010 dürfte dieser etwa bei 33 % liegen.
- Dieses alternde Arbeitskräfteangebot wird Wirtschaft und Gesellschaft vor neue Probleme stellen, insbesondere bei der erforderlichen Anpassung des Humankapitals, bei der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme sowie bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften.

Die quantitative Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials wird entscheidend davon abhängen, wie sich die Zuwanderung von Ausländern und Spätaussiedlern entwickeln wird. Vor dem Hintergrund der

¹² IAB-Kurzbericht 4/20.5.1999

in den letzten Jahren rückläufigen Zuwanderung ist aber eher davon auszugehen, dass sich der Wanderungssaldo in Grenzen halten wird.

Abbildung 1-7: Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials 1995 - 2040 in Deutschland



Im ESF-Interventionszeitraum 2000-2006 käme es in den alten Ländern bei einem positiven Wanderungssaldo von p.a. 80.000 und einem Anstieg der Erwerbsquoten zu einer Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials um rd. 240.000 (bis 2005), bei einer konstanten Erwerbsquote ginge das Erwerbspersonenpotenzial sogar um knapp 80.000 zurück (vgl. Tabelle 1-7).

In den neuen Ländern ist wegen der dort wohl rückläufigen Erwerbsbeteiligung von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zwischen 2000 und 2005 von etwa 85.000 auszugehen. Bei stärkeren Zuwanderungstendenzen würde sich dagegen das Erwerbspersonenpotenzial um knapp 40.000 erhöhen.

Fazit: In den kommenden Jahren (bis 2005) dürften sich die Erwerbsquoten in Ost- und Westdeutschland weiter angleichen. Vor allem in den alten Ländern wird die Frauenerwerbsquote weiter zunehmen, was auch zur Erhöhung der Chancengleichheit beitragen wird. Die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials wird den Arbeitsmarkt im Westen eher be- als entlasten. In Ostdeutschland ist dagegen eher eine geringe Entlastung zu erwarten.

Tabelle 1-7: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials (Inländerkonzept, in 1.000 Personen)

	Varianten ohne Wanderungen			Varianten mit Zuwanderung von Ausländern*			
	Variante 1	Variante 2	Variante 3		Variante 4	Variante 5	Variante 6
Gesamtdeutschland							
	konstante Erwerbsquoten aus 1995/96	untere Erwerbsquotenvariante	obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 100.000 p.a. ab 2000 untere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 100.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 200.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 500.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante
1996	41.064	41.064	41.064	41.064	41.064	41.064	41.064
2000	40.356	40.463	40.711	40.534	40.783	40.814	40.905
2005	39.407	39.763	40.370	40.372	40.991	41.339	42.380
2010	38.525	39.247	40.154	40.452	41.388	42.069	44.099
2015	36.898	37.766	39.111	39.522	40.925	41.949	44.986
2020	34.512	35.507	37.009	37.848	39.432	40.806	44.862
2025	31.588	32.625	34.138	35.526	37.139	38.863	43.930
2030	28.757	29.664	31.058	33.110	34.624	36.683	42.714
2035	26.574	27.311	28.552	31.234	32.618	34.982	41.881
2040	24.811	25.556	26.721	29.886	31.221	33.846	41.481
Westdeutschland							
	konstante Erwerbsquoten aus 1996	untere Erwerbsquotenvariante	obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 80.000 p.a. ab 2000 untere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 80.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 160.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 400.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante
1996	32.394	32.394	32.394	32.394	32.394	32.394	32.394
2000	31.758	32.085	32.279	32.151	32.346	32.370	32.441
2005	30.901	31.578	32.079	32.074	32.586	32.857	33.669
2010	30.221	31.265	32.022	32.240	33.020	33.552	35.136
2015	29.174	30.271	31.407	31.687	32.872	33.671	36.042
2020	27.462	28.638	29.881	30.519	31.830	32.903	36.071
2025	25.188	26.371	27.626	28.697	30.034	31.382	35.341
2030	22.858	23.928	25.078	26.685	27.932	29.543	34.258
2035	21.052	21.980	22.978	25.112	26.225	28.075	33.470
2040	19.760	20.651	21.569	24.102	25.155	27.213	33.184
Ostdeutschland							
	konstante Erwerbsquoten aus 1995	untere Erwerbsquotenvariante	obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 20.000 p.a. ab 2000 untere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 20.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 40.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante	Wanderungssaldo 100.000 p.a. ab 2000 obere Erwerbsquotenvariante
1996	8.670	8.670	8.670	8.670	8.670	8.670	8.670
2000	8.599	8.378	8.432	8.383	8.437	8.444	8.464
2005	8.506	8.186	8.291	8.298	8.405	8.482	8.710
2010	8.304	7.983	8.133	8.212	8.367	8.517	8.963
2015	7.724	7.495	7.704	7.835	8.053	8.278	8.944
2020	7.050	6.870	7.129	7.329	7.602	7.903	8.791
2025	6.400	6.254	6.512	6.829	7.105	7.481	8.589
2030	5.899	5.736	5.980	6.425	6.692	7.140	8.457
2035	5.522	5.331	5.575	6.121	6.394	6.906	8.411
2040	5.051	4.905	5.152	5.784	6.065	6.633	8.297

* Außerdem Zuwanderung von Deutschen (Aussiedlern), die nach und nach von 80.000 p.a. (im Zeitraum 1999-2009) auf 10.000 p.a. (im Zeitraum 2030-49) zurückgeht.; Quelle: IAB-Kurzbericht 4/1999, S. 6

1.1.4 Zur Entwicklung der Frauenbeschäftigung und Chancengleichheit

Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt entwickelte sich in den vergangenen Jahren in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich. In den alten Ländern ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen sowohl bei langfristiger (1991 bis 1998) als auch bei mittelfristiger Betrachtung (1994 bis 1998) gestiegen. In

den neuen Ländern waren Frauen dagegen eindeutig die „Verliererinnen“, wobei seit 1994 die Arbeitsplatzverluste der Frauen in den neuen Ländern weniger stark ausgefallen sind als bei den Männern. Im Einzelnen waren folgende Entwicklungen zu beobachten:

- Bezogen auf **Deutschland insgesamt** ging im Zeitraum 1991 bis 1998 die Zahl der erwerbstätigen Frauen um 219.000 bzw. 1,4 % zurück, die der Männer um 1,366 Mio. bzw. 6,2 %.
- In der Periode 1994 bis 1999 haben bezogen auf die Bundesrepublik insgesamt Frauen Beschäftigungsgewinne verzeichnet, und zwar in einer Größenordnung von 263.000 bzw. 1,7 %, wohingegen der Arbeitsplatzabbau bei den Männern anhielt. In diesem Zeitraum ging die Zahl der erwerbstätigen Männer um 479.000 bzw. 2,3 % zurück.
- In den alten Ländern stieg die Zahl der erwerbstätigen Frauen im gesamten Beobachtungszeitraum mehr oder minder kontinuierlich an, zwischen 1991 und 1998 um 451.000 bzw. 3,8 % und zwischen 1994 und 1998 um 289.000 bzw. 2,4 %.
- Im Gegenzug ging die Zahl der erwerbstätigen Männer in den alten Ländern kontinuierlich zurück, und zwar von 1991 bis 1998 um 818.000 bzw. 4,6 % und im Zeitraum 1994 bis 1998 um 369.000 bzw. 2,1 %.
- In Ostdeutschland sind bei langfristiger Betrachtungsweise Frauen von dem dort erforderlichen Strukturwandel und der Anpassung der Unternehmen an marktwirtschaftliche Verhältnisse überproportional betroffen gewesen. Von 1991 bis 1998 ging hier die Zahl der erwerbstätigen Frauen um 670.000 bzw. 18,6 % zurück, die der Männer dagegen „nur“ um 547.000 bzw. 13,2 %.
- Seit 1994 hat sich die Situation der Frauen in den neuen Ländern zwar ebenfalls weiter verschlechtert, die Zahl der erwerbstätigen Frauen ging nochmals um 27.000 bzw. 0,9 % zurück, jedoch waren die Arbeitsplatzverluste weniger stark ausgeprägt als bei den Männern (- 108.000 bzw. - 2,9 %). (vgl. Tabelle 1-8).

Die Ursachen für die Beschäftigungsgewinne der Frauen in den alten Ländern sind auf den strukturellen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft und das zunehmende Qualifikationspotenzial von Frauen zurückzuführen. Daneben hat jedoch auch die zunehmende Teilzeitarbeit dazu beigetragen, dass heute in Westdeutschland deutlich mehr Frauen erwerbstätig sind als noch vor rd. 10 Jahren. Während in den alten Ländern zwischen 1991 und 1998 die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um rd. eine Million gestiegen ist - dabei hat es sich im Wesentlichen um Frauen gehandelt -, nahm die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um über 2,3 Millionen ab.

In den neuen Bundesländern sind die Erklärungsmuster für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit weniger eindeutig. In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung resultierte die besonders hohe Betroffenheit der Frauen von Arbeitsplatzverlusten aus dem Beschäftigungsabbau im öffentlichen Sektor, der in der früheren DDR ein großes Gewicht hatte, und der Tatsache, dass im Zuge der notwendigen Anpassungen in den personell überbesetzten Unternehmen Frauen häufiger als Männer entlassen wurden. Die hohe Frauenarbeitslosigkeit ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass der Arbeitsplatzabbau vorwiegend in Branchen erfolgte, in denen besonders viele Frauen beschäftigt waren. Eine Rolle hat dabei auch gespielt, dass Frauen in den neuen Ländern früher weitaus häufiger als in den alten Ländern in typischen Männerberufen des verarbeitenden Gewerbes beschäftigt waren. Gerade das verarbeitende Gewerbe (Industrie) in den neuen Ländern hatte aber nach der Wende mit die

größten Anpassungsprobleme, hinzukommt noch, dass mit dem Strukturwandel in den neuen Ländern auch eine Verdrängung von Frauen aus typischen „Männerberufen“ stattgefunden hat.

Tabelle 1-8: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen 1991 bis 1998 in 1.000

	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1991	21.875	15.570	37.445	17.719	11.965	29.684	4.156	3.605	7.761
1993	21.296	15.084	36.380	17.621	12.161	29.782	3.675	2.924	6.599
1994	20.988	15.088	36.076	17.270	12.127	29.397	3.717	2.962	6.679
1995	20.939	15.109	36.048	17.141	12.103	29.244	3.797	3.007	6.804
1996	20.706	15.276	35.982	17.002	12.275	29.277	3.704	3.002	6.706
1997	20.549	15.256	35.805	16.901	12.299	29.200	3.649	2.956	6.605
1998	20.509	15.351	35.860	16.901	12.416	29.317	3.609	2.935	6.544
Veränderung 1994/1998									
- absolut	-479	263	-216	-369	289	-80	-108	-27	-135
- in Prozent	-2,3	1,7	-0,6	-2,1	2,4	-0,3	-2,9	-0,9	-2,0
Veränderung 1991/1998									
- absolut	-1.366	-219	-1.585	-818	451	-367	-547	-670	-1217
- in Prozent	-6,2	-1,4	-4,2	-4,6	3,8	-1,2	-13,2	-18,6	-15,7

Quelle: Mikrozensus

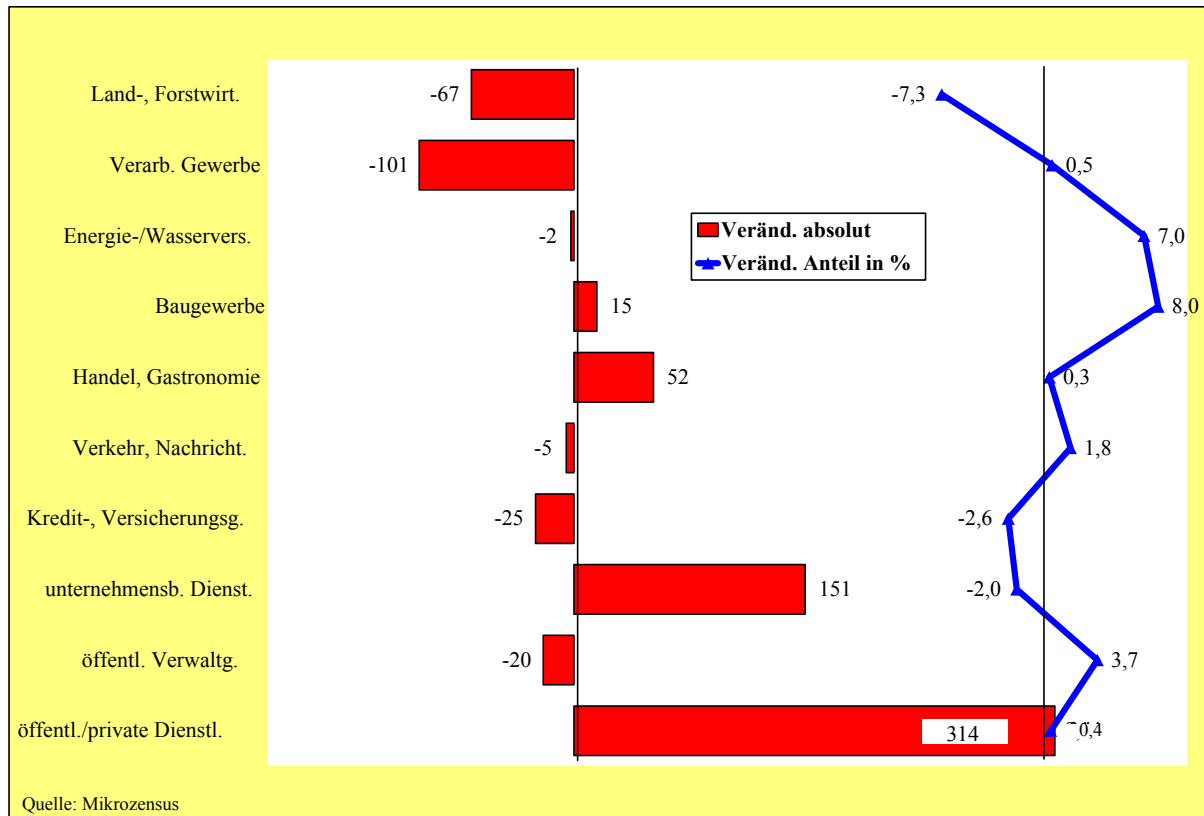
Die Analyse der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen nach Sektoren in den alten Bundesländern für den Zeitraum 1995 bis 1998¹³ verdeutlicht, in welchen Wirtschaftszweigen Frauen in den vergangenen Jahren die größten Beschäftigungsgewinne verbuchen konnten. An erster Stelle stehen hier die öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit einem Plus von 314.000, gefolgt von den unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit einem Zuwachs um 151.000. Mehr erwerbstätige Frauen wurden auch im Handel und der Gastronomie (+ 52.000) sowie überraschenderweise im Baugewerbe (+ 15.000) gezählt. Beschäftigungsverluste von Frauen konzentrierten sich im Wesentlichen auf das verarbeitende Gewerbe (- 101.000) sowie die Forst- und Landwirtschaft (- 67.000) (vgl. Abbildung 1-8).

Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass Frauen, wie ebenfalls aus Abbildung 1-8 hervorgeht, in den meisten Sektoren - selbst wenn dort die Zahl der erwerbstätigen Frauen rückläufig war - ihre Position im Vergleich zu den Männern verbessern konnten, d.h. ihr Erwerbstätigenanteil ist gestiegen, während entsprechend die Männeranteile rückläufig waren. Anteilsverluste verzeichneten Frauen nur in der Forst- und Landwirtschaft, im Kredit- und Versicherungsgewerbe und in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Wobei im zuletzt genannten Sektor die Zahl der erwerbstätigen Frauen spürbar gestiegen ist, d.h. Männer haben von der Expansion dieses Sektors noch stärker profitiert. Diese unterproportionalen Beschäftigungsgewinne von Frauen in den produktionsbezogenen Dienstleistungen sind im Wesentlichen auf zwei Ursachen zurückzuführen: Einerseits resultiert die starke Bedeutungszunahme dieses Sektors nicht unwesentlich aus dem Outsourcing von (technischen) Dienstleistungen aus dem verarbeitenden Gewerbe. Andererseits werden in diesem Sektor häufig Personen mit einem Qualifikationsnachweis - wie z.B. Ingenieur/innen oder Techniker/innen - gesucht, über die Frauen aufgrund ihrer Bildungsausrichtung vielfach nicht verfügen. Dennoch ist zu konstatieren, dass der An-

¹³ Aufgrund der Umstellung der Statistik sind die Daten des Mikrozensus zur sektoralen Erwerbstätigkeitsentwicklung ab 1995 nicht mehr mit den Vorjahren vergleichbar.

teil der Frauen in diesem Bereich inzwischen 47 % beträgt. Bei den privaten Dienstleistungen liegt er jedoch mit rd. zwei Dritteln wesentlich höher.

Abbildung 1-8: Sektorale Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit 1995 bis 1998 in 1.000 und in Prozent in den alten Ländern

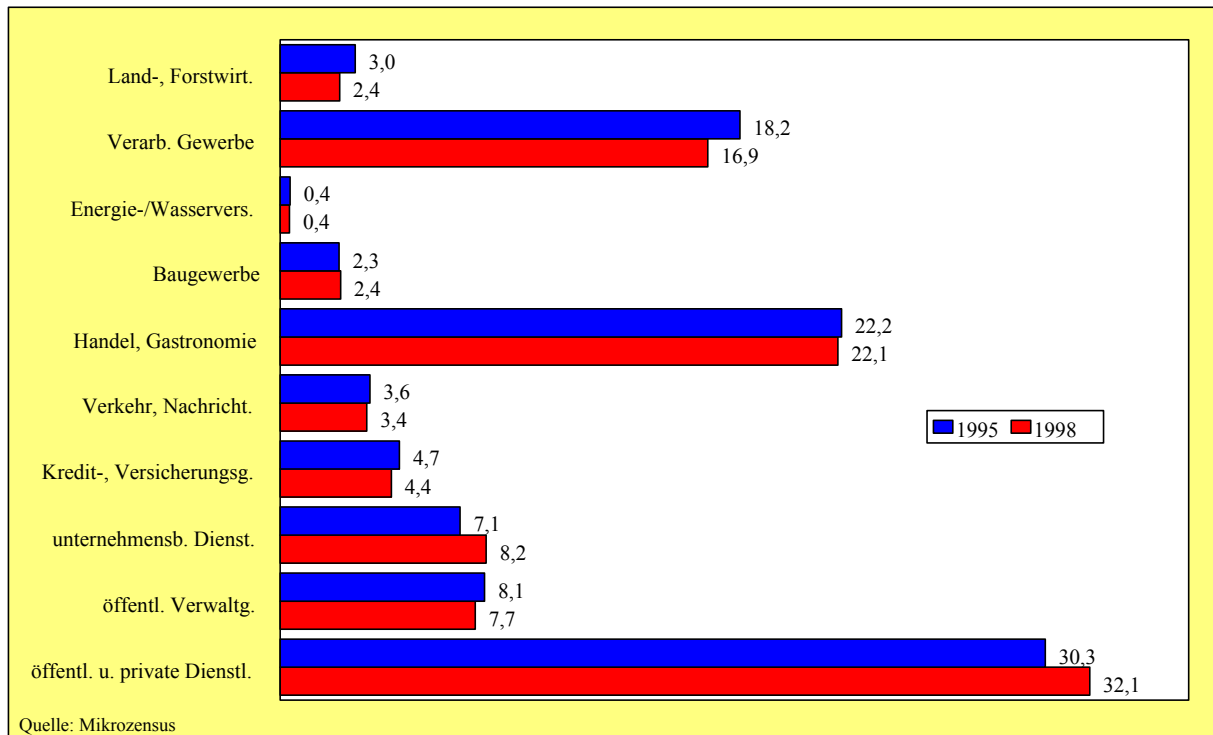


Nach wie vor konzentriert sich die Frauenerwerbstätigkeit in den alten Ländern auf die öffentlichen und privaten Dienstleistungen sowie den Handel und die Gastronomie (vgl. Abbildung 1-9). In diesen Branchen waren 1998 über 54 % aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt. Das verarbeitende Gewerbe ist derzeit ebenfalls noch ein wichtiger Bereich, in dem Frauen tätig sind, jedoch mit eindeutig sinkender Tendenz.

Die besondere Situation der Frauen in den neuen Ländern wird daran ersichtlich, dass diese (vgl. Abbildung 1-10) vom sektoralen Strukturwandel in den letzten Jahren, was sowohl die Zahl der Arbeitsplätze als auch ihren Anteil an der Erwerbstätigkeit in den einzelnen Sektoren betrifft, fast durchgängig überproportional betroffen waren.

Nur in zwei Sektoren - Handel, Gastronomie sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungen - hat sich der Frauenanteil an den Erwerbstätigen erhöht und stieg die Zahl der erwerbstätigen Frauen zwischen 1995 und 1998 an. In den privaten Dienstleistungen konnten Frauen in den neuen - wie auch in den alten - Ländern verstärkt Beschäftigung finden. Allerdings haben Männer von dem Zuwachs der Arbeitsplätze in diesem Bereich wesentlich stärker profitiert als Frauen. Ursächlich hierfür dürfte sein, dass aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern die Konkurrenzsituation auf diesem Teilarbeitsmarkt wesentlich stärker ist als in den alten Ländern.

Abbildung 1-9: Sektorale Verteilung der erwerbstätigen Frauen 1995 und 1998 in den alten Ländern



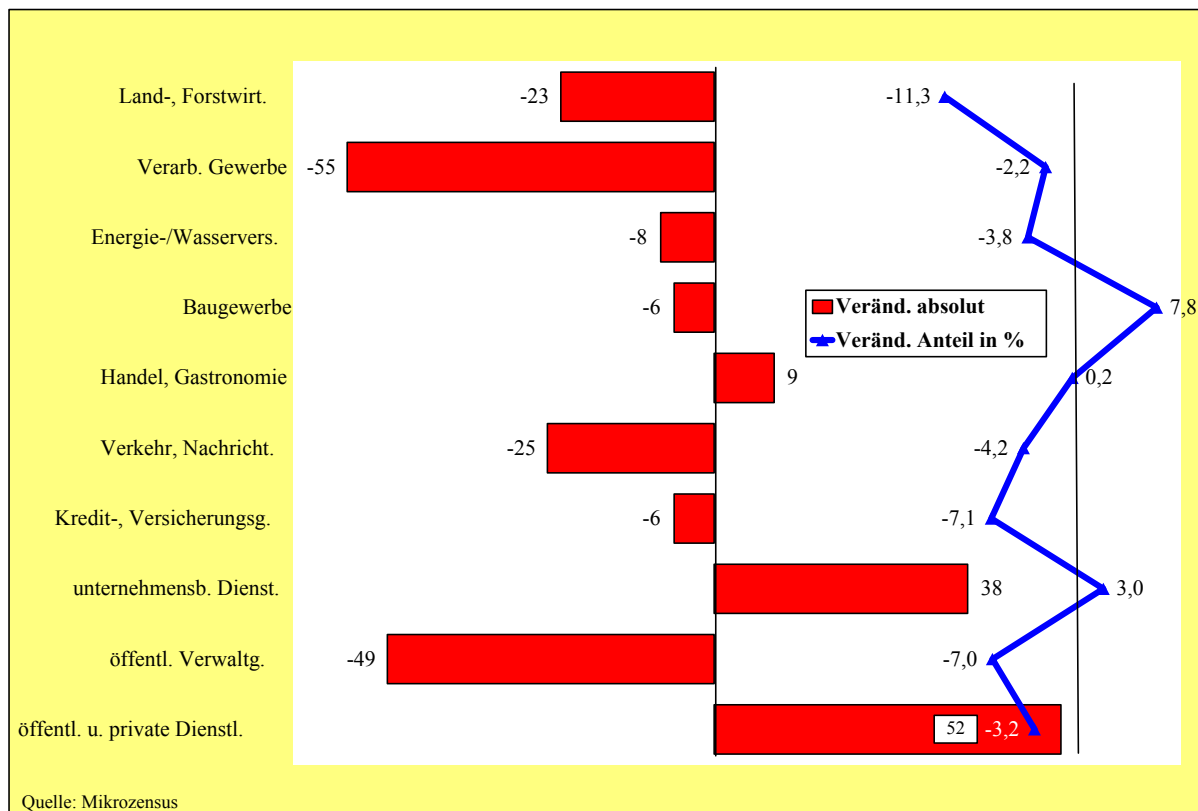
Eine besondere Situation war im Baugewerbe in den neuen Ländern gegeben. Nach dem Auslaufen des Baubooms zu Beginn der 90er-Jahre, der dem enormen Erneuerungsbedarf im Bereich der Infrastruktur wie auch der desolaten Bausubstanz geschuldet war, mussten die in den ersten Jahren nach der Wende aufgebauten Überkapazitäten im Bausektor in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre wieder zurückgefahren werden. Frauen waren von dieser Entwicklung zuletzt nur noch im geringen Umfang betroffen - zwischen 1995 und 1998 ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Baugewerbe nur um 6.000 zurückgegangen -, ihr Anteil an den Baubeschäftigten ist in diesem Zeitraum um knapp 8 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1-10).

Die quantitative Analyse beschreibt die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt allerdings nur unvollständig. Frauen sind im Erwerbsleben nach wie vor zahlreichen Benachteiligungen ausgesetzt, auch wenn sie besser qualifiziert sind als Männer. Dies findet im Berufsleben, insbesondere in den mittleren und oberen Führungsstufen, keine Entsprechung. In der Bundesrepublik Deutschland wird das Potenzial qualifizierter Frauen nicht genügend ausgeschöpft:

- In den Führungspositionen der deutschen Wirtschaft liegt der Frauenanteil im oberen Management bei ca. 6 %.
- Trotz des 1994 in Kraft getretenen Frauenfördergesetzes für die Bundesverwaltung gab es 1997 in den obersten Bundesbehörden nur 10 % Referatsleiterinnen, 7,9 % Unterabteilungsleiterinnen und 1,3 % Abteilungsleiterinnen.
- Im Hochschulbereich lag der Anteil von Frauen 1997 an C4-Professuren bei 5,5 % und an den Professuren insgesamt bei 9 %.
- Frauen haben oft größere Schwierigkeiten, einen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden.

- Frauen sind häufiger nicht entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt und sie haben Probleme beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach familienbedingten Unterbrechungszeiten.
- Zu neuen Technologien und zu zukunftsträchtigen Berufsfeldern haben Frauen noch zu wenig Zugang.
- Schließlich werden Frauen - auch in vergleichbaren Positionen und Tätigkeiten - häufig wesentlich schlechter bezahlt als Männer.

Abbildung 1-10: Sektorale Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit 1995 bis 1998 in den neuen Ländern in 1.000



Das heißt, vorhandene Ressourcen werden nicht oder nicht ausreichend genutzt. Ziel muss es daher sein, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem gesellschaftlichen Reformprojekt zu machen. Frauen und Männer müssen gleichermaßen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Die Kompetenzen von Frauen müssen in allen Bereichen der Gesellschaft, in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sowie in Verwaltung und Politikberatung besser genutzt werden. Frauen müssen bessere Chancen beim Berufseinstieg und in der beruflichen Entwicklung erhalten.

Unter den zehn von Frauen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind neun kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe und ein Handwerksberuf (Friseurin). Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und zur Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Frauen mehr als bisher auch in bislang eher „frauenuntypischen“ Berufen auszubilden, zu beschäftigen und ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen, sind von vorrangiger Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die zukunftssicheren IT-Berufe.

Unterrepräsentiert sind Frauen mit einem Anteil von 20 % auch an den Ausbildungen im Handwerk. Durch die wachsenden Beschäftigungsfelder im Dienstleistungsbereich hat die starke Orientierung von Frauen auf Dienstleistungsberufe gleichzeitig auch positive Aspekte. Entscheidend ist, dass die gewählten Berufsausbildungen in attraktive und zukunftsträchtige Berufe führen und Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungsperspektiven eröffnen wie Männern.

1.1.5 Entwicklung der Altersstruktur der Erwerbstätigen

Die Altersstrukturzusammensetzung der Erwerbstätigen in Deutschland war in den vergangenen Jahren erheblichen Verschiebungen unterworfen. Der Trend der alternden Gesellschaft hat sich auch am Arbeitsmarkt deutlich ausgewirkt, während zwischen 1993 und 1998 die Zahl der jüngeren Erwerbstätigen spürbar zurückgegangen ist, kam es zu einem deutlichen Zuwachs bei den älteren Arbeitskräften. Dies, obwohl deren Erwerbsbeteiligung wegen der geringen Arbeitskräftenachfrage ebenso deutlich zurückgegangen und die Arbeitslosigkeit unter Älteren gestiegen ist. Wegen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage in Ost- und Westdeutschland sind aber auch hier zwischen den beiden Teilen Deutschlands divergierende Entwicklungen zu verzeichnen (vgl. Tabelle 1-9):

- In den alten Bundesländern kam es zwischen 1993 und 1998 in den Altersklassen bis unter 30 Jahre zu einem Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen. Die Altersgruppe der 30- bis 45-Jährigen sowie der über 55-Jährigen hat an Bedeutung gewonnen. Gegen den Trend ist die Zahl der Erwerbstätigen in der Altersgruppe 45-55 zurückgegangen.
- In den neuen Bundesländern hat in der Altersgruppe bis 35 Jahre die Erwerbstätigkeit deutlich abgenommen, nicht zuletzt, weil viele gut ausgebildete jüngere Arbeitskräfte wegen der Arbeitsplatzdefizite in Ostdeutschland in die alten Länder übersiedelt sind. In den Altersklassen ab 35 entwickelte sich die Erwerbstätigkeit wie in den alten Ländern.
- Auffallend ist die überproportionale Zunahme der Zahl der älteren Erwerbstätigen (über 55 Jahren) in den neuen Ländern. Die Erklärung für dieses Phänomen ist darin zu suchen, dass in Ostdeutschland in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung der Arbeitsmarkt durch massive Frühverrentungsmaßnahmen entlastet wurde und nach dem Auslaufen dieser Regelungen nun die Erwerbsbeteiligung der Älteren wieder steigt.

Tabelle 1-9: Altersstruktur der Erwerbstätigen 1993 und 1998 in 1.000 und in Prozent

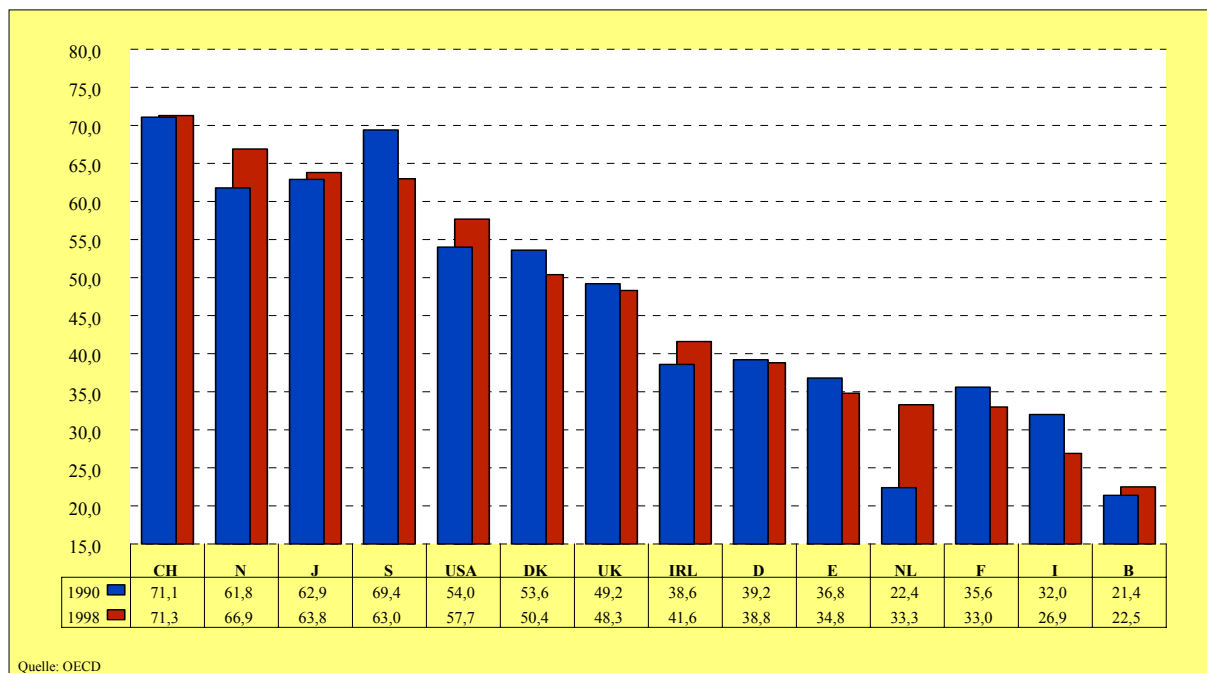
	1993		1998		aBI Veränd.		nBI Veränd.	
	alte Länder	neue Länder	alte Länder	neue Länder	absolut	in %	absolut	in %
15-20	1.092	335	943	369	-149	-13,6	34	10,1
20-25	3.049	621	2.293	542	-756	-24,8	-79	-12,7
25-30	4.106	870	3.397	666	-709	-17,3	-204	-23,4
30-35	3.976	1.019	4.394	903	418	10,5	-116	-11,4
35-45	7.244	1.870	7.914	1.905	670	9,2	35	1,9
45-55	6.763	1.560	6.404	1.427	-359	-5,3	-133	-8,5
55 u. älter	3.551	325	3.972	733	421	11,9	408	125,5
Summe	29.782	6.599	29.317	6.544	-465	-1,6	-55	-0,8

Quelle: Mikrozensus

Auch in den kommenden Jahren wird sich dieser Trend fortsetzen, aufgrund der demographischen Entwicklung wird sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen weiter nach oben verschieben, und zwar gleichermaßen in Ost- und Westdeutschland. Vor allem hinsichtlich der notwendigen qualifikatorischen Anpassungen erwachsen daraus für Staat, Bildungspolitik und Unternehmen enorme Herausforderungen.

Obwohl die Zahl der älteren Erwerbstätigen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, gehören die älteren Arbeitskräfte in Deutschland zu den Verlierern am Arbeitsmarkt. Mit anderen Worten: Der Arbeitsmarkt war nicht in der Lage, das aufgrund der demographischen Entwicklung stetig steigende Arbeitskräfteangebot von Älteren zu absorbieren. In Deutschland sind im internationalen Vergleich Ältere weitaus seltener erwerbstätig als in anderen Industrienationen. Nach Auswertungen der OECD waren z.B. 1997 in Deutschland nur knapp 39 % der 55- bis unter 65-Jährigen erwerbstätig, während die vergleichbaren Quoten in Schweden 63 %, in Dänemark 50 % und im UK 48 % betragen haben (vgl. Abbildung 1-11). Die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung Älterer resultiert dabei im Wesentlichen aus der Strategie der Länder, in denen die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren gestiegen ist, durch Vorruhestandsregelungen den Arbeitsmarkt zu entlasten, um Arbeitsplätze für Jugendliche zu schaffen; wohingegen in Nationen mit steigender Beschäftigung - z.B. in den USA - der Anteil der älteren Erwerbstätigen in den zurückliegenden Jahren zugenommen hat.

Abbildung 1-11: Arbeitsplätze für Ältere 1997 im internationalen Vergleich
- Erwerbstätigenquoten der 55- bis unter 65-Jährigen -



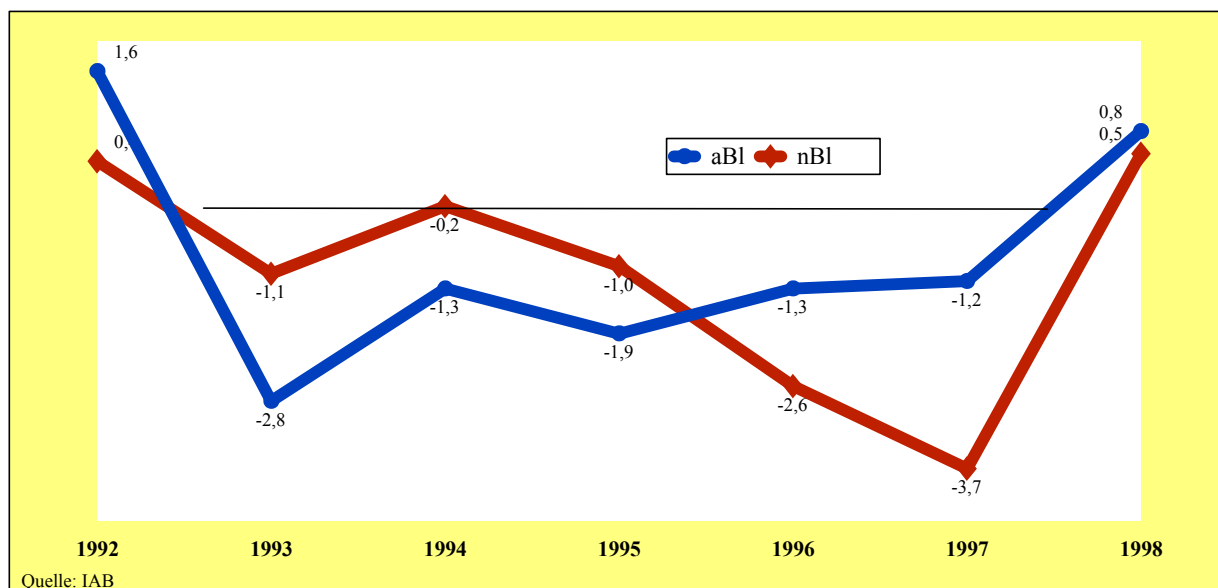
1.1.6 Arbeitsvolumen sowie Voll- und Teilzeitarbeit

Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen war in den zurückliegenden Jahren - wie auch die Zahl der Erwerbstätigen - mit Ausnahme des Jahres 1998 rückläufig. Dies gilt gleichermaßen für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 1-12). Da gleichzeitig die durchschnittliche Arbeitszeit je

Erwerbstätigen weitaus langsamer zurückgegangen ist als das verfügbare Arbeitsvolumen, kam es zu dem bereits beschriebenen Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen. In Westdeutschland ging von 1993 bis 1998 die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen von 1.527 auf 1.509 Stunden zurück, d.h. um 1,2 %, in den neuen Ländern von 1.700 Stunden auf 1.610 bzw. um 5,3 %.

In den vergangenen Jahren hat die Bedeutung von Teilzeitarbeit in West- und Ostdeutschland weiter zugenommen und damit zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes beigetragen. Bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erhöhte sich in den alten Ländern die Teilzeitquote von 11,4 % im Jahre 1992 über 12,4 % in 1994 auf 14,2 % in 1998. In den neuen Ländern betrug die Teilzeitquote 1998 12,5 %, nachdem diese 1994 erst bei 9,4 % gelegen hatte. In den neuen Ländern entwickelte sich in den letzten Jahren die Teilzeitquote wesentlich dynamischer als in den alten Ländern, ohne diese Ausweitung der Teilzeitarbeit wäre dort die Arbeitsmarktbilanz noch ungünstiger ausgefallen. Allerdings ist auch zu erkennen, dass Teilzeitarbeit in den neuen Ländern noch nicht den Stellenwert wie in den alten Ländern hat. Der Anstieg der Teilzeitarbeit ist im Wesentlichen auf die langfristige Verschiebung der Wirtschaftszweigstrukturen zurückzuführen. In den alten Bundesländern arbeiten zwischenzeitlich 87 % aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor, wohingegen der Anteil dieses Bereiches an allen Erwerbstätigen „nur“ 59 % ausmacht.

Abbildung 1-12: Entwicklung des Arbeitsvolumens in Ost- und Westdeutschland 1992 bis 1998
- Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent -



Bei einer Betrachtung, die alle Erwerbstätigen, also auch Selbstständige, Beamte, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte, die ohne Sozialversicherung arbeiten, berücksichtigt, ergibt sich für 1998 in Deutschland insgesamt eine Teilzeitquote von 17,4 % (Quelle: Eurostat, Basis: Erwerbstätige, die weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten).

Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland bei der Verbreitung von Teilzeitarbeit eine mittlere Position ein, bezogen auf die EU ist die Teilzeitquote sogar überdurchschnittlich (17,4 % zu 16,5 %). Höhere Teilzeitquoten sind innerhalb der EU in den Niederlanden (29,1 %), dem UK (23,1 %) sowie Dänemark (17,9 %) festzustellen, geringer sind diese z.B. in Frankreich (15,5 %), Schweden (14,2 %) oder Italien (12,4 %) (vgl. Tabelle 1-10).

Die Ausweitung von Teilzeitarbeit ist eine wichtige Größe bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Allerdings sollte die Ausweitung von Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis erfolgen und sollten auch Männer verstärkt diese Arbeitszeitform wählen. Bezüglich des Aspektes der Freiwilligkeit kann für Deutschland zur Zeit eine sehr günstige Situation konstatiert werden. Nach Ergebnissen von Eurostat wünschten 1997 in Deutschland 71,1 % der Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitbeschäftigung, dies war europaweit der höchste Wert, nur 13,3 % haben dagegen angegeben, dass Teilzeitarbeit ausgeübt wird, weil keine Vollzeitstelle verfügbar sei.

Was die Teilzeitquoten der Männer betrifft, nimmt dagegen Deutschland einen hinteren Rangplatz ein, hier führen u.a. tradierte Verhaltensweisen, aber auch Vorurteile gegenüber teilzeitbeschäftigten Männern dazu, dass diese nur in Ausnahmefällen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Tabelle 1-10: Teilzeitquoten 1997 im internationalen Vergleich

Land	Teilzeitquote	Frauenanteil in %	Land	Teilzeitquote	Frauenanteil in %
Niederlande	29,1	78,9	Schweden	14,2	76,3
Großbritannien	23,1	82,8	USA	13,2	69,8
Japan	21,8	68,0	Italien	12,4	74,7
Norwegen	21,2	80,0	Österreich	10,8	89,1
Dänemark	17,9	64,8	Griechenland	8,7	62,9
Deutschland	17,4	86,3	Luxemburg	8,3	92,9
Belgien	17,4	83,2	Portugal	7,9	81,3
Irland	16,7	74,0	Spanien	7,9	77,1
Frankreich	15,5	78,8	Finnland	7,5	68,6

Quelle: Eurostat, OECD, Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden, USA: 1996

Bezogen auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen waren 1998 in den alten Ländern 29,3 % aller Frauen teilzeitbeschäftigt, jedoch nur 2,9 % der Männer. In den neuen Ländern stellt sich diese Relation ähnlich dar, und zwar im Verhältnis 22,7 % zu 3,2 %.

Die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lassen - nach Befragungsergebnissen des Sozioökonomischen Panels - erkennen, dass in Deutschland durchaus noch unausgeschöpfte Teilzeitpotenziale bestehen. Nach den Ergebnissen des sozioökonomischen Panels wären in den alten Ländern immerhin 31,3 % der Vollzeitbeschäftigten, darunter 26,5 % Männer und 42,3 % der Frauen, an kürzeren Arbeitszeiten interessiert, und zwar durchschnittlich 8,2 Stunden pro Woche (Männer: 8,0 Stunden/Frauen 8,5 Stunden). In den neuen Ländern stellt sich die Situation ähnlich dar: 32,6 % der Vollzeitbeschäftigten könnte sich eine kürzere Wochenarbeitszeit vorstellen (40,8 % der Frauen und 27,2 % der Männer). In Ostdeutschland beträgt die gewünschte Reduktion der Wochenarbeitszeit 8,6 Stunden (Frauen: 8,0 Stunden/Männer: 9,2 Stunden). Das größere Teilzeitpotenzial in den neuen Ländern ist unter anderem auf die dort längeren tariflichen Arbeitszeiten sowie auf die noch geringere Teilzeitquote zurückzuführen.

Allerdings sind die beschriebenen Minderarbeitszeitwünsche nur die eine Seite der Medaille, sowohl unter den bereits heute Teilzeitbeschäftigten als auch unter den Vollzeitbeschäftigten besteht nämlich vielfach der Wunsch, länger zu arbeiten. In den alten Ländern wollen immerhin 44 % der Teilzeit- und 27 % der Vollzeitbeschäftigten lieber länger arbeiten, in den neuen Ländern sind dies sogar 52 % der

Teilzeit- und 23 % der Vollzeitbeschäftigten. Strategien zur Ausweitung von Teilzeitarbeit müssen dieses Interesse berücksichtigen. In den alten Ländern wollen per saldo - berücksichtigt man alle Mehr- oder Minderarbeitszeitwünsche - alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusammengenommen nicht kürzer, sondern länger arbeiten (+ 0,5 Stunden pro Woche). In den neuen Ländern wollen die Beschäftigten dagegen per saldo weniger arbeiten (- 0,5 Stunden pro Woche). Gelingt es allerdings, die Mehrarbeitszeitwünsche der Vollzeitbeschäftigten zu kanalisieren, ergibt sich ein Reduktionsspielraum von 0,9 Stunden je Arbeitnehmer und Woche in den alten und von 1,8 Stunden in den neuen Ländern. Dies entspräche einer durchschnittlichen Verkürzung der Arbeitszeit von rd. 2,6 % in den alten und 5,0 % in den neuen Ländern und würde den Arbeitsmarkt rechnerisch durchaus entlasten.

Tabelle 1-11: Entwicklung der Teilzeitarbeit in Ost- und Westdeutschland 1994 bis 1998 in 1.000

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Teilzeitbeschäftigte	Veränd. gegen Vorjahr in %	Anteil an allen Beschäftigten	Teilzeitbeschäftigte	Veränd. gegen Vorjahr in %	Anteil an allen Beschäftigten
Insgesamt						
1994	2.835	2,5	12,4	516	.	9,4
1995	2.902	2,4	12,8	562	8,9	10,1
1996	2.996	3,2	13,4	569	1,3	10,6
1997	3.061	2,2	13,8	568	-0,2	11,0
1998	3.145	3,0	14,2	640	12,8	12,5
Frauen						
1994	2.608	2,3	26,7	444	.	17,4
1995	2.654	1,8	27,3	487	9,8	19,0
1996	2.718	2,4	28,1	501	2,9	19,8
1997	2.747	1,1	28,7	504	0,6	20,7
1998	2.786	1,7	29,3	553	10,0	22,7
Männer						
1994	227	5,8	1,7	72	.	2,4
1995	248	9,2	1,9	74	3,3	2,5
1996	279	12,3	2,2	68	-9,1	2,4
1997	314	12,7	2,5	64	-5,8	2,3
1998	359	14,4	2,9	87	34,2	3,2

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsmarkt 1998; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

1.1.7 Lebenslanges Lernen, allgemeine und berufliche Bildung und Hochschulen

Das deutsche Bildungssystem beruht im Bereich der schulischen Ausbildung vereinfacht dargestellt im Wesentlichen auf drei Säulen: dem Hauptschulabschluss, den ca. 46 % der Bevölkerung (ab 15 Jahren bis 65 Jahren) als höchsten schulischen Abschluss erreicht haben, dem Realschulabschluss bzw. dem Abschluss der Polytechnischen Oberschule der ehemaligen DDR, die von rd. 31 % der Bevölkerung erreicht worden sind. Ca. 22 % erhielten die Fachhochschul- bzw. die Hochschulreife. Die Berufsausbildung wird (bezogen auf die Bevölkerung ab 15 bis 65 Jahren) durch das duale Ausbildungssystem dominiert: Von den Personen mit einer beruflichen Qualifikation haben knapp 3/4 eine Lehre absolviert, 11 % einen Fachschulabschluss, 6 % ein Fachhochschuldiplom und gut 10 % ein Universitätsstudium absolviert. Abbildung 1-13 stellt das Bildungssystem in schematischer Form dar.

Abbildung 1-13: Das deutsche Bildungssystem

Jahrgangsstufe	Tertiärer Bereich	Weiterbildung (allgemeine, berufliche und wissenschaftliche Weiterbildung in vielfältigen Formen)				Alter	
		Promotion Berufsqualifizierender Studienabschluss (Diplom, Magister, Staatsexamen)					
		Abschluss zur beruflichen Weiterbildung	Allgemeine Hochschulreife	Berufsakademie Diplom	Universität Technische Universität Technische Hochschule Universität-Gesamthochschule Pädagogische Hochschule Kunsthochschule Musikhochschule Fachhochschule Verwaltungsfachhochschule		
	Sekundarbereich II	Fachschule		Abendgymnasien/Kolleg		Allgemeine Hochschulreife	
		Berufsqualifizierender Abschluss		Fachhochschulreife			
		Berufsausbildung in Berufsschule und Betrieb (Duales System)		Berufsfachschule	Fachoberschule	Gymnasiale Oberstufe	
						in verschiedenen Schularten:	
						Gymnasium, berufliches Gymnasium/Fachgymnasium Gesamtschule	
		Berufsgrundbildungsjahr schulisch oder kooperativ					
		Sekundarbereich I	Mittlerer Schulabschluss (Realschulabschluss) nach 10 Jahren Erster allgemeiner Schulabschluss (Hauptschulabschluss) nach 9 Jahren				
	10. Schuljahr		Realschule		Gymnasium		
	Hauptschule				Gesamtschule		
	Sonderschule		schulartabhängige oder -unabhängige Orientierungsstufe				
Grundschule							
Kindergarten (freiwillig)							
Primärbereich	Kindergarten (freiwillig)						
	Grundschule						
	Sonderschule						
Elementarbereich	Sonderkindergarten						
	Kindergarten (freiwillig)						

Tabelle 1-12: Berufliche Schulen und Schüler in Deutschland 1997 in 1.000

Art der Schule	Zahl der Schulen	Zahl der Schüler
Berufsschulen im dualen System	1.839	1.652,5
Berufsgrundbildungsjahr	1.433	106,6
Berufsaufbauschulen	99	2,5
Berufsfachschulen	3.123	366,7
Berufstechn. Oberschulen	76	7,7
Fachoberschulen	759	82,6
Fachgymnasien	513	92,0
Fachschulen	1.624	147,7
Fach-, Berufsakademien	84	8,0
Kollegschule NRW	41	83,9

Quelle: BMBF, Grund- und Strukturdaten 1999

Deutschland verfügt über ein ausdifferenziertes und flächendeckendes System von beruflichen Schulen. In über 1.800 Berufsschulen des Dualen Systems werden in Ergänzung und parallel zur Ausbildung im Betrieb 1,65 Millionen Lehrlinge unterrichtet. Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Berufsfachschulen (3.123) mit 366.700 Schülern. An dritter Stelle, bezogen auf die Schülerzahlen, folgen die Fachschulen (1.624), in denen knapp 150.000 Schüler unterrichtet werden (vgl. Tabelle 1-12). Auch diese Relationen unterstreichen nochmals die herausragende Bedeutung des Dualen Ausbildungssystems für die berufliche Grundbildung (ohne Hochschulausbildung) in Deutschland.

Tabelle 1-13: Hochschulen und Studierende (in 1.000) 1997 in Deutschland

Land	Hochschulen gesamt		Universitäten		Kunsthoch- schulen		Fachhoch- schulen	
	Zahl	Studen- ten	Zahl	Studen- ten	Zahl	Studen- ten	Zahl	Studen- ten
Baden-Württemberg	62	211	17	149	8	4	37	58
Bayern	38	238	15	179	5	3	18	57
Berlin	15	123	4	105	4	6	7	23
Brandenburg	11	26	3	17	1	1	7	8
Bremen	5	26	1	17	1	1	3	8
Hamburg	9	68	4	50	2	2	3	15
Hessen	27	151	9	108	3	1	15	41
Mecklenburg-Vorp.	7	22	2	15	1	-	4	7
Niedersachsen	27	157	11	117	2	2	14	37
Nordrhein-Westfalen	52	520	21	415	7	6	24	100
Rheinland-Pfalz	20	81	8	57	0	-	12	24
Saarland	6	22	1	18	2	1	3	3
Sachsen	23	73	6	50	6	2	11	20
Sachsen-Anhalt	11	31	3	18	2	1	6	12
Schleswig-Holstein	13	44	3	26	1	-	9	18
Thüringen	11	31	5	22	1	1	5	8
Gesamt	337	1.833	112	136	46	30	178	438

Quelle: BMBF, Grund- und Strukturdaten 1999

Ergänzt wird die Ausbildung im Dualen System zusätzlich noch durch die Überbetrieblichen Ausbildungsstätten, die die Aufgabe haben, Kenntnisse und Fertigkeiten, die Ausbildungsbetriebe z.B. aufgrund hoher Spezialisierung nicht vermitteln können, einzuüben oder die Lehrlinge im Bereich der neuen Technologien zu unterrichten. Insgesamt bestanden 1998 in Deutschland rd. 650 dieser

Einrichtungen mit insgesamt rd. 95.000 Plätzen (alte Länder: 80.000/neue Länder: 15.000). Für einen mit den alten Ländern vergleichbaren Ausbaustand sind in Ostdeutschland zusätzlich ca. 25.000 Plätze in Dauereinrichtungen erforderlich.

An den 337 Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) in Deutschland waren 1997 1,833 Mio. Studenten eingeschrieben. Die regionale Aufteilung dieser Hochschulen wird im Detail in Tabelle 1-13 wiedergeben.

Hinsichtlich des Einsatzes der ESF-Mittel besteht in Deutschland Einigkeit darüber, dass die allgemeine und hochschulische Ausbildung eine nationale Pflichtaufgabe darstellt, die keiner besonderen Kofinanzierung durch die Strukturfonds erfordert. Bund und Länder, bei denen die Kulturhoheit liegt, haben in jüngster Zeit eine Reihe von Maßnahmen, wie auch im Nationalen Aktionsplan beschrieben, in die Wege geleitet, um die Qualität des allgemeinbildenden Schulsystems zu verbessern und insbesondere die Zahl der Schulabbrecher weiter zu reduzieren. D.h., der ESF soll in Deutschland auf die Humanressourcen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Kompetenzentwicklung konzentriert werden, dies schließt explizit die Weiterentwicklung des Dualen Systems der Berufsausbildung ein.

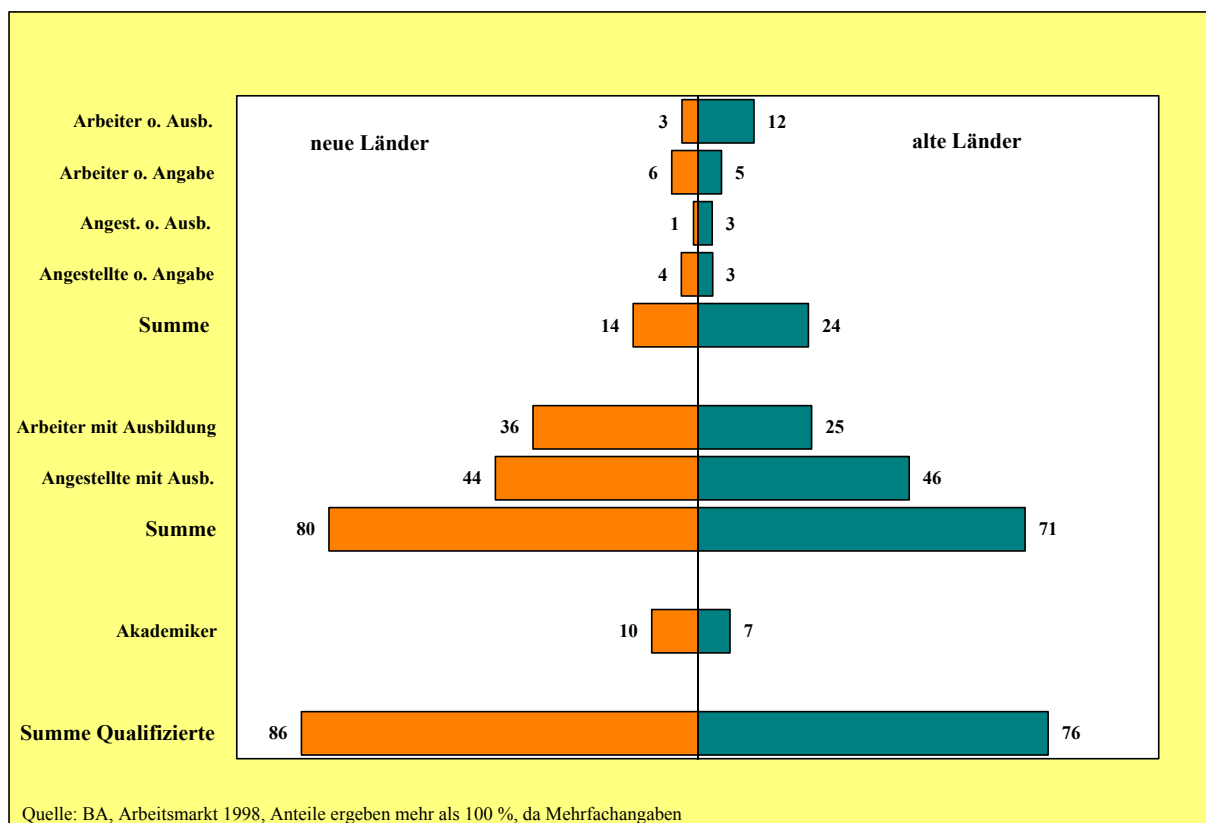
Qualifikation der Erwerbstätigen

Dank des Dualen Berufsausbildungssystems, das auch in der früheren DRR das zentrale Ausbildungssystem für Jugendliche war, ist das formale berufliche Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Deutschland relativ hoch. In Westdeutschland haben zumindest 76 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine berufliche Ausbildung absolviert (8 % der Beschäftigten haben keine Angabe gemacht). In den neuen Ländern verfügen, da hier früher Ausbildungspflicht bestand, sogar mindestens 86 % der Beschäftigten (10 % keine Angabe) über einen beruflichen Abschluss (vgl. Abbildung 1-14). Eine betriebliche, vergleichbare oder höherwertige praktische Ausbildung - z.B. Meister, Techniker - haben in den alten Ländern 71 % und in den neuen Ländern 80 %. Der Anteil der Akademiker und Akademikerinnen - mit Universitäts- oder Fachhochschulausbildung - beträgt im Westen 7 % und im Osten 10 %.

Die langfristige Entwicklung der Qualifikationsstruktur ist durch eine deutliche Verschiebung zugunsten der Beschäftigten mit höheren Qualifikationen verbunden: Zwischen 1993 und 1998 hat sich diese Entwicklung nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit wie folgt dargestellt (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte):

• Arbeiter/innen ohne Berufsausbildung	- 31,2 %
• Angestellte ohne Berufsausbildung	- 19,6 %
• Arbeiter/innen mit Berufsausbildung	+ 8,1 %
• Angestellte mit Berufsausbildung	+ 34,5%
• <u>Akademiker/Akademikerinnen</u>	+ 86,7 %
• sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	+ 9,6 %

Abbildung 1-14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1998 nach Qualifikation in %



Frauen, deren Qualifiziertenanteile - vor allem in den alten Ländern - in der Vergangenheit deutlich unter denen der Männer lagen, haben in den zurückliegenden Jahren beim Qualifikationsniveau spürbar aufgeholt. Betrachtet man die Anteile der Nicht-Qualifizierten an allen Erwerbstätigen (ohne Auszubildende), dann hat sich in den alten Ländern zwischen 1991 und 1997 dieser Anteil bei den Frauen um 28 % auf 18 % reduziert, bei den Männern betrug der Rückgang 13 % (Anteil der Nicht-Qualifizierten 1997: 13 %) (vgl. Abbildung 1-15).

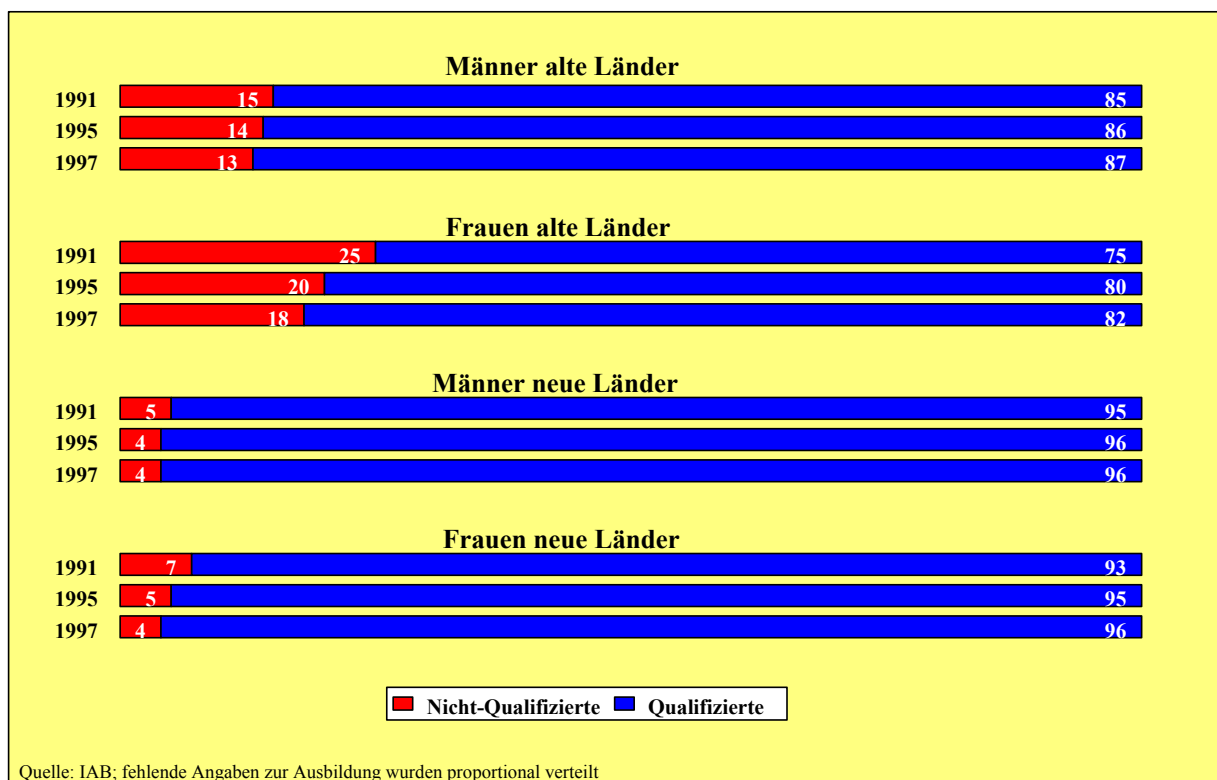
Erwerbstätige Frauen haben heute nicht nur wesentlich seltener keinen beruflichen Abschluss als noch vor 10 Jahren, sie haben auch ihr Qualifikationsniveau erhöhen können. Während 1991 beispielsweise in den alten Ländern nur 9 % der erwerbstätigen Frauen einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss hatten, hat sich dieser Anteil bis 1997 auf 13 % erhöht (Männer: von 14 % auf 18 %). Im Einzelnen stellte sich das berufliche Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Männer und Frauen 1997 in den alten Ländern wie folgt dar:

Tabelle 1-14: Erwerbstätige in den alten Ländern 1997 nach Qualifikation

	Frauen	Männer
ohne Abschluss	18 %	13 %
Lehre/Berufsfachschule	64 %	57 %
Fachschule	5 %	12 %
Fachhochschule	4 %	8 %
Universität	9 %	10 %

Quelle: IAB

Abbildung 1-15: Entwicklung der Qualifikation von Männern und Frauen 1991 bis 1997 in %



Aufgrund dieser Entwicklungen und auch als Ergebnis von Langfristprognosen wird der Trend zu höheren Qualifikationen in Zukunft anhalten (vgl. hierzu im Detail Kapitel 3). Junge Frauen, die heute schon teilweise besser qualifiziert sind als junge Männer, dürften daher zukünftig ihre Beschäftigungschancen weiter erhöhen können.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass nach einer aktuellen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Deutschland zuletzt der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die ohne Berufsausbildung bleiben, rd. 10 % betragen hat. Diese Quote mag zwar im Vergleich mit anderen Ländern gering sein, da jedoch in Deutschland von den Arbeitgebern einer beruflichen Ausbildung immer mehr Bedeutung beigemessen wird, besteht hier eindeutig Handlungsbedarf. Diese Untersuchung hat auch die unverändert hohe Bedeutung einer guten schulischen Vorbildung für die berufliche Integration der Jugendlichen unterstrichen: Fast 60 % der ungelerten Jugendlichen haben keinen Schul- bzw. Sonderschulabschluss. Besonders häufig bleiben in Deutschland zur Zeit ausländische Jugendliche und junge Erwachsene ohne Ausbildung: Während bei den jungen Deutschen diese Quote nur 8,1 % beträgt, liegt der Ungelernten-Anteil bei den türkischen Jugendlichen bei 39,7 % und bei den anderen ausländischen Jugendlichen bei 28,1 % (Durchschnitt ausländische Jugendliche insgesamt: 32,6 %).

Entwicklung des Dualen Ausbildungssystems

Das Duale Ausbildungssystem in Deutschland gilt im internationalen Maßstab als eines der leistungsfähigsten Systeme der Vorbereitung der nachwachsenden Generation auf das Berufsleben. Die

vergleichbaren geringen Arbeitslosenquoten unter Jugendlichen werden insbesondere mit diesem Ausbildungskonzept, aber auch dem breiten gesellschaftlichen Konsens, den das Duale System genießt, erklärt. Nach wie vor ist das Duale System das Regelausbildungssystem, rd. zwei Drittel aller Jugendlichen erfahren hier ihre Ausbildung.

Die Ausbildung wird als dual bezeichnet, weil sie an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Im Betrieb erhält der Auszubildende eine überwiegend praktische Ausbildung. Neue Techniken und Technologien, über die vor allem kleinere und mittlere Betriebe nicht verfügen, lernt der Auszubildende in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. In der Berufsschule wird die betriebliche Ausbildung durch einen theoretischen Unterricht ergänzt. Der Lehrstoff ist zu etwa 60 Prozent fachbezogen, zu 40 Prozent allgemein bildend. Der Unterricht findet entweder an ein oder zwei Tagen in der Woche statt oder wird im Block erteilt, er umfasst ein Volumen von 480 Stunden pro Jahr. Ein zentrales Kennzeichen der Dualen Berufsausbildung in Deutschland ist, dass diese im Wesentlichen in der Verantwortung der Sozialpartner erfolgt, dies bedeutet auch, dass die Wirtschaft die Kosten für die praktische Ausbildung trägt. Der Staat (Länder) finanziert die Berufsschulen und hat darüber hinaus eine Überwachungsfunktion, was die ordnungsgemäße Durchführung betrifft, und greift dann korrigierend ein, wenn - z.B. wie in den neuen Ländern - nicht genügend Lehrstellen zur Verfügung stehen.

Das Spektrum der Ausbildungsberufe ist breit: Rund 365 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe stehen derzeit zur Auswahl. Die meisten Jugendlichen beginnen ihre Berufsausbildung nach dem Ende der allgemein bildenden Schulzeit - nach dem Abschluss der Haupt- oder Realschule beziehungsweise nach dem 10. Schuljahr am Gymnasium oder an der Gesamtschule. Attraktiv ist die duale Berufsausbildung aber auch für viele Abiturienten. Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und endet mit der Abschlussprüfung vor dem Prüfungsausschuss der zuständigen Stellen, zum Beispiel der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer.

Wichtigste rechtliche Grundlage der dualen Berufsausbildung ist das Berufsbildungsgesetz von 1969. Dieses Gesetz schreibt für jeden Beruf verbindliche Ausbildungsordnungen vor, Ländergesetze regeln den Unterricht an den Berufsschulen. Diese Ausbildungsordnungen werden federführend vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erarbeitet und mit der Bundesregierung, den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgestimmt. Dabei setzen die Ausbildungsordnungen Mindeststandards für die Berufsausbildung. Für die inhaltliche Ausgestaltung sind die Betriebe verantwortlich. Die Ausbildung in den Berufsschulen richtet sich nach den spezifischen Rahmenlehrplänen der Länder, die mit den Ausbildungsordnungen abgestimmt sind. Ob die vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten tatsächlich vermittelt werden, prüfen die zuständigen Stellen.

Mit dem Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft verändern sich die Qualifikationsprofile der Auszubildenden. Um mit dieser Entwicklung Schritt zu halten, müssen neue Ausbildungsgänge für zukunftsweisende Beschäftigungsfelder erschlossen und bestehende Ausbildungsordnungen modernisiert werden. Insgesamt 90 Ausbildungsgänge für rund 500.000 Auszubildende stehen zur Zeit auf dem Prüfstand.

Das Duale System der Berufsausbildung hat in den vergangenen Jahrzehnten auch in schwierigen Zeiten im Großen und Ganzen seine Aufgabe erfüllt, dies gilt sowohl für die Zeiträume, als in den alten Ländern aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge die Bewerberzahlen stark gestiegen sind, als auch für

die neuen Länder, wo nach dem Zusammenbruch der Großkombinate und -betriebe, die dort die wesentlichen Anbieter von Ausbildungsplätzen waren, eine neue mittelständisch geprägte Ausbildungsstruktur geschaffen werden musste. Allerdings wird in den neuen Ländern das betriebliche Duale Ausbildungssystem noch für eine längere Übergangszeit durch außerbetriebliche Ausbildungsangebote ergänzt werden müssen, da dort die überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen wirtschaftlich weniger leistungsstark sind als in den alten Ländern und damit ihre Ausbildungsfähigkeit begrenzt ist.

Es muss aber auch konstatiert werden, dass - wie im Folgenden näher erläutert werden wird - in den letzten Jahren das Ausbildungsplatzangebot der Wirtschaft nicht mehr ausreichend war, um allen ausbildungsfähigen und -bereiten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz vermitteln zu können.

Ende 1997 standen 1,622 Mio. Jugendliche in einer betrieblichen Berufsausbildung. Hiervon entfielen 1,261 Mio. auf die alten und 361.000 auf die neuen Länder. In den alten Ländern ist die Zahl der Ausbildungsplätze erstmals seit Mitte der 80er-Jahre wieder angestiegen (um 21.000), in den neuen Ländern betrug der Zuwachs gegenüber dem Vorjahr knapp 10.000.

Tabelle 1-15: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden in Deutschland 1991 - 1997 in 1.000

Jahr	alte Länder	neue Länder	Deutschland
1991	1.430	235	1.665
1992	1.388	278	1.667
1993	1.342	288	1.629
1994	1.281	297	1.580
1995	1.250	329	1.579
1996	1.241	352	1.592
1997	1.261	361	1.622

Quelle: Berufsbildungsberichte

Eine entscheidende Größe, anhand derer die Leistungsfähigkeit des Dualen Berufsausbildungssystems beurteilt werden kann, ist die Relation zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage. Dieser Indikator lässt erkennen (vgl. Tabelle 1-16), dass sich sowohl in West- wie in Ostdeutschland zeitweilig die Situation am Lehrstellenmarkt schwieriger dargestellt hat als noch vor 6 oder 7 Jahren. Das Angebot konnte mit der seit Mitte der 90er-Jahre steigenden Nachfrage nicht immer Schritt halten. So wurden beispielsweise 1992 in den alten Ländern über 110.000 mehr Lehrstellen angeboten als nachgefragt, 1998 war dagegen das Verhältnis weitgehend ausgeglichen (Nachfrageüberhang: rd. 500 Stellen).

In den neuen Ländern hat sich zwischen 1992 und 1998 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen um nicht weniger als 47 % erhöht, und zwar nicht nur wegen der demographischen Komponente, sondern auch, weil dort die Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung vielfach einem Studium vorziehen, was auch als Indikator für die Wertschätzung dieser Form der Qualifikation zu bewerten ist.

Aus Tabelle 1-16 geht hervor, dass in den alten Ländern - hier werden die Ausbildungsplätze fast ausschließlich von der Wirtschaft gestellt - das Angebot an Lehrstellen zuletzt wieder gestiegen ist - nachdem in den Jahren zuvor insbesondere Großunternehmen ihr Engagement zurückgefahren hatten. Obwohl in den alten Ländern Angebot und Nachfrage rechnerisch ausgeglichen sind, bestehen auch hier je nach Region und Beruf erhebliche Diskrepanzen. D.h., in einigen Regionen stellt sich die Situa-

tion für die Jugendlichen durchaus günstig dar, in anderen Regionen sind massive Defizite gegeben. Das Gleiche gilt für die Berufe, vielfach finden die Bewerber nicht eine Lehrstelle im gewünschten Beruf und müssen daher auf Alternativen ausweichen. Verstärkt wird diese Tendenz auch durch die Konzentration der Nachfrage auf eine geringe Zahl der insgesamt 365 Berufe.

Tabelle 1-16: Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen 1992 bis 1998

Jahr	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Angebot	Nachfrage	Angebots- überhang	Angebot	Nachfrage	Angebots- überhang
1992	623.363	511.741	111.622	98.462	96.449	2.013
1993	554.824	486.010	68.814	101.033	101.869	- 836
1994	502.977	467.666	35.311	119.257	119.386	- 129
1995	493.359	469.524	23.835	123.629	128.212	- 4.583
1996	483.165	473.936	9.229	126.109	138.849	- 12.740
1997	487.045	494.018	- 6.973	126.336	140.920	- 14.584
1998	506.449	506.935	- 486	129.726	141.511	- 11.785

Quelle: Berufsbildungsberichte

Die Angebots-Nachfragerelationen am Ausbildungsstellenmarkt spiegeln vor allem die wirtschaftliche Stärke der einzelnen Regionen, die auch mit dem Gewicht von kleinen und mittleren Unternehmen zusammenhängt, wider (vgl. Abb. 1-16). In den alten Bundesländern war 1998 nur in 21 der 144 Arbeitsamtsbezirke das Angebot größer als die Nachfrage, in den neuen Ländern in keinem einzigen Bezirk.

Aufgrund der Anpassungserfordernisse des Dualen Ausbildungssystems in quantitativer und qualitativer Hinsicht haben Bund und Länder in den vergangenen Jahren vor allem auf zwei Feldern Aktivitäten unternommen, um das Duale Ausbildungssystem besser an die neuen Herausforderungen anzupassen:

- Einerseits wurden in Ost- und Westdeutschland zahlreiche Programme aufgelegt, wie z.B. die Lehrstelleninitiativen von Bund und Ländern, Fördermaßnahmen aus dem ERP-Programm, der Einsatz von Lehrstellenwerbern, Mobilitätshilfeprogramme der alten Länder, Förderung von Existenzgründern, wenn diese Ausbildungsplätze anbieten, und gezielte Aktionen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Betrieben mit ausländischen Inhabern, um das Lehrstellenangebot auszuweiten.
- Andererseits wurde aufgrund der Tatsache, dass der rasche technische, strukturelle und gesellschaftliche Wandel neue Anforderungen an die Berufsausbildung stellt und die Durchdringung der Arbeitswelt mit modernen Informations- und Kommunikationstechniken in vollem Gange ist, sowohl bestehende Berufe an die neuen Herausforderungen angepasst als auch zusätzliche Berufe, z.B. in den neuen expandierenden Dienstleistungssektoren, geschaffen.

Der Anstieg des Ausbildungsplatzangebotes in den letzten beiden Jahren in den alten Ländern belegt, dass die intensiven Maßnahmen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und die Modernisierungsvorhaben zu greifen beginnen. Zum Ende des Vermittlungsjahres 1998/99, also im Herbst 1999, konnte die Ausbildungslücke weiter geschlossen werden, dazu hat das Programm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, das 1999 auch aus Mitteln des ESF kofinanziert wird, entscheidend beigetragen. Diese Lücke hat sich im Vergleich zum Vorjahr, als Ende

September noch 12.300 unvermittelte Lehrstellenbewerber gezählt wurden, auf nur noch 5.900 im Herbst 1999 verringert.

Abbildung 1-16: Angebots-/Nachfragerelation an Ausbildungsplätzen nach Bundesländern 1998



Auch bei der Anpassung von bestehenden und der Schaffung neuer Berufe wurde in den vergangenen Jahren in Deutschland ein großer Sprung nach vorne gemacht:

- Während vor 1995 so gut wie keine neuen Berufsbilder erlassen wurden, wurden zwischen 1995 und 1998 fast rd. 70 Berufe an die veränderten Bedingungen angepasst und weitere 27 neu geschaffen.
- 1999 sind nochmals 27 Berufe neu geordnet worden und 3 neue hinzugekommen.
- Die Dauer der Neuordnungsverfahren, die früher oftmals mehrere Jahre in Anspruch genommen hat, konnte auf durchschnittlich knapp 11 Monate reduziert werden.
- Die neuen Berufe sind von der Wirtschaft sofort und in großem Umfang angenommen worden. 1998 wurden hier bereits rd. 28.000 Auszubildende qualifiziert. In den vier wichtigsten neuen IT-Berufen wurden 1998 bereits 13.600 Lehrlinge ausgebildet. Darüber hinaus konnten durch die neuen Kommunikationsberufe Betriebe, die bisher nicht ausgebildet haben, erstmals für die Lehrlingsausbildung gewonnen werden. Diese Zahl wird auf rd. 1.000 allein in den vier neuen IT-Berufen beziffert.
- Die wichtigsten der neuen Berufe sind: Fachinformatiker/in (5.635 Lehrlinge in 1998), Informations- und Kommunikations-System-Elektroniker/in (3.651), Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien (2.623), Informatikkaufmann/frau (2.190), Informations- und Kommunikations-System-Kaufmann/frau (2.184), Kaufmann/frau für Verkehrsservice (2.169).

Inbesondere in den IT-Berufen wird für die kommenden Jahre eine spürbare Angebotsausweitung erwartet. Hier besteht ein aktueller Arbeitskräftemangel. Das Bundeswirtschaftsministerium schätzt, dass auf dem inländischen Arbeitsmarkt derzeit rd. 75.000 IT-Fachkräfte fehlen.

Die Anstrengungen zur Modernisierung des Dualen Ausbildungssystems sollen in den kommenden Jahren fortgeführt werden. Die Wirtschaftsverbände haben weitere 18 Projekte auf diesem Gebiet vorgeschlagen, die Arbeitnehmervertretungen weitere 25. Seit 1995 besteht zwischen den Sozialpartnern eine Absprache zur Verbesserung und Straffung der Neuordnung von Ausbildungsvorhaben. Darüber hinaus wurden gemeinsam mit den Sozialpartnern weitere Initiativen ergriffen, um die Suche nach neuen Qualifikationsbedarfen im Beschäftigungssystem zu systematisieren. Dabei gilt es neben der Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklungen auf der Makroebene, differenzierte Informationen auf der Mikroebene unterhalb der Kategorie der Berufsbezeichnung und/oder des Tätigkeitsschwerpunktes zu gewinnen. Kernpunkte dieser Strategie sind Studien, die das Bundesinstitut für Berufsbildung zum Thema Früherkennung durchführt, interdisziplinäre Forschungsvorhaben zur Verbesserung des Instrumentariums der Früherkennung sowie die gezielte Nutzung der Netzwerke der Fachverbände der Wirtschaft zur möglichst frühzeitigen Identifikation neuer Qualifikationsanforderungen.

Zu den Stärken des Dualen Ausbildungssystems zählt die Tatsache, dass die Struktur und die Vielfalt der anerkannten Ausbildungsberufe die Möglichkeit beinhaltet, den Ausbildungsberuf nach Stärken und Neigungen zu wählen. D.h., grundsätzlich werden keine schulischen Abschlüsse oder Mindestqualifikationen für die Aufnahme einer bestimmten Ausbildung verlangt. Das heterogene Leistungsvermögen der Schulabgänger sowie die unterschiedlichen Anforderungsprofile der Wirtschaft erfordern jedoch zunehmend differenzierte Ausbildungsangebote. Der Anteil der Auszubildenden mit höheren Schulabschlüssen ist in der Vergangenheit deutlich gestiegen, was zu einem Verdrängungswettbewerb von Hauptschülern und Jugendlichen ohne Schulabschluss geführt hat. Auf diese unterschiedlichen Voraussetzungen und Zugangschancen zu Ausbildungsplätzen muss sich die Berufsausbildung in der Berufsschule und im Betrieb besser einstellen. Deshalb gilt es, sowohl attraktive Ausbildungsmöglichkeiten für leistungsstärkere Jugendliche zu schaffen als auch leistungsschwächeren Jugendlichen neue Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung zu eröffnen.

Im Rahmen der Neuordnung bestehender Ausbildungsberufe, aber auch der Schaffung neuer Berufe, wird verstärkt auf diese Differenzierungsbedarfe Rücksicht genommen. Insbesondere für die leistungsschwächeren Jugendlichen sind Maßnahmen wie z.B. dualisierte Berufsvorbereitung, aber auch die Schaffung von Berufen erforderlich, die diese erfolgreich beenden können.

Weiterbildung der Erwerbstätigen

Ähnlich wie bei der beruflichen Erstausbildung (Duales System) gilt in Deutschland der Grundsatz, dass die berufliche Weiterbildung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Erwerbstätigen - also das lebenslange Lernen - vorrangig Aufgabe der Unternehmen ist. Nach Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw) wenden die Arbeitgeber in West- und Ostdeutschland zusammen jährlich rd. 34 Mrd. DM¹⁴ für berufliche Weiterbildung auf.

¹⁴ Vgl. Berufsbildungsbericht 1999, S. 15

Die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen entwickelte sich in den vergangenen Jahren äußerst dynamisch. Berufliche Weiterbildung ist zu einem bedeutenden Teil des Bildungsbereichs geworden. In der organisierten beruflichen Weiterbildung ist die Teilnahmequote von 10 % im Jahre 1979 auf 30 % in 1997 gestiegen. Hinzu kommt, dass sich 1997 bundesweit drei von vier Erwerbstätigen an Maßnahmen der informellen Weiterbildung beteiligt haben¹⁵. In den neuen Bundesländern ist nach wie vor die Weiterbildungsbereitschaft stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Die Teilnahmequote an organisierter Weiterbildung erreichte hier 1997 37 %, einschl. informeller Formen nahmen 79 % (alte Länder: 71 %) an Weiterbildung teil.

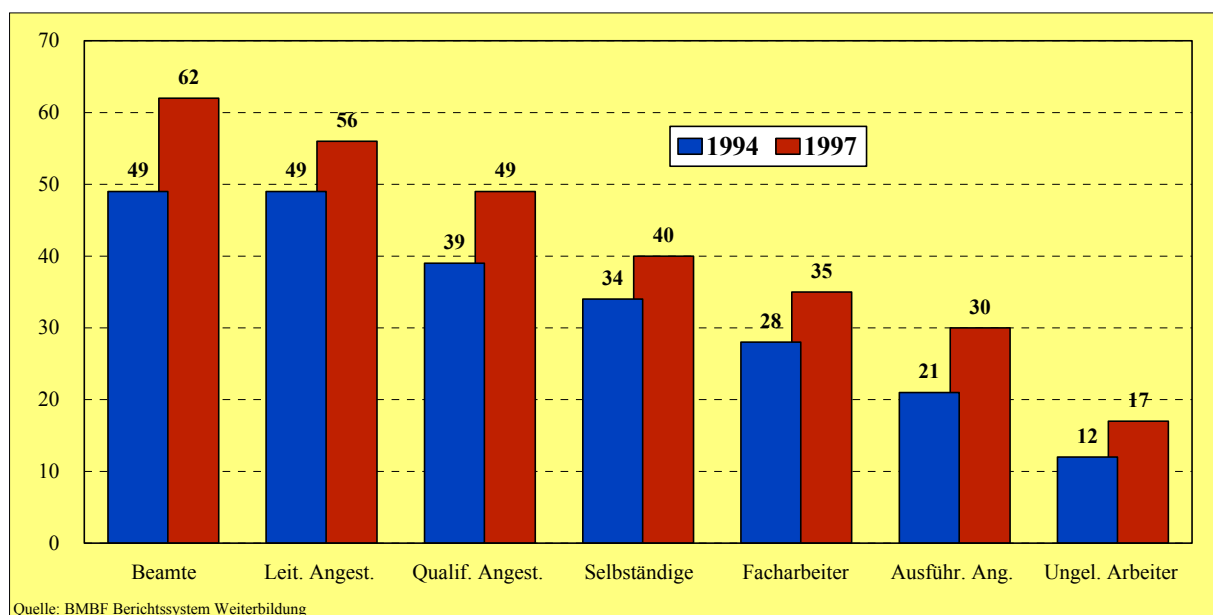
Weiterbildungsausgaben der Wirtschaft in Mrd. DM pro Jahr in Ost- und Westdeutschland	
1987	26,7 Mrd.
1995	34,0 Mrd.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

An der beruflichen Kompetenzentwicklung, insbesondere durch organisierte Weiterbildung, sind die einzelnen Erwerbstätigengruppen unterschiedlich beteiligt.¹⁶ Noch immer gilt: Wer bereits über eine gute Qualifikation verfügt, beteiligt sich häufiger an Weiterbildung. So nehmen z.B. Erwerbstätige mit Hochschulausbildung etwa drei- bis viermal so häufig an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil wie Erwerbstätige ohne Ausbildung. Eine ähnliche Diskrepanz ergibt sich auch zwischen qualifizierten Angestellten auf der einen und un- und angelernten Arbeitern auf der anderen Seite. Während die qualifizierten Angestellten aus den alten Ländern 1997 zu 49 % an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, betrug der entsprechende Anteil der un- und angelernten Arbeiter nur 17 %. Weiterhin ist festzustellen, dass mit zunehmendem Alter die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung abnimmt (vgl. Tabelle 1-17 und Abbildung 1-17).

Abbildung 1-17: Weiterbildungsquoten 1994 und 1997 nach Berufen

- Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/innen an allen Erwerbstätigen dieser Gruppe in Prozent -



¹⁵ Berichtssystem Weiterbildung VII, S. 27-28 und 56-58

¹⁶ Vgl. Friedrich, W. et al.: Evaluierung der Ziel 4-Fördermaßnahmen, Köln 1997, S. 36 ff.

Daneben sind die Weiterbildungsaktivitäten stark von der Unternehmensgröße abhängig. Nimmt man die Zahl der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Zahl der Mitarbeiter eines Unternehmens als Anhaltspunkt, so kann für diese Größen ein statistischer Zusammenhang festgestellt werden. Weiterhin ergab sich, dass größere Unternehmen verstärkt organisierte Formen der Weiterbildung einsetzen (v.a. interne Lehrveranstaltungen), während nur ein Viertel der Kleinbetriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern eigene Seminare und Lehrgänge veranstaltet, hier stehen eindeutig informelle Weiterbildungsformen, das „Lernen am Arbeitsplatz“ sowie „selbstgesteuertes Lernen“ im Vordergrund.

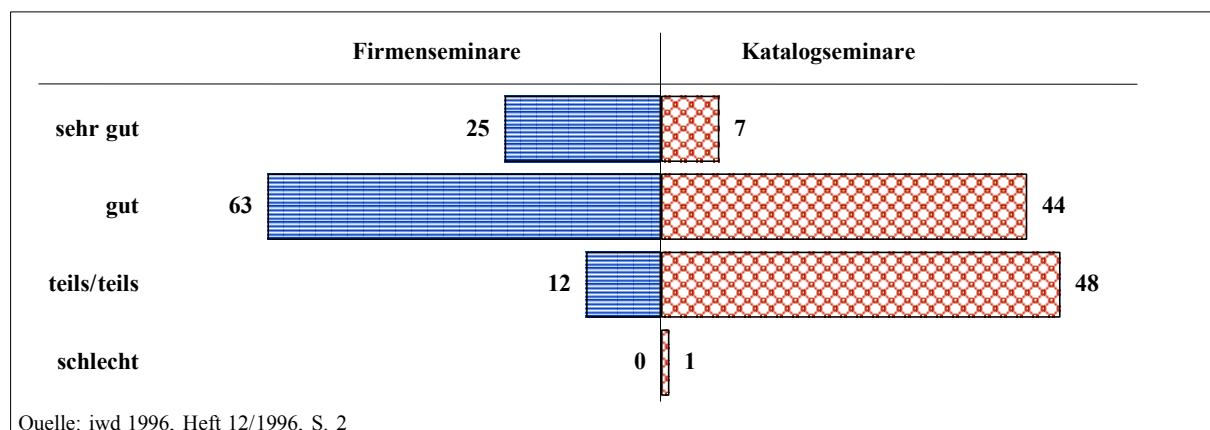
Tabelle 1-17: Weiterbildungsquoten 1997 in Ost- und Westdeutschland in Prozent

Qualifikation/Altersgruppe	Westdeutschland	Ostdeutschland
ohne Ausbildung	16	k.A.
Lehre/Berufsfachschule	37	41
Meister/Fachschule	51	57
Hochschulabschluss	55	61
19 - 34 Jahre	32	40
35 - 49 Jahre	35	42
50 - 64 Jahre	19	27

Quelle: BMBF, Berichtssystem Weiterbildung VII, S. 32 und 36.

Als Faustformel kann festgehalten werden, dass in Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern - gemessen an der Teilnehmerzahl - die Weiterbildungsquoten um etwa 20 % geringer ausfallen als in größeren Unternehmen. KMU haben aber auch besondere Probleme, wenn sie ihre Mitarbeiter weiterqualifizieren möchten. Da sie bei formalisierten Weiterbildungsmaßnahmen nicht auf eine eigene Bildungsabteilung zurückgreifen können, müssen sie diese Leistungen extern zukaufen. Diese Angebote decken jedoch, wie Abbildung 1-18 zeigt, nur bedingt den Bedarf dieser KMU.

Abbildung 1-18: Qualität verschiedener Weiterbildungsmaßnahmen in Prozent



Obwohl die Unternehmen als auch der Staat erhebliche Mittel für die berufliche Weiterbildung aufwenden, wird die Effizienz betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten durch folgende Mängel z.T. infrage gestellt:

- fehlende Kenntnisse/fehlendes Interesse der Unternehmensführungen an Fragen der Weiterbildung,
- fehlendes Personalmanagement,
- Verzicht auf eine systematische Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs in den Unternehmen - v.a. in KMU,
- teilweise geringe Bereitschaft der Beschäftigten (wegen der damit verbundenen Reisen, des Zeitaufwandes etc.),
- geringer Einfluss der Arbeitnehmervertretungen auf Weiterbildungsprozesse,
- didaktisch und methodisch unzureichende Lehr- und Lernmethoden,
- unzureichende Zielgenauigkeit und Aktualität des Weiterbildungsangebotes,
- geringerer Praxisbezug der Bildungsmaßnahmen/des Lehrpersonals,
- mangelnder Transfer des Gelernten in die betriebliche Praxis und
- Unterrepräsentation bestimmter Arbeitnehmergruppen wie Un- und Angelernte, einfache Facharbeiter und Facharbeiterinnen sowie einfache kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Sowohl im Nationalen Aktionsplan wie auch im Berufsbildungsbericht 1999 der Bundesregierung werden aus dieser Situationsanalyse die Konsequenzen gezogen. Im Berufsbildungsbericht wird dazu ausgeführt: Es ist das Ziel der Bundesregierung, eine neue Lernkultur zu entwickeln. „Lebensbegleitendes Lernen“ ist das Leitmotiv. Lebensbegleitendes Lernen hat nur dann Chancen, wenn Verlässlichkeit für die Menschen geschaffen wird: Transparenz, Qualität, Verwertbarkeit sind daher unverzichtbar. Weiterbildung soll zu einem gleichberechtigten Bereich des Bildungssystems ausgebaut werden. Lebensbegleitendes Lernen soll als Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche verwirklicht werden.

Die Fortentwicklung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens sind daher auch Teil der Agenda für die Gespräche der Bundesregierung mit den Sozialpartnern zum „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“.

Der Begriff „Weiterbildung“ bzw. des lebenslangen Lernens darf jedoch nicht auf „Kurse“ verengt werden, sondern muss die Vielfalt von Lernprozessen berücksichtigen. Für die berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ist ein Gesamtkonzept erforderlich, um die Teilbereiche Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen im sozialen Umfeld, die institutionalisierte Weiterbildung und die neuen Lernmöglichkeiten unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer neuen Lernkultur zusammenzuführen.

In der Bundesrepublik Deutschland besteht Konsens darüber, dass für die berufliche Erstausbildung (Duales System) und **die berufliche Weiterbildung bzw. Kompetenzentwicklung durch lebenslanges Lernen** vorrangig die Wirtschaft die Verantwortung trägt. Der Staat kann und sollte die Wirtschaft aus dieser Aufgabe nicht entlassen, seine Aufgaben bestehen daher vor allem darin, die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die Entwicklung neuer an die veränderten Bedingungen angepasster Methoden des lebenslangen Lernens zu fördern und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wie Unternehmen für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens zu sensibilisieren. In den neuen Ländern sind die Unternehmen aufgrund ihrer angespannten Wirtschaftslage und geringen Ertragskraft jedoch häufig (noch) nicht in der Lage, diese Aufgaben aus eigener Kraft zu finanzieren. Da Know-how-Defizite

der Beschäftigten hier noch häufig die weitere wirtschaftliche Entwicklung bremsen, wird der ESF in der kommenden Förderperiode verstärkt eingesetzt werden, um die Anpassungsfähigkeit weiter zu erhöhen.

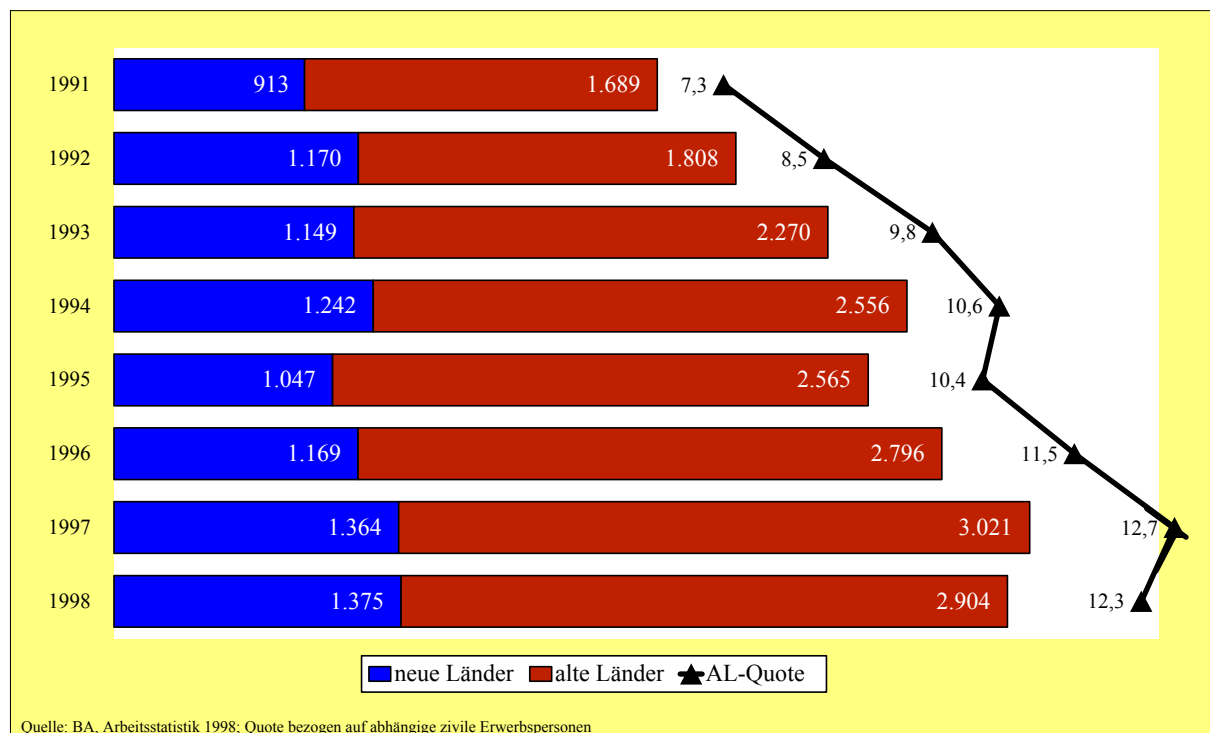
1.2 Strukturanalyse der Arbeitslosigkeit

1.2.1 Überblick zur Entwicklung in Deutschland

Wesentliches Merkmal der Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland in den zurückliegenden acht Jahren war ein stetiger Anstieg der Arbeitslosigkeit. Erst das Jahr 1998 brachte wieder eine Trendwende, im Vergleich zum Vorjahr ging die Zahl der Arbeitslosen um 105.000 bzw. 2,4 % zurück. Im Jahresdurchschnitt waren 1998 in Deutschland insgesamt 4,279 Mio. Personen als arbeitslos registriert, dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 11,1 % bezogen auf alle zivile Erwerbspersonen. Berechnet auf Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen ergibt sich eine Quote von 12,3 %.

Abbildung 1-19: Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen und der Arbeitslosenquote in Deutschland

- 1991 bis 1998 in 1.000 und in % -



Der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland erstreckte sich allerdings nur auf die alten Länder. 1998 wurden hier jahresdurchschnittlich 2,904 Mio. Arbeitslose gezählt, 117.000 bzw. 3,9 % weniger als im Vorjahr (Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivile Erwerbspersonen: 9,4 %, bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen: 10,5 %). In den neuen Ländern erhöhte sich trotz des massiven Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente die Arbeitslosigkeit weiter, und zwar um 11.000 bzw. 1 Prozent auf insgesamt 1,375 Mio., die Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivile Erwerbspersonen stieg von 18,1 % auf 18,2 %. Die Quote bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen blieb mit 19,5 % konstant (vgl. Abbildung 1-19).

Die Trendwende am Arbeitsmarkt der alten Länder im Jahr 1998 wird auch durch die Tatsache untermauert, dass die Zahl der den Arbeitsämtern zur Vermittlung gemeldeten offenen Stellen im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen ist, und zwar um 65.000 bzw. 10,9 % (alte Länder).

Tabelle 1-18a: Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik in Deutschland

- 1991 - 1998 in 1.000 -

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Erwerbstätige lt. Mikrozensus¹⁾	37.445	36.940	36.380	36.076	36.048	35.982	35.805	35.860
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte JD	.	28.569	28.676	28.339	28.199	27.764	27.320	...
Arbeitslose								
Zugang JS	5.103	5.535	6.046	6.076	6.525	7.142	7.269	7.270
Abgang JS	4.760	5.178	5.484	6.205	6.294	6.785	6.895	7.594
Bestand JD	2.602	2.979	3.419	3.698	3.612	3.965	4.384	4.279
und zwar.....Männer JD	1.281	1.412	1.692	1.863	1.851	2.112	2.342	2.273
.....Frauen JD	1.322	1.567	1.728	1.835	1.761	1.854	2.042	2.007
.....Ausländer JD	222	270	359	421	436	500	548	535
.....Jugendliche unter 25 J. JD	396	414	454	466	431	476	501	472
.....Jugendliche unter 20 J. JD	96	88	90	92	95	107	114	108
.....55 Jahre und älter JD	107	235	504	638	735	849	936	950
.....Langzeitarbeitslose JD	.	.	.	1.134	1.142	1.190	1.407	1.524
.....Schwerbehinderte JD	137	155	173	178	176	181	195	194
.....Aussiedler JD	.	139	170	169	138	144	151	126
Arbeitslosenquoten								
bezogen auf								
alle zivilen Erwerbspersonen JD	.	7,7	8,9	9,6	9,4	10,4	11,4	11,1
abhängig zivile Erwerbspersonen JD	7,3	8,5	9,8	10,6	10,4	11,5	12,7	12,3
und zwar.....Männer JD	6,4	7,1	8,6	9,5	9,6	11,0	12,2	11,9
.....Frauen JD	8,5	10,2	11,3	12,0	11,4	12,1	13,3	12,8
.....Ausländer JD	20,9	20,3
.....Jugendliche unter 25 J. JD	.	.	8,5	9,5	9,5	11,0	12,2	11,8
.....Jugendliche unter 20 J. JD	.	.	6,5	7,2	7,9	9,0	9,6	9,3
Gemeldete Stellen								
Zugang JS	3.065	2.887	2.807	3.133	3.209	3.278	3.275	3.834
Abgang JS	3.048	2.940	2.858	3.090	3.216	3.263	3.242	3.793
Bestand JD	363	356	279	285	321	327	337	422
dar. für Teilzeitarbeit JD	37	38	38	49	54	60	63	80
Arbeitsvermittlungen JS	3.072	3.011	2.919	3.181	3.269	3.364	3.303	3.674
dar.in kurzfristige Beschäftigung JS	840	841	810	834	833	835	827	827
.....in Teilzeitarbeit JS	.	250	420	587	526	548	537	722
.....Frauen JS	.	175	265	371	337	350	339	445
Kurzarbeit								
Zahl der Betriebe JD	35	15	19	12	8	11	10	8
Kurzarbeiter JD	1.761	653	948	372	199	277	183	116

Quelle: BA, Arbeitsstatistik 1998 - Jahreszahlen, Statistisches Bundesamt, 1) Ergebnisse des Mikrozensus

Der hohe Sockel an Arbeitslosen in Deutschland wurde vor allem in den Jahren bis 1994 aufgebaut, in der zurückliegenden ESF-Interventionsperiode konnte dieser Trend jedoch nicht umgekehrt werden, die Arbeitslosigkeit stieg weiter, allerdings nicht mehr im gleichen Umfang wie in der ersten Hälfte der 90er-Jahre:

- In Deutschland insgesamt erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen zwischen 1991 und 1994 von 2,602 Mio. auf 3,698 Mio., d.h. um 1,087 Mio. bzw. 41,8 %. Zwischen 1994 und 1998 betrug der Zuwachs 590.000 bzw. 16,0 %.
- In den alten Ländern wurden 1991 1,689 Mio. Arbeitslose gezählt, 1994 bereits 2,556. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen erhöhte sich somit um 867.000 bzw. 51 %. Bis 1998 stieg diese Zahl dann nochmals um 348.000 (13,6 %).
- In den neuen Ländern war im Prinzip der gleiche Trend zu beobachten. Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, aber auch die hohen Wachstumsraten des BIP in den Jahren 1992 bis 1994 (durchschnittlich: 8,9 %) führten hier jedoch dazu, dass nach dem ersten sprunghaften Anstieg der Arbeitslosenzahlen bis 1992 in den Folgejahren bis 1995 die Arbeitslosigkeit zunächst rückläufig war.
- Seit 1996 steigt die Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern jedoch wieder. 1998 lag die Zahl der Arbeitslosen in den neuen Ländern um 328.000 bzw. 31,3 % über der im Jahre 1995.

Im Vergleich zum EU-Durchschnitt war die Arbeitslosigkeit in Deutschland (standardisierte vergleichbare Arbeitslosenquoten) 1997 mit einem Wert von 10,0 % zwar unterdurchschnittlich (EU 15: 10,7 %), bei längerfristiger Betrachtung zeigt sich jedoch, dass Deutschland neben Finnland, Spanien, Italien, Schweden und Frankreich zu den Nationen zählt, in denen in den letzten Jahren die Arbeitslosigkeit spürbar gestiegen ist. Wohingegen in Dänemark, Irland und dem Vereinigten Königreich die Arbeitslosigkeit z.T. deutlich abgebaut werden konnte. Auch die Niederlande zählen zu den Ländern mit rückläufiger Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 1-20).

Abbildung 1-20: Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich

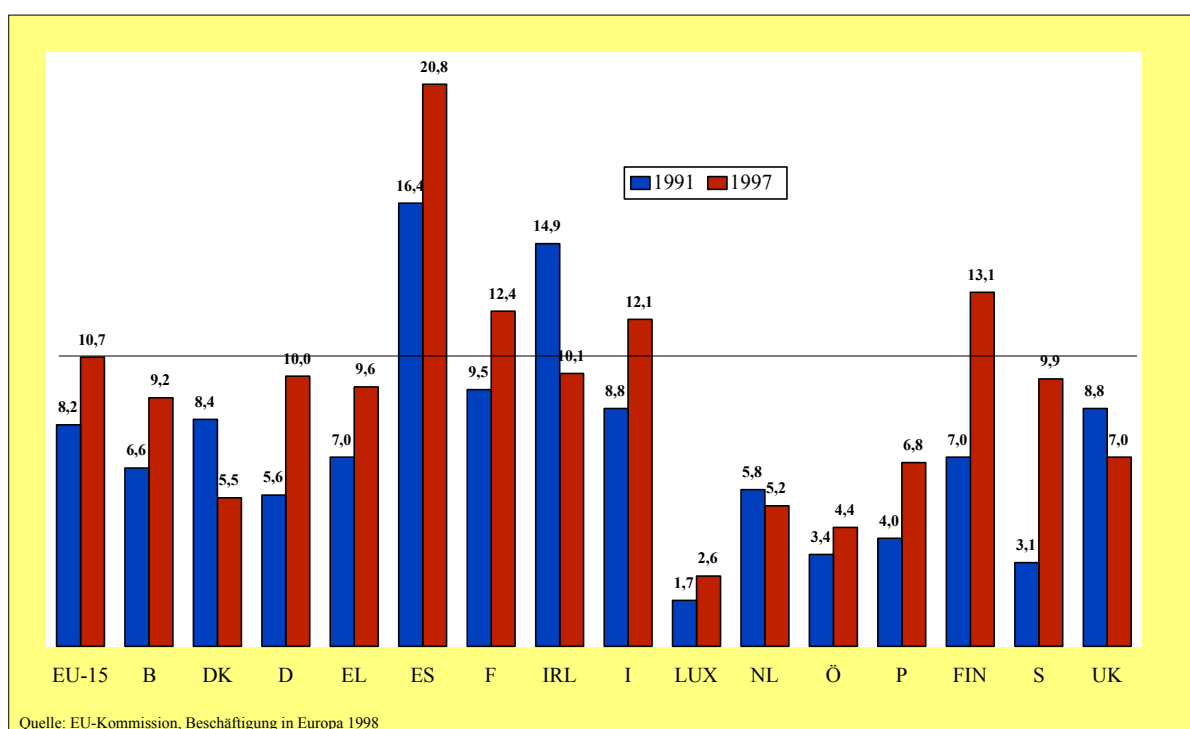


Tabelle 1-18b: Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik in Westdeutschland
- 1991 - 1998 in 1.000 -

		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Erwerbstätige lt. Mikrozensus¹⁾		29.684	30.094	29.782	29.397	29.244	29.277	29.200	29.317
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	JD	23.215	23.534	23.175	22.829	22.658	22.373	22.136	...
Arbeitslose									
Zugang	JS	3.660	3.961	4.549	4.514	4.655	4.967	4.926	4.943
Abgang	JS	3.713	3.667	4.061	4.483	4.522	4.684	4.823	5.123
Bestand	JD	1.689	1.808	2.270	2.556	2.565	2.796	3.021	2.904
und zwar.....Männer	JD	898	983	1.277	1.462	1.464	1.617	1.741	1.641
.....Frauen	JD	792	826	993	1.094	1.101	1.180	1.280	1.264
.....Ausländer	JD	208	254	345	409	424	482	522	505
.....Jugendliche unter 25 J.	JD	244	262	321	341	321	355	362	328
.....Jugendliche unter 20 J.	JD	54	58	67	73	75	83	82	75
.....55 Jahre und älter	JD	83	204	437	520	577	629	669	668
.....Langzeitarbeitslose	JD	.	.	.	771	838	890	1.027	1.070
.....Schwerbehinderte	JD	117	125	144	156	156	157	164	161
.....Aussiedler	JD	140	135	163	161	130	132	132	106
Arbeitslosenquoten									
bezogen auf									
alle zivilen Erwerbspersonen	JD	5,7	5,9	7,3	8,2	8,3	9,1	9,8	9,4
abhängig zivile Erwerbspersonen	JD	6,3	6,6	8,2	9,2	9,3	10,1	11	10,5
und zwar.....Männer	JD	5,8	6,2	8	9,2	9,3	10,4	11,2	10,6
.....Frauen	JD	7	7,2	8,4	9,2	9,2	9,9	10,7	10,3
.....Ausländer	JD	10,7	12,2	15,1	16,2	16,6	18,9	20,4	19,6
.....Jugendliche unter 25 J.	JD	.	5,8	7,5	8,6	8,8	10,3	11,1	10,4
.....Jugendliche unter 20 J.	JD	4,5	5	6,4	7,3	8	9	9,2	8,7
Gemeldete Stellen									
Zugang	JS	2.307	2.157	2.019	2.198	2.337	2.388	2.426	2.691
Abgang	JS	2.302	2.207	2.073	2.170	2.338	2.377	2.402	2.648
Bestand	JD	331	324	243	234	267	270	282	342
..dar. für Teilzeitarbeit	JD	36	36	32	35	41	48	42	59
Arbeitsvermittlungen	JS	2.400	2.349	2.202	2.356	2.487	2.554	2.501	2.599
dar. in kurzfristige Beschäftigung	JS	831	817	760	761	756	759	722	727
.....in Teilzeitarbeit	JS	194	208	246	294	338	386	397	415
.....Frauen	JS	142	143	157	185	212	236	241	253
Kurzarbeit									
Zahl der Betriebe	JD	3	6	13	8	5	8	7	5
Kurzarbeiter	JD	145	283	767	275	128	206	133	81

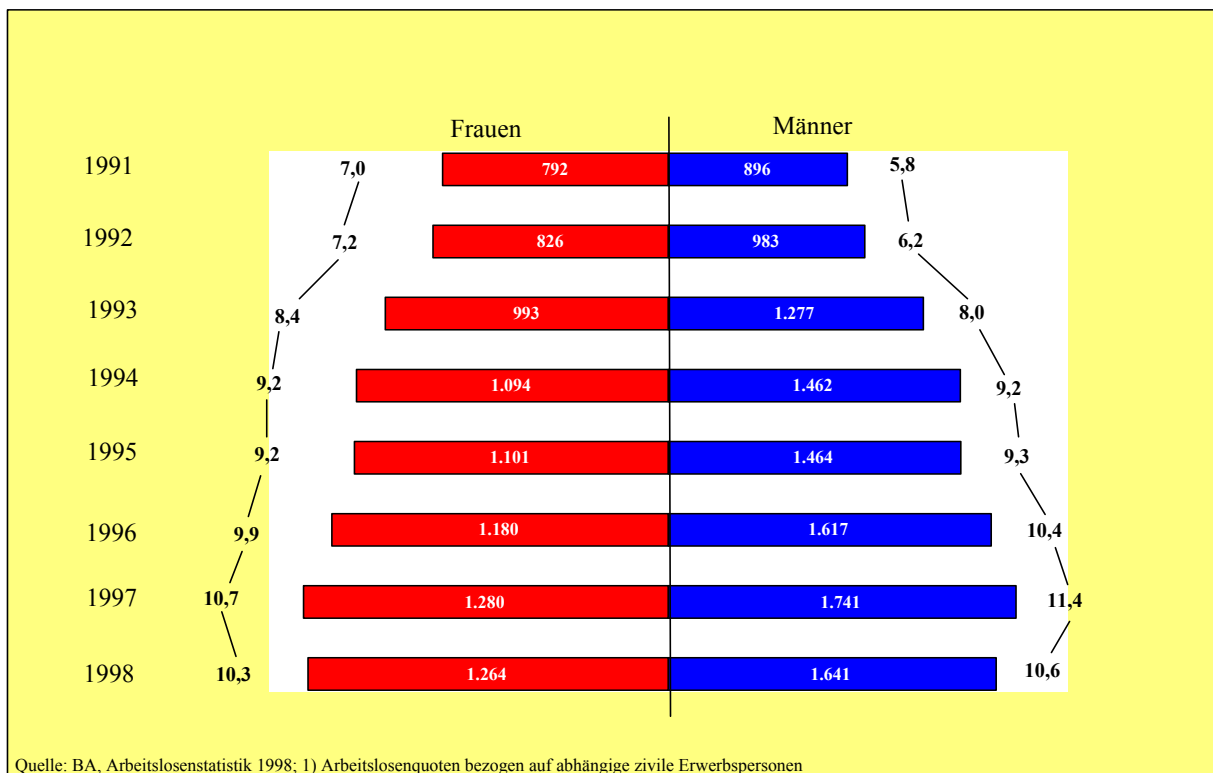
Quelle: BA, Arbeitsstatistik 1998 - Jahreszahlen, Statistisches Bundesamt, 1) Ergebnisse des Mikrozensus

1.2.2 Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern in den alten Ländern

Von der Zunahme der Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren waren in den alten Ländern Frauen und Männer unterschiedlich stark betroffen. In der Periode 1991 bis 1998 stieg die Zahl der arbeitslosen Männer um 745.000 bzw. 83,1 % an, bei den Frauen betrug dieser Anstieg „nur“ 472.000 bzw. 59,6 %.

Diese überproportionale Zunahme der Arbeitslosigkeit von Männern ist neben der generellen Wachstumsschwäche und dem gleichzeitigen Produktivitätsanstieg in erster Linie auf den Wirtschaftsstrukturwandel zurückzuführen. Insbesondere in den Altindustrien gingen sehr viele „Männerarbeitsplätze“ verloren (vgl. Abbildung 1-21).

Abbildung 1-21: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen in den alten Ländern
 - 1991 - 1998 in 1.000¹⁾ -



Der geringere Zuwachs der Frauenarbeitslosigkeit beruht vor allem auf zwei Gründen: die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung hat die Beschäftigungsverluste teilweise kompensiert, weiterhin hat die Expansion des Dienstleistungssektors dazu beigetragen, dass „Frauenarbeitsplätze“ entstanden sind. Allerdings war die im Dienstleistungssektor zu beobachtende Beschäftigungsausweitung nicht groß genug, um ein weiteres Ansteigen der Frauenarbeitslosigkeit zu verhindern.

Bezogen auf die **registrierte** Arbeitslosigkeit sind seit 1994 Frauen von Arbeitslosigkeit in den alten Ländern weniger stark betroffen gewesen als Männer: Bis 1993 lagen die Arbeitslosenquoten der Frauen immer über denen der Männer, 1994 war die Arbeitslosenquote (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) von Männern und Frauen mit 9,2 % identisch und seit 1995 sind die Quoten der Frauen regelmäßig geringer gewesen als die der Männer (vgl. Abbildung 1-21).

Allerdings beschreibt die registrierte Arbeitslosigkeit den Umfang der Frauenarbeitslosigkeit nur unvollständig; insgesamt gesehen waren auch 1998 unter Berücksichtigung der so genannten Stillen Reserve Frauen von Unterbeschäftigung stärker betroffen als Männer. Der Umfang der Stillen Reserve wird vom IAB für das Jahr 1998 in den neuen Ländern auf über 1,5 Mio. beziffert, dabei handelt es sich zu einem großen Teil um Frauen.

Das gesamte Ausmaß der Unterbeschäftigung von Männern und Frauen betrug 1998 - berücksichtigt man sowohl die Stille Reserve als auch die Personen, die sich in aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik befanden - in den alten Ländern knapp 5 Millionen (vgl. Tabelle 1-19).

Tabelle 1-18c: Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik in Ostdeutschland
- 1991 - 1998 in 1.000 -

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Erwerbstätige lt. Mikrozensus¹⁾	7.761	6.846	6.599	6.679	6.804	6.706	6.605	6.544
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte JD	.	5.035	5.502	5.510	5.541	5.390	5.184	...
Arbeitslose								
Zugang JS	1.443	1.574	1.497	1.562	1.870	2.175	2.342	2.327
Abgang JS	1.047	1.511	1.423	1.723	1.772	2.101	2.072	2.471
Bestand JD	913	1.170	1.149	1.142	1.047	1.169	1.364	1.375
und zwar.....Männer JD	383	429	414	401	387	495	602	632
.....Frauen JD	530	741	734	741	660	674	762	743
.....Ausländer JD	14	16	15	12	12	14	26	30
.....Jugendliche unter 25 J. JD	155	152	133	125	110	121	139	144
.....Jugendliche unter 20 J. JD	42	30	23	19	20	25	32	33
.....55 Jahre und älter JD	24	31	67	118	158	220	267	282
.....Langzeitarbeitslose JD	.	.	.	363	305	301	380	453
.....Schwerbehinderte JD	20	30	28	23	21	24	31	33
.....Aussiedler JD	.	4	8	9	8	12	19	20
Arbeitslosenquoten								
Bezogen auf								
alle zivilen Erwerbspersonen JD	.	14,4	15,1	15,2	14	15,7	18,1	18,2
abhängig zivile Erwerbspersonen JD	10,3	14,8	15,8	16	14,9	16,7	19,5	19,5
und zwar.....Männer JD	8,5	10,5	11	10,9	10,7	13,7	16,6	17,4
.....Frauen JD	12,3	19,6	21	21,5	19,3	19,9	22,5	21,8
.....Ausländer JD
.....Jugendliche unter 25 J. JD	.	.	12,8	13,2	12,3	13,8	16,2	17
.....Jugendliche unter 20 J. JD	.	.	7,1	6,7	7,4	9	10,9	10,8
Gemeldete Stellen								
Zugang JS	758	730	788	935	872	890	849	1.143
Abgang JS	745	733	784	920	878	886	840	1.144
Bestand JD	31	33	36	51	55	57	56	79
dar. für Teilzeitarbeit JD	1	2	6	14	12	12	10	21
Arbeitsvermittlungen JS	672	662	717	825	782	811	802	1.075
dar. in kurzfristige Beschäftigung JS	9	24	50	73	77	76	105	100
.....in Teilzeitarbeit JS	.	41	174	293	187	162	140	307
.....Frauen JS	.	32	108	186	125	114	98	192
Kurzarbeit								
Zahl der Betriebe JD	33	10	6	4	3	3	3	2
Kurzarbeiter JD	1.616	370	181	97	71	71	49	34

Quelle: BA, Arbeitsstatistik 1998 - Jahreszahlen, Statistisches Bundesamt, 1) Ergebnisse des Mikrozensus

Parallel zur Arbeitslosigkeit ist auch die Unterbeschäftigung gestiegen, und zwar von 3,949 Mio. in 1993 auf 4,867 Mio. in 1998, d.h. um 918.000 bzw. 23 % (vgl. Tabelle 1-19).

Tabelle 1-19: Entwicklung der Unterbeschäftigung in den alten Ländern 1993 - 1998 in 1.000

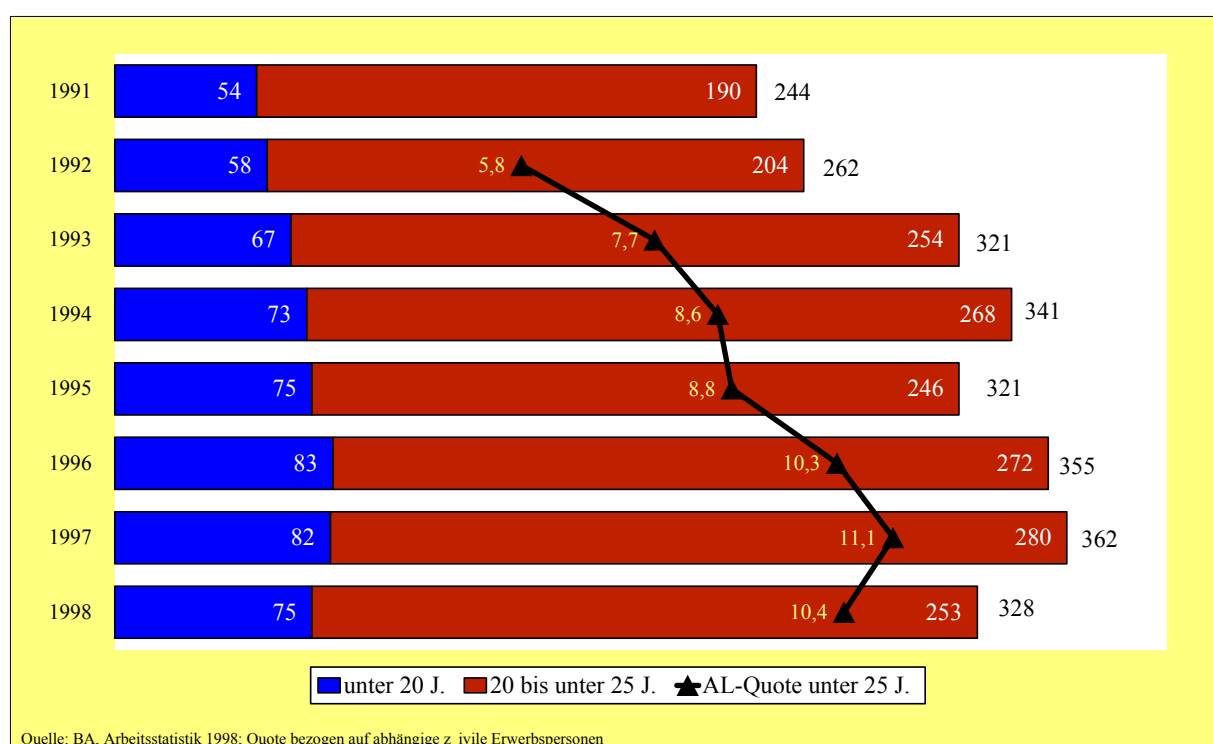
	1993	1994	1995	1996	1997	1998
registrierte Arbeitslose	2.270	2.556	2.565	2.796	3.021	2.904
Personen in aktiven Maßnahmen der AM-Politik	754	600	608	610	520	447
Zwischensumme	3.024	3.156	3.173	3.406	3.541	3.351
Stille Reserve	925	1.010	1.207	1.305	1.456	1.516

Quelle: BA-Arbeitsmarkt 1998; IAB MittAB 1/1999

1.2.3 Jugendarbeitslosigkeit in den alten Ländern

Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland ist im internationalen Vergleich nach wie vor unterdurchschnittlich: 1998 waren in den alten Ländern 328.000 Jugendliche unter 25 Jahren arbeitslos (Quote: 10,4 % bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) (neue Länder: 144.000/Quote: 17,9 %). Dennoch ist festzuhalten, dass in den vergangenen Jahren Jugendarbeitslosigkeit - wie die Arbeitslosigkeit generell - deutlich zugenommen hat: Von 1991 bis 1998 erhöhte sich in den alten Ländern die Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahre) von 244.000 auf 328.000, d.h. um 84.000 bzw. 34,4 %. 1998 ist jedoch in den alten Ländern wieder eine Verbesserung eingetreten, der Rückgang der arbeitslosen Jugendlichen betrug 34.000 (vgl. Abb. 1-22).

Abbildung 1-22: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in den alten Ländern in 1.000



Die Jugendarbeitslosigkeit konzentriert sich vor allem auf die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen. 1998 waren von den arbeitslosen Jugendlichen nur 23 % (75.000) jünger als 20 Jahre, dagegen 77 % 20 bis unter 25 Jahre alt (253.000). Die geringere Betroffenheit der Jüngeren drückt sich auch in den unterschiedlich hohen Arbeitslosenquoten aus: 1998 waren 9,4 % der unter 20-Jährigen, aber 10,8 % der 20- bis unter 25-Jährigen ohne Arbeit (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen).

Während die vergleichsweise geringe Zahl der unter 20-jährigen Arbeitslosen insbesondere auf den längeren Schulbesuch, berufsvorbereitende Maßnahmen und das Duale Ausbildungssystem zurückzuführen ist, resultiert die höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der 20- bis 24-Jährigen vor allem auch aus Problemen an der 2. Schwelle, d.h. beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Junge Männer sind von Jugendarbeitslosigkeit in den alten Ländern weitaus stärker betroffen als junge Frauen: 1998 betrug der Anteil der Männer an den Arbeitslosen unter 25 Jahren 59 %, der der Frauen

dagegen nur 41 % (vgl. Tabelle 1-20). Dies hängt u.a. damit zusammen, dass junge Frauen i.d.R. bessere Schulnoten haben und auch in der Ausbildung überdurchschnittlich erfolgreich sind.

Tabelle 1-20: Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht 1991 - 1998
- Jugendliche unter 25 Jahre -

	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil in %
1991	130	114	244	46,7
1992	144	118	262	45,0
1993	184	137	321	42,7
1994	197	144	341	42,2
1995	185	136	321	42,4
1996	212	143	355	40,3
1997	217	145	362	40,1
1998	193	135	328	41,2

Quelle: BA, Arbeitsstatistik 1998

Weiterhin ist festzustellen, dass Jugendarbeitslosigkeit in den alten Ländern in erster Linie Friktionsarbeitslosigkeit ist, d.h. Jugendliche haben zwar auf der einen Seite ein deutlich höheres Risiko arbeitslos zu werden - z.B. nach der Berufsausbildung -, ihnen gelingt es aber zumeist relativ rasch, die Arbeitslosigkeit zu beenden. So dauerte 1998 für Jüngere unter 20 Jahre eine Arbeitslosigkeitsperiode durchschnittlich nur 4,5 Monate, bei den 20- bis 25-Jährigen 4,9 Monate, aber bei allen Arbeitslosen 9,0 Monate.

Dies hat auch zur Konsequenz, dass Langzeitarbeitslosigkeit unter Jugendlichen in den alten Ländern von äußerst geringer Bedeutung ist. Ende September 1998 waren nur 7 % der unter 25-Jährigen bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit (rd. 23.000), bei allen Arbeitslosen betrug dieser Wert dagegen 38 %. Auch der Anteil der Jüngeren, die länger als ein halbes Jahr ohne Arbeit sind, war 1998 mit 18 % wesentlich niedriger als bei allen Arbeitslosen (54 %).

Schließlich ist festzuhalten, dass jugendliche Ausländer in den alten Ländern von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen sind, ihr Anteil an allen arbeitslosen Jugendlichen lag 1998 bei 22 %, während er bei allen Arbeitslosen 17 % betragen hat. Hier wirkt sich die bereits oben beschriebene Tatsache negativ aus, dass ausländische Jugendliche in Deutschland sehr häufig ohne Ausbildung bleiben (32,6 %).

Um die Jugendarbeitslosigkeit energisch zu bekämpfen, Jugendlichen ohne Ausbildung die Chance zu geben, eine berufliche Qualifikation zu erwerben, benachteiligte Jugendliche zu reintegrieren und der Gefahr des Entstehens von langzeitarbeitslosen Jugendlichen von vornherein entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung nach ihrem Amtsantritt 1998 ein Jugendsofortprogramm für 100.000 Jugendliche verabschiedet, das am 1.1.1999 in Kraft getreten ist. Dieses Sofortprogramm hat seit Jahresanfang 1999 in den alten Ländern 113.000 Jugendliche (Stand: August 1999) erreicht, darunter auch viele, die bereits resigniert hatten und bei den Arbeitsämtern nicht als arbeitslos registriert waren.

Auch in der Arbeitslosenstatistik lassen sich die Erfolge dieses Programms zwischenzeitlich ablesen: im Juni und Juli 1999 lag die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in den alten Ländern unter 25 Jahre um jeweils 10 % unter der des Vorjahres. Dies entspricht einem weiteren Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit in den alten Ländern um rd. 30.000.

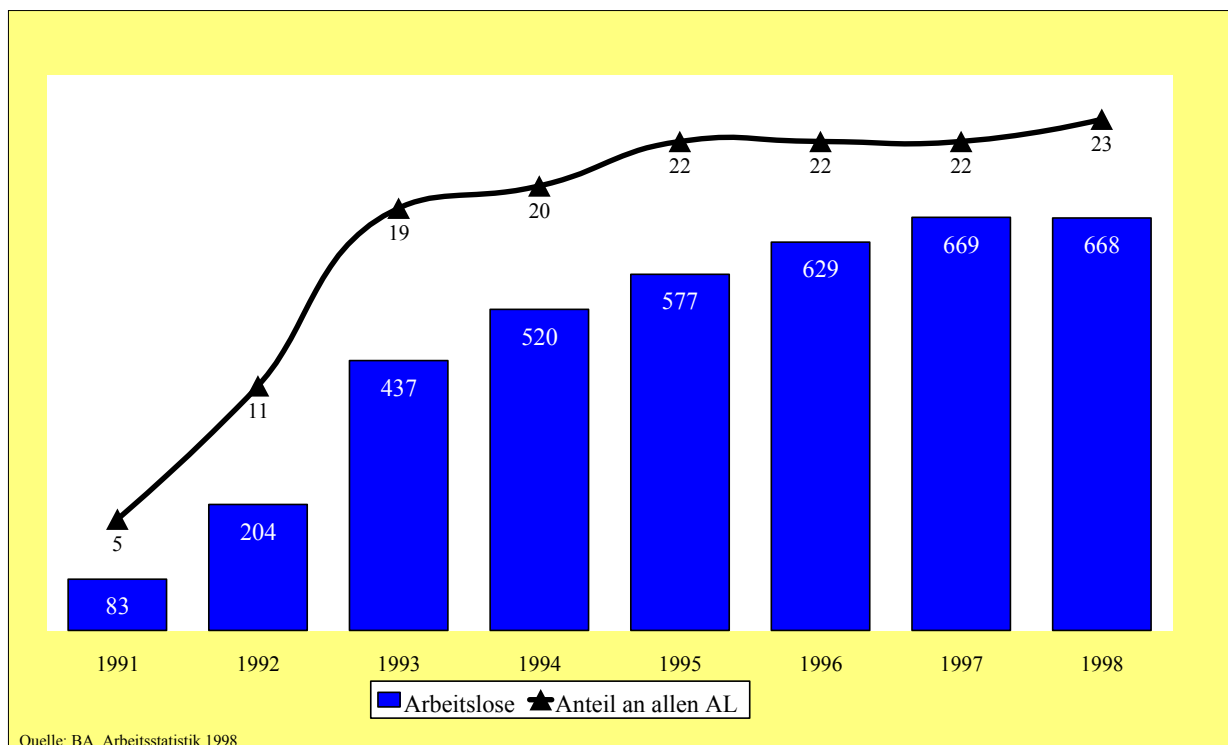
Aufgrund dieses Erfolges soll das Programm auch im Jahr 2000 fortgesetzt werden, durch seine innovativen Elemente bietet das Programm neue und zusätzliche Möglichkeiten, um auch Jugendliche zu erreichen, die sehr schwer vermittelbar sind und daher mit den klassischen Mitteln der Arbeitsmarktförderung nur z.T. erreicht werden können. Ergänzt wird dieses Sonderprogramm durch vergleichbare Maßnahmen auf Länderebene.

1.2.4 Arbeitslosigkeit von Älteren in den alten Ländern

Ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen waren in den alten Ländern von der Zunahme der Arbeitslosigkeit besonders stark betroffen. Zwischen 1991 und 1998 erhöhte sich die Zahl der älteren Arbeitslosen (55 Jahre und älter) von 83.000 auf 668.000, d.h. um den Faktor Acht. Im Jahr 1998 waren somit 23 % aller Arbeitslosen älter als 55 Jahre (vgl. Abbildung 1-23).

Die besonders ungünstige Situation bei den Älteren wird auch durch die Entwicklung des Anteils älterer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen unterstrichen: Während 1991 ihr Anteil an allen Arbeitslosen erst 5 % betragen hatte, erhöhte sich dieser über 11 % im Jahr 1992 auf 20 % in 1994 und auf 23 % in 1998. Die Bilanz würde noch ungünstiger ausfallen, wenn nicht für ältere Arbeitslose (ab 58 Jahre) die Möglichkeit bestünde, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Abbildung 1-23: Entwicklung der Zahl älterer Arbeitsloser in den alten Ländern in 1.000



Bedingt durch die Möglichkeit, ab dem 60. Lebensjahr Rente wegen Arbeitslosigkeit zu beziehen, und durch die flexible Altersgrenze (Frauen: 60 Jahre / Männer: 63 Jahre) konzentriert sich die Arbeitslosigkeit Älterer auf die Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen (1998: 84 %). Bei ausschließlich quantitativer Betrachtungsweise sind ältere Männer von Arbeitslosigkeit stärker betroffen, ihr Anteil an den Arbeitslosen dieser Altersgruppe betrug im Jahr 1998 rd. 59 %. Berücksichtigt man allerdings,

dass die Erwerbsquoten der älteren Frauen deutlich unter denen der Männer liegen, ergibt sich eine überproportionale Betroffenheit älterer Frauen von Arbeitslosigkeit.

Für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren, deutlich geringer als für Jüngere. Gründe hierfür sind u.a. die häufig längere Betriebszugehörigkeit und der damit verbundene Kündigungsschutz. Sind Ältere jedoch erst einmal arbeitslos, finden sie viel schwerer als Jüngere wieder eine Beschäftigung. Ihr Verweilrisiko in der Arbeitslosigkeit ist wesentlich höher, dies gilt selbst bei guter beruflicher Qualifikation: Dieses erhöhte Verweilrisiko manifestiert sich in der weitaus längeren Arbeitslosigkeitsdauer von Älteren, die 1998 bis zum Ausscheiden aus der Arbeitslosigkeit mit 13,8 Monaten erheblich länger war als bei allen Arbeitslosen (9,0 Monate) oder den jüngeren Arbeitslosen (unter 5 Monate).

Langzeitarbeitslosigkeit ist unter den Älteren besonders weit verbreitet. Bereits ab einem Alter von 45 Jahren steigt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an. Während 1998 von allen Arbeitslosen 37,8 % bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit waren, stellte sich diese Quote in den einzelnen Altersgruppen wie folgt dar (Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen dieser Altersgruppe):

• unter 20 Jahre	2,6 %
• 20 bis unter 25 Jahre	8,6 %
• 25 bis unter 30 Jahre	18,9 %
• 30 bis unter 35 Jahre	25,7 %
• 35 bis unter 40 Jahre	31,5 %
• 40 bis unter 45 Jahre	36,8 %
• 45 bis unter 50 Jahre	42,7 %
• 50 bis unter 55 Jahre	51,0 %
• 55 bis unter 60 Jahre	63,9 %
• 60 bis unter 65 Jahre	55,6 %

D.h., über die Hälfte der über 50-Jährigen ist bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit, bei den 55- bis unter 60-Jährigen nähert sich dieser Anteil der Zwei-Drittel-Marke. Der Rückgang dieser Quote in der obersten Altersgruppe (60 bis unter 65 Jahre) besagt nicht, dass bei diesen Arbeitskräften das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko sinkt, sondern ist ausschließlich darauf zurückzuführen, dass beim Vorliegen der entsprechenden leistungsrechtlichen Voraussetzungen diese häufig aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Ein fehlender formaler Ausbildungsabschluss ist bei den älteren Arbeitslosen nicht als besonderes Vermittlungshemmnis zu nennen. D.h., ältere Arbeitslose haben genauso häufig keinen Berufsabschluss wie der Durchschnitt aller Arbeitslosen (rd. 46 %). Eine Rolle dürften dagegen die häufig veralteten und in Branchen, in denen die Arbeitskräftenachfrage rückläufig ist, erworbenen beruflichen Kenntnisse spielen. Hinzu kommen gesundheitliche Beeinträchtigungen, die eine Vermittlung erschweren.

Ältere sind deshalb in besonderem Maße auf die Hilfe arbeitsmarktpolitischer Instrumente angewiesen. Bisher konzentrierten sich diese im Wesentlichen auf Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Eingliederungszuschüsse und das Programm „Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“. Von geringer

Bedeutung ist dagegen die Beteiligung älterer Arbeitsloser an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise waren von den im Rahmen von SGB-III-Maßnahmen geförderten Weiterbildungsteilnehmern nur 5 % über 50 Jahre alt, obwohl ihr Anteil an allen Arbeitslosen 34 % beträgt.

Vor dem Hintergrund des rasanten technisch-organisatorischen Wandels und der immer geringer werdenden Halbwertszeit des beruflichen Wissens wird es immer offensichtlicher, dass sich die Arbeitsförderung verstärkt um die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit und der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitsloser durch die verstärkte Berücksichtigung in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bemühen sollte.

1.2.5 Arbeitslose Ausländer und Spätaussiedler in den alten Ländern

Die Integration von Ausländern in den Arbeitsmarkt stellte sich in den alten Ländern in den zurückliegenden Jahren als zunehmend schwieriger dar. Die Zahl der arbeitslosen Ausländer hat sich in den alten Ländern zwischen 1991 und 1998 mehr als verdoppelt. 1991 waren 208.000 Ausländer arbeitslos, 1998 bereits 505.000. Die Arbeitslosenquote ist in dieser Periode von 10,7 % auf 19,6 % gestiegen. 17 % aller Arbeitslosen waren 1998 ausländischer Herkunft.

Tabelle 1-21: Entwicklung der Arbeitslosenzahlen und -quoten von Ausländern in den alten Ländern 1991 bis 1998

	Zahl	Quote ¹⁾
1991	208.000	10,7
1992	254.000	12,2
1993	345.000	15,1
1994	409.000	16,2
1995	424.000	16,6
1996	482.000	18,9
1997	522.000	20,4
1998	505.000	19,6

Quelle: BA, Arbeitsstatistik 1998, ¹⁾ bezogen auf abhängige zivile ausländische Erwerbspersonen

Trotz der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquote sind Ausländer weniger häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Deutsche (33,4 % zu 39,0 % im Jahr 1998). Dies dürfte einerseits auf die unterschiedliche Altersstruktur der deutschen und ausländischen Erwerbsbevölkerung und andererseits auch darauf zurückzuführen sein, dass Ausländer eher bereit sind, auch weniger attraktive Arbeitsplätze anzunehmen.

Die im Vergleich zu der Arbeitslosenquote von Deutschen doppelt so hohe Arbeitslosenquote von Ausländern ist auf eine ganze Reihe von Ursachen zurückzuführen:

- Die vergleichsweise geringe sprachliche und berufliche Qualifikation (79 % der arbeitslosen Ausländer haben keinen Berufsabschluss (Deutsche: 38 %)).
- Die Konzentration der Ausländer auf Ballungsgebiete, die i.d.R. auch überproportional hohe Arbeitslosenquoten aufweisen.
- Hohe Beschäftigtenanteile in Wirtschaftszweigen, die vom Strukturwandel stark betroffen sind.

Auf bestimmten Teilarbeitsmärkten ergeben sich jedoch auch gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Ausländer, z.T. auch deshalb, weil deutschen Arbeitnehmern diese Tätigkeiten weniger attraktiv erscheinen. Sektoren mit relativ großen Anteilen ausländischer Arbeitskräfte sind seit langem der Handel, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Baugewerbe und der Straßenfahrzeugbau.

Die einzelnen Nationalitäten sind von Arbeitslosigkeit unterschiedlich stark betroffen. Als Faustformel gilt, Ausländer aus Südeuropa bzw. der Türkei sind besonders häufig arbeitslos, Nordeuropäer am seltensten. Im Jahr 1998 war die Arbeitslosenquote bei den Türken mit 23 % am höchsten, gefolgt von Ex-Jugoslawien mit 21,0 % sowie den Griechen (18,2 %) und Italienern (17,6 %).

Aufgrund der rückläufigen Spätaussiedlerzahlen, aber auch weil Spätaussiedler in der Arbeitslosenstatistik gesondert nur für eine bestimmte Zeitdauer erfasst werden, hat sich 1998 die Zahl der arbeitslosen Spätaussiedler reduziert, und zwar von 132.000 im Jahr 1997 auf 106.000, nachdem diese zu Beginn der 90er-Jahre nach dem Fall des Eisernen Vorhanges zunächst deutlich gestiegen war (vgl. Tabelle 1-22).

Tabelle 1-22: Entwicklung der Spätaussiedlerzahlen in den alten Ländern

Jahr	Eingereiste Spätaussiedler	Arbeitslose Spätaussiedler
1995	38.900	30.300
1990	397.000	146.200
1991	177.600	139.800
1992	184.500	134.600
1993	175.100	162.600
1994	178.100	160.600
1995	174.300	130.000
1996	142.200	132.200
1997	107.500	131.900
1998	82.500	105.800

Quelle: BA, Arbeitsmarkt 1998

Zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes zählen insbesondere jüngere Spätaussiedler. Sie müssen häufig mit ihren Eltern nach Deutschland auswandern, ohne dies selbst zu wollen. Berufliche Integrationsprobleme werden dann häufig verstärkt durch Identitäts- und Motivationskrisen. Hinzu kommt, dass die jüngeren Spätaussiedler noch häufiger als ihre Eltern die deutsche Sprache nicht beherrschen.

1.2.6 Arbeitslose behinderte Menschen in den alten Ländern

Für behinderte Menschen und Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen ist der Arbeitsmarkt bereits seit langem besonders schwierig. Ihre Arbeitslosigkeit dauert überdurchschnittlich lange und nur die wenigsten können diese wieder durch eine Arbeitsaufnahme beenden. Während älteren behinderten Arbeitslosen häufig nur der Schritt in die frühzeitige Verrentung bleibt, haben jüngere arbeitslose behinderte Menschen bessere Chancen in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Bei älteren arbeitslosen Behinderten nehmen dagegen die Beschäftigungschancen dramatisch ab. Eine besondere „Problemgruppe“ stellen jugendliche Schwerstbehinderte dar, die häufig nur eine Beschäftigungschance in den „Werkstätten für Behinderte“ finden.

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten hat in den alten Ländern in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen, entsprechend stieg auch die Arbeitslosenquote spürbar an. Wurden 1992 in Westdeutschland 125.000 arbeitslose Schwerbehinderte gezählt, was einer Arbeitslosenquote von 12,1 % entsprach, betrug diese Zahl 1998 157.000 (Arbeitslosenquote: 16,9 %). 1998 waren über die Hälfte der arbeitslosen Schwerbehinderten bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit, d.h. langzeitarbeitslos.

Tabelle 1-23: Arbeitslose Schwerbehinderte in den alten Ländern

Jahr	Arbeitslose Schwerbehinderte	Arbeitslosenquote	Anteile der Langzeitarbeitslosen
1992	125.400	12,1	46 %
1993	146.100	14,1	44 %
1994	154.100	14,9	48 %
1995	152.600	15,3	50 %
1996	156.500	15,9	49 %
1997	163.300	16,9	51 %
1998	157.400	16,9	52 %

Quelle: BA, Arbeitsmarkt 1998

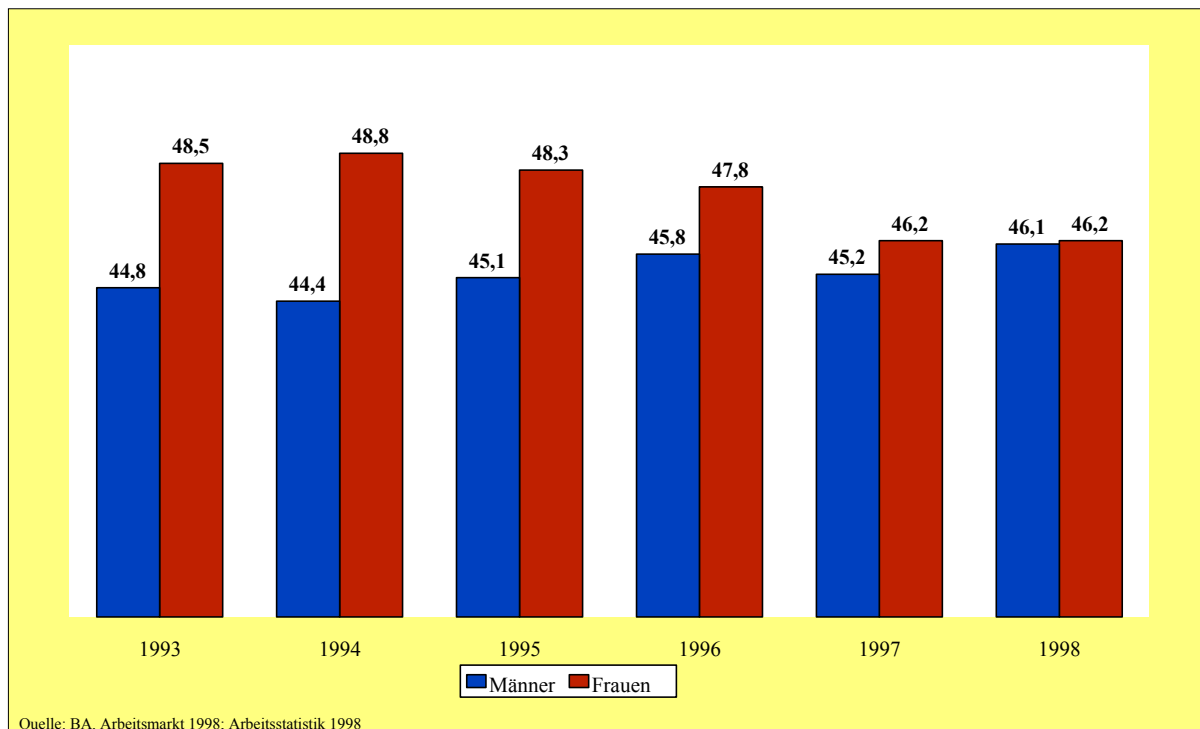
Zu den arbeitslosen Schwerbehinderten kommen noch die Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen hinzu. Beide Gruppen zusammen machten 1998 einen Anteil von 27 % an allen Arbeitslosen aus (728.000). Die Vermittlungschancen dieser Personengruppen werden vor allem auch dadurch reduziert, dass es sich dabei zu einem großen Teil um ältere Arbeitskräfte handelt, die - auch wenn sie gesundheitlich **nicht** beeinträchtigt sind - am Arbeitsmarkt vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Insgesamt waren von den 1998 gemeldeten Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen (einschl. Schwerbehinderte) 38 % über 55 Jahre und 53 % über 50 Jahre alt.

1.2.7 Arbeitslose ohne Berufsausbildung in den alten Ländern

Veraltete oder fehlende berufliche Qualifikationen schmälern in zunehmendem Maße die Beschäftigungschancen. Da infolge der schwierigen Arbeitsmarktlage in den vergangenen Jahren auch viele gut- und hochqualifizierte Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz verloren haben, hat sich der Druck auf Nicht-Qualifizierte infolge von Verdrängungseffekten noch verstärkt. Diese Probleme kumulieren, wenn zusätzlich noch andere vermittlungshemmende Faktoren hinzukommen, wie z.B. fortgeschrittenes Lebensalter oder gesundheitliche Einschränkungen.

Während sich die strukturelle Zusammensetzung der Arbeitslosen in den zurückliegenden 10 Jahren in den alten Ländern z.T. drastisch verändert hat - man denke nur an die zunehmenden Anteile der Älteren -, hat sich an überproportionaler Betroffenheit von Nicht-Qualifizierten faktisch nichts geändert. Über die Jahre hinweg lag der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Qualifikation an allen Arbeitslosen bei ca. 46 % und war damit deutlich höher als ihr Anteil an allen Erwerbspersonen. Im Jahr 1998 betrug beispielsweise der Nicht-Qualifizierten-Anteil an allen Arbeitslosen 46 %, ihr Anteil an allen Erwerbspersonen dagegen nur rd. 20 %. D.h., das Arbeitslosigkeitsrisiko von Ungelernten ist mehr als doppelt so hoch als das anderer Gruppen. Die Analyse der Entwicklung der Ungelerntenanteile nach Geschlecht im Zeitverlauf zeigt, dass die Betroffenheit ungelerner Männer von Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren eher noch weiter gestiegen ist (Anteil 1993: 44,8 %/1998: 46,1 %), bei den Frauen war dagegen eine entgegengesetzte Entwicklung festzustellen. Hier hat der Nicht-Qualifizierten-Anteil tendenziell abgenommen (vgl. Abbildung 1-24).

Abbildung 1-24: Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Prozent an allen Arbeitslosen in den alten Ländern - nach Geschlecht -



Während bei den Männern diese Entwicklung neben den oben beschriebenen Verdrängungseffekten vor allem auf die Beschäftigungsverluste in altindustriellen Branchen, die z.T. hohe Ungelerntenanteile hatten, zurückzuführen ist, dürfte bei den Frauen insbesondere die Tatsache, dass das Qualifikationsniveau der Frauen generell gestiegen ist, zu dem rückläufigen Nicht-Qualifizierten-Anteil an den arbeitslosen Frauen geführt haben. Insgesamt sind diese Anteilsverschiebungen jedoch nur gering, der Grundtatbestand, dass Nicht-Qualifizierte 2 bis 3 mal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Qualifizierte, bleibt bestehen.

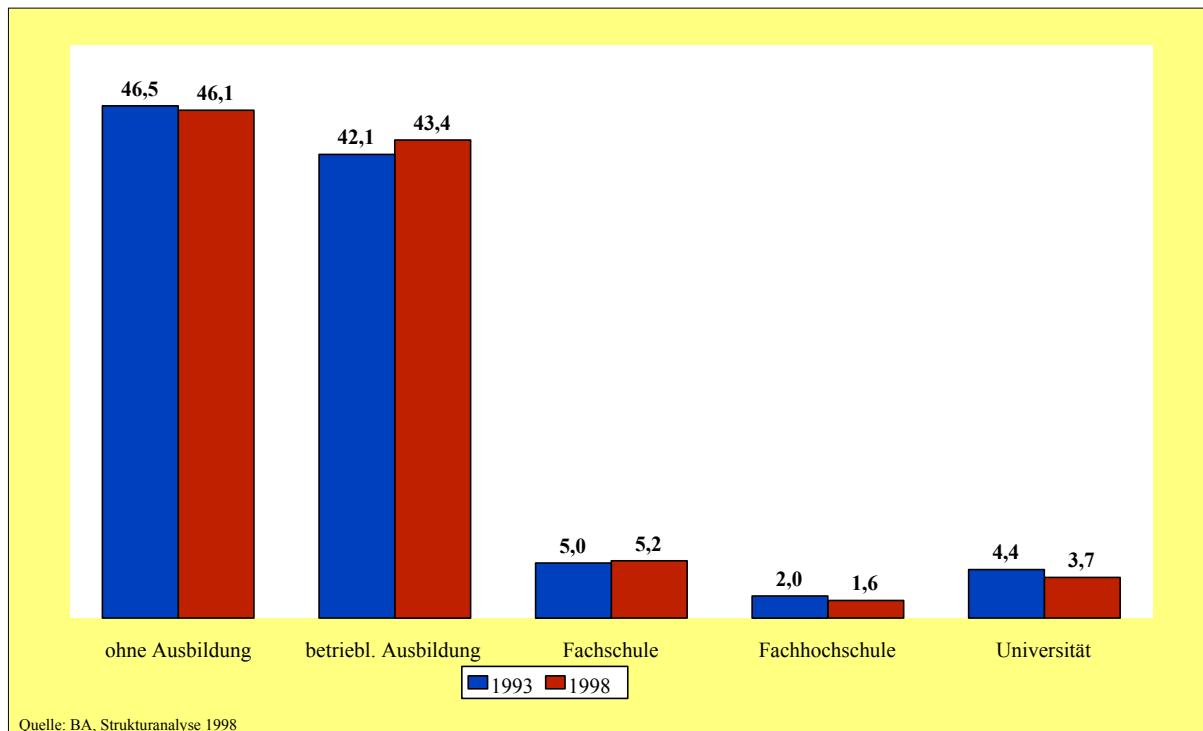
Das Arbeitslosigkeitsrisiko Höher- und Hochqualifizierter hat weiterhin trendmäßig abgenommen. Vor allem Fachhochschulabsolventen und Universitätsabsolventen sind - bezogen auf ihren Beschäftigtenanteil und auch was ihren Anteil an allen Arbeitslosen betrifft - von Arbeitslosigkeit weitaus seltener betroffen als andere Qualifikationsstufen (vgl. Abbildung 1-25). Auch eine betriebliche Ausbildung ist nach wie vor eine relativ gute „Versicherung“ gegen Arbeitslosigkeit, bei diesem Personenkreis kommt jedoch Arbeitslosigkeit deutlich häufiger vor als bei den Hochqualifizierten, insbesondere gilt dies für beruflich Qualifizierte aus gewerblichen Berufen. Auch dies ist eine Folge des Strukturwandels hin zum Dienstleistungssektor.

1.2.8 Arbeitslose nach Berufen

Die Arbeitslosenquoten innerhalb der einzelnen Berufsabschnitte spiegeln ebenfalls die Folgen des Strukturwandels für den Arbeitsmarkt, die zunehmenden Automatisierungsmöglichkeiten in vielen Tätigkeitsbereichen und auch den verstärkten Druck auf einfache Arbeiten wider. Im September 1998 schwankten die berufsbezogenen Arbeitslosenquoten zwischen nur 3,8 % für Dienstleistungskaufleute und 25,9 % bei Warenprüfern und Versandfertigmachern (Durchschnitt: 11,0 %) (vgl. Abb. 1-26).

Abbildung 1-25: Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von der Art der Ausbildung 1993 und 1998

- Anteile an allen Arbeitslosen in Prozent in den alten Ländern -



Aus Abbildung 1-26 geht auch hervor, dass aus den eindeutigen Tendenzen beim sektoralen Strukturwandel nicht im Verhältnis 1 : 1 auf die Situation in den einzelnen Berufen geschlossen werden kann. Zwar trifft es zu, dass Dienstleistungskaufleute, Gesundheitsberufe, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie Medienberufe, was die Arbeitslosenquoten betrifft, relativ günstig dastehen, dies gilt aber auch für technische Berufe wie Schlosser, Elektriker, Mechaniker oder Drucker.

Auf der anderen Seite zählen wichtige Dienstleistungsberufe wie die Warenkaufleute, Gästebetreuer, Reinigungs- und Hauswirtschaftsberufe zu den Berufsgruppen, die besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. Abbildung 1-26).

1.2.9 Langzeitarbeitslosigkeit in den alten Ländern

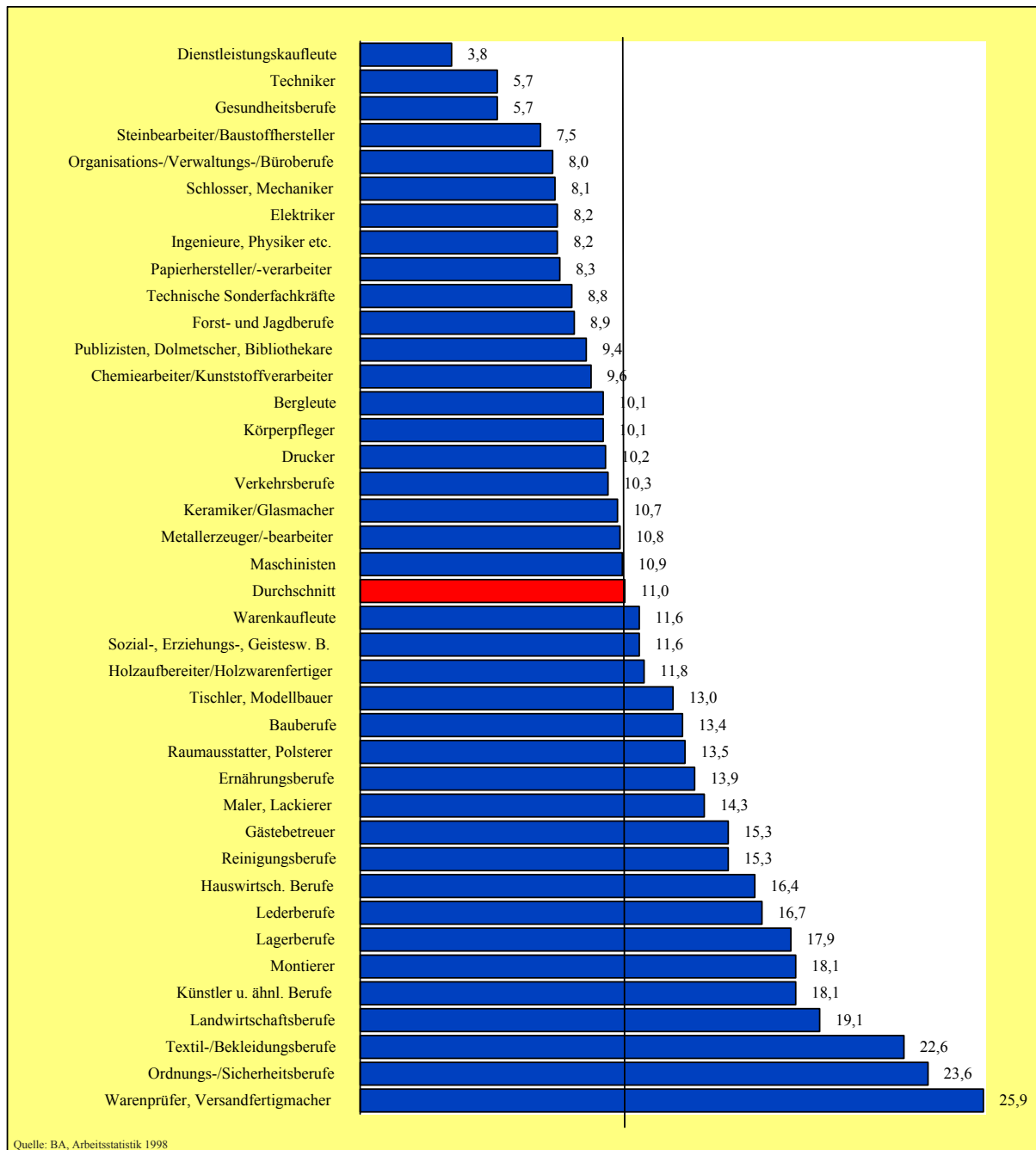
Im Jahresdurchschnitt 1998 war fast jeder dritte Arbeitslose (36,8 %) bereits länger als ein Jahr ohne Arbeit und damit von massiven Ausschlusstendenzen vom Arbeitsmarkt bedroht. Weitere rd. 17 % der Arbeitslosen waren zwischen einem halben und einem Jahr ohne Beschäftigung.¹⁷ Erhöht hat sich 1998 vor allem der Anteil der schon länger als 2 Jahre Arbeitslosen, einer Personengruppe, bei der ohne den massiven Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente eine Vermittlung in Arbeit nahezu unmöglich ist.

In den alten - wie auch in den neuen - Ländern ist in den vergangenen Jahren nicht nur die Gesamtarbeitslosigkeit Jahr für Jahr gestiegen, sondern auch die Langzeitarbeitslosigkeit. Waren 1991

¹⁷ Anteil im September 1998

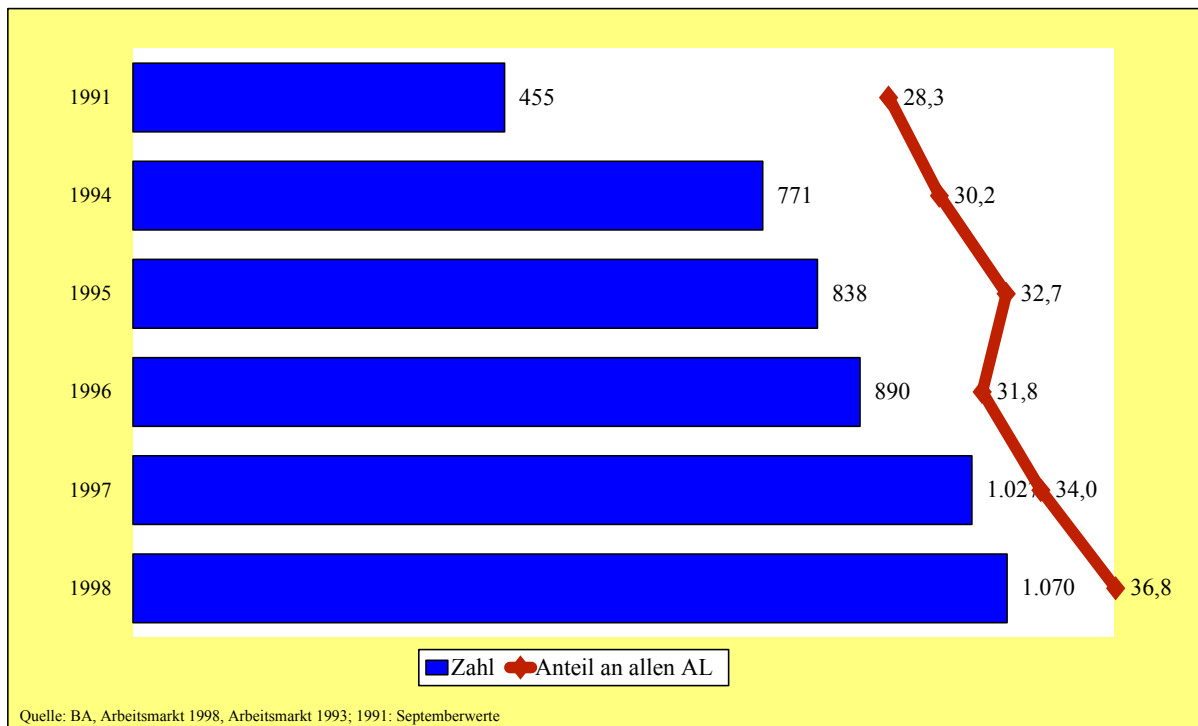
(September) erst rd. 450.000 Arbeitslose bereits länger als ein Jahr ohne Beschäftigung, stieg diese Zahl über 770.000 in 1994, 890.000 in 1996 auf zuletzt 1,07 Mio. in 1998. Steigende Arbeitslosigkeit ist in der Regel mit einer strukturellen Verfestigung der Arbeitslosigkeit verbunden. D.h., da der Arbeitsmarkt weniger aufnahmefähig ist und auch gut qualifizierte Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz verlieren, entsteht ein Verdrängungswettbewerb zu Lasten Gering-Qualifizierter, älterer und behinderter Menschen und sonstiger Problemgruppen (vgl. Abbildung 1-27).

Abbildung 1-26: Arbeitslosenquoten im September 1998 nach Berufen



Diese strukturelle Verfestigung lässt sich u.a. daran ablesen, dass über die Jahre hinweg der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Personen ohne Beschäftigung gestiegen ist, und zwar von 28,3 % (im September) im Jahr 1991 über 30,2 % in 1994, 31,8 % in 1996 auf 36,8 % in 1998.

Abbildung 1-27: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit in den alten Ländern in 1.000



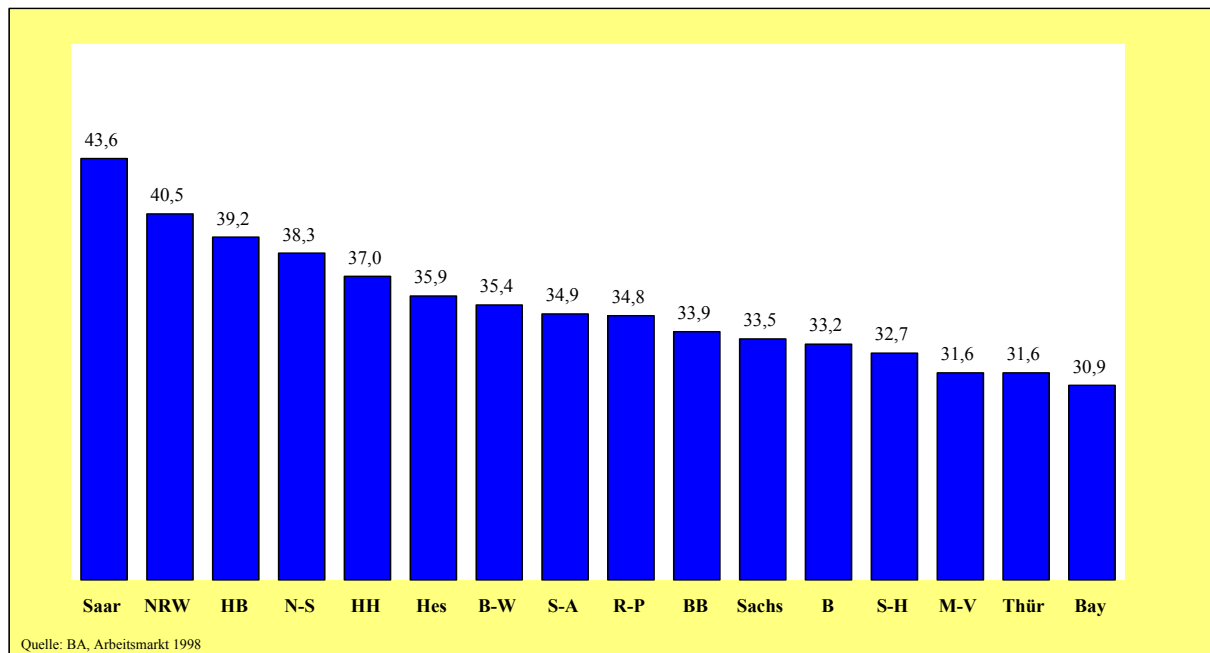
Die Entstehungsgründe für Langzeitarbeitslosigkeit sind überaus komplex. Einfache Erklärungsmuster wie eine fehlende Qualifikation oder das Vorliegen einer Behinderung reichen i.d.R. für sich alleingegenommen nicht aus, um die Eintrittswahrscheinlichkeit von Langzeitarbeitslosigkeit auch annähernd zu bestimmen. Langzeitarbeitslosigkeit ist darüber hinaus nicht nur eine Folge individueller Risikofaktoren, sie ist in erheblichem Maße auch von örtlichen und regionalen Arbeitsmarktungleichgewichten abhängig. So sind in den alten Montanregionen und eher strukturschwachen Gebieten, wo die Arbeitslosigkeit auch besonders hoch ist, überdurchschnittlich viele Langzeitarbeitslose zu finden. Dies gilt besonders für das Saarland, Nordrhein-Westfalen sowie Bremen.

Bundesländer mit eher ausgeglichener Wirtschaftsstruktur oder eher ländlicher Prägung, in denen auch die Arbeitslosigkeit am geringsten ist, wie beispielsweise Bayern, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg, weisen die geringsten Langzeitarbeitslosenanteile auf (vgl. Abbildung 1-28).

In Abbildung 1-29 wird für unterschiedliche Personengruppen und Merkmale das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, dargestellt. Diese Zusammenstellung unterstreicht, dass eine fehlende Ausbildung das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko zwar erhöht, auf der anderen Seite aber z.B. Angestellte mit gehobener Tätigkeit häufiger langzeitarbeitslos sind als solche mit einfacher Tätigkeit.

Eindeutig ist allerdings der Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko, hier zeigen sich weitaus deutlichere Unterschiede als bei den anderen Merkmalen. Als Faustformel gilt: Bis zu einem Alter von 40 Jahren ist das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, gering, in der Altersklasse 40 bis 45 Jahre liegt ein durchschnittliches Risiko vor, in den Altersklassen danach steigt dieses deutlich an, und zwar auf fast zwei Drittel bei der Gruppe der 55- bis 60-Jährigen.

Abbildung 1-28: Anteil der Langzeitarbeitslosen 1998 an allen Arbeitslosen nach Bundesländern in Prozent



Zusammenfassend kann zu den Ursachen von Langzeitarbeitslosigkeit festgestellt werden: Ein höheres Lebensalter ist der entscheidende Risikofaktor, kommen noch Qualifikationsdefizite sowie gesundheitliche Einschränkungen hinzu und lebt der Arbeitslose in einem strukturschwachen Gebiet, dann ist Langzeitarbeitslosigkeit vielfach vorprogrammiert. Bei jüngeren Arbeitskräften ist eine solche „Prognose“ weniger leicht möglich.

Da allerdings Langzeitarbeitslosigkeit in der Regel auch mit Stigmatisierungsprozessen verbunden ist, bedarf es in der Arbeitsmarktpolitik verstärkt präventiver Ansätze, wie sie auch mit der am 1. August 1999 in Kraft getretenen Reform des SGB III verfolgt werden. D.h., das Förderinstrumentarium sollte bereits möglichst zeitnah nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ansetzen und nach einer Arbeitslosigkeitsdauer von 6 Monaten intensiviert werden, um dem Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit entgegenzuwirken, da erfahrungsgemäß Langzeitarbeitslose nur sehr schwer wieder in Arbeit vermittelt werden können. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund der besonderen statistischen Erfassung von Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland - wird die Arbeitslosigkeit auch nur durch eine kurze Erwerbstätigkeitsphase unterbrochen, zählt die betreffende Person nicht mehr als langzeitarbeitslos - die Notwendigkeit besteht, auch Personen, die über eine längere Zeit zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit pendeln, gezielt in die Förderstrategie zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit einzu beziehen sind.

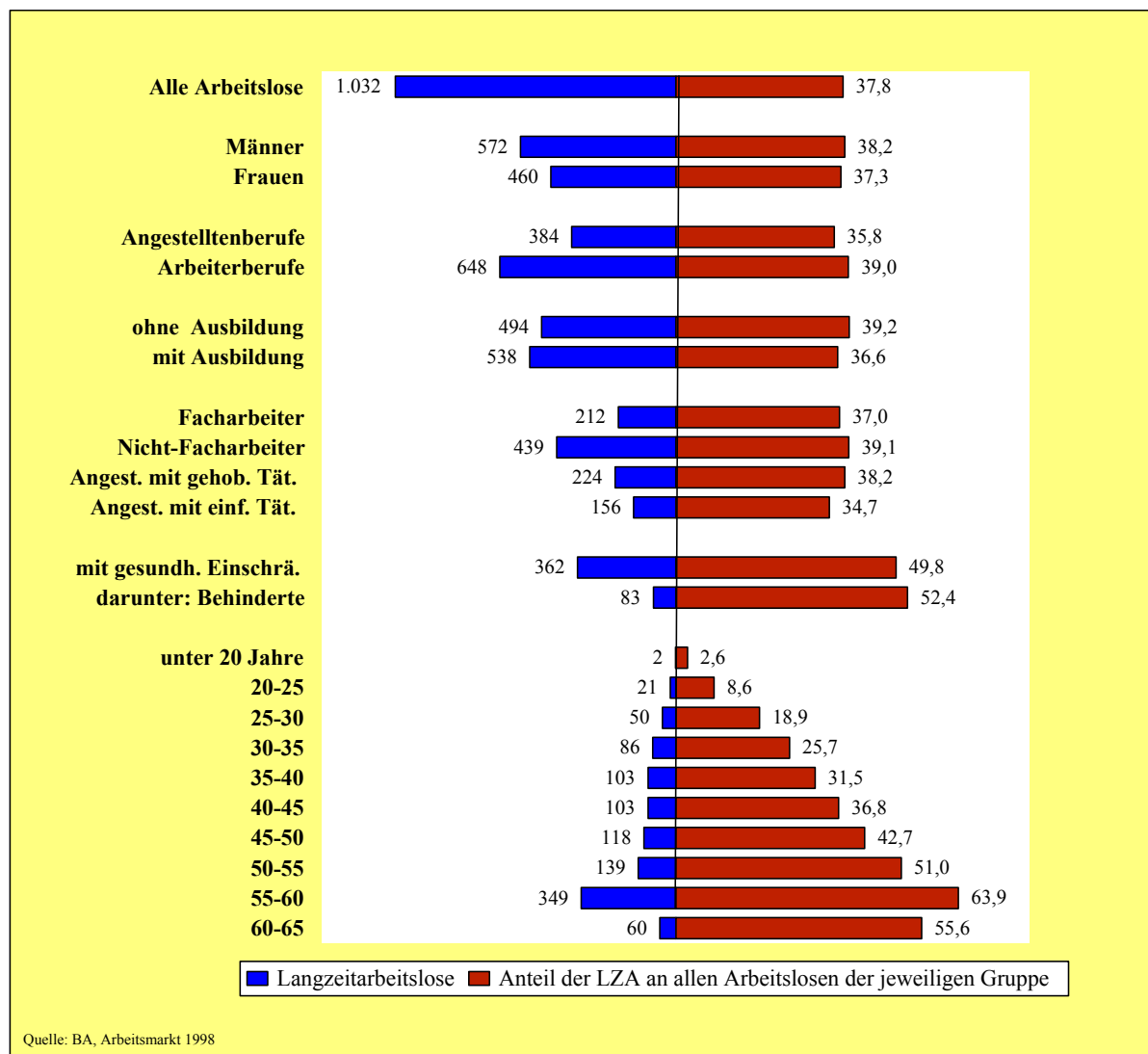
1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

1.3.1 Qualifikations- und Anpassungsprobleme in KMU

Mittelständische und kleine Unternehmen bilden das Rückgrat der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Die rund 3 Millionen mittelständischen Unternehmen (weniger als 500 Mitarbeiter; Jahresumsatz unter 100 Mio. DM) beschäftigen rd. 2/3 aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und bilden rd. 80 % aller Lehrlinge aus. Wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, hatten in

Westdeutschland für 1996/97 lediglich Betriebe mit bis zu 4 Arbeitnehmern positive Beschäftigungserwartungen.¹⁸ In allen größeren Betrieben dürfte sich der Personalabbau weiter fortgesetzt haben; Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten rechneten sogar mit einem besonders starken Belegschaftsabbau. Ähnlich zeigte sich die jüngste Entwicklung in den neuen Bundesländern. Die Ergebnisse der ersten Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels-Ost 1996 ergaben jedenfalls, dass Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten für 1997 noch deutliche Aufstockungen des Personals planten, während größere Betriebe, v.a. solche mit mehr als 200 Mitarbeitern, deutliche Personalreduzierungen ins Auge gefasst hatten. Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten tragen einen anhaltend hohen Anteil des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots: im Westen 33 % und in den neuen Ländern 44 % (jeweils im IV. Quartal des Jahres 1997).¹⁹

Abbildung 1-29: Strukturmerkmale der Langzeitarbeitslosigkeit 1998 in den alten Ländern
- in 1.000 und in % -



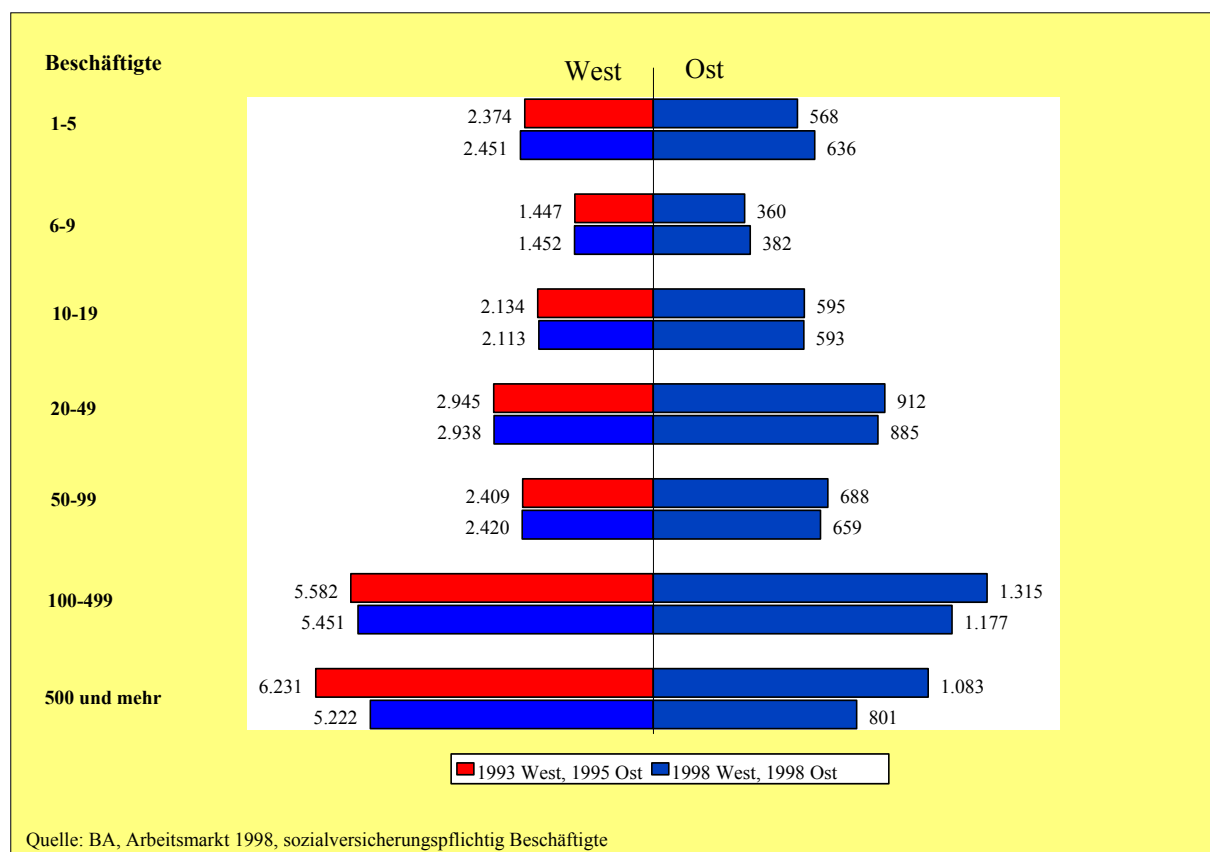
¹⁸ Arbeitsmarkt 1997, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sondernummer v. 12. Juni 1998, S. 43/S. 142 ff.

¹⁹ Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in West- und Ostdeutschland, in: IAB-Werkstattbericht Nr. 16 v. 30.12.1998, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 1998, S. 7

Auch die Daten der Beschäftigungsstatistik bestätigen die wichtige Rolle der Kleinst- und Kleinbetriebe bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze. In den Jahren 1993 bis 1998, in denen in den alten Ländern 1,05 Mio. Arbeitsplätze von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abgebaut wurden, reduzierten die größeren Betriebe (über 500 Mitarbeiter) ihren Beschäftigungsstand um 1,01 Mio. (- 16 %), wohingegen in den kleinen Unternehmen per saldo nur knapp 40.000 Arbeitsplätze verloren gingen. Die Klein- und Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) haben in dieser Zeit gegen den Trend sogar Arbeitsplätze geschaffen (vgl. Abbildung 1-30).

In den neuen Ländern stellt sich die Situation ähnlich dar. Auch hier haben die kleinen Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern zwischen 1995 und 1998 zusätzlich Arbeitsplätze geschaffen. Vom gesamten Arbeitsplatzabbau in dieser Periode in Höhe von knapp 390.000 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) entfielen rd. 280.000 auf die größeren Betriebe (vgl. Abbildung 1-30).²⁰

Abbildung 1-30: Beschäftigungsentwicklung nach Größenklassen



Nach wie vor ist der geschäftsführende Inhaber die unternehmensbestimmende Kraft in den meisten kleinen und mittleren Betrieben. Nahezu 80 % aller deutschen KMU haben die Rechtsform des personengeführten Unternehmens. Vor allem in Kleinbetrieben mit ihrer typischerweise flachen Hierarchie, die komplett auf den Eigentümerunternehmer zugeschnitten ist, entscheidet dieser in allen wichtigen

²⁰ Zwar zeigt die Beschäftigtenstatistik auch für Betriebe mit 50-99 Beschäftigten einen deutlichen Zuwachs der Mitarbeiterzahlen (+ 0,5 % auf 0,68 Mio. Personen), doch spiegeln sich hierin auch Schrumpfungsprozesse größerer Betriebe wider. Diese Unternehmen gehen in die nächstniedrigere Beschäftigtengrößenklasse ein und vermitteln auf den ersten Blick den Eindruck, dass dort Arbeitsplätze neu geschaffen wurden.

Belangen selbst - meist mit dem Preis einer erheblichen Arbeitsüberlastung. Dies gilt v.a. für kleine Handwerksbetriebe und Freiberufler. Daneben werden auch mittelständische Familienbetriebe, die einige hundert Mitarbeiter beschäftigen (vorzugsweise Betriebe aus dem industriellen Sektor), häufig durch den Eigentümer selbst geführt. Von den rund 90.000 mittelständischen Industrieunternehmen sind etwa 70-75 % reine Familienunternehmen, die inhabergeführt, konzernunabhängig und somit vollkommen selbstständig sind. Sie repräsentieren ein Arbeitsvolumen von rd. 3 Mio. Beschäftigten. Hierzu gibt es in den meisten europäischen Industriestaaten keine Parallele.

Ausdifferenzierte Organisationsstrukturen und Managementstäbe bilden in mittelständischen Unternehmen die Ausnahme. Eine Stärke der KMU ist ihre hohe Flexibilität. Entscheidungen werden ohne großen „Verwaltungswasserkopf“ vom Eigentümer ad hoc gefällt - häufig mit einem sehr kurzfristigen Zukunftshorizont. Das Unabhängigkeitsstreben des Eigentümers ist in vielen Fällen auch die Ursache für die weitverbreitete Abneigung der Mittelständler gegenüber Unternehmenskooperationen.

Hinsichtlich der Problemlagen von KMU zeigen sich größenspezifische Unterschiede. In Kleinbetrieben werden krisenhafte Entwicklungen vielfach durch Finanzierungsprobleme ausgelöst, da „harte“ Faktoren (schleppendes Zahlungsverhalten einzelner Schuldner, mangelnder oder teurer Zugang zu langfristigen Krediten, zu niedrige Eigenkapitaldecke etc.) unmittelbar existenzbedrohende Auswirkungen haben. Führungsmängel oder eine unzureichende Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind demgegenüber bei Kleinbetrieben im Allgemeinen von zweitrangiger Bedeutung.

Versäumnisse im Bereich der Betriebsorganisation und Personalentwicklung schlagen dafür umso stärker in größeren Mittelstandsbetrieben zu Buche. Gerade schnell wachsende Betriebe geraten häufig aufgrund organisatorischer Schwachstellen in die Krise. Zahlreiche Unternehmenskrisen resultieren aus den Versäumnissen des Unternehmers, der seinen Betrieb noch als Kleinunternehmen versteht und größenangepasste organisatorische Vorkehrungen unterlässt.

Weiterbildungsfragen, so das Ergebnis vieler empirischer Untersuchungen, sind im inhabergeführten Betrieb zwar „Chefsache“, de facto werden jedoch Managementaufgaben im Personal- und Qualifizierungsbereich häufig vernachlässigt - insbesondere dann, wenn der Eigentümer sowohl unternehmerische (dispositive) wie routinemäßige Aufgaben selbst wahrnimmt.

In vielen Kleinunternehmen spiegelt der Ausbildungsstand der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht zuletzt den Ausbildungsstand des Eigentümers wider. Wenn dieser seiner eigenen Weiterbildung keine sonderliche Bedeutung zumisst (oder aus zeitlichen Gründen nicht zumessen kann), dann werden sich die Wissensdefizite auf Ebene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fortsetzen.

Angesichts der Herausforderungen, die seit einigen Jahren in immer schnellerer Folge auch auf mittelständische Betriebe zukommen (steigende rechtliche und technische Komplexität, Verschärfung des Wettbewerbs, Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen, Verkürzung der Innovationszyklen etc.), wachsen auch die Anforderungen an die Qualifikation des mittelständischen Unternehmers sowie seiner Mitarbeiter - und zwar in gleichem Maße. Erfolgreiche KMU, so der empirische Befund, fallen durch eine gleichermaßen hohe Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und des Managements auf. Trotzdem scheint sich nicht nur in Deutschland, sondern in der Europäischen Union insgesamt, die These zu bestätigen, dass mittelständische Unternehmer immer noch nicht ausreichend in die

richtige Form der Qualifizierung investieren - weder in ihre eigene, noch in die ihrer Mitarbeiter.²¹ Eine Erfassung der Problemlagen mittelständischer Unternehmen zeigt andererseits, dass die Findung qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das herausragende personalpolitische Problem der Mittelständler darstellt.²² Einen Ausweg könnte daher v.a. die gezielte Entwicklung und Förderung des vorhandenen Personals bieten.

Entgegen früheren Untersuchungen zeigen sich kaum noch Unterschiede im Weiterbildungsverhalten ost- und westdeutscher Betriebe. Sowohl der Umfang als auch die Art der eingesetzten Weiterbildungsinstrumente haben sich sehr stark angenähert.²³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde ermittelt, dass der Anteil der Betriebe, die im ersten Halbjahr 1997 Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, in Westdeutschland bei 37 % und in Ostdeutschland bei 39 % lag. Auch eine betriebsgrößen-spezifische Betrachtung zeigt im Ost-West-Vergleich nur geringfügige Abweichungen (vgl. Tabelle 1-24)²⁴

Tabelle 1-24: Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung nach Betriebsgrößen 1997

Zahl der Mitarbeiter/innen je Betrieb	Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im 1. Halbjahr 1997	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
1-9	28,2 %	31,3 %
10-49	56,0 %	56,4 %
50-499	77,6 %	82,7 %
500-999	89,1 %	94,1 %
über 999	99,7 %	97,4 %
Insgesamt	37,2 %	39,0 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997 (eigene Zusammenstellung)

Berufliche Weiterbildung, so ein weiteres Ergebnis des IAB-Betriebspanels, wird bisher ganz überwiegend in Form von Lehrveranstaltungen, also i.d.R. traditionellen Seminaren, durchgeführt (vgl. Tabelle 1-25). Externe und interne Lehrveranstaltungen werden von rd. 30 % bzw. rd. 15 % der bundesdeutschen Betriebe genutzt und stellen damit den Löwenanteil betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Die Bedeutung *arbeitsplatznaher* Lernmethoden bleibt dahinter weit zurück: Rund 17 % der bundesweit befragten Betriebe gaben an, dass die „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ (Unterweisung/Einarbeitung) eine Rolle gespielt habe. Weit abgeschlagen rangieren das „selbstgesteuerte Lernen mit Medien“ (rd. 6 % in West- und Ostdeutschland) sowie „Qualitätszirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen“ (West: 2,4 %; Ost: 1,7 %). Von geringer Bedeutung sind Methoden, die auf einem „Wechsel des Arbeitsplatzes/Job Rotation“ beruhen (rd. 1,5 % in West und Ost).

Wie Tabelle 1-25 zeigt, kommen allenfalls „Qualitätszirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen“ im Verarbeitenden Gewerbe Westdeutschlands deutlich häufiger als in Ostdeutschland zum Einsatz (West: 2,4 %; Ost: 1,7 %).

²¹ ENSR (Hrsg.): The European Observatory for SMEs, Second Annual Report 1995, S. 196 f., Zoetermeer NL.

²² Mank, Peter: Personalpolitik in mittelständischen Unternehmen - Eigenarten, Versäumnisse, Chancen, Hrsg. von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, Frankfurt 1991, S. 302 ff.

²³ Eine ältere Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft, iw (1992) sowie die FORCE-Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (Erhebungszeitraum: 1993/94) hatten noch ein West-Ost-Gefälle in Bezug auf „interne und externe Lehrveranstaltungen“ (iw) bzw. das genaue Gegenteil (BIBB) ergeben.

²⁴ Gezählt wurden Betriebe, die im 1. Halbjahr 1997 ihren Mitarbeitern zumindest *eine* der in **Tab. 1-24** aufgeführten Weiterbildungsaktivitäten anboten.

Tabelle 1-25: Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung nach Qualifizierungsformen

Form der Qualifizierung	Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im 1. Halbjahr 1997*	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Externe Lehrveranstaltungen	30,1 %	28,6 %
Interne Lehrveranstaltungen	15,2 %	13,6 %
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung/Einarbeitung)	17,1 %	16,7 %
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	5,8 %	6,0 %
Qualitätszirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppen	2,4 %	1,7 %
Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation)	1,5 %	1,4 %
Teilnahme an Fachtagungen, Messen u.a.	18,7 %	20,3 %
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	3,3 %	5,2 %

IAB-Betriebspanel 1997 (eigene Zusammenstellung); * Mehrfachnennungen waren zugelassen

Auch der Anteil arbeitsplatznaher Weiterbildungsaktivitäten variiert stark in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Zwar werden in mehr als der Hälfte der KMU (Betriebe mit 50-499 Mitarbeitern) traditionelle Formen der arbeitsplatznahen Weiterbildung (Unterweisung/Einarbeitung am Arbeitsplatz) eingesetzt, doch steigt dieser Wert in den Großbetrieben noch bis auf 88 % (West) bzw. 77 % (Ost) an. Auch das „selbstgesteuerte Lernen mit Medien“, also eine Weiterbildungsform, die in allen Betriebsgrößenklassen einsetzbar ist, wird de facto nur von rd. 15 % der KMU genutzt. Ein Vergleich der Mittelständler (50-499 Mitarbeiter) mit den Großbetrieben (mehr als 999 Mitarbeiter) zeigt, dass:

- das selbstgesteuerte Lernen mit Medien
- Qualitätszirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen
- Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation)

von den Großbetrieben jeweils mit mehr als *dreifacher* Häufigkeit eingesetzt werden. Selbst wenn man unterstellt, dass in Großbetrieben meist nur ein *geringerer* Mitarbeiteranteil von den einzelnen Weiterbildungsformen profitiert, ist der „Nachholbedarf“ der KMU unübersehbar.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass v.a. *moderne* Formen arbeitsplatznaher Weiterbildung überwiegend in Großbetrieben zum Einsatz kommen - dies gilt sowohl für Einzelarbeitsplatzkonzepte wie für gruppenorientierte Konzepte. *Traditionelle* Formen arbeitsplatznahen Lernens, also die „Unterweisung und Einarbeitung“, sind zwar in KMU relativ weit verbreitet (bis zu 50 %), doch ist ihre Bedeutung in den Großbetrieben noch weitaus höher (rd. 80 % im gesamten Bundesgebiet).²⁵

Auch arbeitsplatznahe Lernformen, die zu einer Entschärfung des Freistellungsproblems beitragen könnten, sind bislang v.a. in Großbetrieben erprobt worden. Mittelständische Betriebe äußern aber starkes Interesse an einer besseren Beratung bei der Einführung arbeitsplatznaher Lernformen.²⁶ Dies erfordert den Aufbau einer zumindest ansatzweise strategisch ausgerichteten Personalentwicklung

²⁵ Bei einer Interpretation der Daten des IAB-Betriebspanels ist aber zu beachten, dass die Fragestellungen auf institutionalisierte, d.h. in der Regel auf vorausgeplante und organisierte Qualifizierungsformen abstellen. Wie bereits dargestellt, findet eine Planung und Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten jedoch nur in den wenigsten KMU statt. Die Weiterbildungsanstrengungen der Klein- und Mittelbetriebe dürften daher im Zweifel unterzeichnet sein. Dies erklärt vermutlich auch die Diskrepanz zu Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, die in der Fragestellung auf ein „weiteres Feld“ des betrieblichen Weiterbildungsspektrums abzielen.

²⁶ von Hören, Martin: Beratung kleiner und mittelgroßer Unternehmen in Personalentwicklungsfragen - Ansätze, Defizite, Entwicklungsmöglichkeiten, in: Innovation: Forschung und Management, Bd. 6, hrsg. von Prof. Erich Staudt, Institut für Angewandte Innovationswissenschaft (iAi), Bochum 1996, S. 164 ff.

sowie deren Verknüpfung mit entsprechenden betrieblichen Organisationskonzepten. In beiden Bereichen zeigen Klein- und Mittelbetriebe einen ausgeprägten Nachhol- und Unterstützungsbedarf. Auf Seiten der Bildungs- und Beratungsorganisationen gilt es hierfür passgenaue Angebote zu entwickeln.

Tabelle 1-26: Verbreitung arbeitsplatznaher Fort- und Weiterbildungsformen für West- und Ostdeutschland (Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe im 1. Halbjahr 1997^{*)}

Zahl der Mitarbeiter je Betrieb	Weiterb. am Arbeitsplatz (Unterweis./ Einarbeitung)		Selbstgesteuertes Lernen mit Medien		Qualitätszirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppen		Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation)	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1-9	11,1 %	11,9 %	4,0 %	4,4 %	0,6 %	0,8 %	0,7 %	0,4 %
10-49	28,1 %	26,1 %	8,9 %	9,3 %	4,9 %	3,5 %	1,9 %	3,5 %
50-499	50,2 %	51,2 %	15,8 %	16,3 %	15,1 %	8,2 %	10,7 %	7,2 %
500-999	66,5 %	78,1 %	25,9 %	27,7 %	32,7 %	12,9 %	21,1 %	22,2 %
Über 999	88,2 %	77,3 %	48,7 %	33,0 %	46,1 %	24,9 %	32,3 %	27,8 %
Insgesamt	17,1 %	16,7 %	5,8 %	6,0 %	2,4 %	1,7 %	1,5 %	1,4 %

IAB-Betriebspanel 1997 (eigene Zusammenstellung); ^{*)} Mehrfachnennungen waren zugelassen

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitskräftepotenzials in den mittelständischen Betrieben können auf verschiedenen Hierarchie- und Qualifikationsebenen ansetzen. Zunächst sollte jedoch die Unternehmensspitze selbst, also der Eigentümerunternehmer und seine Führungsmannschaft, eingebunden werden. Denn neben Finanzierungsproblemen, die eine zentrale Bedeutung für kleine und mittlere Unternehmen haben, stellen sich immer wieder Management- und Organisationsdefizite als Schwachstelle der KMU heraus.²⁷ Vor allem Existenzgründer, die meist eine hohe fachliche Qualifikation einbringen, verfügen häufig nicht über die erforderlichen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Managementenerfahrungen.

Diese Managementkompetenzen und kommerziellen Fähigkeiten sind insbesondere dann gefordert, wenn Betriebe in ein schwieriges Fahrwasser geraten. Dies bestätigen auch Untersuchungen der Insolvenzursachen bei mittelständischen Unternehmen. Qualifikatorische Defizite tragen in hohem Maße zur krisenhaften Entwicklung von Betrieben bei.

1.3.2 Informationsgesellschaft

Mit den Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) entstehen neue Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsformen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich. Sowohl auf der Anbieter- wie auf der Anwenderseite entwickeln sich damit neue Chancen für Wachstum und Beschäftigung. Bereits in der Vergangenheit gehörte der Informations- und Kommunikationssektor zu den am schnellsten wachsenden Wirtschaftszweigen.

Die Zahl der Erwerbstätigen in der Informationswirtschaft ist v.a. in den letzten Jahren deutlich angestiegen, von 1,632 Mio. Personen im Jahre 1996 auf 1,722 Mio. im Jahre 1998. Dies entspricht einer Steigerung um rd. 5,5 % innerhalb von zwei Jahren.²⁸ Besonders stark expandierte die Zahl der

²⁷ Mittelstandsförderung in Deutschland - Konsistenz und Transparenz sowie Ansatzpunkte für Verbesserungsmöglichkeiten, Gutachten des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI) und der WSF Wirtschafts- und Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Essen/Kerpen 1996, S. 66 f.

²⁸ Fachverband Informationstechnik im VDMA und ZVEI sowie Statistisches Bundesamt, 1999

Beschäftigten im Bereich der Informationstechnik (+ 12 % im Jahre 1998). Ein noch deutlich höheres Beschäftigungswachstum wurde, wie bereits in den Vorjahren, nicht zuletzt durch den Mangel an qualifizierten Fachkräften verhindert.

Bisherige Prognosen der zukünftigen Beschäftigungseffekte in den einzelnen IuK-Anbieterbranchen kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Nach einer Untersuchung von Prognos/DIW werden bis zum Jahre 2010 rund 180.000 Arbeitsplätze²⁹ im Medien- und Kommunikationssektor insgesamt entstehen.³⁰ Hohe Beschäftigungspotenziale zeichnen sich v.a. bei den Kommunikationsdiensten (inkl. Postdienste und DV-Dienstleistungen) ab. Daneben werden hohe Zuwachsraten bei Anbietern von Medien- und Kommunikationstechnik erwartet. Allerdings wird der starke Zuwachs bei elektronischen Medien laut dem Prognos/DIW-Szenario durch substitutionsbedingten Arbeitsplatzabbau bei den Druckmedien nahezu kompensiert, sodass die Beschäftigung in der Medienwirtschaft insgesamt nur geringfügig zunimmt.

Eine fundierte Einschätzung der branchenübergreifenden Beschäftigungseffekte ist derzeit nicht möglich, da entsprechende Studien bislang nicht vorliegen. Die rasante Verbreitung der IuK-Technologien in allen Lebens- und Arbeitsbereichen der Industriegesellschaften legt allerdings den Schluss nahe, dass es sich um eine unumkehrbare Entwicklung handelt. Wettbewerbs- und Beschäftigungschancen werden in Zukunft v.a. über einen kompetenten Umgang mit den IuK-Technologien sowie deren schnelle Entwicklung und Anwendung entschieden. Dies gilt nicht nur für den IuK-Sektor selbst, sondern auch für eine Reihe von Anwenderbranchen.

Die Beschäftigungswirksamkeit der Informations- und Kommunikationstechnologien - positiv wie negativ - wird in hohem Maße von der Entwicklung der Medienkompetenz in der Gesamtbevölkerung abhängen. Die Globalisierung der Güter- und Faktormärkte sowie die zunehmende Handelbarkeit von Dienstleistungen (u.a. IuK-Dienstleistungen) wird den Wettbewerbsdruck insgesamt, auch bzw. gerade in der Informationswirtschaft, weiter verschärfen. Demnach stehen alle Branchen zukünftig unter höherem Erfolgsdruck.

Der langjährige Mangel an qualifiziertem Personal im Informationstechnik- und EDV-Sektor zeigt deutlich, dass die Informationsgesellschaft für den Bildungs- und Weiterbildungsbereich, aber auch für die Gesamtgesellschaft eine neue Herausforderung darstellt. Marktorientierte Weiterbildungsangebote - wie z.B. in Ziel 4 und ADAPT BIS - haben daher eine unmittelbare beschäftigungschaffende Wirkung. Dabei geht es weniger darum, die Gesamtbevölkerung zu Experten in der IuK-Technik auszubilden. Vielmehr steht die Vermittlung grundlegender Medienkompetenzen im Vordergrund, da die Informations- und Kommunikationstechniken derzeit in allen Bereichen des Erwerbslebens Einzug halten.

Die Medienkompetenz der gesamten Bevölkerung muss durch gezielten Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur im Bildungsbereich an die neuen Anforderungen angepasst werden. Der Erhalt von

²⁹ Der Beschäftigungszuwachs im „TIME“-Sektor (Telekommunikation, Informationstechnologie, Medien und Elektronik) wird laut einer Studie von A.D. Little mit rund 153.000 Arbeitsplätzen im Zeitraum 1995 - 2010 beziffert. Dies entspricht in etwa den Angaben von Prognos/DIW, wobei aber von unterschiedlichen Entwicklungen in Einzelbereichen des IuK-Sektors ausgegangen wird. Siehe: A.D. Little: Innovationen und Arbeit im Informationszeitalter, Berlin 1996

³⁰ Prognos/DIW: Künftige Entwicklung des Mediensektors, Berlin 1996

Bildungschancen setzt voraus, dass breiten Bevölkerungsschichten der Zugang zu elektronischen Medien und elektronisch verfügbarem Wissen geöffnet wird.

Lerninhalte und Lerninfrastrukturen müssen angesichts der verringerten Halbwertzeiten des Wissens sehr viel schneller an aktuelle Anforderungen angepasst werden. Dies beinhaltet die rasche Anpassung und Neuentwicklung von Berufsbildern (wie z.B. die vier neugeschaffenen Berufe im IuK-Bereich: IT-Systemelektroniker/in, Fachinformatiker/in, IT-Systemkaufmann/frau, Informatikkaufmann/frau). Daneben wird sich eine lebenslange Weiterbildung in den meisten Tätigkeitsfeldern zur unmittelbaren Voraussetzung für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit entwickeln. Vom einzelnen Arbeitnehmer wird in sehr viel höherem Maße die Bereitschaft und die Kompetenz zum lebenslangen Lernen gefordert. Dies gilt auch und v.a. für ältere Erwerbspersonen, für die geeignete Bildungsangebote und Bildungsformen zu entwickeln sind. Jeder einzelne Beschäftigte wird in der Informationsgesellschaft größere Eigenverantwortung für eine vorausschauende Entwicklung seiner beruflichen Kompetenzen übernehmen müssen. Daneben sind auf inner- und überbetrieblicher Ebene die Voraussetzungen und Freiräume für eine lebenslange Weiterbildung zu schaffen.

Weder bestimmte Branchen noch kleine und mittlere Unternehmen werden von dieser Qualifikationsoffensive ausgenommen sein. Allerdings lagen Klein- und Mittelbetriebe zum Ende des Jahres 1997 in der Nutzung der IuK-Technologien noch deutlich hinter großen Unternehmen zurück. Dies betrifft insbesondere die Verwendung vernetzter Personal-Computer sowie die Verbreitung von Modems für deren Anschluss an das Telefonnetz. Der Anteil der Betriebe, die über vernetzte Computer verfügen, steht in engem Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Während 1997 nur knapp zwei Drittel der Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten intern vernetzt waren, stieg dieser Anteil bei Großbetrieben (>1.000 Beschäftigte) auf fast 100 % an. ISDN-Dienste werden mittlerweile ebenfalls von nahezu allen Großbetrieben genutzt; unter Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten griffen dagegen lediglich 2/3 auf ISDN-Dienste zurück. Deutliche größenabhängige Unterschiede waren auch bei der Inanspruchnahme des World Wide Web (WWW) durch die Betriebe feststellbar. Der Verbreitungsgrad variierte Ende des Jahres 1997 von 32 % (< 20 Beschäftigte), über 44 % (bei 20-199 Beschäftigten) bis zu rd. 80 % (>1.000 Beschäftigte).

Der Einsatz vernetzter Informations- und Kommunikationstechniken steigert die Transparenz der Geschäftsprozesse in den Unternehmen. Dies erlaubt flexiblere Reaktionen auf Nachfrageveränderungen, eine Verringerung von Planungs- und Durchlaufzeiten sowie die Minimierung von Lagerkosten - also eine durchgreifende Verbesserung der Wettbewerbsposition. Entsprechende Umstrukturierungsprozesse laufen derzeit in fast allen Großunternehmen ab oder sind bereits überwiegend abgeschlossen. Hierdurch verändern sich auch die Wettbewerbspositionen von IuK-Nutzern bzw. Nichtnutzern dieser Technologien.

Klein- und Mittelbetriebe, die der neuen technologischen Entwicklung derzeit eher hinterherlaufen, stehen damit vor neuen Herausforderungen, Risiken und Chancen. Im Einzelnen sind folgende Trends zu beobachten:

- Großunternehmen, die sich bislang auf die Abdeckung standardisierter und großer Marktsegmente konzentrierten (u.a. wegen der Zentralisierung und der mangelnden Flexibilität ihrer Geschäfts-

prozesse), können dank der neuen IuK-Technologien stärker und flexibler agieren. Damit dringen sie in Märkte vor, die derzeit von Mittelständlern abgedeckt werden.

- Die Globalisierung der Absatz- und Beschaffungsmärkte sowie die verstärkte Nutzung internationaler IuK-Netzwerke verschärft auch für KMU den Wettbewerb auf allen Wertschöpfungsketten.
- Die Flexibilisierung der Produktion und die Verkürzung der Produktlebenszyklen zwingt auch Klein- und Mittelbetriebe, professionell auf elektronisch gespeicherte Wissensbestände zuzugreifen, da aktuelle Informationen zunehmend ausschließlich auf solchen Medien verfügbar sind.
- Klein- und Mittelbetriebe, die auch weiterhin mit Großabnehmern oder Lieferanten im Geschäft bleiben wollen, müssen sich in entsprechende externe IuK-Netzwerke integrieren. Eine Voraussetzung hierfür ist die Schaffung kompatibler Software-Standards im eigenen Betrieb.

Den oben genannten Risiken und Anpassungserfordernissen der Informationsgesellschaft stehen auch neue Chancen kleiner und mittlerer Unternehmen gegenüber:

- Die Flexibilisierung der Geschäftsprozesse und die Verstärkung auftragsbezogener Kooperationen (Projektarbeit) eröffnet den Mittelständlern neue Chancen auch mit Großbetrieben ins Geschäft zu kommen. Der Faktor „Größe“, der häufig die Eingangsvoraussetzung für den Einstieg in bestimmte Märkte darstellt, wird zunehmend durch den Faktor „Schnelligkeit und Flexibilität“ abgelöst. Genau hier liegen aber traditionell die Stärken vieler KMU.
- Die IuK-Technologien erlauben es den Mittelständlern vor allem im Dienstleistungsbereich Projekte anzugehen, die bislang Großunternehmen vorbehalten waren - z.B. per Telearbeit und Telekooperation. Virtuelle Unternehmen bündeln mit Hilfe der IuK-Technologien unterschiedliche Kernkompetenzen in einem sehr flexiblen Verbund und führen standortunabhängig auftragsbezogene Kooperationsvorhaben aus.

Die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft stellt an Beschäftigte und Unternehmen insgesamt höhere und veränderte Anforderungen. Beschäftigte, die nicht die Kompetenz und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen besitzen, laufen Gefahr, ihre Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu verlieren. Betriebe, die nicht in ihr Humankapital investieren, büßen ihre Wettbewerbsfähigkeit zumindest mittelfristig ein.

Computerunterstützte Lehr- und Lernmethoden (computer based training = CBT), selbst ein Produkt der Informationsgesellschaft, könnten jedoch auch Mittelständlern einen stärkeren Anreiz zur Steigerung ihrer Qualifikationsanstrengungen geben. Die Vorteile sind vielfältig: So entfallen zeitaufwendige Anreisen und ggf. kostenträchtige Übernachtungen an auswärtigen Schulungsorten. Hierdurch wird auch der zeitliche Umfang der Freistellung reduziert. Der einzelne Mitarbeiter kann seine Lernaktivitäten am Arbeitsplatz je nach aktuellen Anforderungen des Betriebsablaufes bzw. der persönlichen Arbeitsbelastung variieren.

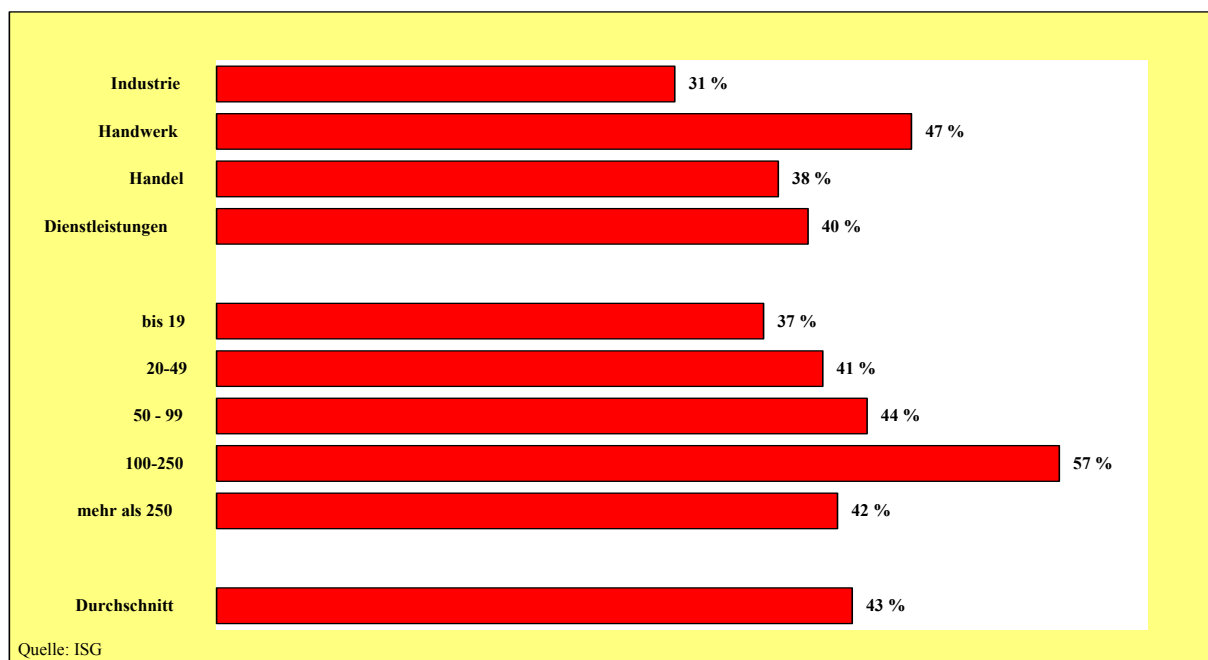
Neben der zeitlichen Flexibilität stellt die individuelle Steuerbarkeit der Lerninhalte bzw. der Lernschwerpunkte einen Vorteil moderner CBT-Software dar. Der Lernprozess kann an die individuelle Lerngeschwindigkeit angepasst werden; je nach individuellem Bedarf können einzelne Lernsequenzen wiederholt oder vertiefend behandelt werden.

Qualitativ hochwertige CBT-Produkte passen sich auch an die Lernbedürfnisse und Lerngewohnheiten der Nutzer an - wobei diese „Adaptivität“ der Lernsysteme je nach Produkt sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Das inhaltliche Spektrum der CBT-Angebote ist wegen der hohen Entwicklungskosten allerdings auf eine begrenzte Anzahl von Standardthemen beschränkt. Dies dürfte sich auch in Zukunft nur langsam ändern. Für die Bildungsträger stellt sich die Aufgabe, Lehr- und Lernangebote zu entwickeln, die stärker auf betriebsindividuelle Bedarfe zugeschnitten sind und den Ansprüchen einer klein- und mittelständischen Klientel gerecht werden. Hierdurch könnte die Akzeptanz von Weiterbildungsangeboten auch im KMU-Bereich gesteigert werden.

Weiterhin wird sich das Aufgabenspektrum der Bildungsanbieter, die bislang v.a. als Veranstalter von Kursen und Seminaren agieren, um neue Aufgabenschwerpunkte erweitern: die betriebliche Weiterbildungsberatung, die Kombination verschiedener Bildungsmethoden (Bildungsarrangements), die Organisations- und Personalentwicklung sowie die Vermittlung von Weiterbildungsangeboten verschiedener Anbieter. Mittelständische Betriebe selbst wünschen eine betriebsspezifischere Anpassung der Bildungsangebote und eine intensivere Beratung in Fragen der Weiterbildung.

Insgesamt ist in der Informationsgesellschaft mit einer gespaltenen Entwicklung der klein- und mittelständischen Unternehmenslandschaft zu rechnen. Betriebe, die zu spät in die Nutzung der neuen Technologien einsteigen, werden in vielen Branchen ihre Wettbewerbsfähigkeit einbüßen, Marktanteile verlieren und Beschäftigte freisetzen. Klein- und Mittelbetriebe, die nicht rechtzeitig in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investieren, werden kaum in der Lage sein, auf den Märkten einer flexibilisierten Informationsgesellschaft zu bestehen. Unternehmen, die eine Flexibilisierung ihrer Organisationsstrukturen und eine Stärkung der Selbstverantwortung ihrer Mitarbeiter - auch in Weiterbildungsfragen - versäumen, werden langfristig in ihrer Existenz bedroht sein.

Abbildung 1-31: Anteile von KMU mit Qualifikationsproblemen nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen

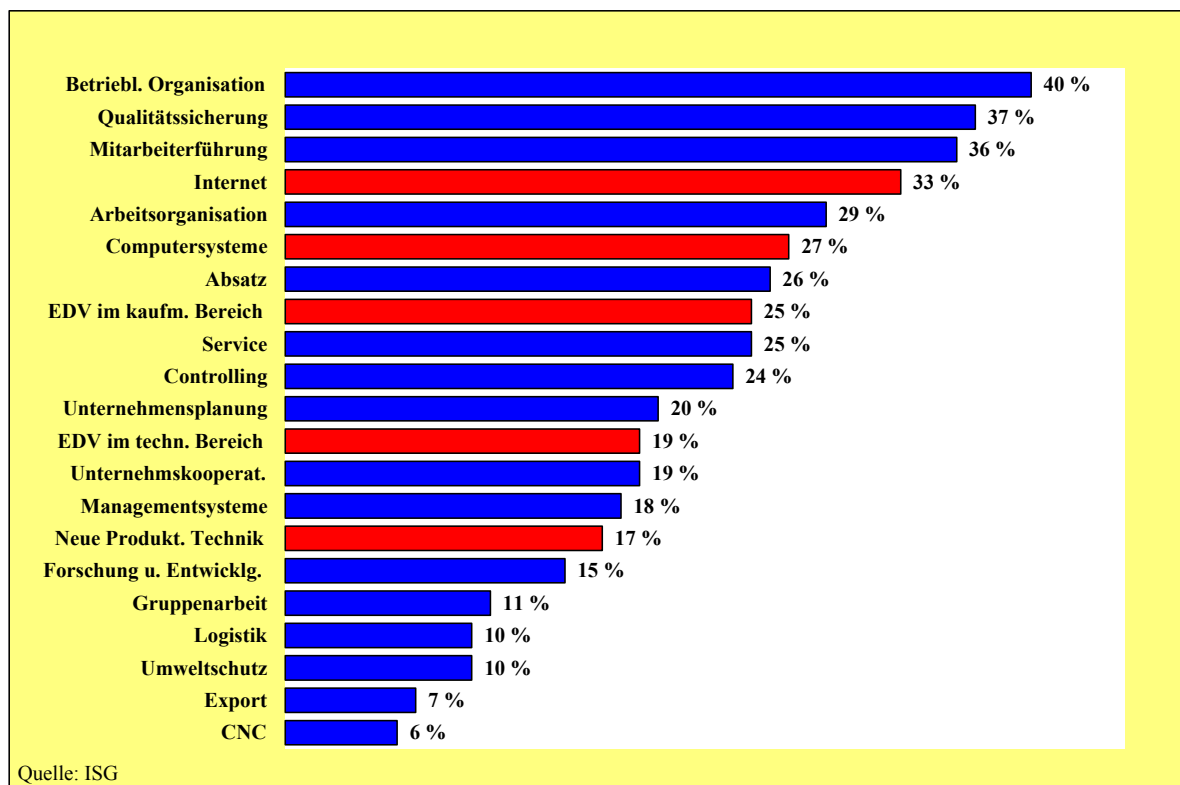


Überproportional häufig sind mittelgroße Unternehmen (mit 50 bis 250 Mitarbeitern) von solchen Qualifikationsengpässen betroffen. In kleinen Unternehmen (bis 20 Mitarbeiter), in denen die Arbeitsteilung und damit die Spezialisierung weniger stark ausgeprägt ist, sind bisher Qualifikationsdefizite von unterdurchschnittlicher Bedeutung gewesen, allerdings kam es auch bei diesen Betrieben in 37 % der Fälle zu solchen Schwierigkeiten (vgl. Abbildung 1-31). Auch die größeren mittelständischen Unternehmen (mit mehr als 250 Mitarbeitern) blieben von dieser Entwicklung nicht verschont, mit einem Anteil von 42 % lagen sie nur knapp unter dem Durchschnitt aller KMU.

Abgesehen von graduellen Unterschieden stellt sich somit die Qualifikationsfrage derzeit für einen relativ großen Teil aller KMU. Aufgrund der in diesen Unternehmen gegebenen Strukturen und den Problemen bei der antizipativen Bestimmung des Qualifikations-, Weiterbildungs- und Organisationsbedarfs sind Unterstützungsmaßnahmen erforderlich, um die Anpassungsfähigkeit dieser Unternehmen zu erhöhen und damit Arbeitsplätze zu sichern und die Beschäftigungspotenziale der KMU zu verstärken.

Der in diesen Unternehmen bestehende Anpassungsbedarf resultiert nicht nur aus den Anforderungen der Informationsgesellschaft, sondern bedingt durch die Globalisierung, die zunehmende Verflechtung im Rahmen von Wertschöpfungsketten, den steigenden Wettbewerbs- und Preisdruck etc. sind nahezu alle Unternehmen gezwungen, organisatorische Änderungen vorzunehmen, Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchzuführen, ihren Service zu verbessern oder auch verstärkt mit anderen Unternehmen im In- und Ausland zu kooperieren. Abbildung 1-32 gibt einen Überblick über die in den kommenden Jahren nach Einschätzung der befragten KMU noch bestehenden Anpassungserfordernisse.

Abbildung 1-32: In KMU bestehender Anpassungsbedarf



An vorderster Stelle stehen betriebliche Organisationsentwicklung (40 % der KMU), Qualitätssicherung (37 %) und Mitarbeiterführung (36 %). Dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien kommt ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu: Ein Drittel der Unternehmen sieht Anpassungsbedarf bei der Internet-Nutzung, 27 % beim generellen Einsatz von Computersystemen, 25 % speziell bei der Anwendung der IuK-Technologien im kaufmännischen und 19 % im technischen bzw. Produktionsbereich.

Bei diesen Anpassungserfordernissen handelt es sich jedoch nicht um isolierte Bedarfe, vielmehr ist davon auszugehen, dass tiefgreifende Organisationsumstellungen, die Reaktionen und Anpassungen in verschiedenen Bereichen umfassen, in den meisten Unternehmen notwendig sind.

1.4 Entwicklung des Unternehmertums in Deutschland

Das Gründungsgeschehen in Deutschland

Die Wirtschaftspolitik von Bund und Ländern setzt seit einer Reihe von Jahren auf Existenzgründer und Existenzgründerinnen zur Forcierung des Strukturwandels und zur Überwindung der Beschäftigungskrise. Auch die EU hat diese Gruppe in der letzten Zeit verstärkt als Hoffnungsträger entdeckt. Dies kommt z.B. auch in den beschäftigungspolitischen Leitlinien des Luxemburger Beschäftigungsgipfels (LL: Entwicklung des Unternehmergeistes) zum Ausdruck. Insgesamt wird die Zahl der pro Jahr erfolgten Gründungen in Deutschland auf etwa 530.000 (ifm, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.) bis 600.000 geschätzt (RWI, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (Stand 1997). Im langfristigen Trend nimmt die Zahl der Gründungen - wie die folgenden Abbildungen zeigen - seit Anfang der 80er-Jahre kontinuierlich zu, d.h. von einem nachlassenden Unternehmergeist kann in Deutschland zur Zeit nicht gesprochen werden, allerdings nimmt auch die Zahl der Liquidationen zu, sodass der Gründungssaldo in den letzten Jahren zwar positiv, aber doch rückläufig war.

Abbildung 1-33: Gründungen und Liquidationen in Westdeutschland

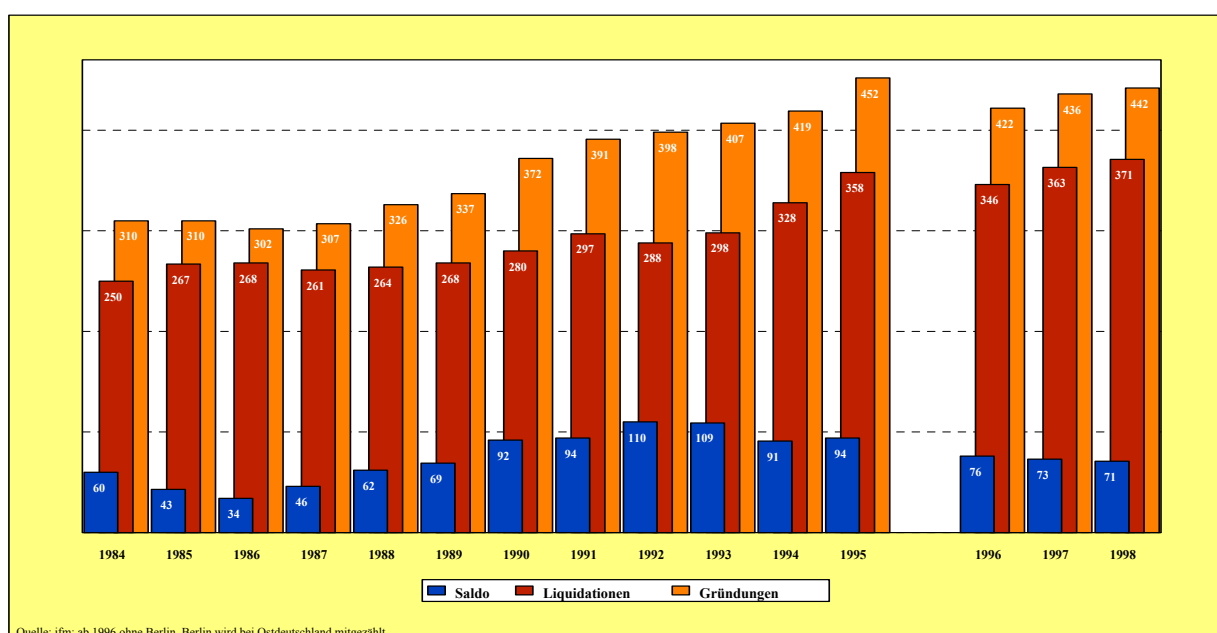


Tabelle 1-27: Gründungszahlen nach Branchen

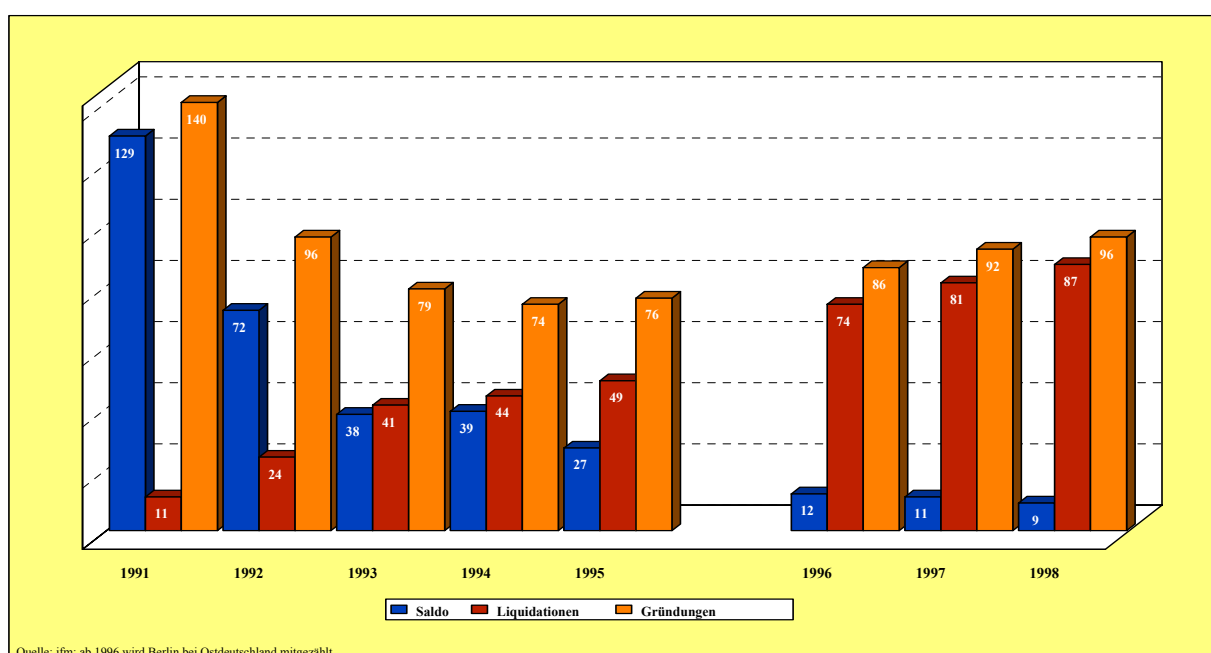
		Zahl	Anteil in v.H.
1.	Einzelhandel	100.000	19
2.	Unternehmensb. Dienstleist.	90.000	16
3.	Gastgewerbe	55.000	10
4.	Baugewerbe	50.000	9
5.	Handelsvermittlung, Großh.	50.000	9
6.	Öffentl., persönl. Dienstleist.	40.000	7
7.	Verkehr, Nachrichtenüberm.	30.000	5
8.	Kredit- und Versicherungsg.	28.000	5
9.	Verarbeitendes Gewerbe	25.000	5
10.	Kfz-Handel und -Reparatur	20.000	3
11.	Grundstücks-, Wohnungswesen, Vermietung bewegl. Sachen	20.000	3
12.	Datenverarb., FuE	17.000	3
13.	Land- und Forstwirtsch.	10.000	1
	Nachrichtlich: Handwerk	30.000	30

Quelle: eigene Berechnungen, Gewerbeanzeigestatistik des Stat. Bundesamtes, RWI 1998

Im Jahre 1998 wurden in Deutschland nach Berechnungen des ifm insgesamt 538.000 Unternehmen neu gegründet, darunter 96.000 (18 %) in den neuen Ländern. Gleichzeitig wurden jedoch auch knapp 460.000 Unternehmen liquidiert, sodass sich ein Gründungssaldo von 80.000 zusätzlichen neuen Unternehmen ergab.

Der größte Teil der Neugründungen entfällt in jüngster Zeit auf den Dienstleistungsbereich. Von den knapp 540.000 Neugründungen des Jahres 1998 entfielen rd. 430.000, d.h. fast 80 %, auf die Dienstleistungen (einschl. Handel und Verkehr). Tabelle 1-27 gibt einen Überblick über die Gründungen nach Branchen. Ohne Einzel- und Großhandel sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung ergibt sich ein Anteil des Dienstleistungsgewerbes (im engeren Sinne) an den Gründungen von 56 %.

Abbildung 1-34: Gründungen und Liquidationen in Ostdeutschland



Im Jahre 1998 gab es in Deutschland insgesamt 3,594 Mio. Selbstständige (Ergebnisse des Mikrozensus), die Selbstständigenquote (einschl. Landwirtschaft) betrug 10,0 %. Die Selbstständigenquote ist in den vergangenen Jahren entsprechend den Gründungszahlen kontinuierlich gestiegen, 1991 hatte diese erst 8,1 % betragen (vgl. Tabelle 1-28). Von den Selbstständigen des Jahres 1998 waren knapp eine Million bzw. 27,4 % Frauen. D.h., Frauen sind nach wie vor unter den Selbstständigen unterproportional vertreten. Allerdings hat sich der Anteil der Frauen an den Selbstständigen in den letzten Jahren etwas erhöht, und zwar von 25,7 % in 1991 auf die genannten 27,4 % 1998.

In den alten Ländern betrug die Selbstständigenquote 1998 insgesamt 10,4 %, bei den Frauen 6,7 % und bei den Männern 13,2 %. 1998 gab es Westdeutschland insgesamt 870.000 selbstständige Frauen.

In den neuen Ländern ist die Selbstständigenquote trotz der hohen Gründungszahlen nach der Wiedervereinigung immer noch unterdurchschnittlich (1998: 8,3 %), dies gilt sowohl für Männer (10,6 %) als auch für Frauen (5,5 %). Allerdings liegt der Anteil der selbstständigen Frauen an allen Selbstständigen in den neuen Ländern mit 29,5 % über dem entsprechenden Frauenanteil in den alten Ländern (27,1 %).

Tabelle 1-28: Entwicklung der Selbstständigenquoten von Männern und Frauen

	1991	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Deutschland	8,1	8,7	9,1	9,3	9,5	9,9	10,0
Männer	10,3	11,0	11,6	11,7	12,0	12,5	12,7
Frauen	5,0	5,5	5,7	5,8	6,0	6,3	6,4
Alte Bundesländer	9,0	9,2	9,6	9,7	10,0	10,3	10,4
Männer	11,3	11,6	12,1	12,3	12,6	13,1	13,2
Frauen	5,7	5,7	6,0	6,1	6,3	6,6	6,7

Quelle: Mikrozensus

In Deutschland besteht nach wie vor ein Bedarf an zusätzlichen Existenzgründungen, dies gilt insbesondere für die neuen Länder, wo die Selbstständigenquote immer noch unterdurchschnittlich ist. Gleichzeitig müssen aber die Gründungen überlebensfähiger gemacht werden, um den Saldo aus Gründungen und Liquidationen längerfristig wieder zu erhöhen. Generell ist auch notwendig, die Existenzgründung von Frauen gezielt zu fördern, Frauen weisen in Deutschland nur eine etwa halb so hohe Selbstständigenquote auf wie Männer.

Allerdings ist auch zu konstatieren, dass in Deutschland ein breit gefächertes Unterstützungsangebot für Gründer und Gründerinnen besteht. Jedoch müssen die für die Förderung der Gründungen geschaffenen Strukturen besser miteinander verzahnt werden, die Angebote im Bereich Coaching verbessert und generell der Zugang von Frauen zu Förderprogrammen erleichtert werden.

1.5 Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt

Eine regionalisierte Analyse der Arbeitsmarktentwicklung in den alten und neuen Bundesländern zeigt, dass nicht nur die beschriebenen gravierenden Unterschiede zwischen den alten und den neuen

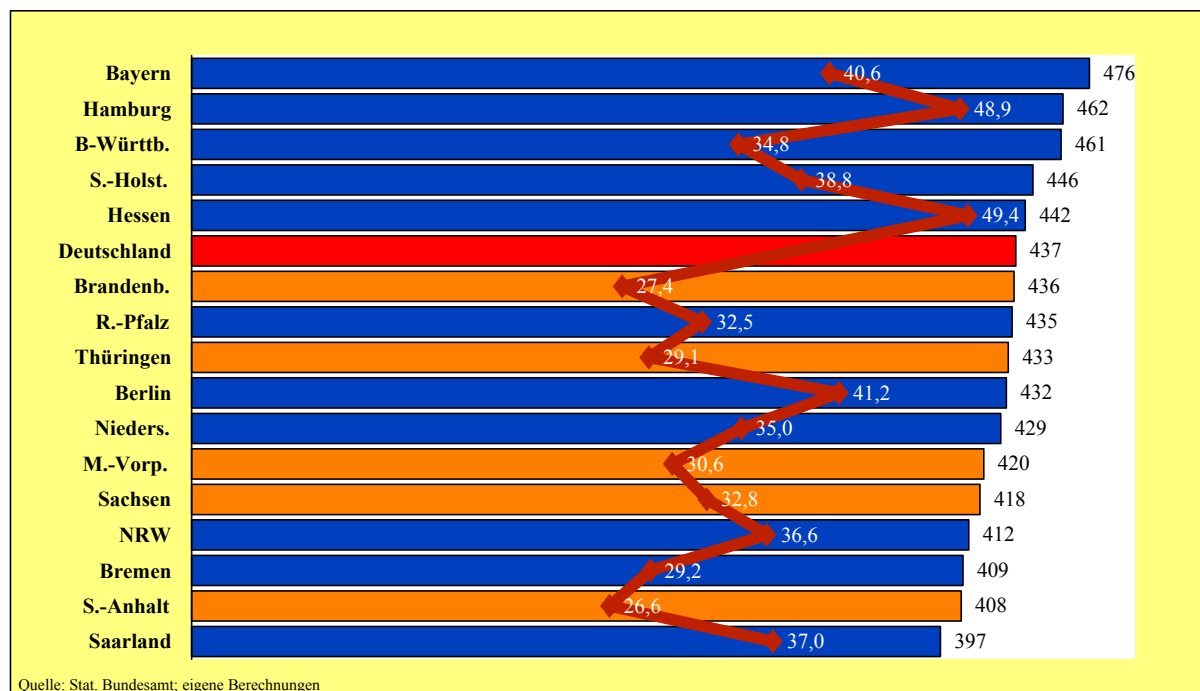
Ländern bestehen, sondern auch innerhalb der alten und der neuen Länder erhebliche Diskrepanzen zu beobachten sind. Bezogen auf die aktuelle Beschäftigungssituation ergibt sich das folgende Bild:

- Die Erwerbstätigendichte, also die Zahl der Erwerbstätigen je 1.000 Einwohner (vgl. Abbildung 1-35) ist in den südlichen Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg sowie dem Stadtstaat Hamburg am höchsten. Auf 1.000 Einwohner kommen hier zwischen 476 und 461 Arbeitsplätze.
- Über dem Durchschnitt liegen auch die Länder Schleswig-Holstein (446) sowie Hessen (442).
- Die neuen Bundesländer, die vom Arbeitsplatzabbau in den zurückliegenden Jahren besonders stark betroffen waren, liegen zwar mit Ausnahme von Brandenburg, das von der Nähe zu Berlin profitiert, und Thüringen (433) am Ende der Skala, allerdings teilweise noch vor einzelnen alten Bundesländern wie z.B. NRW (412).
- Am ungünstigsten stellt sich diese Relation im Saarland dar (397), das vom Strukturwandel - Kohle und Stahl - besonders stark betroffen ist.

Aus Abbildung 1-35 geht weiterhin hervor, dass zwischen Erwerbstätigendichte und der Bedeutung der Dienstleistungen (ohne Handel und Verkehr sowie Staat) ein tendenzieller Zusammenhang besteht: Je größer der Dienstleistungsanteil an der Bruttowertschöpfung ist, desto höher ist die Zahl der Erwerbstätigen.

Abbildung 1-35: Erwerbstätigendichte und Dienstleistungsanteil in den deutschen Ländern 1998

- Erwerbstätige je 1.000 Einwohner, Anteil der Dienstleistungen an der Bruttowertschöpfung -



Allerdings gibt es auch Ausnahmen von dieser Regel. Beispielsweise hatte Baden-Württemberg 1998 die drittgrößte Erwerbstätigendichte, beim Dienstleistungsanteil nimmt dieses Land aber Position 10 ein. D.h., für die Stärke einer Region ist nicht nur die sektorale Wirtschaftsstruktur ausschlaggebend,

sondern auch die Bedeutung des (industriellen) Mittelstandes und die Branchenverteilung. So hat Baden-Württemberg bezogen auf die Wertschöpfung die höchste Industriedichte in Deutschland (vgl. Tabelle 1-29).

Nach der Wiedervereinigung und dem damit einhergehenden notwendigen strukturellen Anpassungsprozess in den neuen Bundesländern ist dort die industrielle Basis zunächst stark geschrumpft. Heute stehen die neuen Bundesländer (vgl. Tabelle 1-29), was die Industriedichte betrifft, im Vergleich zu den meisten alten Bundesländern wesentlich ungünstiger da, zudem ist es ihnen auch nicht gelungen, zu Dienstleistungsmetropolen zu werden, wie dies z.B. in Hamburg oder Hessen mit dem Bankenplatz Frankfurt der Fall ist.

Da jedoch in Deutschland die Entwicklung im Dienstleistungssektor sehr eng mit dem industriellen Sektor verknüpft ist - Stichwort: produktionsbezogene Dienstleistungen -, wird es in den neuen Bundesländern auch zukünftig erforderlich sein, die industrielle Basis (wieder) zu stärken.

In der zurückliegenden ESF-Interventionsperiode sind durchgängig in **allen** Ländern Arbeitsplätze verloren gegangen. Vergleichsweise gering war der Beschäftigungsabbau in den Ländern Saarland, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, NRW und Bayern und auch Sachsen. In diesen Ländern reduzierte sich die Zahl der Arbeitsplätze um weniger als 2,5 %. Im mittleren Bereich liegen die Länder Niedersachsen, Hessen und Hamburg, wo der Beschäftigungsabbau bis maximal 3 % betragen hat. Arbeitsplatzverluste zwischen 3 % und 4 % waren in Schleswig-Holstein, Bremen und Thüringen zu beobachten. Am Ende dieser Skala rangieren Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Berlin. In Berlin war die Situation besonders unbefriedigend, innerhalb von 5 Jahren gingen hier 138.000 bzw. 8,9 % der Arbeitsplätze verloren.

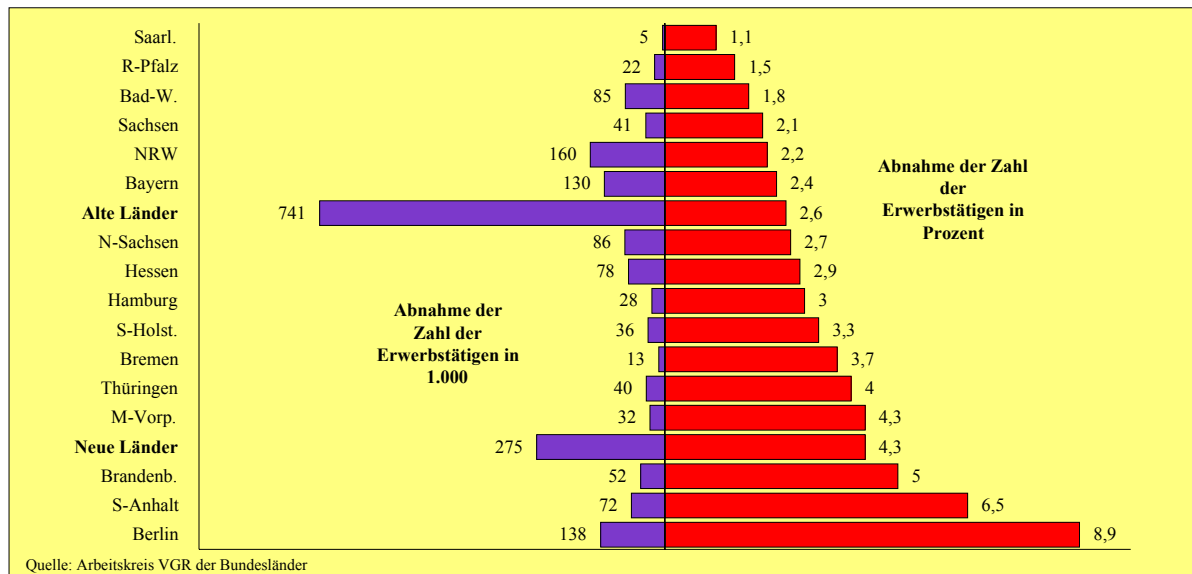
Tabelle 1-29: Anteil der Sektoren an der nominalen Bruttowertschöpfung 1998 in Prozent

	Verarb. Gewerbe	Baugewerbe	Handel und Verkehr	Staat, private Haushalte	Dienst- leistungen
Baden-Württemberg	34,5	4,4	12,1	11,3	34,8
Rheinland-Pfalz	29,0	4,4	14,5	15,9	32,5
Bayern	27,7	4,3	12,6	12,0	40,6
NRW	26,4	4,1	15,9	13,5	36,6
Saarland	25,9	4,1	15,4	14,5	37,0
West-Berlin	25,9	4,4	12,1	19,5	35,2
Niedersachsen	25,1	5,0	13,8	15,3	35,0
Bremen	24,9	3,1	28,0	11,7	29,2
Brandenburg	22,3	11,8	12,2	18,4	27,4
Thüringen	19,7	12,8	13,7	19,4	29,1
Sachsen	19,0	12,9	11,6	18,2	32,8
Hessen	18,9	3,3	16,0	10,3	49,4
Sachsen-Anhalt	18,2	13,3	14,5	21,1	26,6
Schleswig-Holstein	18,0	4,6	17,2	16,5	38,8
Hamburg	15,5	2,7	21,6	9,9	48,9
Mecklenburg-Vorp.	11,3	12,7	15,6	23,2	30,6
Ost-Berlin	6,9	10,9	9,0	16,9	55,2

Quelle: Stat. Landesamt Baden-W.; Arbeitskreis VGR der Länder, zu 100 % fehlende Werte: Landwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserv.

Diese länderbezogene Differenzierung zeigt, dass in Deutschland der regionalpolitische Handlungsbedarf außerordentlich hoch ist. Die Regionalpolitik hat in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, und zwar nicht nur in den neuen Ländern, regionale Unterschiede abzubauen.³¹ Allerdings ist auch nicht zu übersehen, dass sich die Entwicklung auch innerhalb der einzelnen Länder stark unterscheidet und der Strukturwandel in einigen Regionen in der Vergangenheit Beschäftigungsverluste ausgelöst hat, die die beschriebenen Länderdurchschnittswerte massiv übersteigen.

Abbildung 1-36: Arbeitsplatzverluste in den Bundesländern 1994-1998

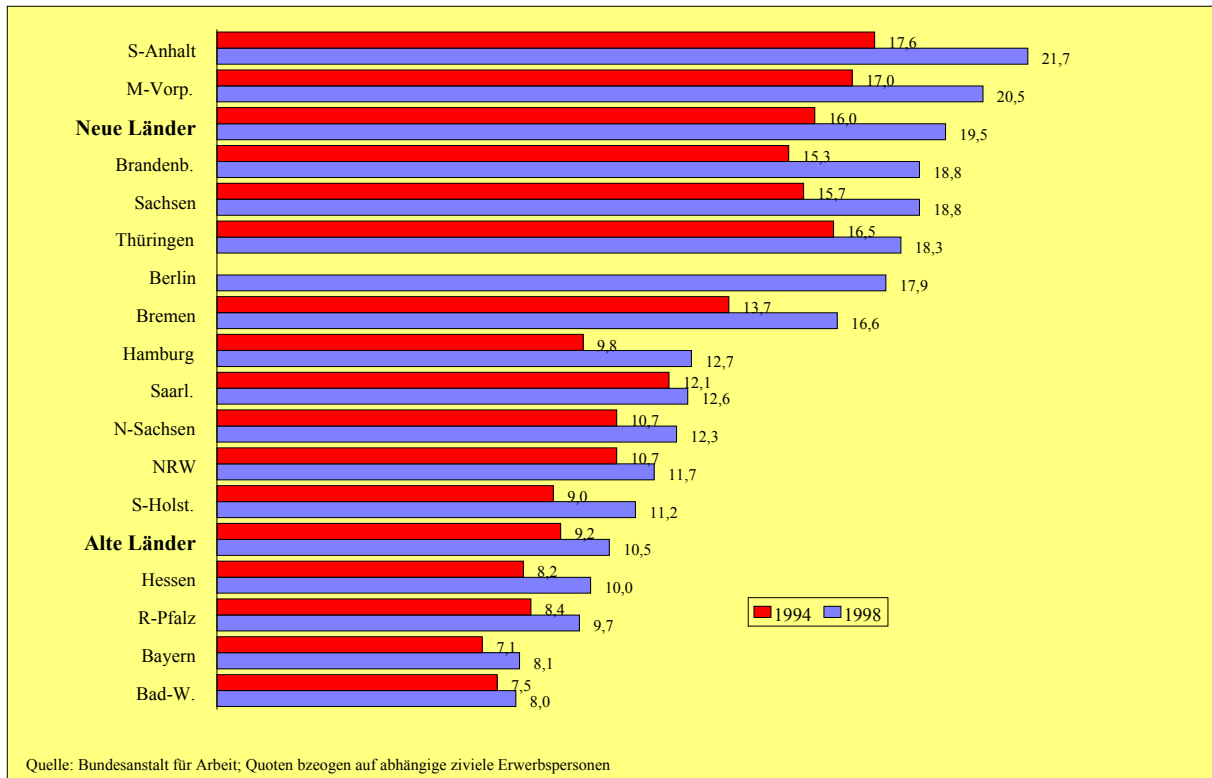


Zu den Verlierern gehörten in den alten Ländern fast ausnahmslos die altindustriellen und hochverdichteten Gebiete. Dahinter stehen vor allem Arbeitsplatzverluste in der Industrie - in früher regional dominierenden Branchen mit hohen Wertschöpfungsanteilen und relativ hohen Löhnen - und dann auch schwächeren Entwicklungen in den produktionsorientierten Dienstleistungen. Die Überwindung der deutschen Teilung und die Öffnung der Märkte führten zu einer Umwertung der Standortfaktoren. Der Verlust an Wettbewerbskompetenz in ehemals exportstarken Branchen und der Arbeitsplatzabbau in Hochlohnregionen hatten Einkommensverluste und Ausgabenbelastungen (in Sozialversicherungssystemen) zur Folge.

Mit dem Abbau von Arbeitsplätzen ging eine spürbare Zunahme der Arbeitslosigkeit einher. Auch hier gilt, dass zwischen 1994 und 1998 in allen Bundesländern die Arbeitslosigkeit (gemessen an den Arbeitslosenquoten) gestiegen ist. Die Arbeitslosigkeit im Jahre 1998 ist durch ein eindeutiges Süd-Nord-Gefälle gekennzeichnet (vgl. Abbildung 1-37): Am niedrigsten waren die Arbeitslosenquoten (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) in Baden-Württemberg mit 8,0 % und Bayern mit 8,1 %, am höchsten sind diese in den neuen Ländern und Berlin (19,5 %). Karte 1 gibt einen Überblick über die Unterschiede der regionalen Arbeitslosenquoten (bezogen auf alle Erwerbspersonen).

³¹ Vgl. Koller, M. et. al.: Regionalindikatoren zu Arbeitsplatzdefiziten und Einkommenschwächen, in: IAB-Werkstattbericht 16/2.9.1999

Abbildung 1-37: Arbeitslosenquoten 1994 und 1998 nach Ländern



Karte 1: Regionale Arbeitslosenquoten 1998
- in % aller Erwerbspersonen, für 271 Arbeitsmarktregionen -

