



## **Analytischer Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1999**

des Instituts für Regionalforschung der  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel  
einschließlich Stellungnahme der Landesregierung



**STELLUNGNAHME  
DER LANDESREGIERUNG  
ZUM  
ANALYTISCHEN ARBEITSMARKTBERICHT  
FÜR SCHLESWIG-HOLSTEIN 1999**

des Instituts für Regionalforschung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

## **Auftrag**

Der Analytische Arbeitsmarktbericht Schleswig-Holstein 1999 ist auf der Grundlage des Beschlusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages vom 27.08.1993 (Drucks. Nr. 13/1164) wiederum vom Institut für Regionalforschung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel erstellt worden. Aufgabe des Berichts ist es, eine Basis für Entscheidungen des Schleswig-Holsteinischen Landtages zu schaffen.

Seitens des federführend zuständigen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) ist dem Gutachter das Schwerpunktthema "Arbeitslandschaft der Zukunft" vorgegeben worden. Aufgrund dieser thematischen Vorgabe müssen Abstriche in anderen Teilbereichen des Berichts in Kauf genommen werden.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Berichts ist seitens des MAGS mit dem Gutachter laufend abgestimmt worden. Insofern ist festzustellen, dass die Kernaussagen des Analytischen Arbeitsmarktberichtes geteilt werden.

## **Im Einzelnen wird aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wie folgt Stellung genommen:**

Der Bericht beschreibt zunächst Ausmaß und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80-iger Jahre und liefert eine Einschätzung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein. Vor dem Hintergrund von Szenarien zur zukünftigen Arbeitslandschaft in der Bundesrepublik (Zeithorizont: 2010) werden die Konsequenzen der Arbeitsmarkttrends für die strukturelle Arbeitslosigkeit in den nächsten zehn Jahren dargestellt und auf dieser Basis arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen gezogen.

## **Strukturelle Arbeitslosigkeit**

Zutreffend wird festgestellt, dass die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit 1970 in zunehmendem Maße auf strukturelle Arbeitsmarktprobleme hindeutet. Die Zahl der Arbeitslosen konnte nach den konjunkturellen Einbrüchen der letzten 25 Jahre noch nicht wieder auf das Ausgangsniveau zurückgeführt werden. Zwar liegen sowohl die Beschäftigungsdynamik (Einstellungen, Entlassungen) als auch die Fluktuation der Arbeitslosigkeit (An- und Abmeldungen) weiterhin auf einem hohen Niveau, die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erreicht aber immer weniger die Gruppe der Langzeitarbeitslosen; zu beobachten ist somit eine Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen Bereich mit hoher Dynamik und in eine im wesentlichen verfestigte Komponente.

Zwar ist das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein durch erhebliche regionale Unterschiede gekennzeichnet, die Indikatoren zum regionalen Ungleichgewicht zeigen aber, dass dieses Problem in Schleswig-Holstein nicht schwerwiegend ist. Bei gegebener Arbeitsnachfrage könnte die Arbeitslosigkeit durch eine verstärkte Mobilität der Arbeitskräfte nur unwesentlich reduziert werden. Mit anderen Worten: nur ein sehr geringer Teil der Arbeitslosigkeit beruht darauf, dass offene Stellen und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber in unterschiedlichen Regionen lokalisiert sind und nicht durch interregionale Mobilität zusammenfinden. Die Mobilität der Arbeitsuchenden in Schleswig-Holstein ist damit erfreulich hoch.

Die Betrachtung des qualifikatorischen Mismatch konzentriert sich zunächst auf die Berufsgruppen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich. Die spezifischen Indikatoren ermitteln die berufsbezogenen Ungleichgewichte von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, d. h. die mangelnde Übereinstimmung zwischen dem Berufsprofil der unbesetzten Arbeitsplätze und der Arbeitslosen. Zum einen deuten sie darauf hin, dass das berufsspezifische Ungleichgewicht im betrachteten Zeitraum (ab 1985) stärker ist als das regionale. Dabei erweist sich der Mismatch der beruflichen Strukturen von Arbeitslosen und offenen Stellen im Zeitablauf als veränderlich. Die Probleme bestehen also nur teilweise aus zeitlich stabilen, verfestigten Profildiskrepanzen zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Insofern ist es angesichts der Dauer einer Berufsausbildung und Umschulung fragwürdig, aus den Konstellationen eines bestimmten Jahres Qualifizierungsanweisungen für arbeitslose Personen oder für die Erstausbildung abzuleiten - die berufliche Orientierung sollte vielmehr längerfristig ausgerichtet sein. Die Befunde deuten außerdem darauf hin, dass neben den beruflichen Diskrepanzen auch qualifikatorische Ungleichgewichte innerhalb der Berufsgruppen eine Rolle spielen dürften - mit den berufsspezifischen Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt kann also lediglich ein Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein erklärt werden.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit liefert deutliche Hinweise für eine Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme seit 1985, wobei die Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein traditionell weniger ausgeprägt ist als im übrigen Westdeutschland. Auswahl- und Verdrängungseffekte auf einem dauerhaft angespannten Arbeitsmarkt tragen wesentlich zur Konzentration der Langzeitarbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen bei. Dies gilt vor allem bei relativ hohem Alter bzw. gesundheitlichen Einschränkungen. Das Programm ASH 2000 enthält hierzu bereits neue Förderansätze.

Gemessen an der Langzeitarbeitslosigkeit sind strukturelle Arbeitsmarktprobleme in Schleswig-Holstein offenbar etwas schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Dennoch ist das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit im Lande gravierend.

Der Analytische Arbeitsmarktbericht beschränkt sich bei der Betrachtung der Arbeitslosigkeit allein auf die strukturelle Arbeitslosigkeit und geht nicht auf die konjunkturelle Arbeitslosigkeit ein.

Der strukturellen Arbeitslosigkeit kann u.a. mit "Anpassungsqualifizierung" begegnet werden. Aber auch konjunkturelle Arbeitslosigkeit kann nach Meinung der Landesregierung durch "vorausschauende Qualifizierung" vermindert werden.

Einfallsreichtum, Kreativität und Kompetenzen entscheiden über die Umsetzung von Wissen in neue Produkte und Dienstleistungen. Innovationskraft, die Fähigkeit zur schnellen Umsetzung von Wissen in neue Produkte und Dienstleistungen, wird zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor – für Unternehmen beim Kampf um Marktanteile und für Regionen im Wettstreit der Wirtschaftsstandorte. Innovation wird das prägende Merkmal der Wissens- und Informationsgesellschaft sein, und zwar weit über die ökonomische Sphäre hinaus.

### **Arbeitslandschaft der Zukunft**

Der Wandel der Erwerbsformen zeigt sich in einer Verlagerung von den "Normalarbeitsverhältnissen" (unbefristete abhängige Vollzeitbeschäftigung) zu den als "atypisch" bezeichneten Erwerbsformen (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitsverhältnisse und Selbständigkeit). Die Diskussion um die "Erosion der Normalarbeitsverhältnisse" konzentriert sich meist auf die negativen Effekte für die Arbeitskräfte, insbesondere auf die geringe soziale Absicherung und das Dequalifizierungs- und Kündigungsrisiko. Der zukünftig fortschreitende Wandel der Erwerbsformen ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht jedoch nicht nur als Risiko, sondern auch als eine Chance zu sehen, um Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage und strukturelle Arbeitslosigkeit zu verringern.

Eine fortschreitende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird zwangsläufig mit einer Ausdifferenzierung der individuellen Erwerbsbiographien bis hin zu häufigeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit einhergehen. Die Erwerbstätigkeit dürfte zukünftig in noch stärkerem Maße als heute räumliche und berufliche Mobilität, zeitliche Flexibilität sowie die Bereitschaft zu kontinuierlicher Qualifizierung und Änderung der Tätigkeitsfelder abverlangen. Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten werden häufiger wechseln. Diese Aspekte der sich verändernden Arbeitslandschaft implizieren Chancen und Risiken für Arbeitskräfte.

Von den Arbeitskräften erfordern diese Veränderungen ein höheres Maß an Flexibilität, das aber von den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt ohne unterstützende Maßnahmen nur schwer erbracht werden kann. Hinzu kommen hier hinsichtlich der Auswirkung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit weitere im Gutachten nicht abgehandelte Aspekte - zum Beispiel in den Bereichen der Schwarzarbeit und der Rentenversicherung.

Ein mögliches Risiko atypischer Beschäftigungsformen besteht darin, dass die Arbeitskräfte ihre Qualifikation den sich ständig wandelnden und zunehmenden Anforderungen der Arbeitswelt nur unzureichend anpassen können. Ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten sind im Rahmen geringfügiger und befristeter Beschäftigungsverhältnisse zumindest zweifelhaft.

Andererseits stellt die Ausdifferenzierung der Erwerbsformen aber gerade für die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt auch eine Chance dar. Durch die zahlreichen atypischen Beschäftigungsformen wird der Übergang zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit erleichtert. Für schwer vermittelbare Arbeitslose dürfte der Weg in eine zunächst atypische Beschäftigung häufig einfacher sein als die Vermittlung in ein Normalarbeitsverhältnis. Arbeitslose können den Kontakt zur Arbeitswelt allmählich wieder herstellen, neue Berufserfahrung sammeln und damit eine fortschreitende Entwertung ihres Humankapitals verhindern. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind also auch als eine "Einstiegshilfe" für Arbeitssuchende zu sehen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist insofern die Erleichterung der Übergangsmöglichkeiten zwischen den Erwerbsformen von erheblicher Bedeutung und wird von der Arbeitsmarktpolitik durch Förderung auch befristeter Arbeitsverhältnisse und gemeinnütziger Arbeitnehmerüberlassung gezielt genutzt.

### **Modellversuch für Geringqualifizierte**

Die im Rahmen des Modellversuchs für Geringqualifizierte eingesetzte Koordinierungsstelle (beim ÜAZ Elmshorn in Itzehoe) wird als positives Beispiel dargestellt. Anschließend wird die flächendeckende Einrichtung von Koordinierungsstellen - in enger Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, den IHK's und den lokalen Unternehmen - vorgeschlagen. Hierzu ist zu bemerken, dass dieser Vorschlag vom Ansatz her zwar überlegenswert erscheint, weil er der angestrebten Verknüpfung der Arbeitsmarktpolitik mit der Wirtschafts- und Regionalpolitik dienen könnte. Die bisherige Tätigkeit der Elmshorner Koordinierungsstelle hat im übrigen zu sehr positiven Erfahrungen geführt. Hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung sind aber noch umfangreiche Prüfungen erforderlich. Insbesondere sollte die Evaluierung des Elmshorner Modellversuchs abgewartet werden. In diesem Zusammenhang ist auch auf die zur Zeit laufende Diskussion im Rahmen des Dialogs der Arbeits- und Sozialministerkonferenz mit der Wirtschaftsministerkonferenz hinzuweisen. Eine Arbeitsgruppe beider Konferenzen erarbeitet derzeit einen Vorschlag zu Verknüpfungsmöglichkeiten der beiden Politikfelder, der auch praktische Umsetzungsvorschläge enthalten wird und in den Frühjahrskonferenzen 2000 der WiMiKo und ASMK verabschiedet werden soll. Nach Auffassung der Landesregierung sollte ein solches Konzept flexibel sein und auf regionale Besonderheiten und bestehende regionale Strukturen Rücksicht nehmen. Dabei sollte nach Möglichkeit vermieden werden, neue regionale Gremien oder

Institutionen zu schaffen; vielmehr sollten bewährte Strukturen genutzt werden. In diesem Zusammenhang wird auch auf die regionalen Weiterbildungsverbünde verwiesen, die es bereits nahezu flächendeckend in Schleswig-Holstein gibt. In den Verbünden, die sich als regionale Netzwerke für Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung verstehen, arbeiten schon größtenteils die am Arbeitsmarkt beteiligten Akteure zusammen. Daher erscheint es überlegenswert, ob nicht auch die Weiterbildungsverbünde in diese arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Aufgabe einbezogen werden sollten.

### **Geschlechtsspezifische Aspekte**

Der Wandel der Erwerbsformen wird sich für Frauen und Männer nicht immer in gleicher Weise auswirken. Denn die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt unterscheidet sich im Vergleich zu Männern dadurch, dass wegen der immer noch vorherrschenden Rollenverteilung fast ausschließlich Frauen das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu lösen haben. Daraus ergeben sich weit reichende Konsequenzen:

- Frauen werden mit Rücksicht auf ihre Kinder in vielen Fällen nicht in der Lage sein, sowohl die räumliche als auch die zeitliche Mobilität und Flexibilität aufzubringen, die der zukünftige Arbeitsmarkt fordert.
- Die Ausweitung von atypischen Erwerbsformen birgt die Gefahr, dass gerade Frauen in nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit – insbesondere geringfügige Beschäftigung – abgedrängt werden und sich keine ausreichende Altersversorgung aufbauen können.
- Als Folge eines geschlechtsspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben viele junge Frauen Berufe erlernt, die ihnen nur geringes Einkommen und wenig Zukunftsperspektiven bieten. Sie wechseln dann vielfach zu niedrigqualifizierten Tätigkeiten, Arbeitsplätze, die inzwischen jedoch von der Rationalisierung und dem technischen Wandel bedroht sind. In der gleichen Situation befinden sich Frauen, die zwar einen qualifizierten Beruf erlernt, ihn aber wegen der Kindererziehung lange Zeit nicht ausgeübt haben. Ihnen wird der Anschluss an die zwischenzeitlich abgelaufene Entwicklung nur schwer gelingen und auch ein Wiedereinstieg in andere Bereiche kaum möglich sein. Deshalb gilt generell, dass die Ausbildung in so genannten typischen Frauenberufen und die berufliche Unterbrechung zu erheblichen Integrationsproblemen führen.

Die Landesregierung sieht es deshalb im Rahmen ihrer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik als eine wesentliche Aufgabe an, diesen spezifischen Risiken weiblicher Erwerbstätigkeit Rechnung zu tragen. Damit Frauen vor allem nach einer längeren Familienphase wieder die Chance haben, einen qualifizierten Beruf

auszuüben, fördert die Landesregierung unter anderem die Beratungsstellen "Frau und Beruf", die "Servicebörsen für Landfrauen" und die "Existenzgründungsberatung für Frauen". Darüber hinaus verlangt das Arbeitsmarktprogramm "ASH 2000", dass bei allen Förderaktivitäten der Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit berücksichtigt werden muss.

## **Bildungspolitische Aspekte**

### Allgemeinbildung

Der Bericht hebt die Bedeutung von Weiterbildung für Arbeitsmarktchancen besonders hervor, insbesondere im Hinblick auf Zielgruppen sowie präventive Aufgaben von Fortbildung und Umschulung. Allerdings wird Bildung insgesamt als eher technische Größe angesehen, die funktional für einen bestimmten Bedarf zur Verfügung stehen muss. Dies ist in mehrfacher Hinsicht unzureichend:

- Ein genauer Bildungsbedarf ist - wie Untersuchungen immer wieder zeigen - nicht planbar, moment-bezogene Analysen können notgedrungen technische, wirtschaftliche und soziale Innovationen der Zukunft nicht berücksichtigen.
- Ein allein auf berufliche Fähigkeiten bzw. "Qualifikationen" bezogener Bildungsbegriff greift zu kurz. Neben sozialen Kompetenzen sind insbesondere grundlegende, allgemeine Fähigkeiten unverzichtbar, die aufgrund vielfältiger individueller und sozialer Gegebenheiten gerade bei den sogenannten Problemgruppen des Arbeitsmarkts z.T. erst nach Abschluss einer schulischen Bildung erworben werden (müssen), zum Beispiel Lese- und Schreibfähigkeiten.
- Während ein bedarfsorientierter Qualifikationsbegriff die Anpassung an - letztlich nicht genau bekannte - Arbeitsbedingungen in den Vordergrund stellt, rückt mit dem kompetenz- oder potenzialorientierten Bildungsbegriff die Fähigkeit zur Innovation, zur Gestaltung von Produkten, Verfahren und Dienstleistungen in den Mittelpunkt. Voraussetzung hierfür ist ein subjektorientiertes Bildungsverständnis, das berufliche Kompetenzen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Persönlichkeit fördert.

Weiterbildung zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen muss deshalb zum einen neue Chancen für die Behebung grundlegender Bildungsdefizite eröffnen. Deshalb fördert die Landesregierung Maßnahmen zur Alphabetisierung Erwachsener und zum nachträglichen Erwerb von Hauptschulabschlüssen. Hierdurch werden Grundlagen für den Erwerb von Fachqualifikationen, wie auch für die Entwicklung individueller und sozialer Kompetenzen geschaffen.

Zum anderen ist Bildung Voraussetzung für Innovation und aktive Professionalisierung. So zeigt bspw. eine Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft, dass Unternehmen mit überdurchschnittlichem Akademiker-Anteil am stärksten expandieren, während Unternehmen mit hohem Anteil Un- und Angelernter eher Personalabbau planen. Dies deutet darauf hin, dass eine kontinuierliche Erneuerung von Produktions- bzw. Dienstleistungskonzepten und Marktorientierung unmittelbar beschäftigungswirksam ist. Zu diesen Zusammenhängen von Bildung, Innovation und Beschäftigung enthält der Bericht keine Aussagen.

Nicht zuletzt werden Erwerbschancen besser Qualifizierter durch Existenzgründungen und freiberufliche Tätigkeit verbessert; die trug wesentlich zur niedrigen Arbeitslosenquote der Hochschulabsolventen bei, die 1998 rund 4 % betrug (Westdeutschland).

Wegen der Bedeutung von Hochschulausbildung für den Arbeitsmarkt wäre eine nähere Betrachtung angezeigt. Die relativ pauschale Darstellung der Chancen von Hochschulabsolventen im Zusammenhang mit den sonstigen beruflichen Qualifikationen anderer Ausbildungswege erscheint nicht ausreichend. Die Landesregierung hat mit ihrer Hochschulpolitik dafür gesorgt, dass in Schleswig-Holstein ein differenziertes und regional verteiltes Studienangebot an Universitäten und Fachhochschulen zur Verfügung steht. Ein Hochschulstudium ist heute für die Mehrzahl der Studierenden eine Berufsausbildung, für die wenigsten ist es die Grundlage für eine wissenschaftliche Karriere. Im Rahmen der Studienstrukturreform sind die Hochschulen aufgefordert, die Beschäftigungsperspektiven ihrer Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu verbessern, indem die Anforderungen der Berufswelt stärker in die Ausbildung einbezogen werden, einerseits durch Erschließen von Innovationsfeldern andererseits durch Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Auch die wissenschaftliche Weiterbildung wird für die Hochschulen zu einer immer bedeutenderen Aufgabe.

Viele Hochschulen sind längst zu großen Arbeitgebern und "Unternehmen" geworden, die qualifizierte Arbeitsplätze in nennenswerter Zahl anbieten. Sie sind somit ein bedeutender Standortfaktor, auch in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht. In einigen Regionen sind sie die größten Arbeitgeber.

### Ausbildung

Der Analytische Arbeitsmarktbericht stimmt nicht in allen Punkten mit den Grundsätzen der Ausbildungs politik der Landesregierung überein.

Im Einzelnen sind folgende Anmerkungen zu machen:

- Bei der Darstellung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Landesregierung fehlt eine Reihe von Maßnahmen, wie z.B. das 15-Mio.-DM-Programm zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze von 1998, aus dem u.a. Anschlussplätze für Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher, Verbundausbildungsplätze und die Schaffung von Ausbildungsplätzen bei ausländischen Betriebsinhaberinnen und -inhabern gefördert werden. Ferner ist auf die zusätzlichen Vereinbarungen im Rahmen des Bündnisses für Ausbildung 1999 hinzuweisen. Eine vollständige Übersicht der Maßnahmen ist in dem im Mai 1999 vom MWTV herausgegebenen "Bericht zur Ausbildungsplatzsituation in Schleswig-Holstein 1998" (mit den Kapiteln "Herausforderungen für die duale Berufsausbildung" und Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen") und dem Bündnispapier "Bündnis für Ausbildung 99" enthalten.
- Maßgebend für den künftigen Bedarf an Ausbildungsplätzen ist die Entwicklung der Schulentlasszahlen.
- Die Vorschläge für die Bewältigung der steigenden Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt greifen mit der Akquisition zusätzlicher Ausbildungsplätze, der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit und der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zu kurz. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung in Betrieben ist in der Breitenwirkung von größerer Bedeutung.
- Die Schaffung von Ausbildungsgängen für benachteiligte Jugendliche wird z.Z. intensiv im Landesausschuss für Berufsbildung und auf der eigentlich zuständigen Bundesebene unter den Sozialpartnern diskutiert.
- Auch die **Anpassung des dualen Systems auf den Wandel in der Arbeitswelt** ist seit 1996 mit dem Inkrafttreten von 129 neuen der 350 bestehenden Ausbildungsordnungen vorangebracht worden, darunter viele, auch ganz neue Berufe im Dienstleistungsbereich. Über die Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung wird z.Z. eine Grundsatzdebatte mit Positionspapieren der Sozialpartner, der Länder und des Bundes geführt. Dabei spielt auch das Verhältnis von berufsspezifischen und berufsübergreifenden Qualifikationen eine Rolle. Hier darf man sich nicht einseitig für mehr berufsübergreifende Qualifikationen festlegen, weil das Rückwirkungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe haben dürfte.
- Ausbildungsverbünde werden von kleinen IuK-Unternehmen i.d.R. aus Wettbewerbsgründen abgelehnt. Sie können daher kein Schwerpunkt der Förderung in diesem Bereich sein. Unklar bleibt in dem Bericht, welche Art der Förderung gemeint ist, die die Kammern und Wirtschaftsverbände bei der beruflichen Erstausbildung in kleinen, modernen Unternehmen übernehmen sollten.

- Die Förderpolitik der Landesregierung im Bereich der Ausbildung geht von dem Grundsatz aus, keine direkten Anreize für die Unternehmen zu geben, weil hier hohe Förderzahlen und Mitnahmeeffekte auftreten können. Deshalb versuchen ostdeutsche Bundesländer bereits, die bislang hohen direkten Förderungen abzubauen. Eine zeitlich befristete Ausnahme wird in Schleswig-Holstein nur für benachteiligte Jugendliche mit Ausbildungsproblemen gemacht. Die Förderung von Ausbildungsberaterinnen und -beratern zählt als indirekte Maßnahme, ist bislang aber nur über die Arbeitsverwaltung gelaufen.

### Weiterbildung

- Zum Aufbau einer Datenbank vertreten die Länder, einschließlich Schleswig-Holstein, in Abstimmung mit der Bundesanstalt für Arbeit folgende Position: Zumindest für die berufliche Weiterbildung wird die bundesweite Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit als ausreichend erachtet. Landesweite Datenbanken sind daneben bereits in Entstehung und Nutzung.
- Das Problem der geringen Transparenz von Weiterbildungsangeboten wird im Weiterbildungskonzept der Landesregierung ähnlich eingeschätzt. Unter anderem vor diesem Hintergrund wurden landesweit und flächendeckend regionale Weiterbildungsverbünde eingerichtet, die neben Qualitätssicherung, Kooperation und Koordination auch zu einer besseren Transparenz in der Weiterbildung beitragen sollen.
- Zum beschriebenen Problem der Weiterbildungsmotivation wird nicht deutlich, wer wen beraten und motivieren soll. Geht es hier um Arbeitslose, weil auf den öffentlichen Sektor verwiesen wird, oder um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Die Betrachtung ist zu undifferenziert. Die regionalen Weiterbildungsverbünde beraten bereits Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebe über Weiterbildungsangebote und motivieren zur Weiterbildung.
- Nicht die Dauer einer Qualifizierung ist das ausschlaggebende Problem, wenn der Kontakt zur Arbeitswelt verloren geht, sondern die Dauer der Arbeitslosigkeit. Zu begrüßen ist eine praxisorientierte Qualifizierung, allerdings darf eine betriebliche Qualifizierung oder Teilqualifizierung nicht dazu führen, dass die Wirtschaft, die Betriebe, von ihrer Verantwortung entbunden werden, für die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu sorgen.
- Die Ermittlung des qualifikatorischen Bedarfes in Betrieben ist problembehaftet. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen fehlt eine eigenständige Fortbildungsabteilung. Deshalb muss bei den KMU eine Qualifizierungsberatung mit Bedarfsermittlung verbunden werden.

Die regionalen Weiterbildungsverbünde haben auch die Aufgabe, die Betriebe zu beraten, um von einer eher angebotsorientierten zu einer nachfrageorientierten Weiterbildung zu gelangen.

### **Aspekte der Regionalentwicklung**

Vor dem Hintergrund der von der Landesregierung unterstützten überörtlichen Kooperation sowohl innerhalb des Regionalprogrammes wie auch des Programms Zukunft auf dem Land ist die im Bericht angesprochene Regionalisierung arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien zu begrüßen und zu unterstützen. Sie könnte eine wichtige Ergänzung für regionale und überörtliche Entwicklungsplanungen sein.

### **Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen**

An der Schwelle zum 21. Jahrhundert steht Schleswig-Holstein vor großen wirtschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Dies macht der Bericht deutlich. Der Strukturwandel hin zu neuen Technologien, zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft wird sich weiter beschleunigen. Das Humankapital, ein möglichst vielfältiges Standortangebot und eine intakte Umwelt entwickeln sich immer mehr zu Schlüsselressourcen im Wettbewerb der Regionen. Die städtischen Ballungsgebiete und die ländlichen Räume in Schleswig-Holstein suchen aus diesem Grunde stabile Perspektiven in einer sich rasch wandelnden Welt.

Gleichzeitig bieten sich auch neue Chancen für Wachstum und Beschäftigung. Mit einem beispiellosen Strukturwandel hat sich Schleswig-Holstein in den letzten 10 Jahren eine gute Ausgangsposition geschaffen. Unternehmergeist, Innovation, Motivation, Qualifikation und soziale Stabilität sind die Quellen einer neuen wirtschaftlichen und sozialen Dynamik, die zunehmend auch die ländlichen Räume erfasst. Eine moderne und leistungsfähige Infrastruktur ist die Voraussetzung dafür, die besonderen Chancen Schleswig-Holsteins im Ostseeraum zu nutzen.

Vor diesem Hintergrund und grundsätzlich positiven Perspektiven für die wirtschaftliche Entwicklung stellt der Bericht richtigerweise fest, dass der für eine günstige Entwicklung unabdingbar erforderliche Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor quantitativ, zum Teil aber auch qualitativ in einem hohen Ausmaß gestört ist. Die Arbeitslosigkeit ist auch im Jahre 1999 trotz eines Rückgangs viel zu hoch. Im Jahre 2000 wird sich bei verbessertem Wachstum, sinkendem Angebot an Erwerbspersonen und einer Arbeitsmarktpolitik auf hohem Niveau die Situation weiter entspannen.

In Anbetracht der im Bericht beschriebenen Situation ist es erforderlich, in Ergänzung zu Maßnahmen anderer Politikbereiche und anderer Akteure - insbesondere der Bundesanstalt für Arbeit - weiterhin massive Aktivitäten zur Sicherung von Arbeitsplätzen, zur bedarfsgerechten Ausbildung, zur Anpassungsqualifizierung von Arbeitskräften und von Arbeitslosen sowie zu Übergangsmöglichkeiten aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu ergreifen.

Als eine der drei Säulen der Zukunftsinitiative **"ziel: Zukunft im eigenen Land"** legt die Landesregierung daher ein neues arbeitsmarktpolitisches Programm für die Jahre 2000 bis 2006 zuzüglich zweier Auslaufjahre vor, das am 01. Januar 2000 beginnt und mit zum Teil veränderten Schwerpunktsetzungen die Nachfolge von ASH III übernimmt.

Für "Arbeit für Schleswig-Holstein 2000" steht bis 2006 mehr als eine halbe Milliarde DM aus Mitteln der EU und des Landes für eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung. Die Zuschüsse aus dem ESF in Höhe von rd. 27,5 Mio. DM jährlich müssen mit nationalen Mitteln kofinanziert werden, die überwiegend von der öffentlichen Hand bereitzustellen sein werden. Das Land wird allein für die vom Arbeitsministerium in ASH 2000 eingebrachten Programmteile jährlich 18 Mio. DM für eine ergänzende Finanzierung einwerben. Das ist wichtig, um Einfluss auf die Zielsetzung, Ausgestaltung und Durchführung von Maßnahmen im Sinne der oben genannten Politikziele ausüben zu können. Für außerhalb der mit den Fördermitteln aus dem ESF und der Kofinanzierung durch das Land liegende Maßnahmefelder und Programmpunkte wird das Land jährlich weitere 19,5 Mio. DM Landesmittel zur Verfügung stellen. Damit sollen vor allem Maßnahmen gefördert werden, die im besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesse des Landes liegen (z. B. verstärkte Förderung von ABM, SAM-Ergänzungs- und Freie Förderung).

Die Förderphilosophie bei ASH 2000 geht davon aus, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen möglichst unverzüglich wieder ins Arbeitsleben zu integrieren und Qualifizierung auf allen Ebenen zu fördern. Dies kann auf die vielfältigste Art erfolgen. Im Sinne einer effektiven und effizienten Arbeitsmarktpolitik muss darauf geachtet werden, dass mit begrenztem Aufwand eine möglichst hohe Integrationsquote erreicht wird.

Die Landesregierung verwirklicht dies mit einer gegenüber der auslaufenden Förderperiode anderen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik hin zu wirtschafts- und arbeitsmarktnahen Anforderungen.

In das Programm sind viele arbeitsmarktliche Erkenntnisse innerhalb und außerhalb des Landes und die Bewertung des Analytischen Arbeitsmarktberichtes eingeflossen.

Oberstes Ziel der Förderungen aus dem Programm ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Deshalb enthält **ASH 2000** Instrumente, durch die die unmittelbare Eingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt gefördert wird. Unterstützt werden Kommunen bei der Direktvermittlung durch eine Landesbeteiligung an den Vermittlungskosten, und es werden für bestimmte Personengruppen Lohnkostenzuschüsse gewährt, um sie bei privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Damit soll nicht die bloße Beschäftigung an sich gefördert werden, sondern vor allem die besondere Ausrichtung auf den Eingliederungserfolg.

An den bewährten Weiterbildungsverbänden auf der Grundlage des Weiterbildungskonzeptes der Landesregierung und den Beratungsstrukturen für "Frau & Beruf" wird festgehalten. Ergänzt werden sollen diese Strukturen um eine Beratungseinrichtung mit einer unternehmensnahen Ausrichtung: Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Arbeitslose mit besonderen sozialen Defiziten einstellen und damit auch ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden, fühlen sich mit ihren Problemen oft allein gelassen. Um daraus resultierende Entlassungen zu vermeiden und zu Neueinstellungen aus dem Kreis der Arbeitslosen zu ermuntern, wird ein Beratungsangebot initiiert, das solche Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert oder erst ermöglicht.

Darüber hinaus werden insbesondere "Investitionen in die Köpfe" gefördert. **ASH 2000** umfasst 13 Programmpunkte, die Zuschüsse für unterschiedliche Qualifizierungsbedarfe anbieten: Bildung ist die Ressource für den Wohlstand von morgen.

Wenn eine schnelle Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt auch durch Lohnkostenzuschüsse und Qualifizierung nicht möglich sein sollte, können die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen dadurch verbessert werden, dass sie vorübergehend im zweiten Arbeitsmarkt eingesetzt und weitergebildet werden. Dabei sollen auch allgemeine soziale Kompetenzen vermittelt und die Arbeits- und Leistungskraft trainiert werden. Die Träger solcher Maßnahme erhalten Zuschüsse, die zum Teil abhängig vom Erfolg der Maßnahme sind.

Die guten Erfahrungen der Arbeitsämter mit der freien Förderung nach § 10 des SGB III werden in das neue Programm **ASH 2000** übertragen. Um innovative Modellprojekte zu initiieren, neue Elemente zu erproben und bestimmte sinnvolle Maßnahmen, die erst während der Laufzeit des Programmes entwickelt werden, zu fördern, soll als für das Land neues Instrument die free-money-Idee im Rahmen von "Freier Förderung" aufgegriffen werden. Die Landesregierung verspricht sich davon ein besonders hohes Maß an Flexibilität und Effektivität in der Arbeitsmarktförderung.



Institut für Regionalforschung  
der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

## **Analytischer Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1999**

### **Strukturelle Arbeitslosigkeit und Arbeitslandschaft der Zukunft in Schleswig-Holstein**

Bericht im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales des Landes Schleswig-Holstein

**Analytischer Teil – Kurzfassung**

**Strategischer Teil**

**Analytischer Teil – Detaillierte Befunde**

**Projektleitung:**

**Prof. Dr. Karin Peschel**

**Bearbeitung:**

**Dr. Annekatrien Niebuhr,  
unter Mitarbeit von Dr. Hayo Herrmann**

**Kiel, im September 1999**

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                       |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Vorbemerkungen .....                                                                                  | 1         |
| <b>Analytischer Teil – Kurzfassung.....</b>                                                           | <b>3</b>  |
| <b>A. Bedeutung und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit<br/>in Schleswig-Holstein.....</b> | <b>4</b>  |
| 1. Die langfristige Arbeitsmarktentwicklung im Überblick.....                                         | 4         |
| 2. Strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein.....                                           | 4         |
| 2.1 Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit .....                                                   | 4         |
| 2.2 Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter .....                                                      | 5         |
| 2.3 Dauer der Arbeitslosigkeit und Laufzeit der offenen Stellen .....                                 | 5         |
| 3. Ursachenanalyse - Komponenten struktureller Arbeitslosigkeit<br>in Schleswig-Holstein.....         | 6         |
| 3.1 Regionaler Mismatch .....                                                                         | 6         |
| 3.2 Qualifikatorischer Mismatch .....                                                                 | 6         |
| 3.3 Vermittlungerschwerende Merkmale .....                                                            | 7         |
| 4. Fazit – Ausmaß und Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit<br>in Schleswig-Holstein.....           | 8         |
| <b>B. Arbeitslandschaft der Zukunft.....</b>                                                          | <b>10</b> |
| 1. Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt.....                                                      | 10        |
| 1.1 Veränderungen der Tätigkeitsstruktur .....                                                        | 10        |
| 1.2 Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen .....                                          | 10        |
| 1.3 Wandel der Erwerbsformen .....                                                                    | 11        |
| 2. Wandel der Arbeitslandschaft - Konsequenzen für<br>die strukturelle Arbeitslosigkeit .....         | 12        |

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Strategischer Teil.....</b>                                  | <b>15</b> |
| <b>C. Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen .....</b>       | <b>16</b> |
| 1. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.....                        | 16        |
| 2. Zukünftiger Handlungsbedarf.....                             | 18        |
| Konzentration auf Problemgruppen und Prävention.....            | 18        |
| Ausbildung .....                                                | 22        |
| Weiterbildung und Umschulung .....                              | 24        |
| Informationsgrundlage und Erfolgskontrolle .....                | 28        |
| Arbeitsmarktpolitische Netzwerke auf der regionalen Ebene ..... | 30        |

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Analytischer Teil – Detaillierte Befunde .....</b>                                                  | <b>31</b> |
| <b>A. Bedeutung und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit<br/>in Schleswig-Holstein .....</b> | <b>32</b> |
| 1. Die langfristige Arbeitsmarktentwicklung im Überblick .....                                         | 32        |
| 2. Strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein .....                                           | 36        |
| 2.1 Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit .....                                                    | 36        |
| 2.2 Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter .....                                                       | 40        |
| 2.3 Dauer der Arbeitslosigkeit und Laufzeit offener Stellen .....                                      | 49        |
| 3. Ursachenanalyse – Komponenten struktureller Arbeitslosigkeit<br>in Schleswig-Holstein .....         | 53        |
| 3.1 Regionaler Mismatch .....                                                                          | 54        |
| 3.1.1 Regionale Arbeitslosenquoten und Mismatch-Indikatoren .....                                      | 54        |
| 3.1.2 Dauer der Arbeitslosigkeit .....                                                                 | 57        |
| 3.1.3 Laufzeit offener Stellen .....                                                                   | 60        |
| 3.1.4 Bedeutung des regionalen Mismatch in Schleswig-Holstein .....                                    | 62        |
| 3.1.5 Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter .....                                     | 62        |
| 3.1.6 Fazit – Intraregionale Strukturprobleme versus<br>interregionaler Mismatch .....                 | 65        |
| 3.2 Qualifikatorischer Mismatch .....                                                                  | 67        |
| 3.2.1 Berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit und Mismatch .....                        | 68        |
| 3.2.2 Bedeutung des berufsspezifischen Mismatch in Schleswig-Holstein .....                            | 76        |
| 3.2.3 Langzeitarbeitslosigkeit in den Berufsgruppen .....                                              | 77        |
| 3.2.4 Berufsspezifische Laufzeiten offener Stellen .....                                               | 80        |
| 3.2.5 Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter .....                                     | 81        |
| 3.2.6 Fazit – Berufsspezifischer Mismatch und Diskrepanzen innerhalb<br>der Berufsgruppen .....        | 82        |
| 3.3 Vermittlungerschwerende Merkmale .....                                                             | 84        |
| 4. Fazit – Ausmaß und Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit<br>in Schleswig-Holstein .....           | 89        |

|                                                                                              |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>B. Arbeitslandschaft der Zukunft.....</b>                                                 | <b>91</b>  |
| 1. Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt.....                                             | 91         |
| 1.1 Veränderungen der Tätigkeitsstruktur .....                                               | 91         |
| 1.2 Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen .....                                 | 96         |
| 1.3 Wandel der Erwerbsformen .....                                                           | 100        |
| 1.3.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit .....                                     | 101        |
| 1.3.2 Geringfügige Beschäftigung – 630-Mark-Jobs.....                                        | 104        |
| 1.3.3 Befristete Beschäftigung – Leiharbeit .....                                            | 106        |
| 1.3.4 Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit.....                                         | 107        |
| 1.3.5 Zukünftige Entwicklung der Erwerbsformen .....                                         | 110        |
| 2. Fazit – Zukünftige Veränderungen der Arbeitslandschaft.....                               | 113        |
| 3. Wandel der Arbeitslandschaft - Konsequenzen für die<br>strukturelle Arbeitslosigkeit..... | 114        |
| <b>Anhang.....</b>                                                                           | <b>117</b> |
| <b>Literatur.....</b>                                                                        | <b>121</b> |

## Vorbemerkungen

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik wird häufig auf strukturelle Ursachen zurückgeführt. Die Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes wird – bedingt durch starre institutionelle Strukturen, eine hohe Regelungsdichte sowie eine geringe regionale und berufliche Mobilität der Arbeitskräfte – als zu gering eingeschätzt (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997 und Bender, Haas, Klose 1999). Aus der strukturellen Begründung der Arbeitslosigkeit folgt eine Differenzierung zwischen einer konjunkturellen und einer strukturellen Komponente der Arbeitslosigkeit. Während sich der konjunkturelle Anteil der Arbeitslosigkeit im Zuge längerer Konjunkturaufschwünge deutlich verringert, kann die strukturelle Komponente aufgrund von Funktionsstörungen auf dem Arbeitsmarkt auch in Phasen einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung nicht abgebaut werden. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994) begründet diese Funktionsstörungen u.a. mit Abstimmungsproblemen zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage. Arbeitsplätze erfordern oft andere Qualifikationen als sie die Bewerberinnen und Bewerber aufweisen. Offene Stellen und geeignete Bewerber können sich z.B. auch in unterschiedlichen Regionen befinden. Diese Abweichungen zwischen den Profilen von Arbeitsplätzen und Arbeitsuchenden werden unter dem Begriff **Mismatch** zusammengefasst (vgl. SVR 1994, S. 252, Entorf 1995, S. 91 f).

Untersuchungen der strukturellen Arbeitslosigkeit unterscheiden dementsprechend zwischen regionalem und qualifikatorischem Mismatch. Liegt ein regionaler Mismatch vor, wird der Ausgleich von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot erschwert, weil offene Stellen und Arbeitslose in unterschiedlichen Regionen lokalisiert sind. Die Auswirkungen dieser Diskrepanzen fallen besonders gravierend aus, wenn gleichzeitig die regionale Mobilität der Arbeitskräfte sehr gering ist. Bei einem qualifikatorischen Mismatch bleiben offene Stellen dagegen unbesetzt, weil das Qualifikationsprofil der Bewerberinnen und Bewerber nicht mit den Anforderungen der Arbeitsplätze übereinstimmt. Eine hohe berufliche bzw. qualifikatorische Mobilität der Arbeitskräfte wirkt somit dem qualifikatorischen Mismatch entgegen.

Im Mittelpunkt des vorliegenden Arbeitsmarktberichtes steht die strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein. Zentrale Erkenntnisziele der Untersuchung sind:

- eine Einschätzung von Ausmaß und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre zu liefern sowie Aussagen zur Bedeutung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein abzuleiten,
- die zukünftige Arbeitslandschaft und ihre Konsequenzen für die strukturelle Arbeitslosigkeit darzustellen,
- und basierend auf diesen Ergebnissen arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen abzuleiten.

Der Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein gliedert sich grundsätzlich in einen **analytischen Teil** (Kapitel A und B) und einen **strategischen Teil** (Kapitel C). Der Bericht beginnt mit einer Kurzfassung des analytischen Teils, in dem die wesentlichen Ergebnisse der empirischen Untersuchungen dargestellt werden. Es folgt der strategische Teil, der vor dem Hintergrund der Befunde des analytischen Teils den zukünftigen Handlungsbedarf aufzeigt. Im Anschluss daran werden die Befunde des analytischen Teils im Detail dargestellt.

Das **Kapitel A** beschäftigt sich mit dem Ausmaß, der Entwicklung und den Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein. Zunächst wird im ersten Abschnitt die langfristige Arbeitsmarktentwicklung im Überblick dargestellt. Anhand unterschiedlicher Methoden und Kennziffern wird im Abschnitt 2 der Umfang der strukturellen Arbeitslosigkeit und die Veränderung dieser Komponente der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre analysiert. Im Mittelpunkt des dritten Abschnitts stehen die Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein. Untersucht werden neben der Bedeutung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch auch sogenannte Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt, d.h. Arbeitslose mit vermittlungerschwerenden Merkmalen. Im abschließenden Teil des Kapitels A werden die Ergebnisse zur strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein zusammengefasst.

Im **Kapitel B** werden aus den bisherigen Entwicklungstendenzen der Arbeitswelt Aussagen zur zukünftigen Arbeitslandschaft abgeleitet. Im einzelnen beschäftigt sich die Analyse mit den Veränderungen der Tätigkeiten, die von den Arbeitskräften ausgeübt werden, den sich wandelnden Anforderungen an die formale Qualifikation der Erwerbstätigen und die Entwicklung der Erwerbsformen (Normalarbeitsverhältnis versus Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, Selbständigkeit). Darüber hinaus werden die Konsequenzen der zukünftigen Arbeitslandschaft für die strukturelle Arbeitslosigkeit im Lande aufgezeigt.

Im strategischen Teil, dem **Kapitel C**, werden auf der Grundlage der Kapitel A und B Potentiale und Gebiete mit politischem Handlungsbedarf festgestellt werden. Welche arbeitsmarktpolitischen Schlußfolgerungen sind für Schleswig-Holstein hinsichtlich der Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit zu ziehen? Welche Konsequenzen für Erstausbildung und Weiterbildung resultieren aus der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation und den zukünftig zu erwartenden qualifikatorischen Anforderungen? Inwieweit sind präventive Maßnahmen möglich?

Im allgemeinen wird der Untersuchungszeitraum auf die Jahre zwischen 1985 und 1998 beschränkt. Vorliegende Prognosen betrachten die Entwicklung in den kommenden 10 Jahren. Einer längerfristigen Betrachtung stehen zunehmende Einschränkungen der verfügbaren Daten gegenüber, die eine detaillierte Analyse der strukturellen Arbeitslosigkeit verhindern. In Ausnahmefällen, insbesondere wenn entsprechende Daten fehlen, muss von diesem Untersuchungszeitraum abgewichen werden.

## **Analytischer Teil – Kurzfassung**

# **A. Bedeutung und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein**

Im Zentrum der empirischen Analyse des schleswig-holsteinischen Arbeitsmarktes (Kapitel A) steht die Ermittlung der Größenordnung, der Entwicklung und der Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit. Die Ursachenanalyse konzentriert sich auf den regionalen und den qualifikatorischen Mismatch.

## **1. Die langfristige Arbeitsmarktentwicklung im Überblick**

Die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit seit 1970 deutet auf im Zeitablauf zunehmende strukturelle Arbeitsmarktprobleme hin, wobei die Entwicklung in Schleswig-Holstein seit Mitte der 80er Jahre im Vergleich mit Westdeutschland relativ günstig war. Der Entwicklungsverlauf der Arbeitslosenzahlen weist auf ein starkes Beharrungsvermögen der Arbeitsmarktprobleme hin: In den vergangenen drei Jahrzehnten konnte die Zahl der Arbeitslosen nach konjunkturellen Einbrüchen nicht wieder auf das Ausgangsniveau zurückgeführt werden. Andererseits liegen sowohl die Beschäftigungsdynamik (Einstellungen, Entlassungen) als auch die Fluktuation der Arbeitslosigkeit (An- und Abmeldungen) weiterhin auf einem hohen Niveau. Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erreicht allerdings die größer werdende Gruppe der Langzeitarbeitslosen nicht: Wir beobachten also eine Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen Bereich hoher Dynamik und in eine im wesentlichen erstarrte Komponente.

Strukturelle Arbeitslosigkeit ist insofern nicht in erster Linie als zwangsläufige Begleiterscheinung des strukturellen Wandels der Wirtschaft zu verstehen, sondern auch als Folge einer unzureichenden Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit unmittelbar nach ihrem Auftreten gegen Mitte der 70er Jahre und dem weiteren deutlichen Anstieg in der ersten Hälfte der 80er Jahre. Die anhaltenden Arbeitsmarktprobleme lösten eine „Strukturalisierung“ des Arbeitslosenbestands aus: Die zunehmende Konzentration der Arbeitslosigkeit auf äußerst schwer zu integrierende Problemgruppen führte zu einer Verfestigung der Erwerbslosigkeit.

## **2. Strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein**

### **2.1 Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit**

Eine Gegenüberstellung der Entwicklung von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit (Beveridge-Kurve) in Schleswig-Holstein deutet etwa ab 1981 auf eine (neben den bestehenden konjunkturellen Komponenten) zunehmende strukturelle Arbeitslosigkeit durch Mismatch hin: Trotz eines wachsenden Stellenangebots hat sich die Arbeitslosigkeit seitdem erhöht. Es ist offenbar schwieriger geworden, offene Stellen und Arbeitslose auf dem Arbeitsmarkt zusammenzubringen. So stieg beispielsweise im Zeitraum 1989 bis 1998 die Quote der offenen Stellen um 0,4 Prozentpunkte, die der Arbeitslosigkeit von 9,6% auf 11,2%, also um 1,6 Prozentpunkte.

Konkrete Aussagen zur Höhe der strukturellen bzw. der Mismatch-Arbeitslosigkeit erweisen sich als äußerst schwierig und zeichnen sich durch eine erhebliche Streuung aus. Geht man von einer vorsichtigen Einschätzung der Mismatch-Arbeitslosigkeit durch den Sachverständigenrat aus (1991 im Bundesgebiet West: ca. 20% aller Arbeitslosen – andere Studien ermitteln bis zu 50%), würden in Schleswig-Holstein bei einem entsprechenden Anteil zu Beginn der 90er Jahre ca. 15 Tsd., ab 1993 etwa 11 bis 13 Tsd. Arbeitslose bzw. offene Stellen (ca. 10% der Arbeitslosigkeit) verbleiben, die aufgrund von Mismatch nicht zueinander finden. Ein beachtlicher Anteil der Arbeitslosigkeit ist den Ergebnissen zufolge gegenwärtig also struktureller Natur und durch einen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt bedingt. Die Intensität der strukturellen Arbeitsmarktprobleme hat sich zudem gegenüber 1985 deutlich verschärft.

## **2.2 Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter**

Veränderungen der strukturellen Arbeitslosigkeit infolge von Mismatch werden sich auch in der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter widerspiegeln: Nehmen die Probleme im Stellenbesetzungsprozess zu, dürfte auch die Vermittlung durch die Arbeitsämter schwieriger werden. Die empirischen Befunde zur Vermittlungstätigkeit lassen allerdings keine zweifelsfreien Schlussfolgerungen zu. Insgesamt ist der Umfang der Vermittlungsaktivitäten seit Mitte der 80er Jahre gestiegen – dies basiert wesentlich auch auf einer zunehmenden Einschaltung der Arbeitsverwaltung bei der Personalbeschaffung. Andere Kennziffern zur Effizienz der Vermittlungstätigkeit haben sich dagegen seit 1985 ungünstig entwickelt. So konnte die Gruppe der registrierten Arbeitslosen nur in relativ geringem Umfang von der Expansion der Vermittlungen profitieren. Zusammenfassend deutet einiges darauf hin, dass die Probleme der Stellenbesetzung und damit das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre zugenommen haben. Die Situation in Schleswig-Holstein stellt sich dabei im westdeutschen Vergleich etwas günstiger dar.

## **2.3 Dauer der Arbeitslosigkeit und Laufzeit der offenen Stellen**

Hinweise auf das Ausmaß und die Entwicklung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme liefert auch eine Analyse der Laufzeiten offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit: Zunehmende Laufzeiten der offenen Stellen sind ein Indiz für sich verschärfende Besetzungsprobleme, eine zunehmende Dauer der Arbeitslosigkeit weist darauf hin, dass sich das Risiko, dauerhaft arbeitslos zu bleiben, erhöht. Gemessen an diesen Merkmalen ist das Ausmaß struktureller Arbeitsmarktprobleme in Schleswig-Holstein weniger gravierend als im westlichen Bundesgebiet. Die durchschnittliche Laufzeit offener Stellen und vor allem die Dauer der Arbeitslosigkeit ist in Schleswig-Holstein gegenwärtig geringer als im Bundesgebiet West. Die Entwicklung der beiden Indikatoren ist widersprüchlich, da die enorm verlängerten Laufzeiten der offenen Stellen auf eine schwierigere Stellenbesetzung hinweisen, während sich die Gefahr, längere Zeit arbeitslos zu bleiben, gegenüber 1985 nicht erhöht hat.

### **3. Ursachenanalyse - Komponenten struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein**

#### **3.1 Regionaler Mismatch**

Das Ausmaß der Arbeitslosigkeit ist in Schleswig-Holstein durch erhebliche regionale Unterschiede gekennzeichnet. Diese Unterschiede haben sich seit Mitte der 80er Jahre allerdings spürbar reduziert. Im Gegensatz zum Niveau der Arbeitslosigkeit weisen die üblicherweise verwendeten Mismatch-Indikatoren 1998 auf einen gegenüber 1985 leicht erhöhten regionalen Mismatch hin: Sie erreichten 1990 ein Maximum, und trotz der dann folgenden rückläufigen Entwicklung konnte das Ausgangsniveau von 1985 noch nicht wieder erreicht werden. Bei gegebener Arbeitsnachfrage könnte die Arbeitslosigkeit im Land durch eine verstärkte Mobilität der Arbeitskräfte um bis zu 3 % reduziert werden. Ein zweiter Mismatch-Indikator sagt aus, daß 10 bis 20 % der Arbeitslosen ihre Arbeitskraft in anderen Arbeitsamtsbezirken anbieten müssten, um die regionale Verteilung von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit einander anzugleichen.

Die Werte der traditionellen Mismatch-Indikatoren sind allerdings überhöht, weil auch die Laufzeiten offener Stellen und die Dauer der Arbeitslosigkeit starke regionale Unterschiede aufweisen. Nach einer Bereinigung der Indikatoren um diese Tatbestände sind die empirischen Mismatch-Werte deutlich niedriger: Maximal 0,4% der Arbeitslosigkeit ist in Schleswig-Holstein den korrigierten Ergebnissen zufolge durch einen regionalen Mismatch bedingt. Die Befunde deuten also darauf hin, dass strukturelle Arbeitslosigkeit aufgrund eines regionalen Mismatch in Schleswig-Holstein kein schwerwiegendes Problem darstellt: Nur ein sehr geringer Teil der Arbeitslosigkeit beruht darauf, dass offene Stellen und potentielle Bewerber in unterschiedlichen Regionen lokalisiert sind. Regionale Disparitäten basieren vielmehr in erster Linie auf intraregionalen Strukturproblemen unterschiedlichen Ausmaßes.

#### **3.2 Qualifikatorischer Mismatch**

Die Betrachtung der qualifikatorischen Ebene konzentriert sich zunächst auf Berufsgruppen. Die berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit wird anhand von „Arbeitslosenquoten“ für Berufsgruppen, der berufliche Mismatch durch Mismatch-Indikatoren gemessen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist je nach Berufsgruppe sehr unterschiedlich, allerdings mit seit Mitte der 80er Jahre rückläufiger Streuung der berufsspezifischen „Arbeitslosenquoten“, d.h. die Teilarbeitsmärkte der Berufsgruppen haben sich hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktprobleme einander angenähert. Die berufsspezifische Arbeitslosigkeit war in den letzten 13 Jahren insofern recht stabil als Berufe, die gegenwärtig durch eine angespannte Arbeitsmarktlage gekennzeichnet sind, zumeist auch schon Mitte der 80er Jahre besonders von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die rückläufige Streuung der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten spricht gegen eine Vertiefung des qualifikatorischen Mismatch in den letzten 10 bis 15 Jahren.

Die Mismatch-Indikatoren ermitteln die berufsspezifischen Ungleichgewichte von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, d.h. die mangelnde Übereinstimmung zwischen dem Berufsprofil der unbesetzten Arbeitsplätze und der Arbeitslosen. Zum einen deuten sie darauf hin, dass in jüngster Zeit bis zu 5% der gesamten Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein allein auf den berufsspezifischen Mismatch zurückzuführen sind. In den letzten Jahren hätte jeder vierte oder fünfte Arbeitslose den Beruf wechseln müssen, um die beruflichen Strukturen von Arbeitsangebot und -nachfrage in Übereinstimmung zu bringen. Im Gegensatz zur berufsspezifischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erweist sich der Mismatch der beruflichen Strukturen von Arbeitslosen und offenen Stellen im Zeitablauf als relativ variabel. So schlägt sich beispielsweise die vorübergehende Sonderkonjunktur der Bauwirtschaft in Schleswig-Holstein recht deutlich – mit einer entsprechend positiven Entwicklung – in den Ergebnissen nieder. Die Mismatch-Probleme bestehen also nur teilweise aus *verfestigten* Profildiskrepanzen zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Insofern ist es angesichts der Dauer einer Berufsausbildung oder Umschulung fragwürdig, aus den Mismatch-Konstellationen eines bestimmten Jahres Qualifizierungsanweisungen für arbeitslose Personen oder für die Erstausbildung abzuleiten – die berufliche Orientierung sollte vielmehr längerfristig ausgerichtet sein. Zwischen temporären oder gar konjunkturellen Phänomenen und langfristigen qualifikatorischen Ungleichgewichten, falschen Qualifikationsentscheidungen der Erwerbspersonen oder einer zu geringen beruflichen Mobilität ist also zu differenzieren.

Die Befunde deuten darauf hin, dass neben den beruflichen Diskrepanzen auch qualifikatorische Ungleichgewichte *innerhalb* der Berufsgruppen eine Rolle spielen dürften. Mit den berufsspezifischen Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt kann lediglich ein Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein erklärt werden. Aus diesem Grund wird die Langzeitarbeitslosigkeit, die Laufzeit offener Stellen und die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter nach Berufen differenziert dargestellt. Die Intensität struktureller Arbeitsmarktprobleme innerhalb der Berufsgruppen weicht deutlich voneinander ab. Aber auch in dieser Hinsicht lassen sich im Zeitablauf deutliche Veränderungen beobachten: Seit Mitte der 80er Jahre haben sich neue berufliche Schwerpunkte struktureller Arbeitslosigkeit herausgebildet, in anderen Berufsfeldern hat sich die Lage dagegen verbessert. Es ist darüber hinaus zu erkennen, dass umfangreiche berufsspezifische Qualifikationserfordernisse die Abstimmung zwischen Bewerber- und Stellenprofil, d.h. die Stellenbesetzung erschweren

### **3.3 Vermittlungerschwerende Merkmale**

Neben beruflichen und qualifikatorischen Merkmalen spielen die „vermittlungerschwerenden“ Merkmale eine wesentliche Rolle beim Arbeitskräfteprofil. Zu diesen Merkmalen zählen ein relativ hohes Alter, gesundheitliche Beeinträchtigungen, ein fehlender Ausbildungsabschluss und Langzeitarbeitslosigkeit. Letzteres ist also sowohl ein Element des qualifikatorischen Mismatch als auch ein Resultat struktureller Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt. Langzeitarbeitslosigkeit ist ein besonders kritisches Merkmal, da durch die Entwertung der Qualifikation und durch Entmutigungseffekte die Tendenz zur Selbstverstärkung besteht.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit liefert deutliche Hinweise für eine Verschärfung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme seit 1985; wobei das Langzeitproblem in Schleswig-

Holstein traditionell weniger ausgeprägt ist als in Westdeutschland. Zwar hatte sich die Langzeitarbeitslosigkeit infolge der etwas günstigeren Arbeitsmarktsituation zwischenzeitlich zu Beginn der 90er Jahre verringert. Im Zuge des Stellenabbaus seit 1992 sind die Zahl der Langzeitarbeitslosen und ihr Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit aber bis 1998 wieder auf neue Höchststände gestiegen. Auswahl- und Verdrängungseffekte auf einem dauerhaft angespannten Arbeitsmarkt tragen wesentlich zur Konzentration der Langzeitarbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen bei. Dies gilt vor allem im Zusammenhang mit einem relativ hohen Alter bzw. gesundheitlichen Einschränkungen. Dagegen ist die Verfestigung der Arbeitslosigkeit heute in geringerem Maße mit einer fehlenden Ausbildung verbunden als noch gegen Mitte der 80er Jahre. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass zwar gerade für die jüngeren gering Qualifizierten das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit als eher niedrig einzuschätzen ist, gleichwohl das Risiko, die Beschäftigung zu verlieren, für diese Gruppe sehr hoch ausfällt.

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass strukturelle Arbeitslosigkeit nicht allein auf berufsspezifischen Ungleichgewichten oder einer mangelnden Qualifikation der Arbeitskräfte beruht. Wichtige Komponenten im gegenwärtigen Anforderungsprofil sind das Alter der Erwerbspersonen, gesundheitliche Einschränkungen und die bereits erreichte Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre deutet allerdings darauf hin, dass die Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit nicht unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verlaufen. Von der dynamischen Beschäftigungsentwicklung 1990/92 profitierten auch die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt. Das Problem struktureller Arbeitslosigkeit beruht also nicht allein auf der Existenz einer Gruppe von Erwerbspersonen, die durch vermittlungserschwerende Profile gekennzeichnet sind.

#### **4. Fazit – Ausmaß und Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein**

Gemessen an der Langzeitarbeitslosigkeit sind strukturelle Arbeitsmarktp Probleme in Schleswig-Holstein offenbar zwar etwas schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Gleichwohl ist das *Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit* im Lande als gravierend zu bewerten. Bedenklich ist aber nicht allein die Intensität der strukturellen Arbeitsmarktp Probleme. Die Analyse liefert auch einige Hinweise für eine Verschärfung der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre.

Dies bedeutet nicht, dass der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein als überwiegend erstarrt anzusehen ist. Nach wie vor kennzeichnen massive Bewegungen zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Dynamik erreicht jedoch nicht alle Bereiche des Arbeitsmarktes. Das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit besteht in einer im Zeitablauf zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen Bereich hoher Dynamik und ein im wesentlichen erstarrtes Segment, das an Bedeutung gewinnt.

Die strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein ist nicht oder nur unerheblich auf einen *regionalen* Mismatch zurückzuführen. Das Ausmaß der Arbeitsmarktp Probleme ist zwar durch beachtliche regionale Unterschiede gekennzeichnet. Diese regionalen Disparitäten haben

sich aber seit Mitte der 80er Jahre verringert. Regionale Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, d.h. abweichende Lokalisationen von offenen Stellen und potentiellen Bewerbern, dürften lediglich einen vernachlässigbar geringen Anteil der Arbeitslosigkeit im Lande verursachen.

Ein wesentlich größerer Einfluss auf die strukturelle Arbeitslosigkeit ist dem qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein beizumessen. Die berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit wird durch erhebliche und recht stabile Abweichungen geprägt. Insgesamt haben sich die Abweichungen seit Mitte der 80er Jahre aber etwas reduziert. Eine generelle Verschärfung der berufsspezifischen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt hat sich seit Mitte der 80er Jahre den Befunden zufolge nicht eingestellt. Bemerkenswert sind die relativ starken Veränderungen der Ungleichgewichte im Zeitablauf. Die berufsspezifischen Arbeitsmarktp Probleme bestehen somit nicht ausschließlich in verfestigten Diskrepanzen zwischen den beruflichen Profilen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen, daneben existieren vielmehr auch temporäre, konjunkturbedingte Diskrepanzen.

Beachtliche qualifikatorische Ungleichgewichte dürften auch die Situation innerhalb der berufsspezifischen Teilarbeitsmärkte prägen. Gemessen am Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit weicht die Intensität der strukturellen Arbeitsmarktp Probleme in den Berufsgruppen deutlich voneinander ab. Aber auch in dieser Hinsicht lassen sich im Zeitablauf wesentliche Veränderungen beobachten. Seit Mitte der 80er Jahre haben sich neue berufliche Schwerpunkte struktureller Arbeitslosigkeit herausgebildet, in anderen Berufsfeldern ist dagegen eine Verbesserung der Lage festzustellen.

Mismatch ist jedoch nicht allein ein Problem der beruflichen Orientierung oder der formalen Qualifikation. Häufig scheitert die erneute Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt – unabhängig von ihrem qualifikatorischen Profil – an vermittlungsschwerenden Merkmalen, insbesondere an einem vergleichsweise hohen Alter der Arbeitskräfte oder an bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen.

## **B. Arbeitslandschaft der Zukunft**

Um Aussagen über die künftige Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit zu ermöglichen, sind Prognosen zum Wandel der Arbeitslandschaft, insbesondere zum künftigen Bedarf an Qualifikationen in den Tätigkeitsbereichen und zum Wandel der Erwerbsformen erforderlich. Hier wird einerseits auf bereits existierende Prognosen zur „Arbeitslandschaft der Zukunft“ (Prognos/IAB, Prognosejahr 2010) für das Bundesgebiet West zurückgegriffen. Andererseits können Aussagen aus den Trends der Vergangenheit abgeleitet werden: Die Veränderung der Arbeitslandschaft in der Bundesrepublik ist in den letzten 10 Jahren durch einige recht stabile Entwicklungstendenzen gekennzeichnet, aus denen sich mehr oder weniger zuverlässige Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung in Deutschland und damit im wesentlichen auch in Schleswig-Holstein ermitteln lassen.

### **1. Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt**

#### **1.1 Veränderungen der Tätigkeitsstruktur**

Die Tätigkeitsstruktur wird wie bisher so auch in Zukunft durch eine fortschreitende Tertiärisierung gekennzeichnet sein. Insgesamt nimmt die Bedeutung von Fertigungstätigkeiten ab, während der Bedarf an Arbeitskräften, die Dienstleistungstätigkeiten ausüben, kontinuierlich zunimmt. Insbesondere für humankapitalintensive Dienstleistungsbereiche wird eine überdurchschnittliche Expansion erwartet. Die Prognosen deuten darauf hin, dass sich dieser Prozess im kommenden Jahrzehnt unvermindert fortsetzen wird.

Innerhalb dieser großen Bereiche finden sich allerdings auch spezielle Tätigkeits- und Qualifikationsfelder, deren Entwicklung vom Gesamtbild des übergeordneten Bereichs abweicht. So werden z.B. im Fertigungsbereich Tätigkeiten, die ein breites technisches Wissen und die Führungsfähigkeit der Beschäftigten erfordern, an Gewicht gewinnen, Tätigkeiten mit engen berufsspezifischen Kenntnissen werden dagegen verlieren. Bei den Dienstleistungen dürften z.B. einfachere Bürotätigkeiten an Bedeutung verlieren. Insofern ist eine detaillierte Betrachtung erforderlich (vgl. die Ergebnisse im Kapitel B, Abschnitt 1.1 der detaillierten Fassung des analytischen Teils).

#### **1.2 Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen**

Die Anforderungen an die formale Qualifikation der Beschäftigten haben sich seit langem stetig erhöht. Der Trend zur Höherqualifizierung dürfte auch in Zukunft zu beobachten sein. Die weiter steigenden qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze beruhen zu einem wesentlichen Teil auf dem Wandel der Tätigkeitsstruktur: Die Tätigkeitsfelder, in denen vorwiegend Arbeitskräfte mit einer relativ geringen Qualifikation beschäftigt sind, verlieren an Bedeutung, demgegenüber werden jene Tätigkeitsbereiche, die in starkem Maße hohe formale Qualifikationen erfordern, starke Zuwächse an Arbeitsplätzen realisieren. Eine zweite Ursache steigender qualifikatorischer Anforderungen liegt darin, dass an den meisten Arbeitsplätzen der Umfang anspruchsvollerer Aufgaben zunimmt, z.B. durch eine wachsende Beratungsintensität, zusätzliche dispositive Aufgaben und veränderte betriebliche Organisa-

tionsstrukturen. Auch innerhalb der Tätigkeitsbereiche besteht demnach eine Tendenz zur Höherqualifizierung. Die differenzierte Prognose der qualifikatorischen Anforderungen betrachtet also Qualifikationsebenen und Tätigkeitsbereiche simultan (vgl. die Darstellung der IAB-Prognose in der detaillierten Fassung, Kapitel B, Abschnitt 1.2). Der Prognose zufolge wird der Bedarf an Beschäftigten ohne formalen Ausbildungsabschluss weiter deutlich abnehmen. Die stärksten positiven Veränderungen sind bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen (Universität, Fachhochschule) zu erwarten: Im Jahr 2010 ist mit einem Beschäftigtenanteil von fast 20% zu rechnen, ausgehend von gegenwärtig ca. 7%. Auf die höherqualifizierten Beschäftigten (einschliesslich Arbeitskräfte mit dem Abschluss einer Fach-, Meister- oder Technikerschule) dürfte danach im Jahr 2010 rund ein Drittel aller Arbeitsplätze entfallen.

### 1.3 Wandel der Erwerbsformen

Die Verlagerung von den „Normalarbeitsverhältnissen“ (unbefristete abhängige Vollzeitbeschäftigung) zu den als „atypisch“ bezeichneten Erwerbsformen sind zur Zeit Gegenstand einer kontrovers geführten Debatte. Zu den atypischen Erwerbsformen zählen (sozialversicherungspflichtige) Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitsverhältnisse sowie unterschiedliche Formen der Selbständigkeit (z.B. „Scheinselbständigkeit“). Die Diskussion um die „Erosion der Normalarbeitsverhältnisse“ konzentriert sich meist auf die negativen Effekte für die Arbeitskräfte, die häufig mit den atypischen Arbeitsverhältnissen verbunden sind, insbesondere auf die geringe soziale Absicherung und auf das höhere Beschäftigungsrisiko. Neben den Risiken bestehen für die Arbeitskräfte aber auch Chancen: Eine größere Vielfalt der Erwerbsformen bietet mehr Möglichkeiten, Erwerbstätigkeit und persönliche Erwerbswünsche in Einklang zu bringen. Zudem können atypische Beschäftigungsformen als Vorstufe zum Normalarbeitsverhältnis den (Wieder-)Einstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern.

Im Kapitel B, Abschnitt 1.3 der detaillierten Fassung werden die Bedeutung und die bisherige Entwicklung der verschiedenen atypischen Erwerbsformen betrachtet und wahrscheinliche Trends für die Zukunft aufgezeigt. Wesentliche Ursachen für die gerade in jüngster Vergangenheit beobachteten Verschiebungen zugunsten atypischer Erwerbsformen sind u.a. der sektorale bzw. funktionale Strukturwandel der Wirtschaft (Tertiärisierung), die veränderte Arbeitsorganisation innerhalb der Betriebe, die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen, die - auch durch die Arbeitsmarktsituation und -politik bedingte - wachsende Zahl von Existenzgründungen und nicht zuletzt gesetzliche und institutionelle Regelungen. Angesichts dieser Faktoren ist zu erwarten, dass die Entwicklungstendenz zugunsten atypischer Erwerbsformen anhalten wird, wobei aber vor allem der Bereich der gesetzlichen und institutionellen Regelungen hier einen großen Unsicherheitsfaktor darstellt. Außerdem ist eine weitere Ausdifferenzierung auch innerhalb der einzelnen Erwerbsformen zu erwarten. Soll ein weiterer Bedeutungsverlust der Normalarbeitsverhältnisse vermieden werden, wäre die Attraktivität gegenüber atypischen Beschäftigungsverhältnissen z.B. über die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge oder eine Deregulierung ihrer Ausgestaltung, zu steigern.

## **2. Wandel der Arbeitslandschaft - Konsequenzen für die strukturelle Arbeitslosigkeit**

Grundsätzlich gilt, dass der Wandel der Arbeitslandschaft zu einer Verschärfung der strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen wird, falls sich die Profile von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage durch die Veränderungen der Arbeitswelt weiter voneinander entfernen. Konkret würde dies bedeuten, dass die Arbeitskräfte bei ihrer beruflichen und qualifikatorischen Orientierung den Tendenzen der Tertiärisierung und Höherqualifizierung nicht folgen. Entsprechende Diskrepanzen in den Entwicklungen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sind aber bislang nicht zu beobachten.

Die tendenziell parallele Entwicklung der Angebots- und Nachfrageprofile impliziert aber keineswegs, dass bestehende berufs- oder qualifikationsspezifische Ungleichgewichte vollständig abgebaut werden und keine neuen Probleme auf Teilarbeitsmärkten entstehen. Der Trend zur Angleichung der qualifikatorischen Angebots- und Nachfragestrukturen bedeutet lediglich, dass Veränderungen der Arbeitslandschaft nicht zwangsläufig zu einer Verschärfung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme führen müssen. Wie die Untersuchung des qualifikatorischen Mismatch zeigte, verändert sich die relative Arbeitsmarktlage einzelner Berufsbereiche, d.h. die Situation auf einem Teilarbeitsmarkt relativ zur Lage auf anderen Arbeitsmarktsegmenten, z.T. recht schnell. Da qualifikatorische Anpassungen auf der Arbeitsangebotsseite eine gewisse Zeit erfordern, kann zumindest die vorübergehende Entstehung derartiger Ungleichgewichte letztlich nicht verhindert werden. Das gleichzeitige Auftreten gravierender Arbeitsplatzdefizite in bestimmten Berufsbereichen und ein Mangel an Fachkräften in anderen Gebieten des Arbeitsmarktes (z.B. gegenwärtig im Bereich der Informationstechnologie) wird sich auch in Zukunft nicht vermeiden lassen. Insofern sollte angestrebt werden, entsprechende Konstellationen auf Teilarbeitsmärkten schnell zu erkennen, um die negativen Auswirkungen durch rasche Qualifizierungsangebote möglichst gering zu halten bzw. schnell zu beseitigen.

Der Wandel der Erwerbsformen, d.h. die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis in Richtung flexiblerer Beschäftigungsformen, bietet aus arbeitsmarktpolitischer Sicht Chancen, ist aber auch mit Risiken verbunden. Dem arbeitsmarktpolitischen Potential flexibler Beschäftigungsformen steht vor allem das Problem der sozialen Absicherung gegenüber. Soweit die Entwicklung der unterschiedlichen Erwerbsformen im Einklang mit dem Wunsch nach flexiblerer Beschäftigung auf Seiten der Arbeitskräfte steht, ist diese Veränderung der Arbeitslandschaft zu unterstützen. Der Wandel trägt dann dazu bei, Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, also Mismatch und strukturelle Arbeitslosigkeit, zu verringern.

Eine fortschreitende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird zwangsläufig mit einer Ausdifferenzierung der individuellen Erwerbsbiographien bis hin zu häufigeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit einhergehen. Die Erwerbstätigkeit dürfte zukünftig in noch stärkerem Maße als heute räumliche und berufliche Mobilität, zeitliche Flexibilität sowie die ständige Bereitschaft zu kontinuierlicher Qualifizierung und Änderung der Tätigkeitsfelder erfordern. Diese Aspekte der sich verändernden Arbeitslandschaft werden – je nach Nei-

gung – von den Erwerbspersonen unterschiedlich empfunden und sie implizieren Chancen und Risiken für die Arbeitskräfte. Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten werden häufiger wechseln. Von den Arbeitskräften erfordern die Veränderungen der Arbeitslandschaft ein höheres Maß an Flexibilität, das gerade von den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt ohne unterstützende Maßnahmen möglicherweise nur schwer erbracht werden kann. Häufigere Beschäftigungsunterbrechungen und Entwertungen des Humankapitals – z.B. durch einen zunehmenden Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse oder die vermehrte Notwendigkeit zum Berufswechsel – erhöhen das Risiko, für eine längere Zeit unfreiwillig aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Dies dürfte insbesondere für ältere Arbeitskräfte, Ungelernte und Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen gelten. Führt die erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsunterbrechung zu einem vermehrten Auftreten des vermittlungsschwerenden Merkmals Langzeitarbeitslosigkeit, wird die Flexibilisierung der Erwerbsformen sicherlich ihren Teil zur strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen.

Weiterhin stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit atypische Beschäftigungsformen gewährleisten, dass die Arbeitskräfte ihre Qualifikation den sich ständig wandelnden und zunehmenden Anforderungen der Arbeitswelt anpassen können. Ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten durch die ausgeübte Tätigkeit selbst oder durch innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind insbesondere für geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse zumindest zweifelhaft. Gerade geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind oft mit Aushilfstätigkeiten verbunden, die nur ein geringes Qualifikationsniveau erfordern und den Aufstieg in Normalarbeitsverhältnisse erschweren. Auch von dieser Seite droht also ein Auseinanderdriften von Anforderungsprofilen – vor allem der Normalarbeitsplätze – und der Qualifikation der Arbeitssuchenden. Als problematisch ist das Dequalifizierungspotential geringfügiger Beschäftigung vor allem dann einzuschätzen, wenn die Dauer einer solchen Erwerbstätigkeit relativ lang ist und die Beschäftigung nicht parallel zu einer Ausbildung (Schülerinnen und Schüler, Studierende) ausgeübt wird. Längere Episoden geringfügiger Beschäftigung durchlaufen z.B. Nebenerwerbstätige sowie Rentnerinnen und Rentner. Bei diesen Gruppen ist jedoch das Dequalifizierungsproblem ohne Bedeutung. Problematischer ist die Situation von Frauen, die häufig über längere Phasen geringfügig beschäftigt sind. Vor allem die familiäre Situation (kleine Kinder) veranlaßt sie zu einer zeitlichen Reduzierung des Arbeitsangebotes über einen längeren Zeitraum. In diesem Falle besteht dann in der Tat ein Dequalifizierungsproblem, hier zeichnet sich also ein politischer Handlungsbedarf ab.

Andererseits stellt die Ausdifferenzierung der Erwerbsformen aber gerade für die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt auch eine Chance dar. Durch die zahlreichen atypischen Beschäftigungsformen wird der Übergang zwischen Erwerbslosigkeit und Normalarbeitsverhältnis abgemildert. Für schwer vermittelbare Arbeitslose dürfte der Weg in eine atypische Beschäftigung häufig einfacher sein als die Vermittlung in ein Normalarbeitsverhältnis. Der Übergang von der Arbeitslosigkeit in ein Normalarbeitsverhältnis kann schrittweise bewältigt werden; Arbeitslose können den Kontakt zur Arbeitswelt allmählich wieder herstellen, neue Berufserfahrung sammeln und damit eine fortschreitende Entwertung ihres Humankapitals verhindern. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind also auch als eine „Einstiegshilfe“ für Arbeitssuchende zu sehen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind insofern die Übergangsmöglichkeiten zwischen den Erwerbsformen von erheblicher Bedeutung. Geringe Übertritts-

hemmnisse zwischen den Erwerbsformen sind nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen wichtig. Angesichts der unzureichenden Qualifikationsmöglichkeiten innerhalb bestimmter Beschäftigungsformen darf das atypische Arbeitsverhältnis für Erwerbstätige, die ein Normalarbeitsverhältnis anstreben, kein Abstellgleis darstellen.

## **Strategischer Teil**

## C. Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen

Im strategischen Teil des Arbeitsmarktberichts werden die Ergebnisse der vorangegangenen Analysen genutzt, um Potentiale aufzuzeigen und Gebiete mit Handlungsbedarf festzustellen. Die Strategiediskussion konzentriert sich auf jene Gebiete der Arbeitsmarktpolitik, die zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit, vor allem der durch qualifikatorischen Mismatch bedingten Arbeitslosigkeit, in besonderem Maße geeignet sind, also etwa auf den Bereich Umschulung und Weiterbildung. Von grundsätzlicher Bedeutung ist daneben auch die berufliche Erstausbildung. Welche arbeitsmarktpolitischen Schlussfolgerungen sind für Schleswig-Holstein insbesondere hinsichtlich der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit und qualifikatorischem Mismatch zu ziehen? Welche Konsequenzen resultieren aus der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation und den zukünftig zu erwartenden qualifikatorischen Anforderungen für die Erstausbildung und Qualifizierungsmaßnahmen? Inwieweit sind präventive Maßnahmen sinnvoll und möglich, etwa durch ein verbessertes Informationsangebot? Die Diskussion beschränkt sich dabei auf jene Bereiche, für die aus Sicht der entsprechenden Akteure im Lande selbst Handlungsmöglichkeiten bestehen. Im folgenden Abschnitt 1 wird zunächst ein kurzer Überblick über die relevanten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gegeben. Der Abschnitt 2 beschäftigt sich mit dem zukünftigen Handlungsbedarf.

### 1. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Schon allein aufgrund ihrer Vermittlungstätigkeit kommt der Arbeitsverwaltung eine zentrale Rolle zu, wenn es um den Abbau von Mismatch-Arbeitslosigkeit geht. Darüber hinaus verfügt die **Bundesanstalt für Arbeit** über eine Vielzahl arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die zur Reduzierung der strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen<sup>1</sup>:

- Durch die **Förderung der beruflichen Ausbildung** mittels berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen, überbetrieblicher Ausbildung und ausbildungsbegleitender Unterstützungen soll verhindert werden, dass Jugendliche infolge fehlender qualifikatorischer Voraussetzungen nicht in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Hier setzen insbesondere auch das Programm „**Arbeit und Qualifizierung**“ und das **Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit**<sup>2</sup> an.
- Mit der **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)** sollen die Qualifikationen der Arbeitskräfte den sich kontinuierlich ändernden Anforderungen der Arbeitswelt angepasst bzw. bislang fehlende formale Qualifikationen erworben werden. Dem gleichen Ziel dienen unterschiedliche **Trainingsmaßnahmen**.

---

<sup>1</sup> Im Rahmen des Arbeitsmarktberichtes kann keine detaillierte Beschreibung der vielfältigen Instrumente erfolgen. Für eine ausführliche Darstellung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums der Arbeitsverwaltung siehe: Bundesanstalt für Arbeit (1999a), S. 79 f.

<sup>2</sup> Sofortprogramm der Bundesregierung, das über die Arbeitsverwaltung abgewickelt wird.

- Zum Abbau struktureller Ungleichgewichte können unmittelbar auch **Mobilitätshilfen** zur Beschäftigungsaufnahme (z.B. Zuschüsse zu Fahr- und Umzugskosten) beitragen.
- Die Möglichkeiten, behinderte Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sollen durch Maßnahmen der **beruflichen Rehabilitation** verbessert werden.
- Im Zuge von **Beschäftigungschaffenden Maßnahmen** können schwer vermittelbare Arbeitslose den Kontakt zur Arbeitswelt aufrecht erhalten und ihre Chancen zur beruflichen Wiedereingliederung verbessern. Diese Instrumente sind in erster Linie auf eine Integration in den „zweiten Arbeitsmarkt“ ausgerichtet.
- Der Integration von Arbeitslosen in den „ersten Arbeitsmarkt“ dienen insbesondere verschiedene **Eingliederungs- und Einstellungshilfen**.
- Das Programm „**Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose**“<sup>1</sup> widmet sich der beruflichen Integration einer zentralen Problemgruppe auf dem Arbeitsmarkt.

Parallel zum Instrumentenbündel der Arbeitsverwaltung existiert eine Reihe von Maßnahmen seitens der **Landesregierung**:

- Zentrales Instrument ist das Programm „**Arbeit für Schleswig-Holstein**“, in dem insbesondere Langzeitarbeitslose und Jugendliche gefördert, Arbeitsbeschaffungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden
- Im Rahmen des **Bündnisses für Ausbildung** soll gewährleistet werden, dass im Land genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Ziel ergänzender Maßnahmen ist es, die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen zu verbessern und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.
- Mit einem Modellprojekt wird versucht zusätzliche **Arbeitsplätze für weniger qualifizierte Arbeitskräfte** in privaten Unternehmen zu schaffen.

Daneben bestehen noch zahlreiche **kommunale Arbeitsmarktprojekte** vor allem mit dem Schwerpunkt „**Arbeit statt Sozialhilfe**“.

Zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit steht also auf verschiedenen Ebenen eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen zur Verfügung. Im folgenden kann es somit nicht vorrangig darum gehen, weitere Instrumente zu entwickeln. Vielmehr ist vor allem zu überprüfen, inwieweit der Einsatz der gegebenen Instrumente verbessert werden kann. Darüber hinaus ist festzustellen, wo neuer Handlungsbedarf entsteht, ob dem neuen Handlungsbedarf mit dem gegebenen Instrumentarium begegnet werden kann und ob über die bisherigen arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten hinaus in anderen Bereichen Maßnahmen zu ergreifen sind.

---

<sup>1</sup> Programm der Bundesregierung, das über die Arbeitsverwaltung abgewickelt wird.

## 2. Zukünftiger Handlungsbedarf

Einleitend sei zunächst darauf hingewiesen, dass mit keinem speziellen arbeitsmarktpolitischen Instrument die strukturelle Arbeitslosigkeit so wirksam bekämpft werden kann wie durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten und damit die über einen kurzfristigen Konjunkturaufschwung hinausgehende, anhaltende Entspannung der Arbeitsmarktsituation sind notwendige Voraussetzungen für einen deutlichen Rückgang der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein.

Weiterhin ist vor dem Hintergrund der in den Kapiteln A und B dokumentierten Befunde zur Bedeutung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein festzuhalten, dass Maßnahmen zur Steigerung der *räumlichen* Mobilität von Arbeitskräften innerhalb des Landes nur wenig zur Verringerung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme beitragen dürften. Für eine Vielzahl von Qualifikationen ist die hohe *innerregionale* Mobilität (innerhalb der Arbeitsamtsbezirke oder der Planungsregionen des Landes) durch das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort für die Vermeidung regionaler Ungleichgewichte als ausreichend einzuschätzen. Zudem ist festzustellen, dass auch die Pendlerintensität zwischen den Regionen in den vergangenen Jahren zugenommen hat (vgl. hierzu den Statistischen Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1998). Darüber hinaus dürfte die Entspannung auf dem Wohnungsmarkt den Ausgleich regionaler Ungleichgewichte über verstärkte Wanderungen, d.h. über Wohnortwechsel innerhalb Schleswig-Holsteins, zusätzlich erleichtert haben.<sup>1</sup> Angesichts dieser Situation sollte der Schwerpunkt des arbeitsmarktpolitischen Instrumenteneinsatzes im Bereich des qualifikatorischen Mismatch liegen, wobei den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muß.

### Konzentration auf Problemgruppen und Prävention

Strukturelle Arbeitslosigkeit ist in erheblichem Maße durch die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt, d.h. durch Arbeitslose mit vermittlungsschwerenden Merkmalen geprägt. Im Gegensatz dazu finden viele Arbeitslose mit einem unproblematischen Profil auch ohne unterstützende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen schnell wieder eine Beschäftigung. Eine effiziente Arbeitsmarktpolitik erfordert daher eine deutliche Konzentration auf die Problemgruppen. Ansonsten besteht die Gefahr signifikanter Mitnahmeeffekte in der Form, dass Arbeitslose, die ohnehin aufgrund ihres guten qualifikatorischen Profils wieder eine Beschäftigung finden können, durch die aktive Arbeitsmarktpolitik gefördert werden. Außerhalb der Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt sollte der Instrumenteneinsatz in erster Linie auf eine Verringerung der friktionellen Reibungsverluste abzielen – z.B. durch verbesserte Informationsangebote und Anreize zur räumlichen oder beruflichen Mobilität.

Die Zielgruppenorientierung von **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)** ist in Schleswig-Holstein sehr hoch. 1997 waren rund 87% aller ABM-Beschäftigten zuvor der Gruppe der Langzeitarbeitslosen zuzuordnen (Bundesgebiet West: 75%). Seit Mitte der 80er Jahre wur-

---

<sup>1</sup> Insofern können auch Wohnungsbaupolitik und ein funktionsfähiger Wohnungsmarkt zum Abbau struktureller Arbeitslosigkeit beitragen.

de dieser Anteil in den alten Bundesländern wie auch in Schleswig-Holstein recht kontinuierlich gesteigert. Noch 1985 betrug der Anteil der zuvor langfristigen Arbeitslosen an den ABM-Beschäftigten im Land lediglich 34%. Zugenommen hat ebenfalls die Bedeutung der älteren Arbeitslosen und der Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Auf beide Problemgruppen entfielen 1997 je ein Fünftel aller ABM-Beschäftigten. Gegenüber dem Durchschnitt im westlichen Bundesgebiet (17% bzw. 15%) sind die älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen damit in Schleswig-Holstein etwas stärker in diese Maßnahmenart eingebunden. Deutlich zurückgegangen ist demgegenüber die Beteiligung der jüngeren Arbeitslosen ohne eine abgeschlossene Ausbildung. Mitte der 80er Jahre war annähernd jeder zweite ABM-Beschäftigte jünger als 25 Jahre und ohne Ausbildung. Gegenwärtig liegt der Anteil bei etwas mehr als 10%.

Das arbeitsmarktpolitische Instrument ABM wurde somit seit 1985 den Veränderungen in den Problemgruppen durch eine stärkere Konzentration auf die Langzeitarbeitslosigkeit angepasst (vgl. Kapitel B, Abschnitt 3.3). Da sich das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit deutlich vom Merkmal der fehlenden beruflichen Qualifikation auf die älteren und gesundheitlich eingeschränkten Erwerbspersonen verlagert hat, erscheint die Neuorientierung der ABM-Beschäftigung – in Richtung eines stärkeren Gewichts älterer Arbeitskräfte und gesundheitlich Eingeschränkter – durchaus gerechtfertigt. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass sich diese strukturellen Verschiebungen vor dem Hintergrund eines reduzierten Umfangs von ABM vollzogen haben. 1997 ist die Zahl der ABM-Beschäftigten in Schleswig-Holstein gegenüber 1985 um rund 63% gesunken. Die negative Entwicklung von ABM steht damit in einem krassen Widerspruch zur erheblichen Zunahme der Langzeitarbeitslosen. Der Rückgang von ABM wird allerdings z.T. durch die Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente kompensiert. So war die Zahl der Beschäftigten in **Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)** 1997 mit mehr als 2.000 im Jahresdurchschnitt nicht unerheblich. Aber auch bei Betrachtung der Beschäftigungschaffenden Maßnahmen insgesamt (ABM und SAM) ist eine Reduzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in diesem Bereich festzustellen. 1985 waren im Land 5.500 Arbeitskräfte in Beschäftigungschaffenden Maßnahmen tätig, 1997 lediglich 3.300.

Weit weniger ausgeprägt ist die Zielgruppenorientierung seitens der Arbeitsverwaltung im Bereich der **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**. In den alten Bundesländern liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Eintritten in die berufliche Weiterbildung gegenwärtig bei etwa 20%, auf jüngere Erwerbspersonen unter 25 Jahren entfallen gut 10%. Größeres Gewicht kommt den Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit deutlich über 30% zu (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 83). Die Problemgruppen sind gemäß ihres Anteils an der gesamten Arbeitslosigkeit somit bei diesen Maßnahmen unterrepräsentiert. Insofern scheint zwischen ABM und FbW eine durchaus sinnvolle Arbeitsteilung zu bestehen: ABM mit einer deutlichen Problemgruppenorientierung und FbW mit einer eher präventiven Ausrichtung auf die Arbeitskräfte ohne ausreichende Qualifikation. Während der Umfang von ABM seit Mitte der 80er Jahre deutlich gesunken ist, erhöhte sich die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen in Schleswig-Holstein geringfügig. Zwischen 1985 und 1997 nahm die Zahl der teilnehmenden Personen parallel zur steigenden Arbeitslosigkeit um 5% zu. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob diese

Expansion angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt, d.h. der enorm zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung, als ausreichend einzuschätzen ist.

Insgesamt ist die Zahl der Personen, die im Rahmen der beiden traditionellen arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesanstalt für Arbeit (ABM/SAM und FbW) unterstützt werden, in Schleswig-Holstein im Jahr 1997 gegenüber 1985 um etwa 10% gesunken (1985: 15.600, 1997: rund 14.000). Kompensiert wurde dieser Rückgang der traditionellen Förderung durch die weitere Diversifizierung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums. Insbesondere im Bereich der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit wurde das Maßnahmenpektrum deutlich erweitert.

Im Gegensatz zum Bereich ABM, der sich durch eine klare **Zielgruppenorientierung** auszeichnet, ist für das arbeitsmarktpolitische Instrument der beruflichen Weiterbildung zu diskutieren, inwieweit die Ausrichtung auf die Problemgruppen des Arbeitsmarktes verstärkt werden sollte. Entscheidend ist hierbei die Gewichtung unterschiedlicher Zielsetzungen, die mit den Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig verfolgt werden. Steht die erneute Integration schwer vermittelbarer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt im Vordergrund, muss die Zielgruppenorientierung im Bereich Fortbildung und Umschulung intensiviert werden. Soll dieses arbeitsmarktpolitische Instrumentarium dagegen in erster Linie die Anpassung der beruflichen Qualifikation an die Veränderungen in der Arbeitswelt unterstützen, ist eine stärkere Ausrichtung auf Problemgruppen fragwürdig. Da im Zuge des Wandels der Arbeitslandschaft die Weiterbildungsanforderungen grundsätzlich steigen und nicht alle Erwerbspersonen über Eigeninitiative oder betriebliche Fortbildungen ihre Qualifikation ständig aktualisieren können, werden durch eine Konzentration auf schwer vermittelbare Arbeitslose möglicherweise wichtige Zielgruppen vernachlässigt. Steht die Anpassung der beruflichen Qualifikation im Mittelpunkt von Fortbildung und Umschulung, müsste eine präventive Strategie verfolgt werden, die Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitarbeitslosigkeit infolge mangelnder Qualifikation vermeiden will.

Die Frage nach der Bedeutung eines präventiven Instrumenteneinsatzes stellt sich letztenendes für alle Bereiche der aktiven Arbeitsmarktpolitik und steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zur Problemgruppenorientierung. Zentrales Element einer **präventiven Strategie** muss es sein, bereits die Entstehung von vermittlungerschwerenden Merkmalen zu verhindern. Dies stellt einen Widerspruch zu einem Ansatz dar, der als Voraussetzung für eine Maßnahme das Vorliegen der schweren Vermittelbarkeit vorsieht. Insofern wäre zu diskutieren, inwieweit eine Differenzierung des Instruments FbW in einen präventiven Bereich und eine auf Problemgruppen ausgerichtete Komponente mit entsprechend zugeschnittenen Maßnahmen die Effektivität der Weiterbildung erhöhen kann. Prävention kann insbesondere bei den Merkmalen der fehlenden Ausbildung und der drohenden Langzeitarbeitslosigkeit ansetzen. Wesentliche Komponenten einer präventiven Strategie sind insofern alle Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung, mittels derer bereits die Entstehung eines vermittlungerschwerenden Merkmals vor allem bei den jüngeren Erwerbspersonen bekämpft werden soll.

Hinsichtlich der Herausbildung des Merkmals Langzeitarbeitslosigkeit stellt sich die Situation etwas schwieriger dar, weil Prävention in diesem Zusammenhang eine frühzeitige **Identifizierung der potentiell Langzeitarbeitslosen** impliziert. Beim Merkmal Langzeitarbeitslo-

sigkeit ist die Bestimmung des richtigen Zeitpunkts für einen Maßnahmenbeginn als ein wesentlichen Problem anzusehen. Hier geht es somit erneut um die Abgrenzung zur friktionalen Arbeitslosigkeit und um die Vermeidung von Mitnahmeeffekten. Werden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente relativ früh eingesetzt, ist die Wahrscheinlichkeit deutlicher Mitnahmeeffekte groß, d.h. ein vergleichsweise hoher Anteil der geförderten Arbeitslosen wäre auch ohne eine Maßnahme nicht von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht. Derartige Mitnahmeeffekte lassen sich reduzieren, wenn als Voraussetzung für eine Teilnahme an Maßnahmen eine gewisse Mindestdauer der Arbeitslosigkeit eingeführt wird. Mit zunehmender Mindestdauer sinkt die Gefahr von Mitnahmeeffekten, da die Wiederbeschäftigungschance eines Arbeitslosen mit zunehmender Länge der Arbeitsloskeitsperiode stark abnimmt. Gegen einen späten Maßnahmenbeginn spricht jedoch der dann bereits fortgeschrittene Abbau von Humankapital und im Extremfall die Entwicklung des vermittlungerschwerenden Merkmals Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. Staat 1997, S. 58 f).

Zentral für eine erfolgreiche Präventivstrategie ist damit die frühzeitige Identifizierung eines hohen Risikos anhaltender Arbeitslosigkeit im Rahmen eines *Screening-Verfahrens* (Verfahren zur Identifizierung von Arbeitslosen, die in sehr starkem Maße von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind). Optimal wäre also eine frühzeitige und zuverlässige Identifizierung potentiell Langzeitarbeitsloser, die dann bereits unmittelbar nach Eintritt in die Arbeitslosigkeit durch eine Maßnahme unterstützt werden könnten. Ein erfolgreiches Screening-Verfahren würde einerseits Mitnahmeeffekte verhindern und andererseits einen ausgeprägten Abbau arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten und Kenntnisse bei ohnehin schwer vermittelbaren Arbeitslosen vermeiden (vgl. Staat 1997, S. 59). Die Konzentration des Phänomens Langzeitarbeitslosigkeit auf bestimmte Problemgruppen lässt zunächst vermuten, dass eine Umsetzung dieser Strategie wenig Schwierigkeiten bereiten sollte. Die statistischen Zusammenhänge sind jedoch nicht ohne weiteres auf die individuelle Ebene übertragbar. Im Einzelfall tritt Langzeitarbeitslosigkeit in allen Berufsbereichen und Altersgruppen sowie bei unterschiedlichsten qualifikatorischen Profilen auf. Durch die ausschließliche Orientierung an durchschnittlichen Betroffenheiten von Langzeitarbeitslosigkeit dürfte ein nicht unwesentlicher Teil potentieller Problemfälle von notwendigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ausgeschlossen werden.

In einer Studie ermittelt Rudolph (1998) neben einem deutlichen Einfluss vermittlungerschwerender Merkmale auch eine erhebliche Bedeutung der regionalen Arbeitsmarktlage für das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit. Für Schleswig-Holstein wird 1997 ein relativ geringes Verbleibsrisiko festgestellt. Lediglich in Bayern ist die Lage als noch günstiger einzuschätzen. Die Arbeitsamtsbezirke des Landes weisen allerdings deutliche Unterschiede auf. Hohe Verbleibsrisiken bestehen vor allem in den Bezirken Kiel und Bad Oldesloe. Eine vergleichsweise geringe Wahrscheinlichkeit, langzeitarbeitslos zu werden, ist dagegen für die Arbeitsamtsbezirke Flensburg und Heide zu beobachten (vgl. Rudolph 1998, S. 15). Erste Ansätze für ein **umfassendes Informationssystem** existieren somit. Ein detailliertes System zur Risikoeinschätzung erfordert aber eine genauere Analyse der unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmente in Schleswig-Holstein. Darüber hinaus sind die entsprechenden Informationen in einem Screening-Verfahren durch eine Einschätzung des individuellen Risikos der Arbeitslosen (aufgrund ihrer Motivation, ihrer Erwerbsbiographien, des persönlichen

Auftretens etc.) zu ergänzen, die nur von den Vermittlerinnen und Vermittlern in den Arbeitsämtern geleistet werden kann.

Bei den vermittlungerschwerenden Merkmalen eines relativ hohen Alters und gesundheitlicher Einschränkungen muss eine präventive Strategie einen anderen Schwerpunkt aufweisen, da das Merkmal selbst durch Maßnahmen nicht beeinflusst werden kann. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang vor allem, die **Kumulierung von vermittlungerschwerenden Eigenschaften** durch Eintritt in die Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Die Gefährdung durch Langzeitarbeitslosigkeit steigt recht stetig mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte. Daher sollte verstärkte Aufmerksamkeit bereits den Arbeitskräften zukommen, die in absehbarer Zeit in die kritische Altersgruppe übergehen. Gerade bei den älteren und gesundheitlich eingeschränkten Arbeitskräften muss zudem schon die Vermeidung der Arbeitslosigkeit einen ausreichenden Stellenwert besitzen. Maßnahmen, die den Eintritt in Arbeitslosigkeit zu verhindern suchen, dürfen für diese Problemgruppen keine Ausnahmen darstellen. Hierzu zählen insbesondere auch Maßnahmen, die auf Beschäftigungssicherung oder auf die Verbesserung der Einstellungschancen mittels entsprechender Anreize und Überzeugungsarbeit auf der Arbeitgeberseite ansetzen.

## Ausbildung

Die berufliche Ausbildung junger Menschen sicherzustellen und Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern, ist im Rahmen einer präventiven Strategie von erheblicher Bedeutung. In den kommenden Jahren wird sich die Bereitstellung ausreichender Möglichkeiten zur Erstausbildung zu einer zentralen und schwierigen Aufgabe in Schleswig-Holstein entwickeln. Der Bedarf an Ausbildungs- und Studienplätzen nimmt im nächsten Jahrzehnt infolge der steigenden Zahl von Schulabsolventinnen und -absolventen deutlich zu.

### Anmerkungen zur zukünftigen Entwicklung der Schülerzahlen

Nachdem die Zahl der Schülerinnen und Schüler in Schleswig-Holstein in den 80er Jahren rückläufig war, ist sie in den 90er Jahren durch geburtenstarke Jahrgänge wieder gestiegen - zunächst in den Grundschulen, seit Mitte der 90er Jahre dann auch in den weiterführenden Schulen. Bis 2005 wird die Schülerzahl insgesamt weiter ansteigen, danach wird sie rückläufig sein und im Jahr 2010 ungefähr wieder das aktuelle Niveau erreichen. Bei den Schulabgängerinnen und -abgängern dürfte sich die Trendwende zu sinkenden Zahlen allerdings erst deutlich nach 2005 einstellen. Geht man davon aus, dass der bisherige Trend zu höheren Schulabschlüssen weiter anhält, wird die Schülerzahl an Gymnasien und Gesamtschulen im Jahr 2010 um fast 25% und an Realschulen um knapp 10% über der von 1997 liegen, dagegen dürfte die Zahl der Hauptschülerinnen und -schüler bis 2010 - nach einem vorübergehenden Anstieg - wieder auf das Niveau von 1997 zurückfallen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die Entwicklung der Zahl der Schülerinnen und Schüler bis 2010 war - ebenso wie die Prognose der Bevölkerung und des Arbeitskräfteangebots - Gegenstand der Studie „Zukunftsszenarien - Schleswig-Holstein im Jahr 2010“, die im Frühjahr 1999 vom Institut für Regionalforschung im Auftrag der Staatskanzlei des Landes erarbeitet wurde (vgl. Niebuhr, Peschel, Radtke 1999). Die empirischen Befunde zur Schülerzahl entstanden in Anlehnung an Prognosen des Statistischen Landesamtes Schleswig-Holstein und des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes sowie durch eigene Schätzungen zur Trendfortschreibung der Schülerzahlen nach Schularten. Eine Darstellung der Entwicklung der Schülerzahlen bis 2010 ist im Anhang zu finden.

Angesichts der ohnehin schon angespannten Lage auf dem Lehrstellenmarkt wird der **Akquisition zusätzlicher Ausbildungsplätze** in Zukunft ein noch größeres Gewicht zukommen. Um in der Breite eine abgeschlossene Ausbildung der Jugendlichen sicherzustellen, sind darüber hinaus auch begleitende Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zu intensivieren. In diesem Bereich ist auch die Bildungspolitik besonders gefordert. Für die Sicherung der Ausbildungsfähigkeit junger Menschen ist von zentraler Bedeutung, dass der Abbruch der Schulausbildung ohne einen Abschluss verhindert wird. Der Ausgangspunkt für den Einstieg in die Arbeitswelt muss der Abschluss einer Schule sein. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass in Zukunft auch bei entsprechender Förderung ein Teil der Jugendlichen nicht in der Lage sein wird, die steigenden intellektuellen Anforderungen im dualen Ausbildungssystem zu bewältigen. In diesem Zusammenhang ist zu diskutieren, ob nicht auch dieser Gruppe junger Menschen im Rahmen des dualen Systems die Möglichkeit zu einem formalen beruflichen Abschluss offen stehen sollte, indem spezielle Ausbildungsgänge für Jugendliche mit geringer intellektueller, aber ausreichender handwerklicher Begabung angeboten werden. Eine Umsetzung von Ausbildungsgängen auf unterschiedlichem intellektuellen Niveau könnte z.B. in der Bildung kleinerer Lehreinheiten bestehen, die flexibel miteinander zu kombinieren sind. Insgesamt ist also absehbar, dass sich die Anforderungen an das „Bündnis für Ausbildung“ im Land in vielerlei Hinsicht deutlich erhöhen.

Im Zuge des Wandels der Arbeitswelt werden sich die Aufgaben der Beschäftigten am Arbeitsplatz verändern. Bestehende Tätigkeitsbereiche sind Veränderungen unterworfen und neue Tätigkeitsfelder entstehen. Wird die berufliche Ausbildung diesen Entwicklungen nicht rasch und kontinuierlich angepasst, nimmt das Ausmaß des qualifikatorischen Mismatch zu. Der Versorgungsaspekt auf dem Lehrstellenmarkt, d.h. die Bereitstellung einer ausreichenden Zahl von Ausbildungsplätzen, ist somit nicht als die einzige Herausforderung im Bereich der beruflichen Erstausbildung anzusehen. Das duale System der Berufsausbildung muss auf den Wandel der Arbeitslandschaft reagieren. Aufgrund der fortschreitenden Tertiärisierung der Wirtschaft sind zusätzliche **Ausbildungsmöglichkeiten insbesondere im Dienstleistungsbereich** notwendig. Vor allem hier entstehen neue Ausbildungsberufe und werden existierende Berufsbilder verändert, so dass entsprechende Anpassungen im Ausbildungssystem erforderlich sind. Häufig sind jedoch gerade Betriebe, die moderne Dienstleistungsarbeitsplätze z.B. im Informations- und Kommunikationssektor (IuK) anbieten, jung und relativ klein. Sie sind deshalb in der Regel – auf sich allein gestellt – nicht in der Lage, Ausbildungsplätze bereitzustellen. Ein Schwerpunkt der Förderung von **Ausbildungsverbünden** zwischen Betrieben sollte daher im Bereich moderner Dienstleistungstätigkeiten liegen.

Hier ist eine Verknüpfung mit dem Konzept der Technologie- und Dienstleistungszentren denkbar, in denen sich kleine moderne Betriebe zusammenfinden. Die räumliche Nähe solcher Zentren erleichtert die Ausbildung im Verbund und den dabei notwendigen Informationsaustausch. Gerade in jungen Unternehmen fehlen zudem häufig Erfahrungen im Bereich der Ausbildung im dualen System und der damit verbundenen Regelungen. Um genügend Ausbildungsplätze in modernen Berufsfeldern bereitzustellen, sollten entsprechende Betriebe bei der Erfüllung formaler Ausbildungsvoraussetzungen nicht nur beratend unterstützt werden. Im Rahmen der Förderung der beruflichen Erstausbildung in kleinen, modernen Unternehmen sollten insbesondere die Kammern und Wirtschaftsverbände eine zentrale Rolle spielen.

Die zukünftige Arbeitswelt wird in stärkerem Maße als bislang Arbeitsplatz- und Berufswechsel erfordern. Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung dürfte daher in zahlreichen Ausbildungsgängen eine Veränderung des Verhältnisses zwischen **betriebs- und berufsspezifischen Kenntnissen** einerseits sowie **berufsübergreifenden Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen** andererseits – zugunsten der zweiten Komponente – erforderlich sein. Die Ausbildung sollte den Eintritt in einen ganzen Tätigkeitsbereich ermöglichen und nicht zu stark auf ein eng abgegrenztes Berufsbild ausgerichtet sein. Eine breit angelegte Ausbildung, die eine frühzeitige ausgeprägte Spezialisierung vermeidet, verbessert die Chancen bei einem möglicherweise notwendigen Arbeitsplatz- oder Berufswechsel.<sup>1</sup> Insbesondere Schlüsselqualifikationen wie analytisches Denken, Team- und Kommunikationsfähigkeit oder Fremdsprachenkenntnisse, die nicht auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit ausgerichtet sind, erleichtern die berufliche Mobilität (vgl. Kühlewind, Schnur 1992, S. 37 f, SVR 1994, S. 256).

Vor allem im Bereich der beruflichen Erstausbildung sollten Maßnahmen – sei es durch direkte Anreize oder die Überzeugungsarbeit von Ausbildungsberaterinnen und -beratern oder Lehrstellenakquisiteuren – unmittelbar bei den Unternehmen im Land ansetzen. Effektiv kann der Instrumenteneinsatz auf dem Gebiet der beruflichen Ausbildung zudem nur bei einer engen Kooperation mit den Kammern und Verbänden sein.

## Weiterbildung und Umschulung

Angesichts der offenbar weiter zunehmenden strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein und dem Wandel der Arbeitslandschaft, insbesondere den zu erwartenden häufigeren Arbeitsplatz- und Berufswechseln, den unstetigeren Erwerbsbiographien und der erheblichen Verschiebung der Altersstruktur des Arbeitskräfteangebots, ist der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften zukünftig ein noch größeres Gewicht beizumessen.

### Anmerkungen zur zukünftigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Der künftig wachsende Stellenwert der Weiterbildung und Umschulung im Sinne eines "lebenslangen Lernens" resultiert wesentlich aus den zu erwartenden Trends beim Arbeitskräftepotential. Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots (Erwerbspersonen) wird durch die Bevölkerungsentwicklung und die Veränderung des Erwerbsverhaltens (Erwerbsquoten) geprägt, wobei die Bevölkerungsprognose aus einer Vorhersage der natürlichen Bevölkerungsentwicklung (Geburten, Sterbefälle) und der zukünftigen Wanderungen (Wohnortwechsel) besteht.<sup>2</sup> Im Rahmen des Gutachtens „Zukunftsszenarien - Schleswig-Holstein im Jahr 2010“, das vom Institut für Regionalforschung im Auftrag der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein im Frühjahr 1999 erarbeitet wurde (vgl.

---

<sup>1</sup> Von einer entsprechend hohen Flexibilität der Arbeitskräfte profitieren nicht zuletzt auch die Unternehmen bei innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln.

<sup>2</sup> Dabei sind die Wanderungen das wichtigste, zugleich aber auch das unsicherste Prognoseelement. In den zur Zeit vorliegenden Prognosen unterscheiden sich die künftigen Bevölkerungszahlen für Deutschland und Schleswig-Holstein insbesondere aufgrund unterschiedlicher Annahmen zum Ausmaß der Nettozuwanderung (Zu- minus Abwanderung). Die Bandbreite der Prognosen reicht von einem jährlichen Zuwanderungsüberschuß für Schleswig-Holstein von 7 Tsd., also einem Wert, der deutlich unter dem Überschuss der Jahre 1994 bis 1997 liegt, bis zu einem Wert von plus 20 Tsd. Personen (vgl.: Gornig, Görzig, Schulz 1998; Gatzweiler 1996; Hradil, Möller 1993). Eine Darstellung der Entwicklung des Arbeitskräfteangebots bis 2010 ist im Anhang zu diesem Bericht zu finden.

Niebuhr, Peschel, Radtke 1999), werden Szenarien für den Zeitraum bis 2010 beschrieben, u.a. auch zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung. Ein „Trend-Szenario“ verwendet vergleichsweise niedrige Zuwanderungsüberschüsse<sup>1</sup>, während ein „Kontrast-Szenario“ mit deutlich höheren Zuwanderungen arbeitet. Die Frage, welches Szenario voraussichtlich eintreten wird, ist allerdings für Schleswig-Holstein kaum zu beantworten: Zu- und Abwanderungen sind vor allem durch internationale und bundeseinheitliche Regulierungen und durch die allgemeine wirtschaftliche und politische Situation der Bundesrepublik und anderer Länder bestimmt und nur in zweiter Instanz durch regionale Merkmale und Strategien.

Bei begrenzter Zuwanderung (**Trend-Szenario**) wird die Bevölkerung Schleswig-Holsteins im Zeitraum 1996 bis 2010 um etwa 30-40 Tsd. Personen (um 1,3 %) zurückgehen, verursacht durch eine negative Bilanz zwischen Geburten und Sterbefällen („natürliche Bevölkerungsentwicklung“), die von relativ schwachen Zuwanderungen nicht ganz ausgeglichen werden kann.<sup>2</sup> Hinter dem eher unbedeutenden Bevölkerungsrückgang in Schleswig-Holstein verbirgt sich aber eine sehr starke Verschiebung der Altersstruktur. Im Zeitraum bis 2010 wird die Zahl der Kinder bis 10 Jahre zurückgehen, die der Jugendlichen (10-20 Jahre) wird dagegen ungefähr gleich bleiben. Dramatisch ist der Wandel bei den Erwachsenen: Die Generation der 20-40-Jährigen wird 2010 um fast 200 Tsd. schwächer besetzt sein als noch 1996, die Zahl der 40-60-Jährigen wird dagegen um über 90 Tsd. und die der Senioren sogar um über 150 Tsd. zunehmen. Der Alterungsprozeß der Bevölkerung wird zwar durch die Zuwanderungen gebremst, die Alterung der schleswig-holsteinischen Bevölkerung ist aber stärker als im Bundesgebiet West, weil das Durchschnittsalter im Land schon in den 90er Jahren höher als im Bund war.

Aus der Bevölkerung im Erwerbsalter (15-65 Jahre) und dem alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsverhalten („Erwerbsquoten“: Anteil derjenigen, die erwerbstätig sind oder sein wollen) lässt sich das Arbeitskräfteangebot bestimmen. Bis 2010 wird sich der Trend steigender Erwerbsquoten der Frauen fortsetzen, und in weiteren 10 Jahren werden sie das Niveau der Männer-Erwerbsquoten nahezu erreicht haben. Auch bei den 60-65-Jährigen werden die Erwerbsquoten im Gegensatz zu den 80er und 90er Jahren wieder zunehmen, weil sich die finanziellen Bedingungen eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben verschlechtern. So wird die Bevölkerung im Erwerbsalter im Zeitraum 1996 bis 2010 zwar um fast 90 Tsd. zurückgehen, das Arbeitskräfteangebot bleibt aber wegen der Veränderung des Erwerbsverhaltens (vor allem bei den Frauen) etwa auf dem Niveau von 1996. Allerdings wird sich die Altersstruktur deutlich von den 25-40-Jährigen hin zu den 40-55-Jährigen verschieben: Gegenüber 1996 dürften im Jahr 2010 über 150 Tsd. 40-55-Jährige mehr ihre Arbeitskraft anbieten, gleichzeitig aber über 140 Tsd. weniger der Altersgruppe 25-40. Der Strukturwandel im Arbeitsleben muß also in Zukunft stärker von den Arbeitskräften mittleren und höheren Alters bewältigt werden.

Ein **Kontrast-Szenario** würde davon ausgehen, daß sich die Zuwanderung der Jahre 1994-97 bis 2010 nicht nennenswert abschwächt (Zuwanderungssaldo zwischen 15 und 20 Tsd. jährlich). Im Rahmen dieses Szenarios wäre bis 2010 mit einem Bevölkerungszuwachs um etwa 60 bis 80 Tsd. zu rechnen - ein positiver Impuls durch die Zuwanderungen in Höhe von ca. 200 Tsd. Personen. Durch die starken Zuwanderungen

---

<sup>1</sup> Beim Trend-Szenario stützen wir uns insbesondere auf eine neue Bevölkerungs- und Wirtschaftsprognose des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin), vgl. Gornig, B. Görzig, E. Schulz (1998). Eine spezielle Bevölkerungsprognose für Schleswig-Holstein ist für dieses Jahr durch das Statistische Landesamt und die Landesplanung vorgesehen, sie liegt aber zur Zeit (September 1999) noch nicht vor.

<sup>2</sup> Es wird hierbei angenommen, dass trotz weiterhin starker Zuströme aus anderen EU-Ländern und osteuropäischen Staaten die Zuwanderung wegen einer anhaltend restriktiven Asylpolitik und der ab 2000 versiegenden Aussiedlerzahlen zurückgeht, und dass sie sich in Westdeutschland außerdem aufgrund der ab etwa 2000 ausgeglichenen Wanderungsbilanz mit Ostdeutschland reduziert. In Schleswig-Holstein dürfte den Zuwanderungsüberschüssen aus dem Ausland und aus Hamburg ein negativer Wanderungssaldo mit den übrigen Bundesländern gegenüberstehen.

würde sich der Alterungsprozeß der Bevölkerung in Schleswig-Holstein gegenüber dem Trend-Szenario verlangsamen. Im Zeitraum 1996 bis 2010 dürfte die Zahl der für die berufliche Erstausbildung entscheidenden Jugendlichen (10-20 Jahre) sogar um etwa 50 Tsd. ansteigen, die jüngere Arbeitsgeneration der 20-40Jährigen wäre 2010 aber auch hier schwächer besetzt (um etwa 150 Tsd.) als 1996. Immerhin fielen die Verluste nicht so stark wie im Trend-Szenario aus. Bei der älteren Arbeitsgeneration ab 40 Jahre und den Seniorinnen und Senioren würde der Zuwachs bis 2010 dagegen ähnlich wie beim Trend-Szenario mit geringerer Zuwanderung sein. Immerhin könnte so der Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter (20-60 Jahre) mit minus 60 Tsd. in Grenzen gehalten werden (Trend-Szenario: minus 100 Tsd.). Aufgrund der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und der 60-65Jährigen dürfte das Arbeitskräfteangebot in dieser Zeit sogar um 30-40 Tsd. zunehmen, und bei den 25-40jährigen Erwerbspersonen könnten die stärkeren Zuwanderungen die aus dem Trend-Szenario abgeleitete rückläufige Entwicklung abmildern.<sup>1</sup>

Technologischer Wandel, die Veränderungen der Arbeitswelt und das zunehmende Durchschnittsalter der Arbeitskräfte erfordern in immer stärkerem Maße eine lebenslange Qualifizierung. Die kontinuierliche Weiterbildung wird gegenüber der beruflichen Erstausbildung an Bedeutung gewinnen. Der zunehmende Stellenwert von Weiterbildung und Umschulung dürfte mit einem stark expandierenden Angebot von entsprechenden Maßnahmen – vor allem auch im privatwirtschaftlichen Bereich – einhergehen. Bereits gegenwärtig ist aber der Markt für die berufliche Weiterbildung durch eine **fehlende Transparenz der Bildungsangebote** und Probleme auf dem Gebiet der **Zertifizierung des Lernertrages** (Anerkennung und Vergleichbarkeit der Abschlüsse, ihre Bewertung auf dem Arbeitsmarkt) gekennzeichnet (vgl. Düll, Bellmann 1999, S. 71). Vor dem Hintergrund des zu erwartenden deutlichen Wachstums des Weiterbildungsangebotes muss befürchtet werden, dass diese Schwierigkeiten zukünftig noch zunehmen. Erforderlich wäre es daher, eine zuverlässige zeitnahe Datenbank aufzubauen, die in übersichtlicher Form Informationen über die Weiterbildungsabschlüsse, die Studieninhalte, die Anerkennung der Zertifikate und die damit verbundenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt. Darüber hinaus ist die Qualität der Weiterbildungsangebote und die Vergleichbarkeit der erzielten Abschlüsse zu gewährleisten. Das Dilemma im Weiterbildungssektor besteht also darin, dass einerseits Mindeststandards durch institutionelle Regelungen zu gewährleisten sind, andererseits aber die Regulierungen diesen wichtigen Markt nicht ersticken dürfen.

Für die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt spielt die Weiterbildung und Umschulung eine entscheidende Rolle für die Beschäftigungssicherung bzw. die erneute Integration in den Arbeitsmarkt. Allerdings sind gerade die **stark gefährdeten Arbeitskräfte** im Bereich der **öffentlich geförderten Weiterbildung** deutlich **unterrepräsentiert**. An beruflichen

---

<sup>1</sup> Maßgeblich für die höhere Zuwanderung im Kontrast-Szenario sind zwar vor allem die bundeseinheitlich geregelten Einwanderungsbestimmungen (weniger restriktive Asylpolitik) und die allgemeine wirtschaftliche und politische Situation der Bundesrepublik und der europäischen und Weltregionen, aus denen die Zuwanderer kommen. Andererseits haben aber auch die Bevölkerungspolitik des Landes und die Situation auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt einen Einfluss. Unter den Annahmen des Kontrast-Szenarios gehen die Aussiedlerströme nach 1996 nur langsam zurück, innerhalb der Bundesrepublik bleiben Wanderungen in Ost-West-Richtung weiterhin bestehen, und in Norddeutschland wird der große Arbeitsmarkt Hamburgs immer mehr ein bevorzugtes Ziel. Der hohe Zuwanderungsdruck in die Hansestadt und eine offensive, von Wohnungsbauinvestitionen unterstützte Bevölkerungspolitik des Landes würden dann zu hohen Zuwanderungen aus Hamburg vornehmlich in die südlichen Landesteile führen.

Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit sind Arbeitslose ohne Ausbildung, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitskräfte in vergleichsweise geringem Umfang beteiligt. Im westlichen Bundesgebiet entfielen 1998 weniger als ein Fünftel aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen. Deutlich höher war mit 35% die Beteiligung der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Gemessen an ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (Bundesgebiet West: 46%, Schleswig-Holstein: 39%) sind sie dennoch unterrepräsentiert. Dies trifft in noch sehr viel stärkerem Maße für die älteren Arbeitslosen über 50 Jahre zu, die nur eine Beteiligung an den Weiterbildungsmaßnahmen von 5% im Bundesgebiet West erreichten (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, 131 ff).

Ein geringes Gewicht haben Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt auch im Bereich der **betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten**. Für gering Qualifizierte und ältere Arbeitskräfte ist der Zugang zur Weiterbildung schwieriger als für andere Gruppen. Dies gilt gleichermaßen für die Frauen (vgl. Düll, Bellmann 1999). In diesem Zusammenhang wird aber auch auf die weniger ausgeprägte Neigung dieser Arbeitskräfte zu Weiterbildungsaktivitäten hingewiesen. Die betriebliche Weiterbildungsteilnahme ist durch eine selektive Auswahl gekennzeichnet, die insbesondere qualifikatorischen Kriterien folgt und damit zu einer Verfestigung der qualifikatorischen Unterschiede führt. Vor allem der technologische und organisatorische Wandel unterstützt diese Segmentierung in der betrieblichen Weiterbildung. Der zunehmende Einsatz moderner IuK-Technologien forciert insbesondere die Weiterbildungintensität bei den ohnehin schon hochqualifizierten Arbeitskräften. Gerade die geringe Weiterbildungs-beteiligung der älteren Arbeitskräfte könnte sich in Zukunft zu einem Problem für die Betriebe entwickeln, da infolge des steigenden Durchschnittsalters der Arbeitskräfte der strukturelle Wandel in der Arbeitswelt in stärkerem Maße als bislang von den älteren Erwerbspersonen bewältigt werden muss. Die Unternehmen des Landes können sich dieses qualifikatorische Potential nur sichern und drohende Engpässe im Fachkräftebereich vermeiden, wenn entsprechende Altersgruppen intensiver in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten eingebunden werden.

Angesichts der ungleichen Weiterbildungschancen muss sich auch der öffentliche Sektor eingehender den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt widmen. Notwendig ist in diesem Zusammenhang nicht allein die Bereitstellung entsprechender öffentlicher Angebote. Ein Ansatzpunkt sollte gleichermaßen in der Steigerung der i.a. recht niedrigen Weiterbildungsmotivation innerhalb der Problemgruppen bestehen. Nur wenn die Arbeitskräfte durch Beratungsgespräche von der Notwendigkeit einer erfolgreichen Weiterbildung oder Umschulung überzeugt werden, können die Maßnahmen ihr Ziel – Beschäftigungssicherung bzw. Integration in den Arbeitsmarkt – erreichen. Im Sinne einer präventiven Strategie darf der Instrumenteneinsatz dabei nicht auf arbeitslose Personen beschränkt werden. Auch Beschäftigte, die infolge qualifikatorischer Defizite in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sollten der Zielgruppe zugeordnet werden. Vor allem Arbeitskräfte, die aufgrund einer atypischen Beschäftigung durch Dequalifizierung gefährdet sind, müssen in die Maßnahmen einbezogen werden (vgl. Kapitel B, Abschnitt 3).

Ein zentrales Problem im Bereich der Weiterbildung und Umschulung besteht in dem Gegensatz zwischen der erforderlichen **Dauer einer Maßnahme** und dem drohenden **Verlust des Kontakts zur Arbeitswelt**. Auf der einen Seite können umfassende neue Kenntnisse und Fähigkeiten nur im Rahmen einer intensiven Maßnahme längerer Dauer vermittelt werden. Insbesondere bei Vollzeitmaßnahmen ist dann aber der Kontakt zur Arbeitswelt und die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur eingeschränkt möglich (vgl. Staat 1997, S. 59 f). Teilzeitmaßnahmen, die mit einer geförderten Beschäftigung oder mit betrieblichen Praktika verknüpft werden, erlauben dagegen eine Qualifizierung, die mit dem Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern verbunden ist. In diesem Sinne sind Qualifizierungsmaßnahmen, die eine unmittelbare betriebliche Komponente besitzen oder im Zuge einer Tätigkeit in einem Unternehmen durchgeführt werden, rein außerbetrieblichen Vollzeitmaßnahmen überlegen, da die Gefahr einer Fehlqualifizierung, d.h. einer Qualifizierung, die am betrieblichen Bedarf vorbeigeht, als geringer einzuschätzen ist (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft 1996, 28 f). Die Vorteile der entsprechend kombinierten beruflichen Erstausbildung sollten also intensiver auch im Bereich der Fortbildung und Umschulung genutzt werden, indem ein *duales System der Weiterbildung* stärker betont wird.

Vor allem für ältere Arbeitslose, die vergleichsweise geringe Qualifizierungsdefizite aufweisen, könnte sich der Einsatz kombinierter außerbetrieblicher Weiterbildung/Umschulung und betrieblicher Qualifizierung, z.B. durch eine Integration von Bildungsmaßnahmen und wiederengliederungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung, als sinnvoll erweisen. Die häufig – unabhängig von der Qualifikation – relativ schlechten Einstellungschancen älterer Arbeitskräfte beruhen u.a. darauf, dass die „Amortisationsdauer“ für die erforderlichen Einarbeitungs- oder Umschulungsaufwendungen vergleichsweise kurz ist (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft 1996, 26 f). Im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme können diese Kosten zumindest teilweise übernommen und die Einstellungsbarrieren damit verringert werden. Zudem erlaubt die betriebliche Tätigkeit den älteren Arbeitskräfte, Vorurteile seitens der Arbeitgeber abzubauen, die hinsichtlich ihrer Produktivität und Belastbarkeit bestehen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass durch Qualifizierungsmaßnahmen die Anpassung an die steigenden Anforderungen vieler Arbeitsplätze nicht in jedem Fall gelingen wird. Daher muss die **Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitskräfte** mit einem begrenzten Weiterbildungs- und Umschulungspotential ein zentrales Ziel der aktiven Arbeitsmarktpolitik bleiben. Priorität sollte in diesem Zusammenhang der Schaffung neuer Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt zukommen. Solange aber die Arbeitsmarktsituation infolge eines zu geringen Beschäftigungswachstums durch anhaltende Massenarbeitslosigkeit gekennzeichnet ist, wird die Bereitstellung öffentlich geförderter Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitskräfte im zweiten Arbeitsmarkt unverzichtbar sein.

## **Informationsgrundlage und Erfolgskontrolle**

Ein effizienter Einsatz aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist letztlich nur zu gewährleisten, wenn die entsprechenden Entscheidungen auf der Grundlage einer ausreichenden Informationsbasis getroffen werden und ergänzend eine kontinuierliche Erfolgskontrolle

des Instrumenteneinsatzes durchgeführt wird. Um gezielt auf regionale Defizite und Potentiale reagieren zu können, ist zunächst der Handlungsbedarf vor Ort zu ermitteln. Dies umfasst einerseits die Analyse von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen sowie andererseits eine Bestandsaufnahme des qualifikatorischen Bedarfs, d.h. insbesondere die Feststellung qualifikatorischer Engpässe, die aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ein Potential zur Verringerung struktureller Arbeitsmarktungleichgewichte darstellen (vgl. Krömmelbein, Schmid, Weinböcker 1997, S. 298).

Eine regionale **Zielgruppenanalyse** kann sich nicht allein auf die bereits angesprochene Identifizierung besonders förderungsbedürftiger Personen beschränken. Für ein arbeitsmarktpolitisches Konzept, das der jeweiligen regionalen Problemlage entspricht, sind darüber hinaus Informationen über das qualifikatorische Profil bzw. die qualifikatorischen Defizite, die Lernfähigkeit und die Weiterbildungsmotivation notwendig. Dass eine ständige Aktualisierung der Zielgruppenanalyse notwendig ist, unterstreichen nicht zuletzt die Ergebnisse zur strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein, die auf deutliche Veränderungen der Problemlagen im Zeitablauf hinweisen. Auf der anderen Seite sind die **arbeitsmarktpolitischen Entwicklungspotentiale** in den Regionen zu ermitteln. Mit anderen Worten: In welchen Bereichen der regionalen Wirtschaft zeichnet sich ein zunehmender Arbeitskräftebedarf ab und welche Qualifikationen werden in diesem Zusammenhang verlangt? Wo bestehen für Problemgruppen Integrationsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt?

Für die Ermittlung des zukünftigen qualifikatorischen Bedarfs kann die Auswertung offizieller Statistiken nur ergänzende Informationen liefern. Zentrale Quelle für die erforderlichen Daten sind die Betriebe. Insofern ist eine **vorausschauende Personalplanung** mehr denn je notwendig, die Unternehmen dürfen sich nicht vorrangig nur am aktuellen Bedarf orientieren. Wirtschaftsverbände und Kammern müssen weiterhin und verstärkt die Betriebe zu einer langfristigen Ausrichtung der Personalpolitik auffordern, sollten die Unternehmen hierbei durch entsprechende Beratung unterstützen und können zudem mittels regelmäßiger Betriebsbefragungen die wesentliche Informationsgrundlage für die Ermittlung des qualifikatorischen Bedarfs liefern.

Zu wenig Beachtung hat bislang auch eine systematische Erfolgskontrolle der arbeitsmarktpolitischen Instrumente gefunden. Die Qualitätssicherung und Verbesserung bestehender Maßnahmen erfordert eine umfassende Analyse der **Abbrecherproblematik** sowie der **Eingliederungschancen** von Maßnahmenteilnehmerinnen und -teilnehmern in den ersten Arbeitsmarkt. Mit der Erstellung und Analyse von Eingliederungsbilanzen hat die Bundesanstalt für Arbeit auf die Defizite im Bereich der Erfolgskontrolle reagiert.<sup>1</sup> Die Überprüfung der Effektivität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen darf jedoch keinesfalls auf die aktive Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsverwaltung beschränkt bleiben.

---

<sup>1</sup> Vergleiche hierzu Bundesanstalt für Arbeit (1999c): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 1998 vorgelegt, Pressemitteilung Nr. 53/99 vom 09.08.1999.

## **Arbeitsmarktpolitische Netzwerke auf der regionalen Ebene**

Grundsätzlich erscheint eine stärkere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik auf dezentrale, regional zugeschnittene Maßnahmen und Projekte insofern erfolgsversprechend, als konkrete Möglichkeiten und Probleme direkt vor Ort i.a. besser einzuschätzen sind. Die zahlreichen Initiativen auf der kommunalen Ebene beweisen, dass eine regionalisierte Arbeitsmarktpolitik in Schleswig-Holstein in gewissem Umfang bereits existiert. Die Arbeit auf der regionalen Ebene ist allerdings gegenwärtig nur in Ausnahmefällen koordiniert. Ein positives Beispiel ist das Ende letzten Jahres eingeführte Modellprojekt der Landesregierung zur Integration gering qualifizierter Arbeitsloser im Arbeitsamtsbezirk Elmshorn. Ein wesentliches Element dieses Vorhabens ist eine regionale Koordinierungsstelle, deren Aufgabe u.a. darin besteht, die teilnehmenden Arbeitslosen und Unternehmen zu betreuen und dabei mit anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren in der Region eng zusammenzuarbeiten. Sollte sich insbesondere die regionale Komponente des Modellprojekts als erfolgreich erweisen, erscheint eine Ausweitung dieses Ansatzes auf andere Landesteile und das gesamte Spektrum der aktiven Arbeitsmarktpolitik sinnvoll.

Eine regionale Koordinierungsstelle könnte – in enger Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, den IHK's und den lokalen Unternehmen – die kontinuierliche Feststellung der regionalen Problemlagen und Entwicklungspotentiale sowie eine detaillierte Erfolgskontrolle des Instrumenteneinsatzes übernehmen. Auf der Grundlage dieser Informationsbasis lassen sich Projekte entwickeln und verbessern, die auf die spezielle Arbeitsmarktsituation der Region und die besonderen Problemlagen unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten sind (vgl. Krömmelbein, Schmid, Weinbörner 1997, S. 300 ff). Insofern ist eine grundsätzliche Flexibilisierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Sinne zusätzlicher Freiheitsgrade in der Gestaltung und Abwicklung anzustreben. Die Möglichkeiten der freien arbeitsmarktpolitischen Förderung sollten auf allen beteiligten Ebenen – Arbeitsverwaltung, Landes- und Kommunalpolitik - erweitert werden. Eine ergänzende flexible Arbeitsmarktpolitik neben dem traditionellen, eher standardisierten Instrumentarium dürfte allerdings ohne eine gleichzeitig stärkere Betonung der regionalen Komponente nur schwer umzusetzen sein.

Zu den Aufgaben einer Koordinierungsstelle sollte weiterhin die Information über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Bundesanstalt für Arbeit, der Landesregierung und der Kommunen zählen. Relevante regionale Informationen könnten direkt auf der lokalen/kommunalen Ebene erhoben werden, die über das erforderliche detaillierte Wissen über die kleinräumigen Gegebenheiten verfügt. Durch die Koordinierungsstelle sollte die Zusammenfassung und Auswertung der Daten sowie der Informationsaustausch auf der regionalen Ebene erfolgen. Sie wäre insofern eine Anlaufstelle für Arbeitsuchende, Betriebe und alle arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, die Informationen im Überblick geben kann. Eine regionale Koordinierungsstelle würde den Mittelpunkt eines arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes darstellen, in das alle regionalen Akteure eingebunden sind.

## **Analytischer Teil – Detaillierte Befunde**

# **A. Bedeutung und Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein**

Im Zentrum der statistischen Analyse des Arbeitsmarktes steht die Ermittlung des Ausmaßes, der Entwicklung und der Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein. Die Ursachenanalyse konzentriert sich auf den regionalen und qualifikatorischen Mismatch im Lande. Um eine bessere Einschätzung der Arbeitsmarktlage Schleswig-Holsteins zu ermöglichen, wird als Vergleichsmaßstab jeweils die Situation und die Entwicklung im Bundesgebiet West herangezogen. Im folgenden wird zunächst die langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes im Überblick betrachtet. Eine allgemeine Einschätzung des Ausmaßes der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein erfolgt im Abschnitt 2.1. Eine wesentliche Komponente der Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt ist die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung, die im Abschnitt 2.2 analysiert wird. Wichtige Hinweise über die Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit können zudem die Laufzeiten offener Stellen und die Dauer der Arbeitslosigkeit liefern, die im Abschnitt 2.3 betrachtet werden. Im Kapitel 3 wird die Bedeutung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein untersucht. Betrachtet werden darüber hinaus Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt – Arbeitslose mit vermittlungerschwerenden Merkmalen.

## **1. Die langfristige Arbeitsmarktentwicklung im Überblick**

Die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein seit 1970 zeigt den gleichen stufenförmigen Verlauf, der auch den Anstieg der Arbeitslosenzahlen im gesamten westlichen Bundesgebiet kennzeichnet (vgl. Abb. 1.1). Im Zuge der Rezessionen Mitte der 70er Jahre und Anfang der 80er Jahre ist es zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit gekommen. In den anschließenden Phasen der konjunkturellen Erholung konnte die Zahl der Arbeitslosen nicht wieder auf das Ausgangsniveau zurückgeführt werden. Die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit deutet gemäß der Abgrenzung zwischen konjunktureller und struktureller Komponente<sup>1</sup> auf eine im Zeitablauf zunehmende strukturelle Arbeitslosigkeit hin. Auch der jüngste konjunkturelle Einbruch 1992/94 und das anschließend nur mäßige Wirtschaftswachstum haben die Arbeitslosigkeit auf einen neuen Höchststand getrieben.<sup>2</sup> Im Jahresdurchschnitt waren 1998 rund 128.000 Personen in Schleswig-Holstein als Arbeitslose registriert. Das gegenwärtige Niveau wurde lediglich zu Beginn der 50er Jahre noch überschritten.

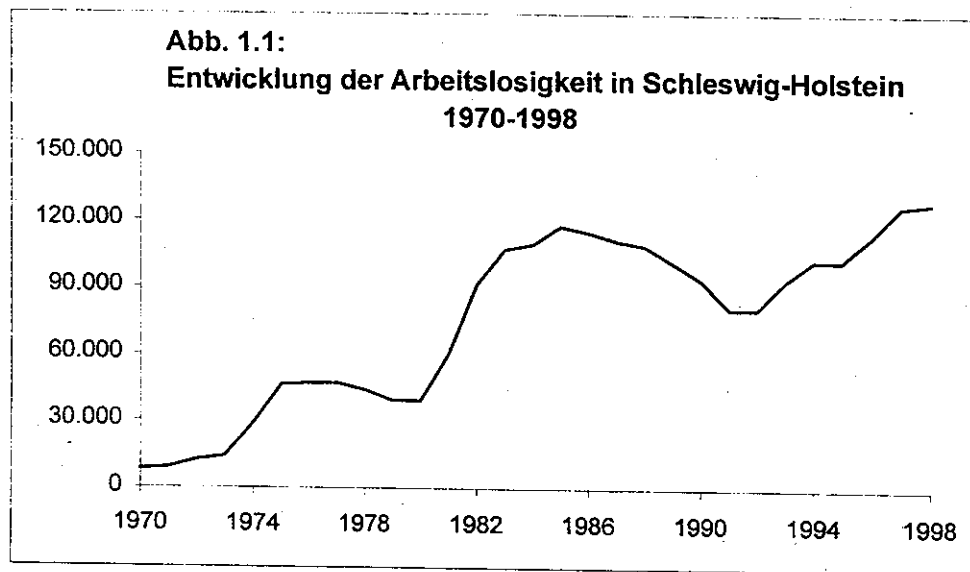
Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang die Rolle, die der Veränderung des Arbeitsangebotes – gemessen an der Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus regi-

---

<sup>1</sup> Siehe oben: deutliche Verringerung der konjunkturellen Komponente im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs, während die strukturelle Arbeitslosigkeit auch bei einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung nicht abgebaut werden kann (vgl. Entorf 1995, S. 91 f).

<sup>2</sup> Vgl. hierzu auch den Statistischen Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1998.

strierte Arbeitslose)<sup>1</sup> - zukommt. Zwischen 1970 und 1998 hat sich die Zahl der Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein um etwa 23% erhöht. Gleichzeitig ist auch die Erwerbstätigkeit um 11% gestiegen, d.h. es wurden mehr als 100.000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen. Trotz dieser deutlichen Expansion konnte die Arbeitsnachfrage dem Wachstum des Arbeitsangebots nicht folgen. Die Zunahme der Erwerbspersonenzahl ist aber nur ein Aspekt der äußerst ungünstigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994) stellt fest, dass die Zunahme des Arbeitsangebotes den Arbeitsmarkt in den 80er Jahren zwar belastet hat. Auf einem funktionstüchtigen Arbeitsmarkt sollte ein steigendes Arbeitsangebot jedoch langfristig kein unlösbares Problem sein (vgl. SVR 1994, S. 250).

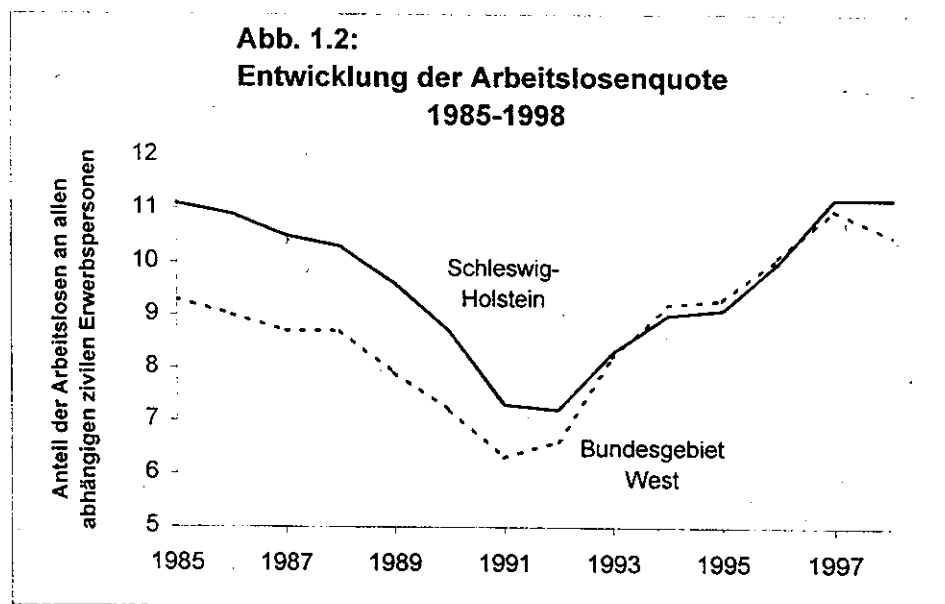


Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Landesarbeitsamt Nord (1989), Ausgewählte Jahreszahlen der Arbeitsmarktstatistik im Jahresvergleich 1950 – 1988, eigene Berechnungen.

Die Arbeitsmarktentwicklung verlief in Schleswig-Holstein seit Mitte der 80er Jahre verglichen mit dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer recht günstig (vgl. Abb. 1.2). 1985 lag die Arbeitslosenquote in Schleswig-Holstein noch fast zwei Prozentpunkte über der Quote im westlichen Bundesgebiet insgesamt. Bis Anfang der 90er Jahre konnte das Land die Abweichung vollständig abbauen und zeichnete sich vorübergehend – gegen Mitte der 90er Jahre - sogar durch eine geringere Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit aus. Zuletzt ist Schleswig-Holstein allerdings wieder etwas hinter der durchschnittlichen Entwicklung des westlichen Bundesgebietes zurückgefallen. Dies gilt insbesondere für das Jahr 1998. Die bei relativer Betrachtung insgesamt als positiv zu bewertende Entwicklung seit 1985 darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Arbeitslosenquote im Jahr 1998 mit 11,2% nach der zwi-

<sup>1</sup> Eine von der Bundesanstalt für Arbeit verwendete Abgrenzung des Arbeitsangebots besteht darin, dass die Summe aus den Erwerbstätigen und den registrierten Arbeitslosen ermittelt wird. Dies ist nicht unproblematisch, da durch die registrierten Arbeitslosen nicht alle Erwerbslosen erfasst werden, die eine Beschäftigung anstreben. Das tatsächliche Arbeitsangebot wird insofern höher ausfallen als durch die hier zugrundegelegten Erwerbspersonen ausgewiesen wird.

schenzeitlichen Entspannung der Arbeitsmarktsituation bereits wieder geringfügig über dem Niveau von 1985 (11,1%) liegt. Sollte die seit den 70er Jahren zu beobachtende Verfestigung der Arbeitslosigkeit auch die bis 2000 zu erwartende konjunkturelle Erholung prägen, erfährt das ohnehin seit langem bestehende Problem anhaltender Massenarbeitslosigkeit eine weitere Verschärfung.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.).

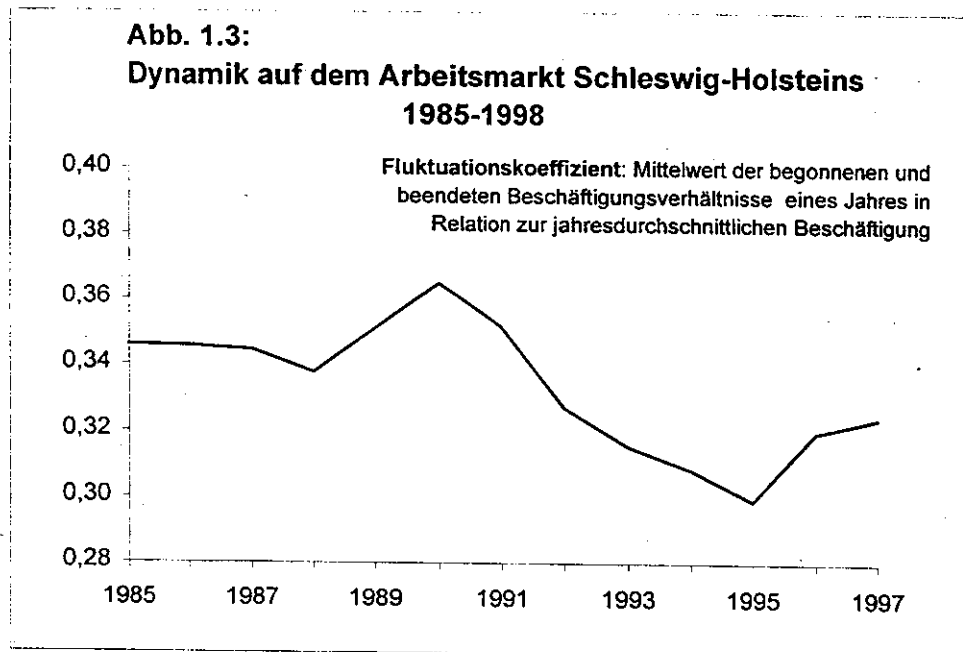
Angesichts des Beharrungsvermögens der Arbeitslosigkeit stellt sich die Frage nach der Dynamik auf dem Arbeitsmarkt. Diese kann abgebildet werden, indem mittels eines Fluktuationskoeffizienten Bewegungen und Bestände der Arbeitslosigkeit oder der Beschäftigung einander gegenübergestellt werden.<sup>1</sup> Der jährliche Fluktuationskoeffizient für die Arbeitslosigkeit schwankte in Schleswig-Holstein zwischen Mitte der 80er und Ende der 90er Jahre im Bereich von 1,6 und 2,3 (Bundesgebiet West: 1,6 bis 2,2), d.h. die Bewegungen eines Jahres (aus der Arbeitslosigkeit und in die Arbeitslosigkeit) überstiegen den Bestand teilweise um mehr als das Doppelte.

Beachtlich sind auch die Beschäftigungsströme innerhalb eines Jahres. Der Fluktuationskoeffizient für die Beschäftigung bewegt sich in Schleswig-Holstein seit 1985 zwischen 0,3 und 0,36 (vgl. Abb. 1.3): So wurden z.B. im Verlauf des Jahres 1997 im Land mehr als 260.000 Beschäftigungsverhältnisse beendet und es erfolgten rund 256.000 Einstellungen. Der Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigten (rund 800.000) überstieg die Beschäftigungsbewegungen also lediglich um etwa das Dreifache. Als weitgehend erstarrt ist der Arbeitsmarkt somit nicht einzuschätzen. Gegenüber der Beschäftigungsdynamik in der zweiten Hälfte der 80er Jahre ist aber ein deutlicher Rückgang festzustellen. Insbesondere zwischen 1990 und 1995 ist die Beschäftigungsdynamik deutlich gesunken; bis 1997 hat sie dann wieder etwas zugenommen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Durch den Fluktuationskoeffizienten werden die über ein Jahr kumulierten Zugänge und Abgänge der entsprechenden Größe (Arbeitslosigkeit oder Beschäftigung) in Relation zum korrespondierenden Jahresdurchschnittsbestand gesetzt.

<sup>2</sup> Daten zur Beschäftigungsbewegung im Jahr 1998 stehen gegenwärtig noch nicht zur Verfügung.

Für die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist ein entsprechender Rückgang nicht zu beobachten. Der Fluktuationskoeffizient liegt gegenwärtig noch leicht über dem Niveau gegen Mitte der 80er Jahre. Allerdings haben in den 90er Jahren auch die Bewegungen aus der bzw. in die Arbeitslosigkeit relativ zum Arbeitslosenbestand an Bedeutung verloren, nachdem die Dynamik bis 1990 deutlich gestiegen war.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Angaben des Landesarbeitsamtes Nord zur Beschäftigungsentwicklung 1997, eigene Berechnungen.

Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt in zunehmendem Maße eine Gruppe von Erwerbspersonen nicht erreicht: die Langzeitarbeitslosen. Die Zahl der Arbeitslosen in Schleswig-Holstein, die länger als ein Jahr ohne Beschäftigung sind, stieg zwischen 1985 und 1998 (jeweils Ende September) von annähernd 32.000 auf über 41.000. Insofern ist davon auszugehen, dass das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit vor allem in einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen Bereich hoher Dynamik und einer im wesentlichen erstarrten Komponente besteht.

## 2. Strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein

### 2.1 Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit

Beruhet strukturelle Arbeitslosigkeit auf Abstimmungsproblemen zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage, sollte sich dies im Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitsuchenden widerspiegeln. Das Bestehen struktureller Arbeitslosigkeit impliziert, dass auch im konjunkturellen Aufschwung, d.h. bei einer Zunahme offener Stellen, die Zahl der Arbeitslosen nicht wesentlich reduziert werden kann. Zur Untersuchung struktureller Arbeitslosigkeit, die sich aufgrund von Mismatch auf dem Arbeitsmarkt einstellt, wird deshalb häufig die sogenannte *Beveridge-Kurve* verwendet, die den Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Quote der offenen Stellen<sup>1</sup> abbildet. Dabei sollte aufgrund der Veränderungen von Stellenangebot und Arbeitslosenzahl im Zuge des Konjunkturzyklus eine negative Beziehung zwischen den beiden Quoten zu beobachten sein: Im konjunkturellen Aufschwung nehmen die Einstellungswünsche der Unternehmen zu – Stellenangebot und Quote der offenen Stellen steigen. Es können vermehrt arbeitslose Personen vermittelt werden, d.h. parallel zum Anstieg der Quote offener Stellen nimmt die Arbeitslosenquote ab. Entsprechende Entwicklungen mit umgekehrtem Vorzeichen kennzeichnen die Situation in einer Abschwungphase. Dies wäre jedenfalls der typische Verlauf des konjunkturellen Arbeitsmarktgeschehens.

Stimmen die Arbeitslosenquote und die Quote offener Stellen überein, existiert theoretisch für jeden Arbeitslosen auch eine offene Stelle. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sind in dieser Situation zumindest quantitativ ausgeglichen. Da kontinuierlich Arbeitsplätze frei und Arbeitskräfte beschäftigungslos werden und die daraus resultierenden Suchprozesse eine gewisse Zeit erfordern, existiert aber allein aus diesem Grund ein ständiges Nebeneinander von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen. Darüber hinaus findet infolge von Informationsdefiziten, Abweichungen zwischen den Berufs- und Qualifikationsprofilen von Arbeitslosen und offenen Stellen oder entsprechenden regionalen Differenzen nicht jede arbeitslose Person unmittelbar eine Beschäftigung. Weichen die Arbeitslosenquote und die Quote offener Stellen nicht voneinander ab, liegt in Höhe der Arbeitslosenquote friktionelle und strukturelle Arbeitslosigkeit vor.<sup>2</sup>

Eine Verschiebung der Beveridge-Kurve nach außen weist demzufolge auf eine im Zeitablauf zunehmende strukturelle Arbeitslosigkeit hin: Trotz eines steigenden Stellenangebots ergibt sich eine höhere Arbeitslosigkeit, da es offenbar im Laufe der Zeit schwieriger wird, offene Stellen und Arbeitslose auf dem Arbeitsmarkt zusammenzubringen.

Zahlreiche Studien haben die Entwicklung der Beveridge-Kurve für das westliche Bundesgebiet analysiert (siehe u.a. Franz 1990, Buttler, Cramer 1991, Schettkat 1992). Die Interpretation der Ergebnisse ist allerdings nicht unproblematisch. Gerade in jüngster Vergangenheit wird in verschiedenen Untersuchungen darauf hingewiesen, daß im Konjunkturzyklus bestimmte Zeitverzögerungen bestehen, die ebenfalls Ursache einer Verlagerung der Kurve nach außen sein können. So nimmt in Boomphasen die Zahl der offenen

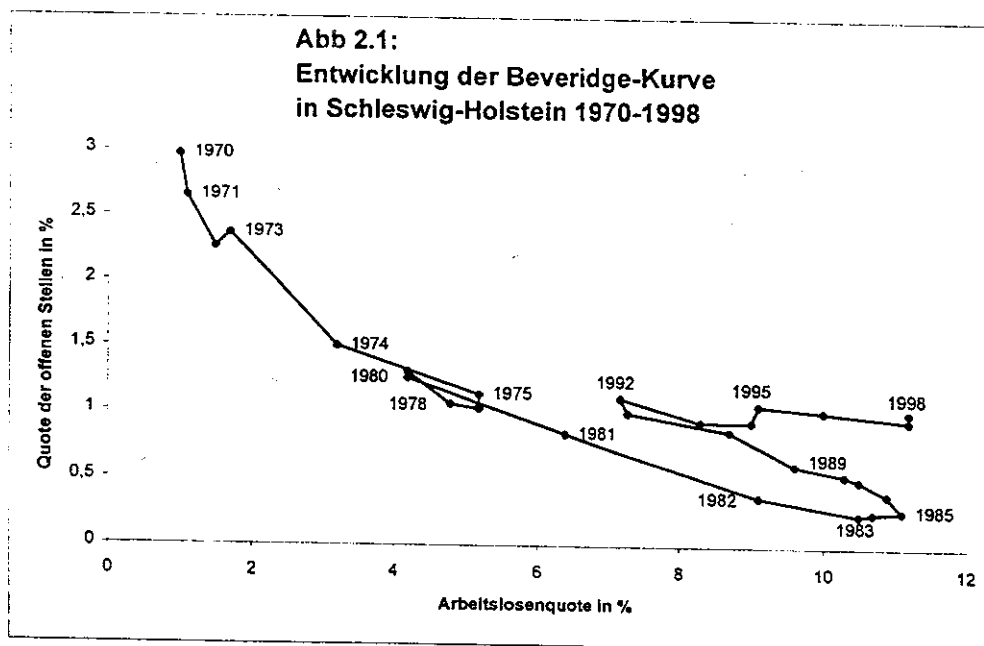
---

<sup>1</sup> Bezugsgröße beider Quoten ist die Zahl der abhängigen zivilen Erwerbspersonen.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu Franz (1987), S.302 f, Pflieger (1994), S. 5 f und Buttler, Cramer (1991), S. 486 f.

Stellen unmittelbar zu, während die damit verbundenen Einstellungen erst nach einer gewissen Zeit realisiert werden. Daher reduziert sich auch die Arbeitslosigkeit gegenüber den offenen Stellen zeitversetzt. Vor diesem Hintergrund werden Verlagerungen der Beveridge-Kurve in einigen Studien als vorübergehende Schleifenbewegungen um eine langfristig unveränderte Kurve interpretiert. Die Verschiebung der Beveridge-Kurve wäre in diesem Fall also nicht Ausdruck zunehmender struktureller Arbeitslosigkeit. Vorliegende Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, daß auf die konjunkturelle Komponente ein nicht unwesentlicher Teil der Kurvenveränderungen zurückzuführen ist. Aber die konjunkturellen Faktoren allein können die Verschiebungen der Kurve nicht ausreichend erklären. Franz (1996) ist der Auffassung, daß die existierenden Studien für die Bundesrepublik – trotz aller damit verbundenen Interpretationsprobleme – hinreichend Evidenz für eine dauerhafte Verschiebung der Beveridge-Kurve nach außen, d.h. eine zunehmende Mismatch-Arbeitslosigkeit liefern (vgl. Franz 1996, S. 225).

Die Relation von gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen hat sich in Schleswig-Holstein seit Anfang der 70er Jahre ebenso wie im Bundesgebiet West ungünstig entwickelt (vgl. Abb 2.1). Sie deutet etwa ab 1981 erkennbar neben der bestehenden konjunkturellen Komponente auch auf eine zunehmende strukturelle Arbeitslosigkeit durch Mismatch hin. Die Verlagerung der Kurve nach außen, z.B. durch eine höhere Arbeitslosenquote bei unveränderter oder steigender Quote der offenen Stellen, kann in mehrere Phasen untergliedert werden. Zwischen Anfang der 70er und Mitte der 80er Jahre hat die Quote der offenen Stellen bei gleichzeitig deutlich steigender Arbeitslosigkeit recht kontinuierlich abgenommen. Dabei ist in den Aufschwungjahren von 1976 bis 1980 eine fast vollständige, enge Drehung der Relation im Uhrzeigersinn zu beobachten. Im Zuge des nächsten konjunkturellen Aufschwungs – in Schleswig-Holstein gegenüber dem Bundesgebiet West etwas zeitverzögert ab 1985 – ist dann eine leicht steigende Quote der offenen Stellen parallel zu einer rückläufigen Arbeitslosigkeit zu beobachten. Diese Phase hält bis zur einsetzenden Rezession Anfang der 90er Jahre an. Seit 1992 hat die Arbeitslosigkeit bei fast unveränderter Quote der offenen Stellen wieder deutlich zugenommen.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Ausgewählte Jahreszahlen der Arbeitsmarktstatistik (div. Jg.), eigene Berechnungen.

Verglichen mit der Entwicklung im Durchschnitt der westdeutschen Länder hat sich die Beveridge-Kurve Schleswig-Holsteins in der ersten Hälfte der 80er Jahre aufgrund der hier un-

günstigeren Arbeitsmarktentwicklung relativ stark nach rechts verlagert. Bis Anfang der 90er Jahre fiel die Arbeitslosenquote in Schleswig-Holstein höher aus als im Bundesgebiet West, während hinsichtlich der Quote offener Stellen derartig ausgeprägte Unterschiede nicht bestanden. Seit Ende der 80er Jahre hat sich durch die im Vergleich zum Bundesgebiet günstigere Entwicklung der Arbeitsmarktsituation im Lande die Lage der Kurven wieder angenähert, so dass der stärkere Anstieg der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein nur vorübergehender Natur war.

Im Zuge eines konjunkturellen Aufschwungs geht die Zunahme der offenen Stellen also durchaus mit einer gewissen Abnahme der Arbeitslosigkeit einher. Allerdings reichte der Abbau der Arbeitslosigkeit nicht aus, um bei gleicher Quote der offenen Stellen wieder das Ausgangsniveau zu erreichen. So war 1975 eine Quote der offenen Stellen von rund 1% mit einer Arbeitslosenquote von 5,2% verbunden. 1992 lag die Quote der offenen Stellen in Schleswig-Holstein erneut bei etwa 1%. Die Arbeitslosigkeit überstieg mit 7,2% aber den entsprechenden Wert aus dem Jahr 1975 recht deutlich. Noch drastischer fiel dieser Verlagerungsprozess zwischen 1992 und 1998 aus. Bei einer ähnlichen Quote offener Stellen (rund 1%) ergab sich 1998 eine Arbeitslosenquote von 11,2%.

Die Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit ist besonders klar zu erkennen, wenn die Jahre 1981 und 1992 bzw. 1982, 1989 und 1998 miteinander verglichen werden. Trotz einer steigenden Quote offener Stellen hat die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zwischen diesen Zeitpunkten noch zugenommen. So stieg z.B. die Quote offener Stellen zwischen 1982 und 1989 um mehr als 0,2 Prozentpunkte. Gleichzeitig erhöhte sich auch die Arbeitslosenquote um 0,5 Prozentpunkte. Noch deutlicher fällt die Entwicklungstendenz zwischen 1989 und 1998 aus. Während die Quote der offenen Stellen in den vergangenen zehn Jahren um 0,4 Prozentpunkte zunahm, stieg parallel die Arbeitslosigkeit von 9,6% auf 11,2%. Der Verlauf der Beveridge-Kurve liefert also insgesamt recht prägnante Hinweise für eine Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein.

Mittels der bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen kann lediglich ein Teil der gesamten Arbeitsnachfrage erfasst werden. Da für offene Stellen keine Meldepflicht besteht, umfasst die offizielle Statistik der Arbeitsverwaltung nur einen Teil der insgesamt zu besetzenden Arbeitsplätze. Die Analyse der Beveridge-Kurve auf der Basis der offiziellen Arbeitsmarktdaten wird daher in der Regel um eine Korrektur der offenen Stellen mit Hilfe des sogenannten *Einschaltungsgrades* ergänzt. Der Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung wird durch den Anteil der Abgänge von gemeldeten offenen Stellen an allen Einstellungen eines Jahres gemessen. Die Schätzung des gesamten Stellenangebots erfolgt durch die Multiplikation der gemeldeten Stellen mit dem Kehrwert des Einschaltungsgrades. Die entsprechende Analyse des Zeitraums ab 1985 zeigt, dass der Verlauf der korrigierten Kurve – abgesehen von einer Verschiebung nach oben infolge der höheren Quote offener Stellen – nicht grundsätzlich von der ursprünglichen Beveridge-Kurve abweicht. Durch die Hochrechnung auf das gesamte Stellenangebot nimmt aber die Spannweite der Quote offener Stellen deutlich zu, d.h. die Veränderungen des Stellenangebots fallen höher aus.

Konkrete Aussagen zur Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit lassen sich auf der Grundlage der Beveridge-Kurve jedoch nicht unmittelbar herleiten. Ohnehin zeichnen sich die Versuche, den Umfang der strukturellen Arbeitslosigkeit zu quantifizieren, durch eine erhebliche Streuung aus. Im Jahresgutachten 1994/95 ermittelt der Sachverständigenrat im Rahmen einer Überschlagsrechnung für das Jahr 1991 eine Mismatch-Arbeitslosigkeit in der Größen-

ordnung von etwa 20% aller Arbeitslosen im westlichen Bundesgebiet (vgl. SVR 1994, S. 253 f). Anderen Schätzungen zufolge beträgt der Anteil sogar 40% bis 50% (vgl. Entorf 1995, S. 92). Um eine grobe Vorstellung über die Größenordnung der strukturellen Arbeitslosigkeit im Lande zu erhalten, wurde die eher vorsichtige Berechnungsmethode des Sachverständigenrates auf die Entwicklung in Schleswig-Holstein zwischen 1985 und 1998 übertragen.

Grundsätzlich basiert auch diese Überschlagsrechnung auf einer Gegenüberstellung von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen. Um das gesamte Stellenangebot zu schätzen, werden zunächst die bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten offenen Stellen mit Hilfe des Einschaltungsgrades<sup>1</sup> hochgerechnet. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass lediglich ein Teil der Stellen – die sogenannten Vakanzen – sofort zu besetzen ist. Informationen zum Anteil der Vakanzen an allen offenen Stellen stehen für Schleswig-Holstein nicht zur Verfügung. Im Rahmen der Berechnung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots weist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung allerdings den Vakanzenanteil für das westliche Bundesgebiet aus.<sup>2</sup> Mit diesen Angaben wird die Zahl der sofort zu besetzenden Stellen in Schleswig-Holstein geschätzt. Ein Teil der Arbeitslosigkeit ist friktioneller Art, beruht also darauf, dass die Suchprozesse von Arbeitskräften und Unternehmen eine gewisse Zeit erfordern. Diese Arbeitslosigkeit existiert auch bei einer äußerst günstigen Arbeitsmarktsituation, da auf dem Arbeitsmarkt stets Beschäftigungsverhältnisse beendet werden und Einstellungen erfolgen. Der Sachverständigenrat legt als friktionelle Arbeitslosigkeit eine Quote von 0,7% zugrunde. Dies ist die Arbeitslosenquote des Jahres 1970, in dem eine hohe Überschussnachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verzeichnen war. Die Höhe der Mismatch-Arbeitslosigkeit wird durch die Differenz zwischen Vakanzen und friktioneller Arbeitslosigkeit geschätzt (vgl. SVR 1994, S. 253 f).

Aus der Berechnung für das Jahr 1991 ergibt sich auch für Schleswig-Holstein ein Anteil von 20% struktureller Arbeitslosigkeit. Eine Abweichung zum westlichen Bundesgebiet ist also in dieser Hinsicht nicht festzustellen. Bei etwa 11.000 gemeldeten offenen Stellen im Jahresdurchschnitt und einem Einschaltungsgrad von 34% wird insgesamt ein Stellenangebot von rund 33.000 Arbeitsplätzen ermittelt. Wenn lediglich 72% dieser Stellen sofort zu besetzen sind, bleibt eine Zahl von 23.000 Vakanzen. Nach Berücksichtigung einer friktionellen Arbeitslosigkeit in Höhe von 7.700 verbleiben ca. 15.000 offene Stellen, die aufgrund eines Mismatch auf dem Arbeitsmarkt nicht besetzt bzw. 15.000 Arbeitslose, die aus diesem Grund nicht vermittelt werden können.

Die Schätzungen für den gesamten Zeitraum deuten darauf hin, dass die strukturelle Komponente der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein seit den 80er Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen hat. Zwischen 1985 und 1992 sind recht kontinuierliche Zunahmen bis auf einen Anteil von 20% struktureller Arbeitslosigkeit zu beobachten. In den Jahren 1985 bis 1988 bewegte sich der Anteil noch im Bereich von 2% bis 6%. Im Zuge der einsetzenden konjunkturellen Abschwächung verringert sich der Anteil der strukturellen Arbeitslosigkeit nach 1992 wieder auf gut 10%. Die Resultate erweisen sich insofern als plausibel, da bei einer nachlassenden wirtschaftlichen Dynamik die konjunkturelle Komponente der Arbeitslosigkeit an Bedeutung gewinnen sollte. Ähnlich stellt sich der Entwicklungsverlauf auch im

---

<sup>1</sup> Da die erforderlichen Daten für das Jahr 1998 bislang noch nicht verfügbar sind, wurde die Berechnung für dieses Jahr mittels der Einschaltung des Vorjahres durchgeführt.

<sup>2</sup> Vgl. Magvas, Spitznagel (1998) und (1999). Angaben über den Anteil der Vakanzen sind für die Jahre 1989 bis 1998 verfügbar. Für die Jahre 1985 bis 1988 wurde mit dem Minimum und dem Maximum der bekannten Werte eine untere und eine obere Variante berechnet.

westlichen Bundesgebiet dar, wenngleich der Anteil der strukturellen Arbeitslosigkeit häufig etwas höher ausfällt als in Schleswig-Holstein. Seit 1993 verharrt die Mismatch-Arbeitslosigkeit im Lande bei einer Größenordnung von 11.000 bis 13.000 Personen bzw. offenen Stellen. Diesen Ergebnissen zufolge ist also ein beachtlicher Anteil der Arbeitslosigkeit struktureller Natur. Die Intensität der strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt scheint zudem seit Mitte der 80er Jahre deutlich zugenommen zu haben. Abschließend sei jedoch nochmals darauf hingewiesen, dass die Schätzungen lediglich Anhaltspunkte über die Größenordnung struktureller Arbeitslosigkeit liefern können und insofern als eine vorsichtige Schätzung des Umfangs zu verstehen sind (vgl. auch SVR 1994, S. 253 f).

## 2.2 Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter

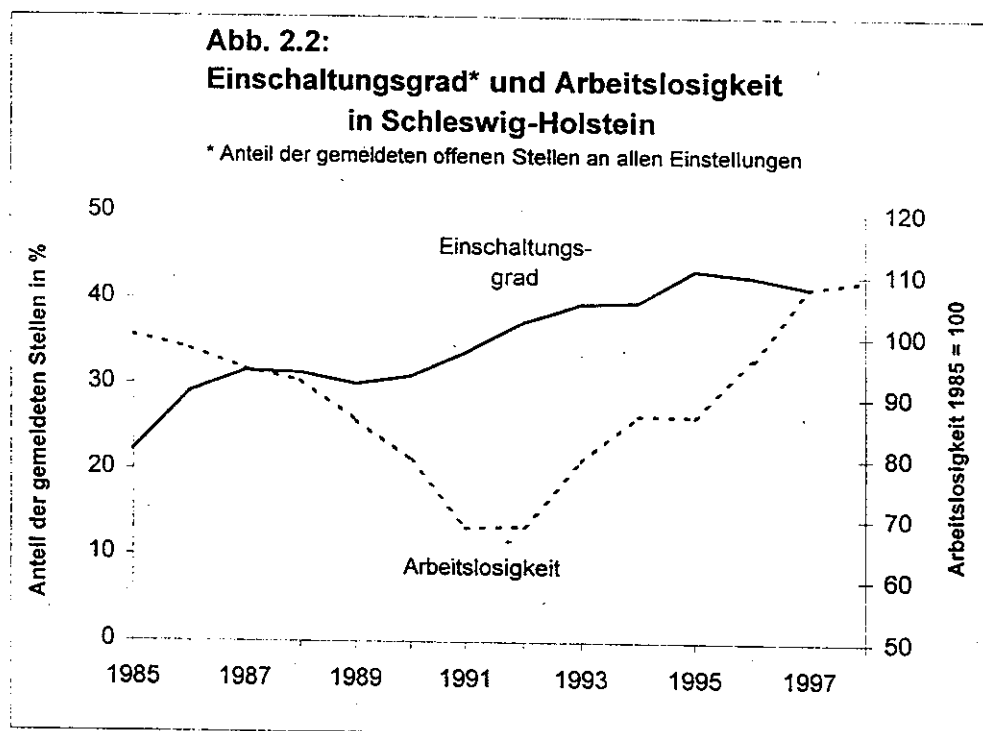
Veränderungen der strukturellen Arbeitslosigkeit infolge von Mismatch dürften sich auch in der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter widerspiegeln. Nehmen gesamtwirtschaftlich die Probleme im Stellenbesetzungsprozess zu, ist davon auszugehen, dass gleichermaßen die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung schwieriger wird. Wie bereits erwähnt, wird aber lediglich ein Teil aller Suchvorgänge von Arbeitskräften und Firmen am Arbeitsmarkt über die Arbeitsverwaltung abgewickelt. Die in den Arbeitsmarktstatistiken ausgewiesenen offenen Stellen und Vermittlungen spiegeln nur einen Ausschnitt des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wider. Die Beteiligung der Arbeitsämter an den Such- und Vermittlungsprozessen wird durch den **Einschaltungsgrad** gemessen, durch den die Abgänge an offenen Stellen der Gesamtzahl an sozialversicherungspflichtigen Einstellungen (ohne neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) gegenübergestellt werden. Da für offene Stellen keine Meldepflicht besteht, umfasst die offizielle Statistik der Arbeitsverwaltung nur einen Teil der insgesamt zu besetzenden Arbeitsplätze. Der Einschaltungsgrad beschreibt, inwieweit die Arbeitsämter bei der Personalbeschaffung mitwirken (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 67).

Angaben zum Einschaltungsgrad bewegen sich im Bereich von rund 20% bis 40%. In entsprechenden Analysen<sup>1</sup> wird zudem eine Konjunkturabhängigkeit des Einschaltungsgrades beobachtet. Der Anteil der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen nimmt in Rezessionen ab und steigt in konjunkturellen Aufschwungsphasen. Die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, d.h. der größere Bewerber-Pool in Zeiten der Rezession wirkt sich vermutlich negativ auf das Meldeverhalten der Unternehmen aus. Im Gegensatz dazu nehmen bei sich verbessernder Arbeitsmarktsituation offenbar die Besetzungsprobleme zu, mit der Konsequenz, daß die Betriebe in stärkerem Umfang alle Möglichkeiten der Suche nach geeigneten Bewerbern – auch die Einschaltung der Arbeitsämter – ausschöpfen. Darüber hinaus ist festzustellen, daß die Meldequote bei sofort zu besetzenden Arbeitsplätzen wesentlich höher ausfällt als bei offenen Stellen, die erst nach einer gewissen Zeitspanne zu besetzen sind. Die Meldung einer offenen Stellen erfolgt demzufolge häufig erst, wenn der angestrebte Einstellungstermin erreicht oder überschritten wurde, ohne dass anderweitig eine Besetzung realisiert werden konnte. Hieraus wird auf eine verstärkte Einschaltung der Arbeitsverwaltung bei Stellen mit Besetzungsproblemen geschlossen.

---

<sup>1</sup> Siehe z.B. die Studien von Reyher, Spitznagel, Kretschmer (1990), Schettkat (1994) oder Franz, Smolny (1994).

Gegenwärtig liegt der Einschaltungsgrad in Schleswig-Holstein ebenso wie im Bundesgebiet West insgesamt bei rund 40%. Gegenüber 1985 hat sich der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter bei der Personalbeschaffung damit fast verdoppelt (vgl. Abb 2.2). Insbesondere seit Anfang der 90er Jahre ist eine recht kontinuierliche Zunahme festzustellen, wobei der Anstieg in Schleswig-Holstein überdurchschnittlich ausfiel. Der Einschaltungsgrad lag Mitte der 80er Jahre mit 22% noch deutlich unter dem Durchschnittswert der alten Bundesländer (ca. 30%). Seit 1991 ist die Beteiligung der Arbeitsverwaltung am gesamten Stellenbesetzungsgeschehen in Schleswig-Holstein dagegen höher als in Westdeutschland. Bis Anfang der 90er Jahre steht die Zunahme des Einschaltungsgrades der Arbeitsämter im Einklang mit der sich leicht entspannenden Arbeitsmarktsituation in Schleswig-Holstein. Im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs 1990/92 nutzten die Unternehmen in verstärktem Maße die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung. Bemerkenswert ist, daß sich die Meldequote auch nach 1992 trotz deutlich zunehmender Arbeitslosigkeit noch weiter erhöhte. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit der Arbeitsämter bei der Personalbeschaffung inzwischen höher einschätzen als noch Mitte der 80er Jahre. Zudem könnte eine Rolle spielen, dass sich bei einer steigenden konjunkturellen Arbeitslosigkeit das durchschnittliche qualifikatorische Profil der Arbeitslosen verbessert. Das Reservoir gut qualifizierter Arbeitsloser nimmt im Zuge einer konjunkturellen Abschwächung zu bzw. sinkt bei einer abnehmenden konjunkturellen Arbeitslosigkeit. Auch aus diesem Grund dürften die Unternehmen die Chancen, über die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter eine Stelle zu besetzen, seit Anfang der 90er Jahre höher einschätzen.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), eigene Berechnungen.

Insgesamt erlaubt der Einschaltungsgrad aber nur bedingt Aussagen zur Beteiligung der Arbeitsverwaltung im Stellenbesetzungsprozess. Es lassen sich sowohl Argumente für eine Überschätzung als auch für eine Unterschätzung der tatsächlichen Bedeutung der Arbeitsverwaltung anführen – der Einschaltungsgrad stellt insofern eine Annäherung an die

Größenordnung dar. Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass eine Ausweitung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wesentlich zur Erhöhung des Einschaltungsgrades beitragen kann. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit dürften etwa zwei Fünftel des Zuwachses an gemeldeten Stellen im Jahr 1998 auf die Ausweitung der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen sein (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 66).

Zudem wurde der Anstieg der Einschaltung in den vergangenen Jahren zu einem erheblichen Teil durch vermehrte Stellenangebote aus der Landwirtschaft sowie dem Hotel- und Gaststättengewerbe verursacht, wobei gerade in diesen Bereichen nicht zuletzt auch administrative Gründe für die Meldung offener Stellen von erheblicher Bedeutung sind (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 67). Da diese Wirtschaftszweige in Schleswig-Holstein ein vergleichsweise großes Gewicht besitzen, werden die Effekte auf den Einschaltungsgrad entsprechend hoch ausfallen und zumindest einen Teil des überdurchschnittlichen Anstiegs der Einschaltung erklären.<sup>1</sup> Bei Ausschluss der land- und forstwirtschaftlichen Berufsgruppen verringert sich der durchschnittliche Einschaltungsgrad in Schleswig-Holstein in den Jahren 1996/97 um rund 4 Prozentpunkte.

Grundsätzlich weist die Einschaltung der Arbeitsverwaltung in den verschiedenen Berufsgruppen deutliche Unterschiede auf. Im Bereich der Fertigungsberufe ist eine überdurchschnittliche Beteiligung der Arbeitsämter bei der Personalbeschaffung festzustellen - der Einschaltungsgrad liegt mit rund 45% im Mittel der Jahre 1996/97 um etwa 6 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Einschaltung aller Berufe (39%).<sup>2</sup> Dagegen bewegt sich die Einschaltung bei den technischen Berufen und im Dienstleistungsbereich mit 22% bzw. 31% deutlich unterhalb des durchschnittlichen Einschaltungsgrades. Auch innerhalb des Fertigungs- und Dienstleistungsbereichs sind erhebliche Schwankungen des Einschaltungsgrades zu beobachten. Unter den Fertigungsberufen weist der Bereich Holzaufbereitung/-fertigung die niedrigste Einschaltung auf (14%). Eine außerordentlich starke Beteiligung der Arbeitsverwaltung ist demgegenüber für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter (75%) sowie für Berufe im Bereich Warenaufbereitung/Versand (96%) festzustellen. Unter den Dienstleistungsberufen sind vor allem die Hauswirtschaftlichen Berufe mit 72% durch einen hohen Einschaltungsgrad gekennzeichnet. Demgegenüber wird im Bereich der Verkehrsberufe lediglich eine Einschaltung der Arbeitsverwaltung von 18% erreicht.

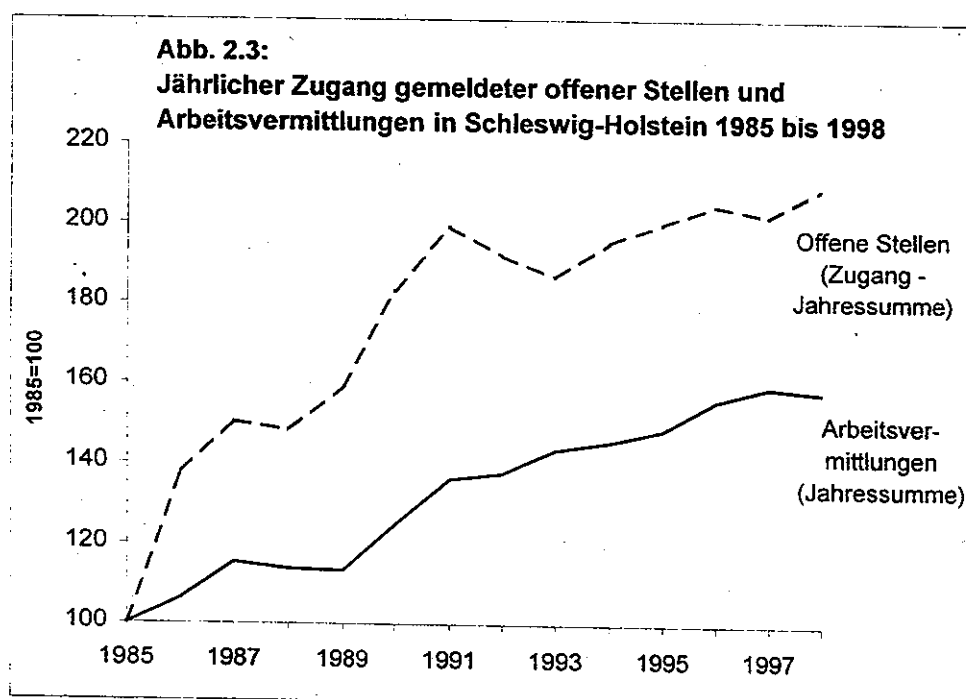
Für die berufliche Zuordnung neu eingestellter Arbeitskräfte ist die am Arbeitsplatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich. Diese Angabe muss jedoch keineswegs mit der bei Stellenangeboten vom Arbeitgeber zunächst gewünschten beruflichen Qualifikation übereinstimmen. Die für einen bestimmten Beruf ausgewiesene offene Stelle kann also mit einer Einstellung verbunden sein, die unter einem anderen Beruf erfasst wird. Aufgrund dieser Diskrepanzen kann der Einschaltungsgrad nur eine grobe Einschätzung der berufsspezifischen Beteiligung der Arbeitsämter bei der Stellenbesetzung liefern. Insbesondere bei einer sehr eng abgegrenzten beruflichen Zuordnung dürften sich diese Abweichungen auswirken.

---

<sup>1</sup> So stieg der Jahresdurchschnittsbestand an gemeldeten Stellen für landwirtschaftliche Berufe zwischen 1989 und 1998 um fast das Fünffache. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der gemeldeten Stellen insgesamt in Schleswig-Holstein lediglich um 80% zu.

<sup>2</sup> Für die Berufsgruppen wurde der Einschaltungsgrad - abweichend von der zuvor beschriebenen Berechnung - mit den Einstellungen einschließlich der neuen Ausbildungsverträge ermittelt. Daher fällt der durchschnittliche Einschaltungsgrad für alle Berufsgruppen (39%) etwas niedriger aus als der zuvor ausgewiesene Mittelwert für Schleswig-Holstein (41%).

Der zunehmende Einschaltungsgrad hat in nicht unwesentlichem Umfang dazu beigetragen, dass sich die Zahl der bei den Arbeitsämtern **gemeldeten offenen Stellen** seit Mitte der 80er Jahre stetig erhöhte (vgl. Abb. 2.3). Im Verlauf des Jahres 1985 registrierte die Arbeitsverwaltung in Schleswig-Holstein einen Zugang von rund 50.000 offenen Stellen. Bis zum Jahr 1998 hat sich der jährliche Zugang von Stellenangeboten mehr als verdoppelt (+109%) und erzielte mit mehr als 100.000 Stellen einen Stand, der seit Mitte der 70er Jahre nicht mehr erreicht wurde. Die Zunahme des jährliche Stellenzugangs in Schleswig-Holstein lag damit recht deutlich über dem durchschnittlichen Wachstum der westdeutschen Länder (+73%).<sup>1</sup> Dass sich der Anstieg des Stellenangebots in der jüngsten Vergangenheit trotz der ungünstigen Beschäftigungsentwicklung – seit 1992 ein Rückgang um 4,3% - fortsetzte, ist nicht allein auf den zunehmenden Einschaltungsgrad der Arbeitsämter zurückzuführen. Nach Angaben des Landesarbeitsamtes Nord haben auch ausgeprägte Fluktuationen im Personalbereich der Unternehmen und ein steigendes Angebot befristeter Stellen die Entwicklung beeinflusst. Zusätzliche Dauerarbeitsplätze spiegeln sich im Anstieg des Stellenzugangs der vergangenen Jahre nicht wider.<sup>2</sup>



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Im Zuge des steigenden Stellenangebots hat sich auch die Zahl der **Arbeitsvermittlungen** seitens der Arbeitsverwaltung seit Mitte der 80er Jahre deutlich erhöht (+58%) - auf fast

<sup>1</sup> Das überdurchschnittliche Ergebnis Schleswig-Holsteins ist allerdings in erster Linie auf die Entwicklung bis Anfang der 90er Jahre zurückzuführen. In den 90er Jahren entwickelte sich das Angebot an gemeldeten Stellen im Land und im Bundesgebiet West weitgehend parallel. Zuletzt (1997/98) fiel das Wachstum in Schleswig-Holstein mit +3,5% sogar erheblich schwächer aus als im westlichen Bundesgebiet insgesamt (+10,9%).

<sup>2</sup> Vgl. Landesarbeitsamt Nord, Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord, Jg. 1995 bis 1998.

90.000 im Jahr 1998. Die Vermittlungen in Dauerbeschäftigung über 7 Kalendertage nahmen sogar um 91% zu (1998: rund 72.000 Vermittlungen). Ebenso wie der Stellenzugang weist die Arbeitsvermittlung in Schleswig-Holstein damit eine gegenüber dem Durchschnitt der westdeutschen Länder (+36% insg., +59% in Dauerbeschäftigung) überdurchschnittliche Entwicklung auf. Die kontinuierliche Verbesserung des Vermittlungsergebnisses wurde nicht durch eine Ausweitung von Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ABM und Strukturanpassungsmaßnahmen SAM) verursacht. Der Anteil der Vermittlungen in ABM und SAM an allen Vermittlungen in eine Dauerbeschäftigung hat sich seit Mitte der 80er Jahre mehr als halbiert. In der zweiten Hälfte der 80er Jahre entfiel in Schleswig-Holstein zeitweise jede fünfte Vermittlung auf ABM. Gegenwärtig beträgt der Anteil von Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen an den Vermittlungen dagegen nur rund 8% (Bundesgebiet West: 6%).

Wird das Vermittlungsergebnis 1998 für einzelne **Berufsgruppen** betrachtet, fällt zunächst der bemerkenswert hohe Anteil der land- und forstwirtschaftlichen Berufe an allen Vermittlungen auf. Fast 17% aller Arbeitsvermittlungen betreffen diese Berufsgruppe. Angesichts der geringen Bedeutung dieser Berufsgruppe – lediglich rund 2% aller Beschäftigten üben einen land- oder forstwirtschaftlichen Beruf aus – wird deutlich, dass der Bereich im Rahmen der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung erheblich überrepräsentiert ist. In diesem Zusammenhang dürften sich erneut die bereits erwähnten administrativen Effekte auf das Stellenangebot auswirken. Zudem sind das Stellenangebot und die Arbeitsvermittlung im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufe extremen saisonalen Schwankungen unterworfen, und ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigungsverhältnisse ist befristet.<sup>1</sup> Auch die Fertigungsberufe sind gemessen an der Bedeutung dieses Tätigkeitssegments (Beschäftigungsanteil: 29%) bei den Vermittlungen mit rund 35% leicht überrepräsentiert. Technische Berufe erreichen 1998 dagegen nur einen Anteil von 2% der Arbeitsvermittlungen (Beschäftigungsanteil: 5,7%), Dienstleistungsberufe 46% (Beschäftigungsanteil: 63%). Beide Berufsgruppen sind damit bei der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung unterrepräsentiert. In den Vermittlungsanteilen der Berufsgruppen spiegeln sich wiederum die berufsspezifischen Unterschiede im Einschaltungsgrad der Arbeitsämter wider.

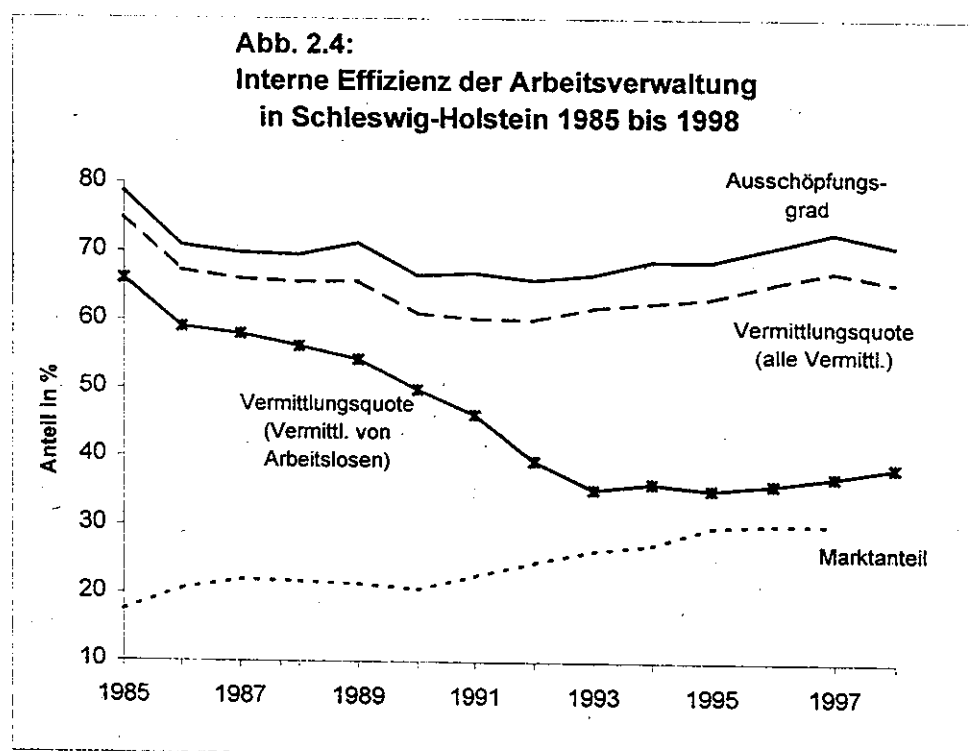
Die Entwicklung der Vermittlungen wird trotz der unterschiedlichen Einschaltung durch den strukturellen Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft geprägt. Der Anteil der Fertigungsberufe hat sich seit Mitte der 80er Jahre aufgrund eines relativ schwachen Anstiegs der Arbeitsvermittlungen (+48%) verringert. Für den Dienstleistungsbereich ist insgesamt eine überdurchschnittliche Expansion der Vermittlungen festzustellen (+95%). Einzelne Dienstleistungsberufe weichen von dieser Entwicklung aber recht deutlich ab. So hat sich die Zahl der Vermittlungen für kaufmännische Berufe (Warenkaufleute, Dienstleistungskaufleute) seit 1985 nahezu verdreifacht. Erhebliche Steigerungsraten sind ebenfalls für Verwaltungs- und Büroberufe (+106%), Ordnungs- und Sicherheitsberufe (+247%) und Reinigungsberufe (+227%) zu beobachten. Die Arbeitsvermittlungen in den stark expandierenden sozialen

---

<sup>1</sup> In Zeiten sehr ausgeprägten Arbeitskräftebedarfs (März bis Juli, Oktober) fällt die Zahl der Arbeitsvermittlungen bis zu siebenmal so hoch aus wie in den Wintermonaten mit einer niedrigen Arbeitsnachfrage.

Dienstleistungen (Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe) sind demgegenüber nur unterdurchschnittlich gestiegen (+61%). Ähnlich stellt sich die Entwicklung bei den technischen Berufen dar. Auch in diesem Bereich schlug sich die relativ starke Beschäftigungsexpansion nicht in einem überdurchschnittlichen Wachstum der Arbeitsvermittlungen (+44%) nieder. Wesentlich für die Zahl der Arbeitsvermittlungen ist also neben der Beschäftigungsentwicklung in entscheidendem Maße auch die sich verändernde Beteiligung der Arbeitsverwaltung an der Personalsuche.

Die **Effizienz der Arbeitsverwaltung** im Stellenbesetzungsprozess kann neben dem Einschaltungsgrad, der die grundsätzliche Bedeutung der Arbeitsämter abbildet, durch verschiedene Kennziffern zur Vermittlungsaktivität untersucht werden. Der *Ausschöpfungsgrad* zeigt an, welchen Anteil die Stellenvermittlungen am gesamten Abgang von offenen Stellen hatten. Durch den *Marktanteil* wird die Beteiligung der Arbeitsämter am gesamten Stellenbesetzungsprozess ermittelt, indem die Vermittlungen den sozialversicherungspflichtigen Einstellungen gegenübergestellt werden. Die *Vermittlungsquote* setzt die Vermittlungen zum gesamten Stellenangebot in Relation.<sup>1</sup> Dabei werden alternativ alle Vermittlungen oder die Vermittlungen von Arbeitslosen verwendet. Für alle Indikatoren werden immer nur die Vermittlungen in eine Beschäftigung über 7 Tage berücksichtigt (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 67, Pflieger 1994, S. 43).



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

<sup>1</sup> Diese Quote unterscheidet sich von der Vermittlungsquote der Bundesanstalt für Arbeit, die ausweist in welchem Umfang Arbeitsvermittlungen zur Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen beigetragen haben (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 67). Das gesamte Stellenangebot eines Jahres umfaßt nicht nur die Jahressumme an Zugängen von offenen Stellen, sondern darüber hinaus den Anfangsbestand des entsprechenden Jahres (vgl. Buttler, Cramer 1991).

Der Ausschöpfungsgrad erreichte im Jahr 1998 in Schleswig-Holstein wie auch im Bundesgebiet West einen Wert von 71%, d.h. der Abgang von offenen Stellen ist in dieser Höhe auf Arbeitsvermittlungen zurückzuführen. Der Marktanteil liegt gegenwärtig bei rund 30%: annähernd ein Drittel aller Stellenbesetzungen sowohl in Schleswig-Holstein als auch im Durchschnitt der westlichen Bundesländer erfolgte mit Hilfe der Arbeitsverwaltung. Die Vermittlungsquote insgesamt – auf der Basis aller Vermittlungen – betrug 66% (Bundesgebiet West: 64%). Das gesamte Stellenangebot des Jahres 1998 konnte demnach zu zwei Drittel für die Vermittlung eines Arbeitsuchenden in eine Dauerbeschäftigung genutzt werden. Wesentlich geringer fällt die Vermittlungsquote aus, wenn allein die Vermittlung von Arbeitslosen betrachtet wird. Lediglich 39% der offenen Stellen wurden in Schleswig-Holstein an eine arbeitslose Person vermittelt. Damit schneidet die Arbeitsverwaltung im Lande aber immer noch etwas besser ab als im Durchschnitt der westdeutschen Länder (34%).

Abgesehen vom Marktanteil, der sich seit 1985 um mehr als 10 Prozentpunkte erhöhte, liegen alle Kennziffern zur internen Effizienz der Arbeitsvermittlung 1997/98 mehr oder weniger deutlich unter den Werten von 1985 (vgl. Abb. 2.4): der Ausschöpfungsgrad und die Vermittlungsquote insgesamt um 8 bis 9 Prozentpunkte, die Vermittlungsquote der arbeitslosen Personen sogar um 27 Prozentpunkte. Die Probleme der Stellenbesetzung haben sich demzufolge gegenüber 1985 erheblich verschärft. Die Entwicklungsverläufe von Ausschöpfungsgrad und Vermittlungsquote insgesamt weisen allerdings darauf hin, dass es sich hierbei nicht um einen stetigen Prozess handelt. Beide Indikatoren erreichten 1992 ein Minimum und sind bis 1997 wieder etwas gestiegen.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang u.a. die Beeinflussung der Kennziffern durch konjunkturelle Effekte. Sinkende Arbeitslosenzahlen und ein stark zunehmendes Stellenangebot bis Anfang der 90er Jahre haben zur negativen Entwicklung der Indikatoren vermutlich nicht unwesentlich beigetragen. Die im Zuge der einsetzenden Rezession ab 1992 wieder steigende Arbeitslosigkeit bei weiter zunehmenden offenen Stellen dürfte sich dagegen positiv auf die Effizienzindikatoren ausgewirkt haben, obwohl mit dem Anstieg der Arbeitsuchenden auch die Belastung der Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler wächst. Dies muss bei gegebenen Kapazitäten zwangsläufig zu Lasten der Beratungs- und Vermittlungsintensität gehen. Darüber hinaus ist der Einfluss EDV-gestützter Vermittlungsmöglichkeiten zu beachten. Stellen- und Arbeitgeber-Informationen-Service der Arbeitsverwaltung (SIS, AIS) führen grundsätzlich zu niedrigeren Effizienzkennziffern, da Stellenbesetzungen, die mit Hilfe dieser Informationseinrichtungen zustande kommen, nicht als Vermittlungen erfasst werden. Mit der Einführung von AIS 1998 und der Ausweitung der Informationsangebote auf das Internet könnte die Bedeutung der entsprechenden Effekte gerade in jüngster Vergangenheit zugenommen haben.

In einem Widerspruch zur variierenden Entwicklungsrichtung von Ausschöpfungsgrad und Vermittlungsquote insgesamt steht die offenbar dauerhafte und von konjunkturellen Einflüssen unabhängige Verschärfung der Vermittlungsprobleme von Arbeitslosen. Die Vermittlungsquote von Personen unmittelbar aus der Arbeitslosigkeit ist zwischen 1985 und 1993 drastisch gesunken – von 65% auf 35% – und verharrt seitdem weitgehend auf diesem niedrigeren Niveau. Die erhebliche Diskrepanz zwischen den beiden Vermittlungsquoten basiert darauf, dass die Arbeitsämter nicht allein registrierte Arbeitslose vermitteln, sondern darüber hinaus auch nichtarbeitslose Arbeitsuchende (darunter Beschäftigte in ABM sowie Teilneh-

merinnen und Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen)<sup>1</sup>. Die Gewichte dieser beiden Gruppen an allen Vermittlungen haben sich seit Mitte der 80er Jahre in Schleswig-Holstein wie auch im gesamten Bundesgebiet West enorm verschoben, da das deutliche Wachstum der Arbeitsvermittlungen vor allem auf die höhere Zahl von Vermittlungen nichtarbeitsloser Arbeitsuchender zurückzuführen ist. In Schleswig-Holstein sind die Vermittlungen nichtarbeitsloser Arbeitsuchender seit 1985 um mehr als das Fünffache gestiegen, die der Arbeitslosen lediglich um 28%. Im Zuge dieser Entwicklung sank der Anteil der Arbeitslosen an allen Vermittlungen von rund 88% (1985) auf 59% im Jahr 1998 (Bundesgebiet West – 1985: 78%, 1998: 53%). Der deutliche Verlagerungsprozess ist allerdings auf den Zeitraum bis 1993 beschränkt. Seitdem schwankt der Anteil der nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden an den Vermittlungen in Schleswig-Holstein zwischen 41% und 45%. Die negative Entwicklung der Vermittlungsquote der Arbeitslosen beruht damit offensichtlich allein auf diesen Verschiebungen.

Die Vermittlung von nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden ist offensichtlich mit weitaus geringeren Schwierigkeiten verbunden als die Besetzung offener Stellen mit arbeitslosen Personen. Rund 57% des Gesamtbestands an nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden konnte im Verlauf des Jahres 1998 in Schleswig-Holstein vermittelt werden. Anfang der 90er Jahre lag der Prozentsatz bei lediglich 22%. Der Vermittlungsanteil der Arbeitslosen beträgt gegenwärtig nur 11%. Gegenüber 1985 hat sich dieser Wert nicht verringert, er stieg im Zuge des Beschäftigungswachstums Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre vorübergehend sogar bis auf rund 18% an.

Auch für den Anteil der Vermittlungen von Arbeitslosen am gesamten Abgang aus der Arbeitslosigkeit ist ein entsprechender Entwicklungsverlauf zu beobachten. Er liegt gegenwärtig wie bereits gegen Mitte der 80er Jahre bei 18%. Annähernd jeder fünfte Abgang aus der Arbeitslosigkeit ist somit auf eine Vermittlung zurückzuführen. Zwischenzeitlich stieg die Relation bis auf 25% (1991) an. Positiv ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass sich Schleswig-Holstein ausgehend von einem klar unterdurchschnittlichen Anteil im Jahr 1985 weitgehend dem westlichen Bundesgebiet (1998: 19%) annähern konnte.

Insgesamt bleibt aber festzuhalten, dass arbeitslose Personen in Schleswig-Holstein von der Expansion der Vermittlungstätigkeit seitens der Arbeitsämter in vergleichsweise geringem Umfang profitierten. Günstiger sind dagegen offenbar die Vermittlungschancen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Beschäftigungschaffenden Maßnahmen und beruflicher Weiterbildung einzuschätzen, die zeitweise über 50% aller nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden stellen.

---

<sup>1</sup> Die Arbeitsuchenden unterteilen sich in die registrierten Arbeitslosen und die nichtarbeitslosen Arbeitsuchenden, die die Voraussetzungen für eine Zählung als Arbeitslose nicht erfüllen – also insbesondere Erwerbstätige (einschl. Soldaten, Wehr- und Zivildienstleistende, Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), Schülerinnen und Schüler, Studierende, Teilnehmende an beruflichen Bildungsmaßnahmen.

## Fazit

Alles in allem lassen die Ergebnisse zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung keine zweifelsfreien Schlussfolgerungen über die Entwicklung der Mismatch-Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein zu. Insgesamt ist der Umfang der Vermittlungsaktivitäten seit Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen. Auch die Aufhebung des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit 1994, d.h. das zusätzliche Vermittlungsangebot durch private Arbeitsvermittler, sowie die sich ausweitenden Informations- und Vermittlungsangebote im Internet führten nicht zu einer Stagnation oder gar einem Rückgang der Vermittlungen durch die Arbeitsverwaltung. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass sich das Vermittlungsvolumen insgesamt seit Mitte der 80er Jahre nicht unwesentlich erhöhte.

Das Wachstum der Vermittlungsaktivitäten seitens der Arbeitsämter basiert nicht zuletzt auf einem zunehmenden Einschaltungsgrad der Arbeitsverwaltung. Dies könnte einerseits darauf hindeuten, dass die Arbeitgeber die Effizienz der Vermittlung durch die Arbeitsämter höher einschätzen als noch gegen Mitte der 80er Jahre. Von Bedeutung kann in diesem Zusammenhang sein, dass sich im Zuge einer steigenden konjunkturellen Arbeitslosigkeit im Mittel das qualifikatorische Profil der Arbeitslosen verbessert und die Unternehmen die Erfolgchancen einer Vermittlung seitens der Arbeitsverwaltung infolgedessen höher bewerten. Andererseits kann die zunehmende Beteiligung der Arbeitsämter bei der Personalsuche auch als ein Hinweis auf sich verschärfende Probleme der Stellenbesetzung interpretiert werden. In einer Studie über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in der Bundesrepublik wurde festgestellt, dass der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter für Stellen mit Besetzungsproblemen vergleichsweise hoch ausfällt (vgl. Reyher et al. 1990). Die steigende Einschaltung könnte also auch auf einen zunehmenden Anteil schwer zu besetzender Stellen hindeuten. Zudem haben sich andere Kennziffern zur Effizienz der Vermittlungstätigkeit seit 1985 ungünstig entwickelt – wenngleich in diesem Zusammenhang signifikante konjunkturelle Effekte zu berücksichtigen sind. Als problematisch ist insbesondere zu bewerten, dass die Gruppe der registrierten Arbeitslosen in relativ geringem Umfang an der Expansion der Arbeitsvermittlungen partizipierte.

Insgesamt deuten die Resultate darauf hin, dass die Probleme der Stellenbesetzung und damit das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre zugenommen haben. Die Situation stellt sich in Schleswig-Holstein aber doch etwas günstiger als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer dar. So konnte ein gegenüber dem alten Bundesgebiet überdurchschnittliches Wachstum der Arbeitsvermittlungen realisiert werden. Darüber hinaus weisen auch die Vermittlungsquote insgesamt, vor allem aber die Vermittlungsquote arbeitsloser Personen in Schleswig-Holstein auf etwas geringere Stellenbesetzungsschwierigkeiten als im Bundesgebiet West hin.

## 2.3 Dauer der Arbeitslosigkeit und Laufzeit offener Stellen

Hinweise auf das Ausmaß und die Entwicklung struktureller Arbeitslosigkeit liefert auch eine Analyse der Laufzeiten offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit: Steigende Laufzeiten, d.h. längere Zeitspannen zwischen der Meldung offener Stellen und ihrem Abgang (durch Vermittlung, anderweitige Besetzung oder Stornierung) sind ein Indiz für sich verschärfende Besetzungsprobleme.<sup>1</sup> Eine zunehmende Länge der Arbeitsloskeitsperioden weist darauf hin, dass sich das Risiko, dauerhaft arbeitslos zu bleiben, erhöht.

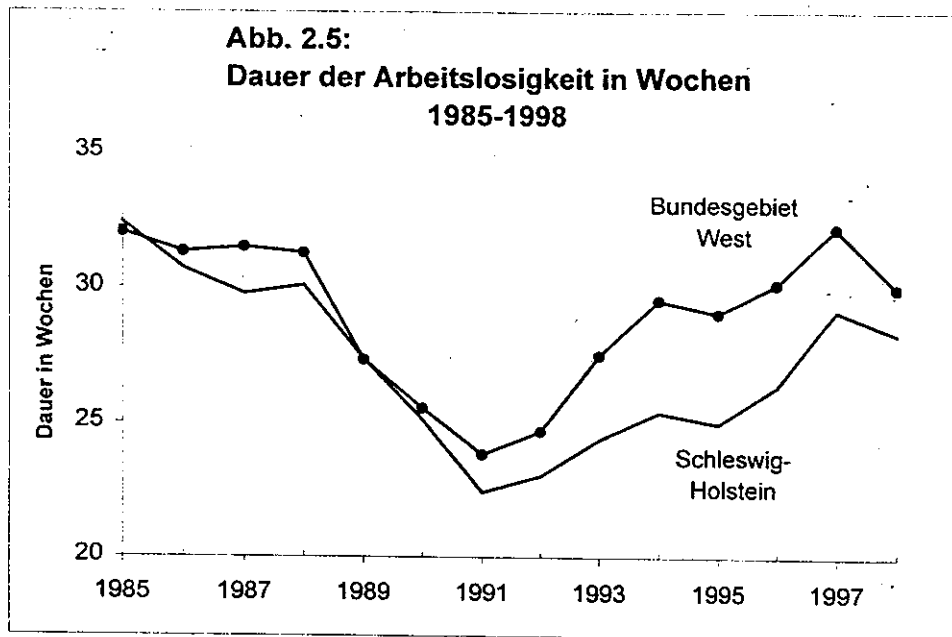
Die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Laufzeit offener Stellen können mittels unterschiedlicher Konzepte ermittelt werden. Im folgenden wird die abgeschlossene Dauer bzw. Laufzeit ausgewiesen, im Fall der Arbeitslosigkeit die durchschnittliche Zeitspanne zwischen Beginn und Ende einer Arbeitsloskeitsperiode.<sup>2</sup> Sie kann als Risiko des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit interpretiert werden. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei der bisherigen (nicht abgeschlossenen) Dauer um die Zeit der Arbeitslosigkeit, die bis zu einem bestimmten Stichtag zurückgelegt wurde. Da Langzeitarbeitslose im Arbeitslosenbestand überrepräsentiert sind, eignet sich diese Größe jedoch nicht zur Abschätzung des durchschnittlichen Verweilrisikos (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 58).

Im Mittel dauerte eine **Arbeitsloskeitsperiode** 1998 in Schleswig-Holstein 28,3 Wochen. Verglichen mit dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (30 Wochen) fällt die Dauer damit um knapp 2 Wochen niedriger aus. Diese relativ günstige Position Schleswig-Holsteins hat sich erst im Laufe der letzten 10 Jahre herausgebildet (vgl. Abb. 2.5). Bis Ende der 80er Jahre bestanden kaum signifikante Abweichungen zum westlichen Bundesgebiet. Vor allem in der ersten Hälfte der 90er Jahre konnte sich das Land positiv vom Bundesdurchschnitt (West) abheben, da zwischen 1991 und 1994 in Schleswig-Holstein eine nur unterdurchschnittliche Zunahme der Dauer zu verzeichnen war. Die höchste Abweichung bestand 1994/95 mit einer um rund einen Monat kürzeren Dauer der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein. Ein Teil dieser Entwicklungsunterschiede ist darauf zurückzuführen, dass sich konjunkturelle Veränderungen – positive wie negative – in Schleswig-Holstein erst mit einer gewissen Verzögerung gegenüber der Bundesentwicklung auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Im Zuge der einsetzenden Rezession Anfang der 90er Jahre stieg die Dauer der Arbeitslosigkeit im Land daher zunächst nur relativ schwach, ab 1994 dann aber stärker als im westlichen Bundesgebiet. Allein mit der konjunkturellen Verzögerung kann die vergleichsweise günstige Entwicklung in Schleswig-Holstein seit Anfang der 90er Jahre allerdings nach unserer Auffassung nicht begründet werden.

---

<sup>1</sup> Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass durch die Analyse der gemeldeten offenen Stellen wiederum nur zwischen 20% bis 40% des gesamten Stellenangebots erfasst werden. Dabei ist der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter für Stellen mit Besetzungsproblemen vergleichsweise hoch, sie machen also einen überproportionalen Anteil der gemeldeten Stellen aus (vgl. Reyher et al. 1990). Die durchschnittliche Laufzeit des gesamten Stellenangebots dürfte sich demzufolge unter den im folgenden ausgewiesenen Werten bewegen.

<sup>2</sup> Näherungsweise kann die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit oder Laufzeit offener Stellen durch die Relation zwischen dem entsprechenden Jahresdurchschnittsbestand sowie den Jahressummen der Zu- und Abgänge (Arbeitslose bzw. offene Stellen) bestimmt werden (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 58).



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Insgesamt gliedert sich die Entwicklung seit Mitte der 80er Jahre in zwei diametral entgegengesetzte Phasen. Zwischen 1985 und 1992 hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit im westlichen Bundesgebiet wie auch in Schleswig-Holstein von fast 32 Wochen etwa 23 bis 24 Wochen reduziert. Die Verringerung basierte in erster Linie auf der starken Beschäftigungsexpansion ab 1990 infolge der positiven Impulse der Wiedervereinigung. Zwar ist die Dauer der Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein schon zwischen 1985 und 1988 leicht gesunken, der wesentliche Teil der gesamten Abnahme wurde aber in den Jahren von 1989 bis 1991 erzielt. Die Entwicklung in der ersten Phase bis Anfang der 90er Jahre wird damit erheblich durch die vorübergehenden Effekte der Wiedervereinigung beeinflusst. Die konjunkturelle Abschwächung 1992/94 und das anschließend nur mäßige Wirtschaftswachstum haben die durchschnittliche Länge der Arbeitslosigkeitsperioden wieder deutlich steigen lassen: in Schleswig-Holstein um fast 6 Wochen, im westlichen Bundesgebiet um rund 7 Wochen. Die im Jahr 1998 gegenüber 1985 noch kürzere Dauer (in Schleswig-Holstein um 4,1 Wochen) kann aufgrund des beachtlichen Einflusses der vorübergehenden Effekte der Wiedervereinigung nicht als eindeutiges Indiz für eine dauerhafte Abnahme der strukturellen Arbeitsmarktp Probleme interpretiert werden.

Die **Laufzeit** der bei den Arbeitsämtern gemeldeten **offenen Stellen** betrug 1998 im Landesdurchschnitt 6 Wochen. Die Besetzung offener Stellen seitens der Arbeitsverwaltung erfordert damit in Schleswig-Holstein einen etwas kürzeren Zeitraum als im westlichen Bundesgebiet (6,6 Wochen). Die vergleichsweise kurzen Laufzeiten in Schleswig-Holstein sind für den überwiegenden Teil des Beobachtungszeitraums festzustellen (vgl. Abb. 2.6). Lediglich zwischen 1994 und 1996 lagen die Laufzeiten leicht über dem Durchschnitt der alten Bundesländer. Der Abstand zum Bundesdurchschnitt fiel insbesondere in der Phase bis 1991 relativ hoch aus. Hier war die durchschnittliche Laufzeit in Schleswig-Holstein um bis zu 1,5 Wochen niedriger.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Alles in allem ist gegenüber Mitte der 80er Jahre eine deutliche Erhöhung der Laufzeiten offener Stellen festzustellen – in Schleswig-Holstein wie auch im westlichen Bundesgebiet. Zwischen 1985 und 1998 hat sich die Dauer des Stellenbesetzungsprozesses im Land mit einer Zunahme um rund drei Wochen fast verdoppelt. Die Anstieg beruht auf der Entwicklung bis Anfang der 90er Jahre. 1992 erreichte die durchschnittliche Laufzeit mit 7 Wochen ihr Maximum und verharrt seitdem bei einem Niveau von etwa 6 Wochen.<sup>1</sup> In der Phase bis Anfang der 90er Jahre haben sich die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Laufzeit offener Stellen also diametral entgegengesetzt entwickelt. Durch das Beschäftigungswachstum und den damit verbundenen Abbau der Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum hat sich die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsperiode deutlich reduziert. Das infolge der Beschäftigungsexpansion zunehmende Stellenangebot, verbunden mit den begrenzten Vermittlungskapazitäten der Arbeitsverwaltung, hat gleichzeitig das Tempo des Stellenbesetzungsprozesses verlangsamt.

Zudem dürfte sich infolge der rückläufigen Arbeitslosigkeit bis Anfang der 90er Jahre das durchschnittliche Qualifikationsprofil der Arbeitslosen verschlechtert haben, was offenbar ebenfalls zu den erheblich steigenden Laufzeiten beigetragen hat. Aus der enormen Verlängerung der Laufzeiten kann angesichts des nachhaltig gestiegenen Stellenangebots nicht auf eine proportionale Verschärfung der Besetzungsprobleme geschlossen werden. Allerdings bleibt festzuhalten, dass sowohl die Kennziffern zur Vermittlungseffizienz der Arbeits-

<sup>1</sup> Hinsichtlich der Interpretation der Laufzeiten ist zu beachten, dass sich u.a. auch Verwaltungsvorschriften auf die Länge der Laufzeit auswirken. So hat nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit die Regelung, dass ausländische Arbeitnehmer erst vier Wochen nach der Meldung einer offenen Stelle für deren Besetzung berücksichtigt werden, zu einem Anstieg der Laufzeiten geführt (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 72).

ämter (vgl. Abschnitt 2.3) als auch die Laufzeit offener Stellen auf einen gegenüber Mitte der 80er Jahre verstärkten Mismatch auf dem Arbeitsmarkt hindeuten.

## **Fazit**

Das Ausmaß der strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt, gemessen an der Laufzeit offener Stellen und der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit, ist in Schleswig-Holstein als weniger gravierend einzuschätzen als im westlichen Bundesgebiet. Offene Stellen können schneller besetzt werden und das Risiko langfristiger Arbeitslosigkeit fällt geringer aus als im Mittel der alten Bundesländer. Die Entwicklung der beiden Indikatoren ist widersprüchlich, da die enorm verlängerten Laufzeiten der offenen Stellen auf verstärkte Stellenbesetzungsschwierigkeiten hinweisen, während die sich die Gefahr, längere Zeit arbeitslos zu bleiben, gegenüber 1985 nicht erhöhte – in Schleswig-Holstein sogar etwas reduzierte.

### 3. Ursachenanalyse – Komponenten struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein

Im folgenden werden die Komponenten der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein eingehender betrachtet, d.h. im Zentrum der folgenden Abschnitte stehen Ausmaß und Entwicklung des regionalen und qualifikatorischen Mismatch. Analysen des qualifikatorischen Mismatch basieren i.a. auf Arbeitsmarktdaten für unterschiedliche Berufsgruppen. Das Merkmal Beruf erfasst aber nur einen Teil der gesamten Qualifikation einer Arbeitskraft. Daher werden neben den verschiedenen Berufsgruppen auch vermittlungerschwerende Merkmale, also Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet.

Die Analyse des regionalen oder qualifikatorischen Mismatch erfolgt häufig auf der Grundlage sogenannter Mismatch-Indikatoren, die grundsätzlich die Verteilung von Arbeitslosen und offenen Stellen auf Regionen oder Qualifikationen gegenüberstellen und das Ausmaß der Abweichungen messen. Da mittels der Mismatch-Indikatoren nicht alle Aspekte des Mismatch auf dem Arbeitsmarkt erfasst werden können<sup>1</sup>, werden darüber hinaus Kennziffern ausgewertet, die bereits zur allgemeinen Einschätzung der strukturellen Arbeitslosigkeit im vorangegangenen Abschnitt dienten. Soweit die Datenlage es zulässt, wird die Analyse der Mismatch-Indikatoren also um regions- oder berufsspezifische Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit, zur Dauer der Arbeitslosigkeit oder zur Laufzeit offener Stellen ergänzt.

#### Mismatch-Indikatoren

Für die Analyse des regionalen bzw. qualifikatorischen Mismatch werden im folgenden zwei Mismatch-Indikatoren genutzt. Der erste Indikator *MMI* ist eines der am häufigsten verwendeten Maße zur Messung des Mismatch auf dem Arbeitsmarkt:

$$MMI = \frac{1}{2} \sum_i |u_i - v_i| \text{ mit } u_i = \frac{U_i}{\sum U_i} \text{ und } v_i = \frac{V_i}{\sum V_i},$$

wobei *U* und *V* für die Zahl der Arbeitslosen bzw. der offenen Stellen steht. Der Index *i* kann je nach Art des zu untersuchenden Mismatch für Regionen oder Qualifikationen stehen. Grundsätzlich wird durch den Indikator für ein gegebenes Merkmal (z.B. Qualifikation) die Verteilung der Arbeitslosen mit der Verteilung der offenen Stellen verglichen. Für jede Merkmalsausprägung wird ermittelt, um wieviele Prozentpunkte der Anteil an allen Arbeitslosen vom entsprechenden Anteil an allen offenen Stellen abweicht (vgl. Bode 1995, S. 220). Die einzelnen Komponenten des Indikators ( $u_i - v_i$ ) zeigen, für welche Merkmalsausprägung ein relativer Überschuss an Arbeitslosen oder offenen Stellen besteht. Sie geben also an, um wieviele Prozentpunkte der Anteil einer Merkmalsausprägung an allen Arbeitslosen ihren Anteil an den gesamten offenen Stellen übersteigt oder unterschreitet. Ist für eine Merkmalsausprägung der Anteil an den Arbeitslosen größer als der Anteil an den offenen Stellen, stellt sich ein negativer Wert ein (und umgekehrt).

Da die absolute Differenz zwischen den Anteilen  $|u_i - v_i|$  betrachtet wird, erstreckt sich der Wertebereich von *MMI* auf Null bis Eins, wobei sich der Wert Null bei einem perfekten „Match“ von Arbeitsangebot und -nachfrage einstellt. Laufen dagegen Angebots- und Nachfrageprofile vollkommen aneinander vorbei, nimmt der Indikator den Wert Eins an (Entorf 1995, S. 94). Oder anders ausgedrückt: der Wert für *MMI* gibt den Anteil der Arbeitslosen an, der zwischen Qualifikationen oder Regionen verlagert werden müsste, um

<sup>1</sup> Zur Problematik der Mismatch-Messung siehe z.B. Entorf (1995).

bei einer gegebenen Verteilung der offenen Stellen die regionalen oder qualifikatorischen Strukturen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage anzugleichen. Der Indikator mißt nicht das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit in dem Sinne, dass bei einer Angleichung der Angebots- und Nachfragestrukturen die Arbeitslosigkeit um den Anteil *MM1* fällt. Vielmehr ist *MM1* jener Anteil an allen Arbeitslosen, die in anderen Bereichen (Regionen, Qualifikationen) untergebracht werden müssten, um die maximale Zahl an Einstellungen zu erzielen. Daraus kann jedoch keine quantitative Aussage über Beschäftigungswirkungen abgeleitet werden. Gerade dieser potentielle Beschäftigungsgewinn würde aber eine Vorstellung über das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit liefern (Paqué 1987, S. 4 f).

Ein Indikator, der eher als *MM1* Anhaltspunkte über das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit liefert, ist der Indikator *MM2*, der angibt, in welchem Umfang die Arbeitslosigkeit – bei der gegebenen Arbeitsnachfrage – durch eine Angleichung der regionalen oder qualifikatorischen Angebots- und Nachfragestrukturen reduziert werden kann:

$$MM2 = 1 - \sum (u_i v_i)^{1/2}$$

Auch dieser Indikator ist auf den Bereich zwischen Null und Eins beschränkt und erreicht den Maximalwert bei einem extrem ausgeprägten Mismatch. *MM2* entspricht dem Anteil der Arbeitslosigkeit, der bei einem konstanten Niveau an Einstellungen durch die Angleichung der Strukturen, d.h. durch regionale oder berufliche Mobilität, abgebaut werden kann. Der Indikator misst nicht den potentiellen Beschäftigungsgewinn der Mobilität im engeren Sinne, sondern vielmehr die Kosten der Mismatch-Arbeitslosigkeit. Im Gegensatz zu *MM1* kann auf der Basis von *MM2* somit die Bedeutung der strukturellen Arbeitslosigkeit eingeschätzt werden. Verglichen mit *MM1* ist *MM2* zudem ein relativ konservativer Mismatch-Indikator, d.h. der ausgewiesene Mismatch-Anteil fällt i.a. geringer aus als bei Verwendung von *MM1* (Paqué 1989, S. 4 ff, Entorf 1995, S. 94).

### 3.1 Regionaler Mismatch

Aufgrund der vergleichsweise breiten Datenbasis werden zur Analyse des regionalen Mismatch die Arbeitsamtsbezirke in Schleswig-Holstein betrachtet. Für diese regionale Gliederung wird eine Gegenüberstellung der Intensität der Arbeitsmarktprobleme, der Laufzeiten offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit vorgenommen. Diese Informationen werden durch die Berechnung von Mismatch-Indikatoren sowie die Ermittlung von Kennziffern zur Effizienz der Arbeitsvermittlung ergänzt.

#### 3.1.1 Regionale Arbeitslosenquoten und Mismatch-Indikatoren

Das Ausmaß der Arbeitsmarktprobleme ist in Schleswig-Holstein durch erhebliche regionale Unterschiede gekennzeichnet. Während sich die Situation im Arbeitsamtsbezirk Bad Oldesloe 1998 mit einer jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 8,5% (mehr als 3 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt) vergleichsweise günstig darstellt, sind die Arbeitsmarktprobleme im Bezirk Lübeck bei einer Quote von 13,2% als weitaus gravierender einzuschätzen.<sup>1</sup> Die Spannweite der regionalen Arbeitslosenquote erreicht somit fast 5 Prozentpunkte. Seit langem sind die Arbeitslosenquoten in den beiden südlichen Arbeitsamts-

<sup>1</sup> Im folgenden wird stets die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf Basis aller abhängigen zivilen Erwerbspersonen betrachtet. Zum Ausmaß der Unterschiede zwischen den regionalen Arbeitsmärkten Schleswig-Holsteins siehe auch: Statistischer Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1998.

bezirken Bad Oldesloe und Elmshorn niedriger als in anderen Landesteilen. Ansonsten hat sich aber der regionale Schwerpunkt der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre verschoben. Die Arbeitsamtsbezirke Heide und Flensburg wiesen in der zweiten Hälfte der 80er Jahre landesweit die höchsten Arbeitslosenquoten auf. Gegenwärtig ist dagegen eine besonders angespannte Arbeitsmarktlage neben der Region Heide vor allem für die Arbeitsamtsbezirke Kiel und Lübeck zu beobachten.

Die regionalen Unterschiede der Arbeitslosigkeit haben sich seit Mitte der 80er Jahre allerdings wesentlich reduziert. So erreichte die Spannweite der regionalen Arbeitslosenquoten 1986 noch mehr als 8 Prozentpunkte (Heide: 16,5%, Bad Oldesloe: 8,4%). Zwischen Mitte der 80er und Anfang der 90er Jahre ist die Streuung der regionalen Arbeitslosenquoten kontinuierlich gesunken und verharrt seitdem weitgehend auf dem niedrigeren Niveau.<sup>1</sup>

Der Vergleich der regionalen Arbeitslosenquoten allein erlaubt allerdings keine präzisen Aussagen zur Bedeutung und Entwicklung des regionalen Mismatch, da mit den Arbeitslosenquoten letztlich nur ein Ergebnis des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfasst wird. Im Gegensatz dazu berücksichtigen die oben beschriebenen Mismatch-Indikatoren *MM1* und *MM2* die regionalen Strukturen bzw. Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, indem die regionalen Verteilungen von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen einander gegenübergestellt werden. Die Indikatoren zeigen an, inwieweit offene Stellen und potentielle Bewerber in unterschiedlichen Regionen lokalisiert sind, wodurch bei einer eingeschränkten Mobilität der Arbeitskräfte der Stellenbesetzungsprozess erschwert wird.

**Tabelle 3.1: Regionaler Mismatch in Schleswig-Holstein**

| Mismatch-Indikatoren | 1985  | 1990  | 1998  |
|----------------------|-------|-------|-------|
| <i>MM1</i>           | 0,12  | 0,22  | 0,15  |
| <i>MM2</i>           | 0,009 | 0,030 | 0,016 |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Während die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in Schleswig-Holstein auf einen erheblichen Abbau der regionalen Unterschiede gegenüber Mitte der 80er Jahre hindeutet, weisen die Mismatch-Indikatoren auf einen gegenüber 1985 leicht erhöhten regionalen Mismatch hin (vgl. Tab. 3.1). Die Verschärfung des regionalen Mismatch ist allerdings kein stetiger Prozess. Das Ausmaß des regionalen Ungleichgewichtes erreichte vielmehr 1990 ein Maximum und reduzierte sich in den folgenden Jahren wieder, ohne jedoch erneut auf das niedrigere Ausgangsniveau des Jahres 1985 zu sinken. Die regionalen Verteilungen von offenen Stellen

<sup>1</sup> Zwar ist die Streuung (gemessen durch die Standardabweichung der regionalen Arbeitslosenquoten) in den Jahren 1997/98 wieder etwas gestiegen. Sie liegt aber auch gegenwärtig noch weit unter den Werten, die in der zweiten Hälfte der 80er Jahre erreicht wurden.

len und Arbeitslosen – gemessen anhand der entsprechenden Jahresdurchschnittsbestände – weichen also gegenwärtig etwas stärker voneinander ab als noch Mitte der 80er Jahre. Der durch den Indikator *MM2* ausgewiesene Mismatch fällt dabei konstruktionsbedingt stets wesentlich geringer aus (vgl. die Anmerkungen auf S. 25).

Den Werten des Indikators *MM2* zufolge schwankt der Teil der Arbeitslosigkeit, die auf einen regionalen Mismatch zurückzuführen ist, in Schleswig-Holstein zwischen 1% und 3%. Somit könnte die Arbeitslosigkeit im Lande – bei einer gegebenen Arbeitsnachfrage – durch eine stärkere regionale Mobilität der Arbeitskräfte um maximal 3% reduziert werden. Dies setzt natürlich voraus, dass die qualifikatorischen Profile der offenen Stellen und der Arbeitslosen dies zulassen.<sup>1</sup> Der Indikator *MM1* weist darauf hin, dass 10% bis 20% der arbeitslosen Personen ihre Arbeitskraft in anderen Arbeitsamtsbezirken anbieten müssten, um die regionalen Verteilungen von offenen Stellen und Arbeitslosen einander anzugleichen. Ähnliche Größenordnungen werden in anderen Untersuchungen auch für den regionalen Mismatch im gesamten Bundesgebiet ausgewiesen.<sup>2</sup>

Im Detail stellen sich die regionalen Ungleichgewichte zwischen freien Arbeitsplätzen und arbeitslosen Personen wie folgt dar: Die Arbeitsamtsbezirke Bad Oldesloe, Elmshorn und Lübeck weisen während des gesamten Untersuchungszeitraums einen *relativen Überschuss* an offenen Stellen auf, d.h. der Anteil an allen Stellen im Lande fällt in diesen Regionen höher aus als der entsprechende Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit.<sup>3</sup> Seit 1993 ist ein relativer Stellenüberschuss auch für die Region Heide charakteristisch. In den restlichen Arbeitsamtsbezirken übersteigt dagegen der Anteil der Arbeitslosen stets den Anteil an offenen Stellen.

Den bisherigen Resultaten zum regionalen Mismatch liegt die traditionelle Berechnung der Indikatoren auf der Grundlage von Jahresdurchschnittsbeständen von Arbeitslosen und offenen Stellen zugrunde.<sup>4</sup> Im Rahmen der Messung mittels jahresdurchschnittlicher Bestände wird jedoch der Einfluss unterschiedlicher Laufzeiten offener Stellen und einer abweichenden Dauer der Arbeitslosigkeit in den Regionen nicht berücksichtigt. Somit ist auch die Verwendung von Jahresdurchschnittsbeständen nicht unproblematisch, da mit dem Jahresdurchschnittsbestand nur bedingt das gesamte Stellenangebot bzw. die Zahl aller im Jahr arbeitslosen Personen abgebildet wird. Der Bestand im Jahresdurchschnitt setzt sich zu-

---

<sup>1</sup> Basiert der Mismatch darauf, dass über die regionalen Unterschiede hinaus auch die qualifikatorischen Merkmale der in unterschiedlichen Gebieten lokalisierten offenen Stellen und Arbeitsuchenden nicht übereinstimmen, kann auch durch eine höhere regionale Mobilität die strukturelle Arbeitslosigkeit nicht abgebaut werden. Die Datenlage lässt jedoch eine simultane Untersuchung der Merkmale Region und Qualifikation nicht zu.

<sup>2</sup> Ein deutlich höherer regionaler Mismatch ist in Deutschland nur für den Zeitraum bis 1975, insbesondere für die 50er Jahre, festzustellen. Fast 15% der Arbeitslosigkeit lagen in den frühen 50er Jahren regionale Ungleichgewichte zugrunde (vgl. Paqué 1989, Entorf 1995).

<sup>3</sup> Der Begriff Überschuss bezieht sich lediglich auf die regionalen Anteile an offenen Stellen und Arbeitslosen. Absolut betrachtet übersteigt die Zahl der offenen Stellen also nicht die Zahl der Arbeitslosen. In allen Regionen ist die Zahl der freien Arbeitsplätze beträchtlich niedriger als die der Arbeitslosen.

<sup>4</sup> Eine Gegenüberstellung von Stichtagsbeständen, d.h. zufällig an einem Stichtag noch nicht vermittelter offener Stellen und arbeitsloser Personen, kann zu falschen Schlussfolgerungen führen.

sammen aus der Summe der entsprechenden Zugänge im Jahresverlauf und der Laufzeit der offenen Stellen bzw. der Dauer der Arbeitslosigkeit. Bestehen hinsichtlich Laufzeit und Dauer signifikante regionale Unterschiede, kann die Betrachtung der Jahresdurchschnittsbestände ein unzutreffendes Bild des regionalen Mismatch liefern. Zudem wird mit den gemeldeten offenen Stellen ohnehin nur ein Teil der gesamten Arbeitsnachfrage erfasst. Fällt der Grad der Einschaltung in allen Regionen gleich aus, ist dieses Problem für die Mismatch-Messung ohne Bedeutung. Abweichende regionale Einschaltungsgrade beeinflussen dagegen den Umfang des ausgewiesenen regionalen Mismatch.

Die Mismatch-Indikatoren wurden deshalb auch auf der Basis

- der jährlichen Gesamtbestände an offenen Stellen und Arbeitslosen (Summe aller Zugänge innerhalb eines Jahres plus Jahresanfangsbestand)
- und der Summe aller Einstellungen eines Jahres (statt der offenen Stellen)

ermittelt. Mit der Verwendung der Gesamtbestände können regionale Unterschiede in der Laufzeit offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden. Möglicherweise bestehende regionale Unterschiede im Einschaltungsgrad werden durch die Verwendung der Einstellungen erfasst.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Laufzeiten der offenen Stellen, Dauer der Arbeitslosigkeit und Einschaltungsgrad tatsächlich einen nicht unwesentlichen Einfluss besitzen. Werden die Indikatoren mit den Gesamtbeständen bzw. den Einstellungen berechnet, sinkt der ausgewiesene Mismatch etwa um den Faktor 10. So zeigt der Indikator *MM2* auf der Grundlage der Gesamtbestände eine strukturelle Arbeitslosigkeit zwischen 0,1% und 0,4% an. Gemessen an allen offenen Stellen und allen arbeitslosen Personen, die im Verlauf eines Jahres für eine Vermittlung zur Verfügung stehen, fallen die regionalen Ungleichgewichte zwischen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot in Schleswig-Holstein um ein Vielfaches geringer aus. Dieses Resultat impliziert, dass die Laufzeiten offener Stellen und die Dauer der Arbeitslosigkeit durch signifikante regionale Unterschiede gekennzeichnet sein müssen. Durch diese Abweichungen werden die Unterschiede in den regionalen Verteilungen der Durchschnitts- und Gesamtbestände verursacht. Darüber hinaus trägt auch eine regional differenzierte Einschaltung zum ursprünglich höheren Mismatch-Resultat bei. Bei Verwendung der Einstellungsdaten verringert sich der ausgewiesene regionale Mismatch noch einmal auf maximal 0,1%.

Um weiteren Aufschluss über diese regionalen Unterschiede des Stellenbesetzungsprozesses zu erhalten, werden in den folgenden Abschnitten die Laufzeiten offener Stellen, die Dauer der Arbeitslosigkeit und verschiedene Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit in den Arbeitsamtsbezirken Schleswig-Holsteins eingehender betrachtet.

### **3.1.2 Dauer der Arbeitslosigkeit**

Im Durchschnitt dauerte eine Arbeitslosigkeitsperiode 1998 in Schleswig-Holstein 28,5 Wochen. Von dieser durchschnittlichen Dauer weichen die Arbeitsamtsbezirke z.T. erheblich ab. So lag die Dauer der Arbeitslosigkeit im Arbeitsamtsbezirk Kiel um fast 6 Wochen über dem

Landesdurchschnitt. Vergleichsweise kurz fiel die Arbeitslosigkeitsperiode in Heide mit 24,3 Wochen aus. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist also durch erhebliche regionale Unterschiede von bis 2,5 Monaten gekennzeichnet. Die Länge der Arbeitslosigkeitsperioden hat sich seit Mitte der 80er Jahre in den Regionen recht unterschiedlich entwickelt – wenngleich der landesweite Entwicklungstrend in allen Gebieten mehr oder weniger deutlich zu erkennen ist. Deutlich gesunken ist die Dauer vor allem in Flensburg (um fast 8 Wochen) und Neumünster (um mehr als 7 Wochen). Diese Arbeitsamtsbezirke erreichten damit eine weitaus größere Reduzierung als im Land insgesamt (um 3,4 Wochen). Fast unverändert blieb dagegen die Dauer der Arbeitslosigkeit im Bezirk Kiel, und im Bezirk Bad Oldesloe hat sich die Dauer seit Mitte der 80er Jahre sogar leicht erhöht; sie bleibt allerdings auf einem relativ niedrigen Niveau.

**Tabelle 3.2: Regionale Unterschiede in der Dauer der Arbeitslosigkeit**

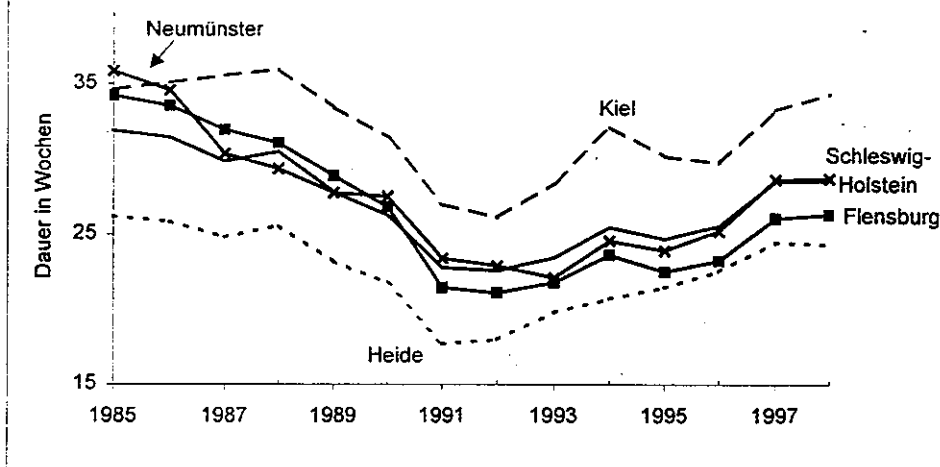
| <b>Arbeitsamtsbezirk</b>  | <b>Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen *</b> |             |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------|
|                           | <b>1985</b>                                                     | <b>1998</b> |
| Bad Oldesloe              | 25,8                                                            | 26,0        |
| Elmshorn                  | 30,2                                                            | 28,6        |
| Flensburg                 | 34,2                                                            | 26,3        |
| Heide                     | 26,2                                                            | 24,3        |
| Kiel                      | 34,6                                                            | 34,3        |
| Lübeck                    | 31,7                                                            | 28,5        |
| Neumünster                | 35,9                                                            | 28,6        |
| <b>Schleswig-Holstein</b> | <b>31,9</b>                                                     | <b>28,5</b> |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), eigene Berechnungen.

\* Berechnung: Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen in Relation zur Summe der Zugänge an Arbeitslosen. Damit weicht die Berechnung von der Ermittlung im Abschnitt 2.3 ab, so dass die dort und an dieser Stelle ausgewiesene Werte für Schleswig-Holstein nicht übereinstimmen.

Die geringe durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Arbeitsamtsbezirk Heide dürfte wesentlich durch die sektorale Wirtschaftsstruktur der Region, d.h. durch eine ausgeprägte Bedeutung des Tourismus, der Landwirtschaft und des Bausektors, bedingt sein. Ein nicht unerheblicher Teil der gesamten Arbeitslosigkeit ist dementsprechend saisonaler Natur und durch relativ kurze Arbeitslosigkeitsperioden gekennzeichnet. Eine signifikante Verringerung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit durch eine bedeutende regionale Tourismuswirtschaft ist auch in den Arbeitsamtsbezirken Lübeck und Flensburg zu vermuten.

**Abb. 3.1:**  
**Regionale Dauer der Arbeitslosigkeit**  
**1985-1998**



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Aufgrund der Entwicklungsunterschiede und der erheblichen Veränderungen in einzelnen Regionen haben sich die regionalen Relationen verschoben (vgl. Abb. 3.1). So konnte sich Neumünster, ausgehend vom höchsten Niveau in Schleswig-Holstein, dem Landesdurchschnitt angleichen und Flensburg die überdurchschnittliche Länge der Arbeitslosigkeit auf einen Wert unter dem Landesdurchschnitt verringern. Da in gewissem Umfang eine Angleichung der Regionen an die durchschnittliche Dauer im Land stattgefunden hat, reduzierte sich die regionale Streuung<sup>1</sup> seit Mitte der 80er Jahre geringfügig. Gegenwärtig liegt nur noch der Arbeitsamtsbezirk Kiel deutlich über dem Landesdurchschnitt. Dennoch erreicht der absolute Abstand zwischen der höchsten und geringsten regionalen Dauer 1985 wie auch 1998 rund 10 Wochen.<sup>2</sup> Insgesamt spricht die verringerte regionale Streuung – ebenso wie die Angleichung der regionalen Arbeitslosenquoten – eindeutig gegen eine Zunahme des regionalen Mismatch in Schleswig-Holstein. Vielmehr deuten die Ergebnisse eher darauf hin, dass die strukturelle Arbeitslosigkeit infolge *regionaler* Arbeitsmarktungleichgewichte – soweit sie überhaupt ein nennenswertes Problem darstellt – seit Mitte der 80er Jahre gesunken ist.

Die bestehenden regionalen Unterschiede dürfen dessen ungeachtet nicht vernachlässigt werden. Welche Bedeutung die Abweichungen zwischen den Arbeitsamtsbezirken besitzen, verdeutlicht eine Analyse des Landesarbeitsamtes Nord<sup>3</sup>: Könnte im Arbeitsamtsbezirk Kiel die Dauer der Arbeitslosigkeit auf die in Heide bestehende Länge von ca. 24 Wo-

<sup>1</sup> Die Streuung wurde durch die Standardabweichung der regionalen Dauer der Arbeitslosigkeit gemessen.

<sup>2</sup> Die Spannweite zwischen maximaler und minimaler Dauer lag in der Periode 1985 bis 1998 zwischen 7,2 Wochen (1996) und 12,5 Wochen (1987).

<sup>3</sup> Landesarbeitsamt Nord (1999): Regionale Arbeitsmarktkennziffern (II) – Dauer der Arbeitslosigkeit, Vermittlungskennziffern, Marktanteil. Informationen, Daten, Fakten aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kiel.

chen reduziert werden, läge die Arbeitslosenquote in Kiel um mehr als 3 Prozentpunkte unter der gegenwärtigen von 12,5% (Im Jahresdurchschnitt fiele die Zahl der Arbeitslosen um etwa 7000 niedriger aus). Die Dauer der Arbeitslosigkeitsperioden ist also von zentraler Bedeutung für das gesamte Arbeitslosigkeitsvolumen und die Verringerung der Dauer ein nicht zu unterschätzender Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

### 3.1.3 Laufzeit offener Stellen

Auch hinsichtlich der Laufzeiten offener Stellen sind in Schleswig-Holstein ausgeprägte regionale Unterschiede zu beobachten. Im Arbeitsamtsbezirk Kiel lag die Laufzeit offener Stellen 1998 (3,8 Wochen) deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 6 Wochen. Die höchsten Laufzeiten bestanden im Arbeitsamtsbezirk Heide mit einem Durchschnitt von 9,4 Wochen. Die regionalen Unterschiede der durchschnittlichen Laufzeit erreichen mehr als 5 Wochen; sie haben also ebenfalls ein erstaunlich hohes Ausmaß.

**Tabelle 3.3: Regionale Unterschiede in der Laufzeit offener Stellen**

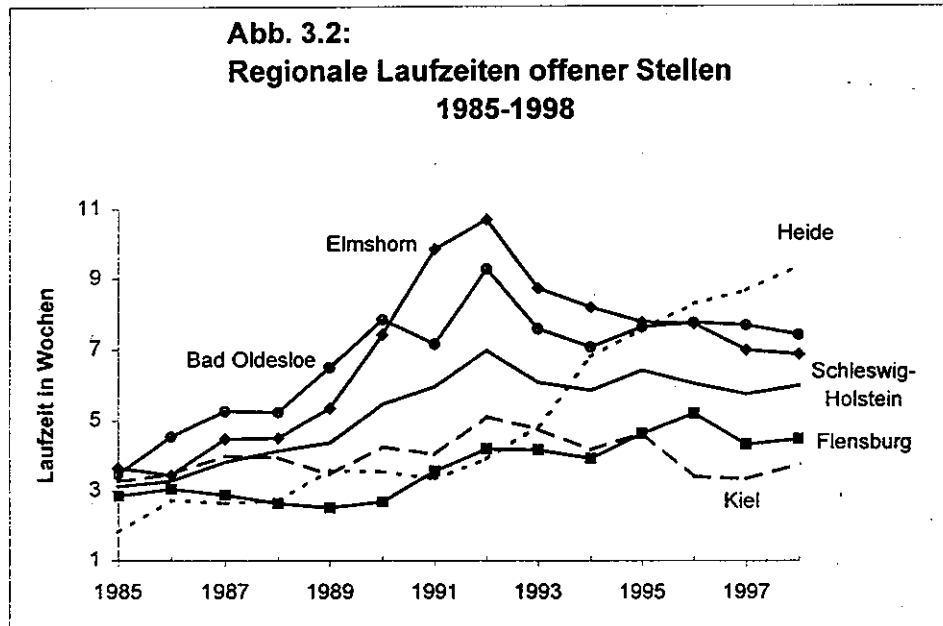
| Arbeitsamtsbezirk         | Durchschnittliche Laufzeit offener Stellen in Wochen * |            |
|---------------------------|--------------------------------------------------------|------------|
|                           | 1985                                                   | 1998       |
| Bad Oldesloe              | 3,5                                                    | 7,4        |
| Elmshorn                  | 3,7                                                    | 6,9        |
| Flensburg                 | 2,9                                                    | 4,5        |
| Heide                     | 1,8                                                    | 9,4        |
| Kiel                      | 3,3                                                    | 3,8        |
| Lübeck                    | 3,5                                                    | 8,0        |
| Neumünster                | 2,4                                                    | 4,4        |
| <b>Schleswig-Holstein</b> | <b>3,1</b>                                             | <b>6,0</b> |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

\* Berechnung: Jahresdurchschnittsbestand an offenen Stellen in Relation zur Summe der Zugänge an offenen Stellen. Damit weicht die Berechnung von der Ermittlung im Abschnitt 2.3 ab.

Vom bundesweit seit Mitte der 80er Jahre zu beobachtenden Trend zunehmender Laufzeiten weicht keiner der Arbeitsamtsbezirke in Schleswig-Holstein ab. Die Entwicklungen in den Regionen weisen dennoch erhebliche Unterschiede auf. Bemerkenswert ist insbesondere die Veränderung im Arbeitsamtsbezirk Heide, der noch 1985 mit rund 2 Wochen die mit Abstand niedrigsten Laufzeiten aufwies. Seit Anfang der 90er Jahre haben sich in Heide die Laufzeiten drastisch erhöht – von 3,6 Wochen im Jahr 1991 auf nunmehr über 9 Wochen. Verglichen damit sind die Laufzeiten in Kiel nur unwesentlich um eine halbe Woche gestiegen. Mit Ausnahme des Arbeitsamtsbezirks Heide erweisen sich die Positionen der Regio-

nen in Relation zum Landesdurchschnitt als recht stabil.<sup>1</sup> Im Hamburger Randgebiet (Bad Oldesloe, Elmshorn) und im Arbeitsamtsbezirk Lübeck liegen die Laufzeiten traditionell über dem Landesdurchschnitt. In Kiel, Flensburg und - seit Ende der 80er Jahre - in Neumünster fallen die durchschnittlichen Laufzeiten offener Stellen dagegen relativ kurz aus.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Anhand der Entwicklung seit 1985 ist recht deutlich zu erkennen, dass sich die regionalen Unterschiede im Zeitverlauf verschärft haben. Der Abstand zwischen kürzester und längster Laufzeit ist von rund 2 Wochen im Jahr 1985 auf gegenwärtig 5,6 Wochen gestiegen.<sup>2</sup> Die absolute Streuung<sup>3</sup> der regionalen Laufzeiten nahm insbesondere zwischen 1985 und 1992 stetig zu und liegt trotz eines leichten Rückgangs in den folgenden Jahren auch 1998 noch deutlich höher als 1985.<sup>4</sup> Die regionalen Diskrepanzen des Stellenbesetzungsprozesses haben sich folglich seit Mitte der 80er Jahre vertieft.

<sup>1</sup> Infolge der sektoralen Wirtschaftsstruktur in der Region Heide (Landwirtschaft, Tourismus, Bauwirtschaft) dürften insbesondere auch institutionelle Änderungen im Bereich der Meldung offener Stellen für den enormen Anstieg der Laufzeit offener Stellen in diesem Arbeitsamtsbezirk verantwortlich sein. In diesem Zusammenhang wird vermutlich die Regelung, dass freie Arbeitsplätze erst vier Wochen nach der Meldung beim Arbeitsamt mit ausländischen Arbeitskräften besetzt werden können, eine Rolle spielen. Von wesentlicher Bedeutung wird diese Regelung vor allem in den oben angeführten Sektoren (hoher Anteil ausländischer Saisonarbeitskräfte) sein. Die erforderliche frühzeitige Meldung offener Stellen in diesen Bereichen, zusammen mit dem großen Gewicht der Sektoren in der Region Heide, wirken sich offenbar signifikant verlängernd auf die Laufzeiten aus.

<sup>2</sup> Die Spannweite der regionalen Laufzeiten erreichte 1992 mit mehr als 7 Wochen ihr Maximum – bedingt vor allem durch die ausgeprägte Zunahme in Elmshorn.

<sup>3</sup> Die Streuung wurde durch die Standardabweichung der regionalen Laufzeiten gemessen.

<sup>4</sup> Nach dem leichten Rückgang der Streuung in den Jahren 1993 und 1994 haben sich die regionalen Abweichungen bis 1998 erneut erhöht.

### 3.1.4 Bedeutung des regionalen Mismatch in Schleswig-Holstein

Die regionalen Unterschiede der Laufzeiten offener Stellen sowie der Dauer der Arbeitslosigkeit sind für den im Rahmen der üblichen Jahresdurchschnittsbetrachtung berechneten regionalen Mismatch von bis zu 3% Arbeitslosigkeit in starkem Maße verantwortlich. Insbesondere die Abweichungen, die hinsichtlich der Laufzeiten in Schleswig-Holstein bestehen, haben einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis der Mismatch-Indikatoren. Das bedeutet, die relativen Überschüsse an offenen Stellen (Jahresdurchschnittsbestand) in den Arbeitsamtsbezirken Bad Oldesloe, Elmshorn, Heide und Lübeck basieren in erster Linie auf langen Laufzeiten der Stellenangebote. Wird die Gesamtzahl der offenen Stellen betrachtet, ist die Ausstattung mit freien Arbeitsplätzen in Relation zur Zahl der Arbeitslosen in diesen Regionen keineswegs deutlich besser als in anderen Arbeitsamtsbezirken. In den Regionen Flensburg, Neumünster und Kiel bewirkt die vergleichsweise kurze Laufzeit offener Stellen demgegenüber einen relativ niedrigen Jahresdurchschnittsbestand. Wird das Gesamtangebot an freien Arbeitsplätzen innerhalb eines Jahres (Anfangsbestand plus Zugänge) zugrundegelegt, fallen die relativen Defizite an offenen Stellen hier wesentlich geringer aus. Die regionalen Anteile an offenen Stellen und Arbeitslosigkeit weichen dann auch in diesen Arbeitsamtsbezirken kaum noch voneinander ab. Beim jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenbestand hat die Dauer der Arbeitslosigkeit dagegen nur in Ausnahmefällen signifikante Effekte. Einen relativ großen Einfluss besitzt die Dauer der Arbeitslosigkeit nur in der Region Kiel. Die überdurchschnittlich langen Arbeitslosigkeitsperioden führen hier zu einem gegenüber der Gesamtzahl der Arbeitslosen eines Jahres (Anfangsbestand plus Zugänge) hohen Durchschnittsbestand.

Die mittels der Überschlagsrechnung im Abschnitt 2.1 für Schleswig-Holstein ermittelte strukturelle Arbeitslosigkeit in Höhe von 10% bis 20% in den 90er Jahren ist somit offenbar nicht auf regionale Mismatch-Probleme innerhalb des Landes zurückzuführen. Das Problem besteht also nicht in einem regionalen Ungleichgewicht zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen. Vielmehr weist einiges darauf hin, dass das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit *innerhalb* der Regionen signifikant voneinander abweicht.

### 3.1.5 Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter

Der für Schleswig-Holstein insgesamt ermittelte Anstieg des **Einschaltungsgrades** der Arbeitsämter (Relation zwischen Abgängen an offenen Stellen und Einstellungen)<sup>1</sup> kennzeichnet auch die Entwicklung in allen Arbeitsamtsbezirken des Landes. Anhaltende regionale Abweichungen vom durchschnittlichen Einschaltungsgrad des Landes sind - mit der Ausnahme des Arbeitsamtsbezirks Heide - nicht zu beobachten. Für die Region Heide ist dagegen stets eine weit überdurchschnittliche Einschaltung der Arbeitsämter festzustellen. Der

---

<sup>1</sup> Die Ermittlung des Einschaltungsgrades für Arbeitsamtsbezirke weicht von der im Abschnitt 2.2 beschriebenen Berechnung ab, da Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den Arbeitsamtsbezirken nicht zur Verfügung stehen. Es wird daher für die Regionen die Relation zwischen den Abgängen an offenen Stellen und Einstellungen einschließlich der Ausbildungsverträge ausgewiesen.

Einschaltungsgrad liegt z.T. um rund 20 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Es ist zu vermuten, dass sich in diesem Zusammenhang die berufliche Struktur der Arbeitsnachfrage auswirkt. So könnte z.B. ein relativ großes Gewicht land- und forstwirtschaftlicher Berufe, die sich durch eine äußerst hohe Einschaltung auszeichnen, zu diesem Ergebnis beitragen. Auch in den anderen Arbeitsamtsbezirken weicht die Einschaltung zeitweise nicht unwesentlich vom Landesdurchschnitt ab (bis zu 7 Prozentpunkte). Diese Abweichungen sind aber nur vorübergehender Natur. Die Regionen nähern sich zumeist schnell wieder an den durchschnittlichen Einschaltungsgrad an.<sup>1</sup>

Die gleichen regionalen Unterschieden prägen grundsätzlich auch den **Marktanteil** (Anteil der Vermittlungen durch die Arbeitsämter an allen Einstellungen). So zeichnet sich die Region Heide – aufgrund der hohen Einschaltung – auch durch einen weit überdurchschnittlichen Marktanteil (mehr als 40%) aus.<sup>2</sup> Für die restlichen Arbeitsamtsbezirke sind erneut nur vergleichsweise geringe und häufig temporäre Abweichungen vom Landesdurchschnitt zu beobachten. Der Einschaltungsgrad stellt somit die zentrale Determinante des Marktanteils dar.<sup>3</sup>

Der **Ausschöpfungsgrad**, d.h. der Anteil der Vermittlungen durch die Arbeitsämter an den Abgängen von offenen Stellen, übt also nicht den entscheidenden Einfluss auf den Marktanteil aus. Wesentlich für die regionale Beteiligung der Arbeitsämter am gesamten Stellenbesetzungsprozess ist vielmehr die Einschaltung in die Personalsuche und nicht die Effizienz der Vermittlungstätigkeit. Im Gegensatz zur Einschaltung sind für den Ausschöpfungsgrad dauerhafte regionsspezifische Abweichungen vom Landesdurchschnitt festzustellen (vgl. Tabelle 3.4). In den Arbeitsamtsbezirken Flensburg und Neumünster liegt der Ausschöpfungsgrad in den 90er Jahren stets mehr oder weniger deutlich über dem durchschnittlichen Ausschöpfungsgrad des Landes. Im Jahr 1998 übersteigt der Ausschöpfungsgrad dieser Regionen den durchschnittlichen Landesanteil (rund 71%) um 7 bzw. 8 Prozentpunkte. Für den Arbeitsamtsbezirk Kiel ist bis 1996 ebenfalls ein überdurchschnittlicher Ausschöpfungsgrad zu beobachten. Erst in den Jahren 1997/98 sinkt der Anteil hier auf ein durchschnittliches bis leicht unterdurchschnittliches Niveau. Vergleichsweise niedrig fällt der Ausschöpfungsgrad dagegen in den übrigen Arbeitsamtsbezirken aus. In den Regionen Bad Oldesloe, Elmshorn, Heide und Lübeck liegt der Ausschöpfungsgrad in der Regel unter dem landesdurchschnittlichen Wert.

In den 90er Jahren hat sich ein hoher regionaler Ausschöpfungsgrad senkend auf die Laufzeiten offener Stellen in Schleswig-Holstein ausgewirkt.<sup>4</sup> Dieser Effekt basiert auf einer sehr

---

<sup>1</sup> Lediglich im Arbeitsamtsbezirk Neumünster lag die Einschaltung in der ersten Hälfte der 90er Jahre recht kontinuierlich unter dem Durchschnittswert. Mitte der 90er Jahre erfolgte aber auch in dieser Region eine Annäherung an den Landesdurchschnitt.

<sup>2</sup> Vgl. Landesarbeitsamt Nord (1999): Regionale Arbeitsmarktkennziffern (II) – Dauer der Arbeitslosigkeit, Vermittlungskennziffern, Marktanteil. Informationen, Daten, Fakten aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kiel.

<sup>3</sup> In den 90er Jahren schwankt der Korrelationskoeffizient zwischen beiden Größen (über die Arbeitsamtsbezirke) im Bereich von 0,65 und 0,92.

<sup>4</sup> Der Korrelationskoeffizient zwischen Laufzeit und Ausschöpfungsgrad in den Regionen schwankt in den einzelnen Jahren im Bereich von -0,40 und -0,94.

kurzen Laufzeit jener Stellenangebote, die durch die Arbeitsverwaltung vermittelt werden können. Arbeitsplätze, für die die Arbeitsämter keine geeigneten Bewerber finden können, weisen dementsprechend besonders lange Laufzeiten auf. In diesem Zusammenhang dürfte einerseits ein mangelhaftes Abmeldeverhalten der Arbeitgeber bei anderweitiger Besetzung oder bei Stornierung des Stellenangebots eine Rolle spielen. Darüber hinaus sind aber für diese Arbeitsplätze wohl auch andere Möglichkeiten der Personalsuche wenig erfolgreich. In Regionen mit einem niedrigen Ausschöpfungsgrad, der auf einen relativ hohen Anteil dieser schwer vermittelbaren Stellenangebote hindeutet, fiel die Laufzeit höher aus. Die Dauer der Arbeitslosigkeit kann dagegen durch einen hohen Ausschöpfungsgrad offenbar nicht reduziert werden – ein entsprechender signifikanter Zusammenhang zwischen diesen Größen ist für die Arbeitsamtsbezirke in Schleswig-Holstein nicht zu beobachten.

**Tabelle 3.4: Kennziffern zur regionalen Effizienz der Arbeitsvermittlung**

| Region             | Ausschöpfungsgrad<br>(Anteil der Vermittlungen<br>am Abgang von offenen<br>Stellen) | Anteil der Arbeitslosen an allen<br>Vermittlungen | Anteil der Vermittlungen<br>am Abgang aus der Arbeitslosigkeit |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                    | 1998                                                                                | 1997                                              | 1997                                                           |
| Bad Oldesloe       | 61%                                                                                 | 47%                                               | 14%                                                            |
| Elmshorn           | 69%                                                                                 | 50%                                               | 15%                                                            |
| Flensburg          | 78%                                                                                 | 65%                                               | 22%                                                            |
| Heide              | 67%                                                                                 | 47%                                               | 17%                                                            |
| Kiel               | 70%                                                                                 | 63%                                               | 21%                                                            |
| Lübeck             | 67%                                                                                 | 44%                                               | 12%                                                            |
| Neumünster         | 79%                                                                                 | 62%                                               | 24%                                                            |
| Schleswig-Holstein | 71%                                                                                 | 55%                                               | 18%                                                            |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Die Kennziffern zur **Vermittlung arbeitsloser Personen** weisen insgesamt eine regionale Struktur auf, die mit den regionalen Unterschieden des Ausschöpfungsgrades weitgehend übereinstimmt. Sowohl der Anteil der Arbeitslosen an allen Vermittlungen als auch der Anteil der Vermittlungen am Abgang aus der Arbeitslosigkeit fallen in den Regionen Flensburg, Neumünster und Kiel relativ hoch aus. In allen anderen Arbeitsamtsbezirken liegen die Anteile mehr oder weniger deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass sich ein hoher Ausschöpfungsgrad positiv auf das Vermittlungsergebnis für arbeitslose Personen auswirkt. Wenn Abgänge von offenen Stellen in stärkerem Maße auf erfolgreichen Vermittlungen seitens der Arbeitsämter basieren – im Gegensatz zu anderweitigen Stellenbesetzungen oder Stornierungen der Stellenangebote – kommt dies der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen zugute. Dieser positive Effekt einer hohen Ausschöpfung

ist allerdings erst in jüngster Vergangenheit zu beobachten.<sup>1</sup> Für die erste Hälfte der 90er Jahre ist dagegen kein enger Zusammenhang zwischen den Größen festzustellen.

In den letzten Jahren ist weiterhin ein Zusammenhang zwischen der Vermittlungseffizienz arbeitsloser Personen und der Laufzeit offener Stellen erkennbar. Ab 1994/95 besteht eine signifikante negative Korrelation (Korrelationskoeffizient über die Regionen zwischen -0,4 und -0,9): Eine relativ schnelle Besetzung offener Stellen ging also mit relativ günstigen Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten Arbeitsloser einher. In Regionen mit einem verhältnismäßig reibungslosen Stellenbesetzungsprozess entfällt ein höherer Anteil der Vermittlungen auf registrierte Arbeitslose, und ein größerer Teil der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit ist auf erfolgreiche Vermittlungen zurückzuführen. Für die erste Hälfte der 90er Jahre lassen sich entsprechende Beziehungen für die Arbeitsamtsbezirke in Schleswig-Holstein allerdings nicht ermitteln.<sup>2</sup>

### 3.1.6 Fazit – Intraregionale Strukturprobleme versus interregionaler Mismatch

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass strukturelle Arbeitslosigkeit aufgrund eines *regionalen* Mismatch in Schleswig-Holstein kein schwerwiegendes Problem darstellt. Nur ein vernachlässigbar geringer Anteil der Arbeitslosigkeit beruht darauf, dass offene Stellen und potentielle Bewerber in unterschiedlichen Regionen lokalisiert sind. Die Disparitäten bestehen vielmehr darin, dass die Intensität der Stellenbesetzungsprobleme signifikante regionale Unterschiede aufweist. Dieses sind jedoch intraregionale Strukturprobleme.

Hinsichtlich dieser regionsspezifischen Eigenschaften stellt sich die Situation vor allem in den Regionen Flensburg und Neumünster – im Vergleich zum Landesdurchschnitt – relativ günstig dar: Laufzeit offener Stellen, Dauer der Arbeitslosigkeit und Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit deuten auf vergleichsweise geringe Schwierigkeiten im Stellenbesetzungsgehehen hin. Dies gilt nicht nur für das gegenwärtige Niveau der Indikatoren. Auch die Entwicklung in diesen Regionen seit Mitte der 80er Jahre ist günstiger als in anderen Landes- teilen einzuschätzen. Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich stark gesunken, die Laufzeit offener Stellen hat sich in vergleichsweise moderatem Umfang erhöht.

---

<sup>1</sup> Seit 1995 ist zwischen Ausschöpfungsgrad und den Kennziffern zur Vermittlung Arbeitsloser ein recht deutlicher positiver Zusammenhang festzustellen.

<sup>2</sup> Bemerkenswert ist, dass sich gerade im Zeitraum zwischen Anfang und Mitte der 90er Jahre ein negativer Zusammenhang zwischen der Vermittlung arbeitsloser Personen und der Dauer der Arbeitslosigkeit feststellen lässt. In den letzten Jahren bestand dagegen eine – wenngleich nicht signifikante – positive Korrelation. Regionen mit einer relativ kurzen Dauer der Arbeitslosigkeit, insbesondere Bad Oldesloe und Elmshorn, boten Anfang der 90er Jahre auch arbeitslosen Personen noch die besten Vermittlungschancen, während in Kiel mit der landesweit längsten Dauer auch die Vermittlungssituation der Arbeitslosen äußerst ungünstig ausfiel. Vor allem in diesen Arbeitsamtsbezirken haben sich die Kennziffern zur Vermittlung Arbeitsloser aber seitdem erheblich verändert. Bad Oldesloe und Elmshorn sind unter den Landesdurchschnitt gefallen, in Kiel hat sich dagegen die Situation – vermutlich auch aufgrund eines intensiven Einsatzes aktiver Arbeitsmarktpolitik – deutlich verbessert. Da sich entsprechende Entwicklungen hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit nicht eingestellt haben, ist gegenwärtig kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Größen zu beobachten.

Weitaus schwieriger ist es dagegen offenbar in den Regionen Bad Oldesloe, Elmshorn, Heide und Lübeck, für freie Arbeitsplätze geeignete Bewerber zu finden. Lediglich die relativ niedrige Dauer der Arbeitslosigkeit – vor allem Bad Oldesloe und Heide – hebt sich von diesem Gesamteindruck etwas ab. Ausgeprägte Besetzungsprobleme sind dabei in den Regionen Bad Oldesloe und Elmshorn mit deutlich unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten, in Lübeck und Heide dagegen mit dem höchsten Niveau landesweit verbunden. In den Arbeitsamtsbezirken des Hamburger Randgebiets, Bad Oldesloe und Elmshorn, erschwert offenbar eine relativ geringe Arbeitslosigkeit die Vermittlung bzw. Stellenbesetzung. Umso gravierender ist somit die Situation insbesondere in Lübeck zu bewerten, wo ausgeprägte Besetzungsprobleme mit einer hohen Arbeitslosigkeit einhergehen. Für den Arbeitsamtsbezirk Heide ist zu berücksichtigen, dass sich Saisoneffekte (Landwirtschaft, Tourismus) vermutlich stärker als in anderen Landesteilen auf das Arbeitsmarktgeschehen auswirken. Dies dürfte sich sowohl in der Dauer der Arbeitslosigkeit als auch in der Laufzeit offener Stellen niederschlagen. Die recht kurzen Arbeitslosigkeitsperioden in der Region werden u.a. durch einen hohen Anteil der Saisonarbeitslosigkeit bedingt. Die in den letzten Jahren besonders lange Laufzeit offener Stellen ist möglicherweise auch auf die Regelung zurückzuführen, dass freie Arbeitsplätze erst vier Wochen nach der Meldung beim Arbeitsamt mit ausländischen Arbeitskräften besetzt werden können.

Widersprüchlich stellt sich die Situation im Arbeitsamtsbezirk Kiel dar. Kurze Laufzeiten der offenen Stellen und durchschnittliche bis günstige Vermittlungskennziffern fallen zusammen mit der landesweit längsten Dauer der Arbeitslosigkeit. Die äußerst langen Arbeitslosigkeitsperioden spiegeln die nach wie vor ausgeprägte Betroffenheit durch den strukturellen Wandel im industriellen Bereich wider. Abgesehen von diesem Segment des Arbeitsmarktes verläuft aber die Stellenbesetzung in der Region Kiel zumindest nicht problematischer als im Landesdurchschnitt. Diese Konstellation kann ein Hinweis darauf sein, dass die Spaltung des Arbeitsmarktes in vergleichsweise reibungslos funktionierende Teilbereiche und in Segmente mit erheblichen Funktionsstörungen in der Region Kiel ausgeprägter ist als in anderen Arbeitsamtsbezirken des Landes.

## 3.2 Qualifikatorischer Mismatch

### Vorbemerkungen

Qualifikatorischer Mismatch wird i.a. auf der Basis von Berufsgruppen<sup>1</sup> untersucht, d.h. die Abbildung der Qualifikation von Arbeitskräften beschränkt sich allein auf das Merkmal des ausgeübten, erlernten oder angestrebten Berufes. Der Beruf einer Arbeitskraft ist aber nur eine Komponente des vielfältigen Qualifikationsspektrums. Mehr Aufschluss über das qualifikatorische Profil von Beschäftigten könnte bereits eine Kombination von Beruf und Ausbildungsniveau liefern. Eine entsprechend detaillierte Analyse lässt das verfügbare Datenmaterial jedoch nicht zu. Wesentliche Anforderungen, die von Arbeitgeberseite verstärkt an die Qualifikation von Erwerbspersonen gestellt werden, wie etwa soziale Fähigkeiten, Verantwortungsbewusstsein, Teamarbeits- und Kommunikationsfähigkeit, können auf der Grundlage amtlicher Statistiken ohnehin nicht erfasst werden. Insofern erlaubt die nachfolgende Untersuchung lediglich einen begrenzten Einblick in Ausmaß und Entwicklung des qualifikatorischen Mismatch.

Weiterhin ist zu beachten, dass die für Berufsgruppen existierenden Datenbestände nur bedingt miteinander vergleichbar sind, da die Zuordnung zu einem Beruf auf unterschiedlichen Angaben beruht. Für offene Stellen und Beschäftigte basiert die Zuordnung auf Angaben der Unternehmen. Die Zuordnung der arbeitslosen Personen wird auf der Grundlage ihrer Angaben zum erlernten oder angestrebten Beruf durchgeführt. Bereits aufgrund der unterschiedlichen Quellen sind also die Berufsangaben nicht vollständig miteinander kompatibel, weil Erwerbspersonen und Arbeitgeber unterschiedliche Vorstellungen von einer bestimmten beruflichen Qualifikation besitzen können. Zudem erlauben viele Ausbildungen den Arbeitskräften eine Tätigkeit in verschiedenen Berufen oder Qualifikationsbereichen. Die Übergänge sind also zwischen zahlreichen Berufsgruppen fließend. Daher kann eine offene Stelle für eine bestimmte berufliche Qualifikation zu einem Beschäftigungsverhältnis führen, das einer anderen Berufsgruppe zugeordnet wird. Die Unternehmen weichen in diesem Fall von ihrem ursprünglichen Bewerberprofil für einen Arbeitsplatz ab, weil die individuellen Fähigkeiten der eingestellten Arbeitskraft trotz dieser Abweichung den Anforderungen in ausreichendem Maße entsprechen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S.101).

Aufgrund der für Berufe verfügbaren Datenbestände lassen sich nicht alle Analysen, die für eine Einschätzung des regionalen Mismatch durchgeführt wurden, auch auf den qualifikatorischen Mismatch anwenden. Da beispielsweise Daten über Zu- und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit für Berufsgruppen nicht zur Verfügung stehen, kann weder eine abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit nach Berufen ermittelt werden, noch besteht die Möglichkeit, Mismatch-Indikatoren auf der Basis von Jahresgesamtbeständen zu berechnen. Den Indikatoren liegen daher stets Jahresdurchschnittsbestände zugrunde.

---

<sup>1</sup> Die hier verwendete Gliederung nach 40 Berufsgruppen entspricht der Berufsordnung der Arbeitsverwaltung. Für feinere berufliche Klassifizierungen ist das vorhandene Datenmaterial sehr viel begrenzter. Darüber hinaus verstärken sich einige der bereits bei 40 Gruppen bestehenden Datenprobleme (z.B. fließende Übergänge zwischen den Berufsfeldern) bei einer engeren beruflichen Abgrenzung.

### 3.2.1 Berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit und Mismatch

#### „Arbeitslosenquoten“ für Berufsgruppen

Im folgenden wird zunächst die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots in den unterschiedlichen Berufsbereichen gegenübergestellt. Zur Einschätzung der berufsspezifischen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit wird eine Relation berechnet, die grundsätzlich dem Aufbau einer Arbeitslosenquote entspricht. Die offizielle Arbeitslosenquote setzt die Arbeitslosen zu den abhängigen zivilen Erwerbspersonen (Summe aus abhängigen zivilen Erwerbstätigen und Arbeitslosen) in Beziehung. Diese Berechnung kann jedoch für Berufsgruppen nicht durchgeführt werden, da die dazu erforderlichen differenzierten Daten für die abhängigen zivilen Erwerbspersonen nicht zur Verfügung stehen. Durch die für Berufe ausgewiesenen Quoten werden die Arbeitslosen vielmehr der Summe aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und arbeitslosen Personen gegenübergestellt. Diese Quote kann also keinesfalls mit der offiziellen Arbeitslosenquote verglichen werden. Gegenüber den abhängigen zivilen Erwerbspersonen in der offiziellen Arbeitslosenquote fehlen in der Bezugsgröße (im Nenner) der im folgenden berechneten Quote die geringfügig Beschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten (ohne Soldaten). Da der Anteil dieser Gruppen in den einzelnen Berufsbereichen unterschiedlich ausfallen dürfte (z.B. Erziehungsberufe mit einem relativ hohen Beamtenanteil, Reinigungsberufe mit einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter), erlaubt die Quote auf der Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur bedingt einen Vergleich der berufsspezifischen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit. Für Berufsbereiche, in denen Beamtinnen und Beamte oder geringfügig Beschäftigte eine überdurchschnittliche Bedeutung besitzen, ist die hier ermittelte Quote im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nach oben verzerrt. Diese Einschränkung ist bei der Interpretation der folgenden Resultate zu berücksichtigen.<sup>1</sup>

Die berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit zeichnet sich durch eine ganz erhebliche Streuung über die Berufe und eine zeitlich recht stabile Struktur der Abweichungen aus. Land- und forstwirtschaftliche Berufe sowie die Gruppe der Fertigungsberufe insgesamt weisen seit Mitte der 80er Jahre in Schleswig-Holstein stets eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf, während sich Dienstleistungs- und insbesondere technische Berufe kontinuierlich unterhalb der durchschnittlichen Quote aller Berufsbereiche bewegen. Diese grobe Struktur prägt die berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein ebenso wie im gesamten westlichen Bundesgebiet (vgl. hierzu Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 104 ff).

Die jahresdurchschnittliche Quote lag bei den land- und forstwirtschaftlichen Berufen im Jahr 1997<sup>2</sup> bei rund 19% - fast 6 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Wert aller Berufs-

---

<sup>1</sup> Auch die Bundesanstalt für Arbeit ermittelt eine entsprechende Quote, um die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots in verschiedenen Berufsbereichen zu vergleichen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 104 ff).

<sup>2</sup> Da für das Jahr 1998 gegenwärtig noch keine Daten zum durchschnittlichen Beschäftigungsniveau in den Berufsgruppen verfügbar sind, konnte eine aktuellere Jahresdurchschnittsquote nicht berechnet werden. Auf eine Berechnung mittels aktuellerer Monatsdaten wurde verzichtet, da zu den ohnehin schon bestehenden Problemen der Vergleichbarkeit die Schwierigkeit unterschiedlicher saisonaler Beschäftigungsschwankungen in den Berufsgruppen treten würde.

gruppen in Schleswig-Holstein. Auch die Fertigungsberufe heben sich mit etwa 16% negativ von der durchschnittlichen Betroffenheit ab. Wesentlich günstiger stellt sich die Arbeitsmarktsituation in den Bereichen der technischen Berufe und der Dienstleistungsberufe dar. Die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots fällt in diesen Berufsbereichen mit Quoten von 11% bzw. 12% geringer aus als im Durchschnitt aller Berufe.

**Tabelle 3.5: Relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots in den Berufsbereichen – Schleswig-Holstein 1985 und 1997**

| Berufsbereich                           | „Arbeitslosenquote“<br>(Arbeitslose in Relation zur Summe aus<br>Beschäftigten und Arbeitslosen) |              |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                         | 1985                                                                                             | 1997         |
| Land- und forstwirtschaftliche Berufe   | 14,4%                                                                                            | 19,3%        |
| Fertigungsberufe                        | 17,5%                                                                                            | 15,9%        |
| Technische Berufe                       | 8,0%                                                                                             | 11,2%        |
| Dienstleistungsberufe                   | 11,7%                                                                                            | 12,1%        |
| <b>Durchschnitt aller Berufsgruppen</b> | <b>14,3%</b>                                                                                     | <b>13,7%</b> |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Statistisches Landesamt, Statistische Berichte, Versicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer (div. Ausgaben), eigene Berechnungen.

Innerhalb der Berufsbereiche fallen die Abweichungen der berufsspezifischen Unterauslastung allerdings noch erheblich gravierender aus. Die höchsten Quoten im Fertigungsbereich und im gesamten Berufsspektrum sind für Tätigkeiten im Bereich Warenaufbereitung/Versand sowie für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter zu beobachten – hier liegt die Arbeitslosenquote über 30%.<sup>1</sup> Demgegenüber liegen die Quoten in anderen Fertigungsberufen deutlich unterhalb von 10% - so etwa im Bereich Chemie/Kunststoffverarbeitung (8%) und in der Papierherstellung/-verarbeitung (7%). In vergleichsweise geringem Maße sind auch Druckereiberufe (10%) und Tätigkeiten in der Steinbearbeitung/Baustoffherstellung (11%) von Arbeitslosigkeit betroffen. Unterhalb der durchschnittlichen Quote im Fertigungsbereich bewegen sich außerdem die meisten der Metallberufe mit Arbeitslosenquoten zwischen 11% und 13%. Eine Ausnahme stellen hier die sonstigen Metallberufe und Hilfstätigkeiten im Metallbereich mit einer Quote von mehr als 20% dar. Eine ausgeprägte Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots kennzeichnet darüber hinaus die Bauberufe und die bau-

<sup>1</sup> Da in diesen Teilarbeitsmärkten ein relativ hoher Anteil geringfügig Beschäftigter arbeiten dürfte, ist davon auszugehen, dass diese Quoten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen nach oben verzerrt sind. Für die erhebliche Betroffenheit kann aber die Verzerrung allein in diesen Fällen nicht verantwortlich sein.

nahen Fertigungsberufe (Tischler-, Maler- und Lackiererberufe, Bau- und Raumausstattung). In diesen Arbeitsmarktsegmenten liegen die Quoten zwischen 18% und 19%.

Vergleichbare Diskrepanzen sind ebenfalls innerhalb des Dienstleistungsbereichs festzustellen. Während die Arbeitslosenquote für Berufe im Gesundheitsbereich mit rund 7% um mehr als 5 Prozentpunkte unterhalb des durchschnittlichen Werts der Dienstleistungsberufe liegt, ist die Betroffenheit in den Ordnungs- und Sicherheitsberufen (27%) mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Höhere Quoten (zwischen 17% und 19%) ergeben sich daneben im Bereich Lager/Transport, für künstlerische und hauswirtschaftliche Berufe sowie für Tätigkeiten in der Gästebetreuung und Reinigung.<sup>1</sup> Vergleichsweise günstig stellt sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt dagegen für Dienstleistungskaufleute, Verwaltungs-, Büro- und Verkehrsberufe sowie Tätigkeiten im Bereich Körperpflege dar (Quoten zwischen 7% und 11%). Eher durchschnittlich ist die Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots bei Warenkaufleuten, Schriftwerkschaffenden sowie Sozial- und Erziehungsberufen.

Selbst das relativ kleine Segment der technischen Berufe ist noch durch deutliche Unterschiede der Arbeitsmarktsituation geprägt. Günstig ist die Situation hier vor allem für Technikerinnen und Techniker zu beurteilen (Arbeitslosenquote: 9%). Bemerkenswert ist sicherlich, dass im technischen Tätigkeitsfeld die Arbeitsmarktprobleme für die höchste Qualifikationsebene – die Ingenieur-, Chemiker- und Physikerberufe – mit einer Arbeitslosenquote von 14% am gravierendsten sind. Für die technischen Sonderfachkräfte ergibt sich eine Quote von 12%.

Diese berufsspezifische Struktur der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erweist sich im Zeitablauf grundsätzlich als sehr stabil, d.h. für Berufe, die gegenwärtig durch eine äußerst angespannte Arbeitsmarktlage gekennzeichnet sind, waren zumeist auch gegen Mitte der 80er Jahre die höchsten Arbeitslosenquoten in Schleswig-Holstein zu beobachten. Dennoch ist die Entwicklung seit 1985 mit einigen bedeutsamen Veränderungen einhergegangen. So hat sich die Streuung<sup>2</sup> der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten seit Mitte der 80er Jahre signifikant verringert. Die Teilarbeitsmärkte der Berufsgruppen haben sich also hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktprobleme einander angenähert. Viele Berufsgruppen mit einer hohen Betroffenheit konnten durch eine vergleichsweise günstige Entwicklung seit 1985 ihren Abstand zur durchschnittlichen Quote aller Berufsbereiche reduzieren. Berufe mit – nach wie vor – relativ guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben hingegen in der Regel einen Teil dieses „Vorsprungs“ gegenüber anderen Tätigkeitsfeldern eingebüßt. Annäherungsprozesse an die durchschnittliche Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots fanden somit aus beiden Richtungen statt.

Von einer Verschärfung der Arbeitsmarktprobleme – ausgehend von einer relativ günstigen Position 1985 – waren insbesondere Druckereiberufe, einige Metallberufe (Metallerzeugung,

---

<sup>1</sup> Vor allem in den Segmenten Hauswirtschaft, Gästebetreuung und Reinigung wird die Anspannung der Arbeitsmarktsituation aufgrund des hohen Anteils an geringfügiger Beschäftigung durch den verwendeten Indikator vermutlich etwas überzeichnet.

<sup>2</sup> Die Streuung wurde mittels der Standardabweichung der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten gemessen.

-bearbeitung, Elektrikerberufe) und die technischen Berufe betroffen. Während die durchschnittliche Arbeitslosenquote über alle Berufsbereiche zwischen 1985 und 1997 leicht gesunken ist, nahm die Quote in diesen Tätigkeitsfeldern um 3 bis 5 Prozentpunkte zu. Zwar weisen die betreffenden Berufsgruppen zumeist auch gegenwärtig noch eine unterdurchschnittliche Quote auf, der Abstand zum Durchschnitt hat sich aber erheblich verringert.

Im Gegensatz dazu ist vor allem bei den Bauberufen und den hauswirtschaftlichen Berufen heute eine gegenüber der Ausgangslage 1985 verbesserte Arbeitsmarktsituation festzustellen. In diesen Teilarbeitsmärkten sank die Quote um 10 bzw. 6 Prozentpunkte; sie liegt jedoch nach wie vor deutlich über dem durchschnittlichen Wert aller Berufe.

Eine geradezu dramatische Entwicklung wird für die Gruppe der Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter ermittelt. Die Arbeitslosenquote dieser Arbeitskräfte lag in der zweiten Hälfte der 80er Jahre deutlich über 70% und nahm seitdem um mehr als 40 Prozentpunkte ab. Dieses Resultat ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, weil Datenprobleme vermutlich nicht unwesentlich zu dem Ergebnis beigetragen haben. In den letzten Jahren weist die Gruppe der Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter eine erstaunlich dynamische Beschäftigungsentwicklung auf, die u.a. darauf zurückzuführen ist, dass ein zunehmender Anteil der Berufsangaben keiner der anderen, trennschärferen Berufskategorien zugeordnet werden kann. Die Erfassung der entsprechenden Beschäftigungsfälle erfolgt unter den Sammelpositionen „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe“ oder „sonstige Berufe“ (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 101). Die somit überschätzte Beschäftigungsexpansion bei den eigentlichen Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern senkt die Arbeitslosenquote, auch wenn sich die Arbeitsmarktsituation dieser Berufsgruppe nicht verändert hat. Allerdings ist auch festzustellen, dass die Zahl der arbeitslosen Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter zwischen 1985 und 1998 drastisch gesunken ist (-80%), während insgesamt in Schleswig-Holstein die Arbeitslosigkeit um 9% stieg. Inwieweit hier eventuell eine Rolle spielt, dass Arbeitslose inzwischen weniger geneigt sind, als erlernten Beruf oder Zielberuf eine Hilfstätigkeit anzugeben, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Ungewiss bleibt auch, ob die Zuordnungsproblematik das gesamte Ausmaß der Entwicklung in dieser Berufsgruppe erklären kann.

In einigen Berufsfeldern hat sich die Abweichung zur durchschnittlichen Arbeitsmarktsituation in Schleswig-Holstein dagegen noch vertieft. Die Entwicklung in diesen Tätigkeitsbereichen hat somit dem grundsätzlichen Annäherungsprozess der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten entgegengewirkt. Insbesondere die landwirtschaftlichen Berufe, die Textil- und Bekleidungsberufe sowie Tätigkeiten im Bereich Warenaufbereitung/Versand sind infolge einer deutlichen Verschärfung der spezifischen Arbeitsmarktprobleme weiter hinter den Durchschnitt zurückgefallen. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation – ausgehend von einer ohnehin schon unterdurchschnittlichen Arbeitslosenquote – ist demgegenüber für Berufe im Gesundheitswesen, im Körperpflegebereich und in kleinerem Ausmaß auch für Schlosser- und Mechanikerberufe sowie Warenaufleute zu beobachten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die Unterschiede in der berufsspezifischen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre verringert haben, wobei die Intensität der Arbeitsmarktprobleme insgesamt nahezu unverändert blieb. Die rückläufige Streuung der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten spricht grundsätzlich gegen eine Vertiefung des qualifikatorischen Mismatch. Die Entwicklung zwischen 1985 und 1997 ist also dadurch gekennzeichnet, dass sich die Beschäftigungschancen in problematischen Berufsfeldern tendenziell eher verbessert haben, während sich für Tätigkeiten mit vergleichsweise günstigen Aussichten die Lage eher verschärfte. Zu beachten ist allerdings, dass ein

Teil der Berufsgruppen nicht diesem Entwicklungsbild folgte. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang besonders jene Berufsfelder, die sich ausgehend von einer ohnehin schon angespannten Arbeitsmarktsituation weiter von der durchschnittlichen Arbeitslosenquote entfernt haben.

### Mismatch-Indikatoren für Berufsgruppen

Wie bereits im Rahmen der Untersuchung des regionalen Mismatch dargestellt wurde, erlaubt die Analyse regionaler oder berufsspezifischer Arbeitslosenquoten lediglich eine begrenzte Einschätzung der jeweiligen Mismatch-Problematik. Daher werden im folgenden erneut die Mismatch-Indikatoren *MM1* und *MM2* genutzt, um qualifikatorische Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu ermitteln. Durch die Indikatoren erfolgt eine Gegenüberstellung der Berufsstruktur der Arbeitslosen und der offenen Stellen. Die Mismatch-Indikatoren beschreiben also, inwieweit offene Stellen und potentielle Bewerber auf unterschiedliche Berufsbereiche entfallen. Die Indikatoren liefern Anhaltspunkte für das Ausmaß struktureller Arbeitslosigkeit, das auf der mangelnden Übereinstimmung zwischen dem Anforderungsprofil der unbesetzten Arbeitsplätze und der Qualifikation der freien Arbeitskräfte beruht – soweit durch das Merkmal Beruf die Vereinbarkeit von Stellen- und Bewerberprofil abgebildet werden kann (vgl. Vorbemerkungen zum Abschnitt 3.2).<sup>1</sup>

#### Anmerkung zur Berechnung der Mismatch-Indikatoren:

Aufgrund von Datenproblemen musste die Berechnung der Mismatch-Indikatoren für die Jahre 1997 und 1998 modifiziert werden. Diese Korrektur bezieht sich auf die gemeldeten offenen Stellen. In den betreffenden Jahren wurden alle bei der Arbeitsverwaltung erfassten Stellenangebote im Bereich der geringfügigen Beschäftigung – unabhängig von der beruflichen Zuordnung – bei den Metallherzeuger- und –bearbeiterberufen ausgewiesen. Gegenüber den Vorjahren fällt der Anteil der offenen Stellen in dieser Berufsgruppe deutlich zu hoch aus, während in anderen Berufsfeldern (u.a. Hauswirtschaftliche Berufe, Reinigungsberufe), in denen geringfügige Beschäftigung eine bedeutende Rolle spielt, die Anteile erheblich unter den Werten bis 1996 lagen. Auf Basis der mittleren Anteilswerte der Vorjahre wurden die überschüssigen Prozentpunkte bei den Metallherzeuger- und –bearbeiterberufen auf Berufsgruppen mit auffälligen Anteilsrückgängen umverteilt. Ohne diese Korrektur wären die Werte der Mismatch-Indikatoren für 1997/98 nach oben verzerrt.

**Tabelle 3.6: Qualifikatorischer Mismatch in Schleswig-Holstein**

| Mismatch-Indikatoren | 1985 | 1991 | 1996 | 1998 |
|----------------------|------|------|------|------|
| <i>MM1</i>           | 0,27 | 0,19 | 0,34 | 0,31 |
| <i>MM2</i>           | 0,05 | 0,03 | 0,10 | 0,09 |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Zur Berechnung und Interpretation der Mismatch-Indikatoren siehe S. 24 f.

<sup>1</sup> Daneben gelten natürlich auch für die folgenden Resultate alle Einschränkungen, die sich aus der Kritik an den Indikatoren (vgl. Entorf 1995) und der Verwendung der gemeldeten offenen Stellen (also nur eines Teils des gesamten Stellenangebots) ergeben (vgl. z.B. Abschnitt 3.1.1).

Während die rückläufige Streuung der berufsspezifischen Arbeitslosenquoten auf eine Annäherung der Arbeitsmarktrisiken unterschiedlicher Berufsbereiche hindeutet, ergeben sich aus den Resultaten der Mismatch-Indikatoren Anhaltspunkte für einen gegenüber 1985 leicht vertieften qualifikatorischen Mismatch (vgl. Tabelle 3.6). Zwischen Mitte der 80er Jahre und Anfang der 90er Jahre sind die Werte beider Indikatoren zunächst gesunken, und sie erreichen 1991 jeweils ihr Minimum innerhalb des Untersuchungszeitraums. Seit Anfang der 90er Jahre haben sich die Indikatoren allerdings wieder wesentlich erhöht und liegen 1998 mehr oder weniger deutlich über dem Niveau von 1985.<sup>1</sup> Die berufsspezifischen Verteilungen von offenen Stellen und Arbeitslosen unterscheiden sich somit gegenwärtig stärker als noch gegen Mitte der 80er Jahre und insbesondere zu Beginn der 90er Jahre.

Der Indikator *MM2* deutet darauf hin, dass zwischen 3% (1991) und 10% (1996) der gesamten Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein auf einem berufsspezifischen Mismatch beruht. In diesem Umfang wirkt sich also aus, dass die Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen und die berufliche Struktur der Arbeitslosen nicht übereinstimmen. Gemäß den Werten des Indikators *MM1* müsste zeitweise rund jeder dritte Arbeitslose den Beruf wechseln, um die qualifikatorischen Strukturen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage einander anzugleichen.<sup>2</sup>

Werden die einzelnen Berufsgruppen betrachtet, zeigt sich, dass der Mismatch-Wert seit Beginn der 90er Jahre in erheblichem Umfang durch ein Berufsfeld beeinflusst wird – die land- und forstwirtschaftlichen Berufe. In diesem Bereich hat sich der Anteil an allen offenen Stellen kontinuierlich und massiv vom Anteil an allen Arbeitslosen entfernt. Gegenwärtig liegt der Stellenanteil um mehr als 20 Prozentpunkte über dem Anteil an der Arbeitslosigkeit. Infolge dieser besonderen Verteilung der offenen Stellen mit einer deutlichen Konzentration im land- und forstwirtschaftlichen Bereich<sup>3</sup> besteht für den weit überwiegenden Teil der anderen Berufsgruppen ein relatives Stellendefizit, d.h. der Anteil am Stellenangebot fällt geringer aus als der Anteil an der Arbeitslosigkeit. Dass die land- und forstwirtschaftlichen Berufe – gemessen an der Bedeutung dieses Sektors – bei den gemeldeten offenen Stellen deutlich überrepräsentiert sind, basiert einerseits auf der hohen Einschaltung der Arbeitsämter, die auch administrative Ursachen hat (vgl. Abschnitt 2.2). Zum anderen dürfte auch die recht hohe Laufzeit der offenen Stellen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich noch zu ihren ungewöhnlich hohen Jahresdurchschnittsbeständen beigetragen haben.

Da die Resultate der Mismatch-Indikatoren durch einen vergleichsweise kleinen Berufsbe- reich signifikant beeinflusst werden, können sie letztlich nicht repräsentativ für den gesamten Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein sein. Deshalb wurden die Mismatch-Indikatoren noch-

---

<sup>1</sup> Es wurden auch die Werte für 1996 ausgewiesen, da dies der letzte Beobachtungszeitpunkt ohne die beschriebenen Datenprobleme ist.

<sup>2</sup> Entsprechende Analysen für das westliche Bundesgebiet bis 1992 weisen für den Untersuchungszeitraum einen qualifikatorischen Mismatch in der gleichen Größenordnung aus. Auch der Verlauf der Indikatoren stimmt in Schleswig-Holstein und dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer grundsätzlich überein, d.h. Rückgang nach 1985 und erneuter Anstieg zu Beginn der 90er Jahre (vgl. Entorf 1995, S. 95 und Entorf 1998, S. 19 ff).

<sup>3</sup> Seit 1996 entfallen auf die land- und forstwirtschaftlichen Berufe im Jahresdurchschnitt über ein Viertel aller gemeldeten Stellen.

mals unter Ausschluss der land- und forstwirtschaftlichen Berufe berechnet. Der Einfluss der berufsspezifischen Einschaltungsgrade der Arbeitsverwaltung auf die Höhe des ausgewiesenen Mismatch konnte aufgrund der Datensituation nur für 1996 berücksichtigt werden. Diese Korrektur geht in die Werte der Tabelle 3.7 daher nicht ein.<sup>1</sup>

**Tabelle 3.7: Qualifikatorischer Mismatch in Schleswig-Holstein  
– ohne land- und forstwirtschaftliche Berufe –**

|            | 1985 | 1991 | 1996 | 1998 |
|------------|------|------|------|------|
| <i>MM1</i> | 0,27 | 0,17 | 0,24 | 0,19 |
| <i>MM2</i> | 0,06 | 0,03 | 0,05 | 0,03 |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Der Arbeitsmarkt, Statistische Ergebnisse (div. Jg.), Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord 1998, eigene Berechnungen.

Der Ausschluss der land- und forstwirtschaftlichen Berufe übt im Zeitraum zwischen 1985 und dem Beginn der 90er Jahre keinen wesentlichen Einfluss auf die Höhe der Mismatch-Indikatoren aus. Erst im Verlauf der 90er Jahre, die durch einen erheblichen Anstieg der Stellenmeldungen im land- und forstwirtschaftlichen Bereich gekennzeichnet sind, weichen die korrigierten Indikatoren zunehmend von den ursprünglich ermittelten Werten ab. Insbesondere in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ist der Umfang des qualifikatorischen Mismatch als deutlich geringer einzuschätzen, wenn das land- und forstwirtschaftliche Arbeitsmarktsegment unberücksichtigt bleibt. Die strukturelle Arbeitslosigkeit durch qualifikatorischen Mismatch zwischen den Berufsgruppen bewegte sich 1996/98 im Bereich von 3% bis 5% der gesamten Arbeitslosigkeit und ist damit etwas niedriger als gegen Mitte der 80er Jahre. Dennoch hätte auch ohne Berücksichtigung der land- und forstwirtschaftlichen Berufe jeder vierte bis fünfte Arbeitslose in der zweiten Hälfte der 90er Jahre den Beruf wechseln müssen, um die beruflichen Strukturen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in Übereinstimmung zu bringen.

<sup>1</sup> Die entsprechende Ermittlung von Indikatoren erfolgte auf der Grundlage von Jahresdurchschnittsbeständen an offenen Stellen, die mittels des Einschaltungsgrades für das Jahr 1996 korrigiert wurden. Diese Korrektur ist lediglich für die Jahre 1995 bis 1997 möglich, da die für eine Berechnung der berufsspezifischen Einschaltung notwendigen Daten nur für diesen Zeitraum zur Verfügung stehen. Die Einschaltungsgrade des Jahres 1997 können infolge der bereits dargestellten Datenprobleme nicht verwendet werden. Allein aus der Korrektur zweier Beobachtungszeitpunkte lassen sich aber keine zuverlässigen quantitativen Aussagen ableiten. Um dennoch Anhaltspunkte über die Auswirkungen der berufsspezifischen Einschaltung zu erhalten, wurden für das aktuellste verfügbare Jahr 1996 korrigierte Mismatch-Indikatoren berechnet.

Die zusätzliche Berücksichtigung des Einschaltungsgrades für das Jahr 1996 führt zu keiner deutlichen Veränderung der Resultate. Der Indikator *MM1* nimmt gegenüber dem oben ausgewiesenen Wert geringfügig ab (von 0,24 auf 0,22). Das Ergebnis des Mismatch-Indikators *MM2* bleibt durch die Berücksichtigung der Einschaltung im wesentlichen unverändert (leichter Anstieg von 0,048 auf 0,049). Wird der Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufe ausgeschlossen, sind die berufsspezifischen Einschaltungsgrade offenbar von geringer Bedeutung für die Höhe des ermittelten Mismatch. Insofern dürfte auf der Basis der gemeldeten offenen Stellen, die nur einen Teil des gesamten Stellenangebots umfassen, bereits eine recht zuverlässige Einschätzung der berufsspezifischen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt gewährleistet sein.

## Beiträge der einzelnen Berufsgruppen zum qualifikatorischen Mismatch

Ohne die land- und forstwirtschaftlichen Berufe stellen sich die qualifikatorischen Ungleichgewichte von gemeldeten offenen Stellen und Arbeitslosen im einzelnen wie folgt dar. Über den gesamten Untersuchungszeitraum sind kontinuierliche relative Stellenüberschüsse bzw. –defizite<sup>1</sup> lediglich für einen Teil der Berufsgruppen festzustellen. An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass auch die relativen Stellenüberschüsse mit mehr oder weniger deutlichen absoluten Defiziten an Arbeitsplätzen verbunden sind. Insbesondere personenbezogene Dienstleistungsberufe zeichnen sich in starkem Maße durch relative Stellenüberschüsse aus. Für Berufe im Gesundheits- und Körperpflegebereich, in der Gästebetreuung sowie für Hauswirtschaftliche Berufe übersteigt der Anteil an allen offenen Stellen stets den Anteil an der gesamten Arbeitslosigkeit. Daneben sind auch Reinigungs-, Sozial- und Erziehungsberufe zumeist durch relative Stellenüberschüsse gekennzeichnet. Im Bereich der Fertigung ist lediglich für eine Gruppe – die Ernährungsberufe – über die Jahre ein relativer Stellenüberschuss zu beobachten. Vergleichsweise günstig stellt sich auch die Situation in den meisten Metallberufen dar, für die überwiegend relative Stellenüberschüsse festzustellen sind. Allein für die sonstigen Metallberufe und Hilfstätigkeiten im Metallbereich wird im gesamten Zeitraum ein Stellendefizit ermittelt.

Durchgängige relative Stellendefizite ergeben sich für zahlreiche Dienstleistungsberufe – in den Bereichen Verkehr, Lager/Transport, Verwaltung/Büro, Ordnung/Sicherheit und für künstlerische Berufe. Im Bereich der Fertigung übersteigt der Anteil an der Arbeitslosigkeit in allen Jahren den offene Stellen-Anteil für Berufe in der Holzaufbereitung/-fertigung, für die bereits angeführten Metallberufe, Tätigkeiten in der Warenaufbereitung und im Versand, für Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter sowie für Maschinistenberufe. In starkem Maße sind auch Keramiker- und Glasmacherberufe durch ein relatives Arbeitsplatzdefizit geprägt.

Neben diesen Berufsgruppen, die mehr oder weniger stabile Überschüsse oder Defizite aufweisen, sind für viele Berufe im Zeitablauf deutliche Veränderungen in der Anteilsrelation zu beobachten. Für zwei größere Tätigkeitsfelder besteht dabei eine gewisse Systematik. Für Bauberufe und baunahe Berufsgruppen überwiegen in der zweiten Hälfte der 80er Jahre relative Stellendefizite. Ende der 80er/Anfang der 90er Jahre verringern sich jedoch die Defizite und schlagen in relative Stellenüberschüsse um, die etwa bis Mitte der 90er Jahre bestehen. Seit 1995 stellen sich wieder vermehrt relative Stellendefizite ein. Die verschiedenen technischen Berufe sind bis Anfang der 90er Jahre einheitlich durch relative Stellenüberschüsse gekennzeichnet. In den 90er Jahren überwiegen dagegen in allen technischen Berufsgruppen relative Stellendefizite. Ein ähnlicher Entwicklungsverlauf wird darüber hinaus für einige Fertigungsberufe ermittelt – in den Bereichen Chemie/Kunststoffverarbeitung, Papierherstellung/-verarbeitung, für Druckerei, Textil- und Bekleidungsberufe. Im Dienstleistungsbereich lassen sich lediglich drei Berufsgruppen identifizieren, für die unterschiedliche

---

<sup>1</sup> Besteht für eine Berufsgruppe ein relativer Überschuss an offenen Stellen, übersteigt der berufsspezifische Anteil an allen offenen Stellen den entsprechenden Anteil an allen Arbeitslosen. Bei einem relativen Stellendefizit fällt demgegenüber der Anteil an allen offenen Stellen geringer aus als der berufsspezifische Anteil an der Arbeitslosigkeit.

Phasen relativer Überschüsse und Defizite festzustellen sind. Bei den Warenkaufleuten übersteigt bis Anfang der 90er Jahre der Anteil an der Arbeitslosigkeit den Stellenanteil. Danach stellen sich zumeist relative Stellenüberschüsse ein.<sup>1</sup> Für Dienstleistungskaufleute bestehen allein zu Beginn (1985 bis 1987) und am Ende des Untersuchungszeitraums (1997/98) relative Stellenüberschüsse. Bei den Schriftwerkschaffenden schlagen anfängliche Stellenüberschüsse in den 90er Jahren in relative Defizite um.

Insgesamt sind die Dienstleistungsberufe in stärkerem Maße durch einen stabilen Verlauf der Anteilsrelationen geprägt als andere Berufsgruppen, wobei sowohl defizitäre Konstellationen als auch relative Stellenüberschüsse ermittelt werden. In der Fertigung und den technischen Berufsfeldern überwiegen dagegen zeitliche Schwankungen zwischen Überschuss- und Defizitphasen. Dies deutet auf intensivere konjunkturelle Einflüsse in den entsprechenden Berufen hin. Besonders deutlich zeigt sich die konjunkturelle Komponente in den Bauberufen und den baunahen Berufen. Die relativen Stellenüberschüsse dieser Berufsgruppen sind auf einen Zeitraum begrenzt, in dem sich die Bauwirtschaft in Schleswig-Holstein positiv von der Gesamtkonjunktur abhob. Auch der Wechsel der Baukonjunktur, der ab 1995 zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten führte, spiegelt sich in den gleichzeitig einsetzenden relativen Stellendefiziten wider.<sup>2</sup>

### **3.2.2 Bedeutung des berufsspezifischen Mismatch in Schleswig-Holstein**

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass sich die qualifikatorischen Strukturen von Arbeitslosen und offenen Stellen bzw. ihre Abweichungen im Zeitablauf als nicht sehr stabil erweisen. Die Beiträge der einzelnen Berufsgruppen zum qualifikatorischen Mismatch sind vielmehr häufig erheblichen Veränderungen unterworfen. Insofern wäre es fragwürdig, aus den Konstellationen eines relativ kurzen Zeitraums entsprechende Qualifizierungsanweisungen für arbeitslose Personen abzuleiten. Die berufliche Orientierung sollte längerfristig ausgerichtet sein. Vorübergehende Phänomene oder gar konjunkturbedingte Veränderungen auf bestimmten Arbeitsmarktsegmenten können in diesem Zusammenhang keinen Maßstab darstellen.

Bemerkenswert ist weiterhin, dass sich die Tertiärisierung der Wirtschaft keineswegs deutlich in den Resultaten niederschlägt. Das überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum der Dienstleistungen ist nicht mit relativen Stellenüberschüssen im gesamten Dienstleistungsbereich verbunden. Nicht einmal die Dienstleistungsberufe mit den höchsten Beschäftigungssteigerungen weisen in jedem Fall relative Stellenüberschüsse auf. Umgekehrt ist aus der ungünstigen Arbeitsplatzentwicklung im Fertigungsbereich nicht zwangsläufig auf relative Stellendefizite zu schließen. Die Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung der Berufsbereiche beeinflussen zwar das qualifikatorische Ungleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, die Befunde deuten aber darauf hin, dass auch den berufsspezifischen Veränderungen des Arbeitskräfteangebots eine zentrale Bedeutung zu-

---

<sup>1</sup> Zwischen 1991 und 1998 besteht bei den Warenkaufleuten nur in den Jahren 1994/95 ein relatives Stellendefizit.

<sup>2</sup> Zur Entwicklung der Bauwirtschaft siehe die Statistischen Arbeitsmarktberichte für Schleswig-Holstein der Jahre 1995 bis 1998.

kommt. Da ein starkes Arbeitsplatzwachstum nicht automatisch mit relativen Stellenüberschüssen verbunden ist, folgt offenbar die berufliche Orientierung der Arbeitskräfte eher den strukturellen Veränderungen der Arbeitsplatzentwicklung.

Die Unterschiede der beruflichen Struktur von offenen Stellen einerseits und von Arbeitslosen andererseits tragen zur Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein bei. Da sich diese Abweichungen aber zum Teil über die Jahre verändern, besteht das Problem nicht allein in verfestigten Strukturunterschieden zwischen den beruflichen Profilen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Strukturelle Arbeitslosigkeit durch qualifikatorischen Mismatch ist vielmehr von temporären, auch konjunkturbedingten Ungleichgewichten abzugrenzen. Die berufliche Qualifikation erfordert Zeit, so dass sich Anpassungsprozesse auf der Arbeitsangebotsseite erst mit einer gewissen Verzögerung auswirken. Eine sich verändernde Beschäftigungsdynamik in bestimmten Tätigkeitsfeldern wird in der Regel mit einem vorübergehend steigenden Mismatch einhergehen, solange die Erwerbspersonen den zukünftigen Bedarf an beruflichen Qualifikationen nicht vollkommen zutreffend prognostizieren können. Selbst bei konkreten und zutreffenden Einschätzungen über die weitere Entwicklung des berufsspezifischen Arbeitskräftebedarfs kann durch ausgeprägte Qualifikationsreaktionen der Erwerbspersonen ein erhöhter Mismatch entstehen. Dies beweisen nicht zuletzt die wiederholten Phasen von Lehrkräftemangel und massiver Lehrkräftearbeitslosigkeit. Zwischen temporären Phänomenen und langfristigen qualifikatorischen Ungleichgewichten infolge struktureller Veränderungen, falschen Qualifikationsentscheidungen der Erwerbspersonen oder einer zu geringen beruflichen Mobilität ist also zu differenzieren.

Zudem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass neben den beruflichen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt auch qualifikatorische Ungleichgewichte innerhalb der Berufsgruppen eine Rolle spielen dürften. Mit den berufsspezifischen Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt kann lediglich ein Teil der zuvor ermittelten Größenordnung von etwa 10% bis 20% struktureller Arbeitslosigkeit erklärt werden. Um weiteren Aufschluss über die Bedeutung dieser beiden Komponenten des qualifikatorischen Mismatch zu erhalten, werden im folgenden die Dauer der Arbeitslosigkeit, die Laufzeit offener Stellen sowie Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit in den Berufsgruppen untersucht.

### **3.2.3 Langzeitarbeitslosigkeit in den Berufsgruppen**

Daten über Zu- und Abgänge arbeitsloser Personen liegen differenziert nach Berufsgruppen nicht vor. Die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit kann für die Untersuchung des qualifikatorischen Mismatch somit nicht herangezogen werden. Eine detaillierte Analyse der Arbeitslosigkeit nach unterschiedlichen Merkmalen führt die Arbeitsverwaltung jeweils für den Monat September eines Jahres durch. Die statistischen Auswertungen weisen u.a. die Langzeitarbeitslosen für verschiedene Personen- und Berufsgruppen aus. Auf der Grundlage dieser Daten können Aussagen zum Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit in den Berufsgruppen abgeleitet werden. Betrachtet wird also die Zahl der Arbeitslosen, die Ende Septem-

ber eines Jahres bereits länger als ein Jahr arbeitslos sind.<sup>1</sup> Da die vorangegangenen Analysen die Tendenz eines zunehmenden Mismatch eher für die 90er Jahre erkennen lassen, während die Kennziffern zwischen Mitte der 80er Jahre und Anfang der 90er Jahre sinken, beschränkt sich die Untersuchung der berufsspezifischen Langzeitarbeitslosigkeit auf den Zeitraum ab 1990.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen nahm zwischen September 1990 und 1998 in Schleswig-Holstein um rund 82% zu. Damit fiel der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit wesentlich höher aus als das Wachstum der Arbeitslosigkeit insgesamt (+47%). Im Bereich der Fertigungsberufe wurde eine Zunahme von 62% ermittelt. Innerhalb der Fertigung bestehen aber ausgeprägte Entwicklungsunterschiede. Während in einigen Fertigungsberufen die Zahl der Langzeitarbeitslosen sogar sank (Berufe in der Steinbearbeitung/Baustoffherstellung: -39%, Berufe in der Lederherstellung/-verarbeitung: -19%, Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter: -69%), hat sich in anderen Berufsgruppen die Langzeitarbeitslosigkeit mehr als verdoppelt. Besonders ausgeprägt war die Zunahme bei den Elektrikerberufen (+246%) und den Druckereiberufen (+153%).<sup>2</sup>

Im Dienstleistungsbereich (Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit 1990/98 insgesamt: +88%) ist im Gegensatz dazu für keinen der Berufe ein Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit festzustellen, die Entwicklungsunterschiede sind verglichen mit der Fertigung weniger ausgeprägt. Durch einen vergleichsweise geringen Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zeichnen sich die Dienstleistungskaufleute (+74%), Berufe im Bereich Lager/Transport (+55%) und Hauswirtschaftliche Berufe (+58%) aus. Relativ ungünstig verlief die Entwicklung bei den Schriftwerkschaffenden (+113%) sowie den Ordnungs- und Sicherheitsberufen (+112%).

Die bei weitem ungünstigste Veränderung der Langzeitarbeitslosigkeit ist für die technischen Berufe mit einer Zunahme von mehr als 200% zu beobachten. Eine extreme Verschärfung des Problems Langzeitarbeitslosigkeit stellte sich vor allem bei den Technikerinnen und Technikern ein (+267%).<sup>3</sup>

Infolge der starken Zunahme der Zahl der Langzeitarbeitslosen hat sich ihr Anteil an allen Arbeitslosen in Schleswig-Holstein seit 1990 deutlich von rund 28% auf 34% im Jahr 1998 erhöht. Ebenso wie für die absolute Zahl der Langzeitarbeitslosen werden für die Entwicklung des Anteils erhebliche berufsspezifische Unterschiede ermittelt. Während der Anteil der Langzeitarbeitslosen bei den Fertigungsberufen lediglich um rund 4 Prozentpunkte stieg, ist für die technischen Berufe eine Zunahme von fast 16 Prozentpunkten festzustellen – bei den Ingenieur- Chemiker- und Physikerberufen um 18 Prozentpunkte und bei den Technikerinnen und Technikern sogar um 22 Prozentpunkte. Überdurchschnittliche Anteilserhöhungen

---

<sup>1</sup> Der gesamte Umfang der Langzeitarbeitslosigkeit wird mit diesem bislang üblichen Vorgehen allerdings untererfasst. Ein hoher Prozentsatz der Arbeitslosen, die an einem Stichtag noch nicht langzeitarbeitslos sind, überschreitet nach dem Stichtag die Grenze der Langzeitarbeitslosigkeit. Bei einer adäquaten Ermittlung der Langzeitarbeitslosigkeit ergibt sich in der Bundesrepublik ein Volumen, das fast doppelt so hoch liegt wie die bisher üblicherweise ausgewiesenen Zahlen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 58, Karr 1998).

<sup>2</sup> Die Resultate für alle Berufsgruppen sind im Anhang ausgewiesen.

<sup>3</sup> Im Bereich der land- und forstwirtschaftlichen Berufe ist eine Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit von 95% zu beobachten.

ergeben sich auch für die land- und forstwirtschaftlichen Berufe und die Dienstleistungsberufe mit jeweils 9 Prozentpunkten.

Von der grundsätzlichen Tendenz eines steigenden Anteils Langzeitarbeitsloser konnten sich in den 90er Jahren einige Berufsfelder abkoppeln, die fast ausschließlich im Bereich der Fertigung zu finden sind.<sup>1</sup> Vor allem bei den Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeitern (-12 Prozentpunkte) und Berufen im Gebiet Steinbearbeitung/Baustoffherstellung (-10 Prozentpunkte) hat die Langzeitarbeitslosigkeit an Bedeutung verloren. Leicht zurückgegangen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit darüber hinaus bei den Bauberufen (-1,6 Prozentpunkte) und bei Tätigkeiten in der Bau-/Raumausstattung (-2,4 Prozentpunkte). In diesem Zusammenhang dürfte sich wiederum die vorübergehende Sonderkonjunktur der Bauwirtschaft positiv ausgewirkt haben.

Insgesamt verlief die Anteilsentwicklung in den Berufsgruppen äußerst differenziert, wobei die Abweichungen im Fertigungsbereich ausgeprägter waren als bei den Dienstleistungsberufen. Die Entwicklungsunterschiede haben zu einer gewissen Verschiebung der berufsspezifischen Schwerpunkte von Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Zu Beginn der 90er Jahre war der Fertigungsbereich mit 29% Langzeitarbeitslosen in stärkerem Maße von diesem Problem betroffen als die Gruppe der Dienstleistungsberufe (1990: 26%). Inzwischen hat sich dieses Verhältnis aufgrund der ungünstigeren Entwicklung in den Dienstleistungsberufen umgekehrt. 1998 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit in der Fertigung annähernd 34%, im Dienstleistungsbereich dagegen mehr als 35%. Noch drastischer fällt diese Verschiebung bei den technischen Berufen aus, die sich 1990 mit einem Anteil von rund 24% deutlich unter dem Durchschnitt bewegten. Gegenwärtig erreicht der Langzeit-Anteil fast 40% und liegt damit um mehr als 6 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit.

Vor allem die oben aufgeführten Berufe, die zwischen 1990 und 1998 einen rückläufigen Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit verzeichnen konnten, haben ihre Position innerhalb der gesamten Berufsordnung verbessert. Diese Berufe zählten zu Beginn der 90er Jahre in der Regel zu den beruflichen Schwerpunkten der Langzeitarbeitslosigkeit. Aufgrund der günstigen Entwicklung in den vergangenen Jahren tritt die Langzeitarbeitslosigkeit hier mittlerweile nicht mehr in stärkerem Maße als im Durchschnitt auf. Infolge einer nur geringen Anteilszunahme hat sich auch bei den Reinigungsberufen die Situation gegenüber anderen Berufsreichen positiv entwickelt.

Neue Schwerpunkte der Langzeitarbeitslosigkeit entstanden dagegen insbesondere im technischen Berufsbereich. Ingenieur-, Chemiker- und Physikerberufe sowie Technikerinnen und Techniker waren zu Beginn des Jahrzehnts relativ wenig durch Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Gegenwärtig zählen sie mit ca. 45% Langzeitarbeitslosenanteil zu den problematischen Berufsfeldern. Eine ähnliche Entwicklung ist zudem für die Druckereiberufe (Anstieg von 28% auf 41%) und Berufsfelder im Bereich Holzaufbereitung/-fertigung (Anstieg von 30% auf 40%) zu beobachten.

---

<sup>1</sup> Außerhalb des Fertigungsbereichs zeichnet sich lediglich eine Berufsgruppe durch einen sinkenden Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit aus: die Verkehrsberufe mit einem Rückgang um rund einen Prozentpunkt.

Für andere Berufsgruppen ist über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg eine besonders hohe Langzeitarbeitslosigkeit festzustellen. In Keramik-/Glasmacherberufen, im Tätigkeitsfeld Chemie/Kunststoffverarbeitung, im Bereich Papierherstellung/-verarbeitung und in den sonstigen Metallberufen sowie Hilfstätigkeiten im Metallbereich lag der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit 1998 zwischen 46% und 49%. Nur unwesentlich günstiger stellt sich die Situation für Berufe im Gebiet Warenaufbereitung/Versand dar (40%). Im Dienstleistungsbereich sind in den 90er Jahren vor allem Lager- und Transporttätigkeiten (43%), Ordnungs- und Sicherheitsberufe (50%) und Schriftwerkschaffende (44%) stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Diese Berufsgruppen stellen dauerhafte Schwerpunkte der Langzeitarbeitslosigkeit dar.

Zu den Berufen, die in den 90er Jahren kontinuierlich die niedrigste Belastung durch Langzeitarbeitslosigkeit aufwiesen, zählen insbesondere Tätigkeitsfelder im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen. In Gesundheitsdienstberufen sowie Tätigkeiten in den Gebieten Körperpflege und Gästebetreuung erreichte der Anteil der Langzeitarbeitslosen 1998 Werte zwischen 21% und 25%. Auch in bestimmten baunahen Berufen (Tischlerberufe, Maler- und Lackiererberufe) waren nur etwas mehr als ein Viertel aller Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung.

### **3.2.4 Berufsspezifische Laufzeiten offener Stellen**

Weiteren Aufschluss über die Bedeutung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme innerhalb der Berufsgruppen kann eine Analyse der berufsspezifischen Laufzeiten offener Stellen liefern. Da die notwendigen Daten für die Berechnung der abgeschlossenen Laufzeit aber lediglich für die Jahre 1995 bis 1998 zur Verfügung stehen, ist eine Betrachtung der längerfristigen Entwicklung in diesem Zusammenhang nicht möglich. Es können somit allein die gegenwärtigen berufsspezifischen Unterschiede beschrieben werden. Argumentiert wird im folgenden auf der Grundlage der durchschnittlichen berufsspezifischen Laufzeit über die Jahre 1995 bis 1998.

Im Mittel betrug die Laufzeit offener Stellen zwischen 1995 und 1998 in Schleswig-Holstein rund 6 Wochen. Die berufsspezifischen Laufzeiten weichen von diesem Durchschnittswert in erheblichem Maße ab. Sie variieren in einem Bereich von 2,3 Wochen (Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter) bis hin zu 13 Wochen (Berufe in der Lederherstellung und -verarbeitung).<sup>1</sup>

Die Fertigungsberufe sind insgesamt durch eine leicht unterdurchschnittliche Laufzeit von 5,1 Wochen gekennzeichnet. Fertigungsarbeitsplätze, die relativ schnell besetzt werden können, sind neben den schon erwähnten Hilfstätigkeiten insbesondere in den Bereichen Holzaufbereitung/-fertigung (3 Wochen) und Warenaufbereitung/Versand (2,9 Wochen) zu finden. Einen erheblich längeren Zeitraum beansprucht die Personalsuche demgegenüber bei Keramiker- und Glasmacherberufen (7,2 Wochen), Textil- und Bekleidungstätigkeiten (7,1 Wochen) sowie in der Metallerzeugung und -bearbeitung (8,6 Wochen).

---

<sup>1</sup> Viel Zeit beansprucht der Stellenbesetzungsprozess vor allem auch bei den land- und forstwirtschaftlichen Berufen mit einer durchschnittlichen Stellenlaufzeit von über 10 Wochen. In diesem Zusammenhang spiegelt sich erneut die Sondersituation in der Landwirtschaft mit ihren bereits angesprochenen Ursachen wider.

Ähnliche Diskrepanzen lassen sich auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs (durchschnittliche Laufzeit: 5,4 Wochen) feststellen. Zügig vollzieht sich die Stellenbesetzung bei Tätigkeiten im Bereich Lager/Transport und bei künstlerischen Berufen mit Laufzeiten von etwa 3 Wochen. Erheblich schwieriger stellt sich die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter offenbar im Berufsfeld Körperpflege (12 Wochen), bei Dienstleistungskaufleuten und Gesundheitsberufen (jeweils 8 Wochen) dar. Vergleichsweise lange Laufzeiten herrschen im Mittel auch in den technischen Berufen mit 6,7 Wochen vor.<sup>1</sup>

Eine zentrale Determinante der berufsspezifischen Laufzeiten offener Stellen sind die speziellen Qualifikationsanforderungen. In der Regel sind Arbeitsplätze, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, schneller zu besetzen, weisen also kürzere Laufzeiten auf. Dagegen erschweren umfassende berufsspezifische Qualifikationserfordernisse die Abstimmung zwischen Bewerber- und Stellenprofil und verlängern den Stellenbesetzungsprozess.<sup>2</sup> Dieser Einfluss ist in den berufsspezifischen Laufzeiten recht deutlich zu erkennen. Kurze Laufzeiten überwiegen in Berufsfeldern mit einem hohen Anteil von Hilfstätigkeiten. Im Gegensatz dazu weisen Berufsbereiche, in denen Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung überproportional vertreten sind (Metallerzeugung/-bearbeitung, Dienstleistungskaufleute, Gesundheitsberufe) tendenziell längere Laufzeiten auf. Bedeutung für die berufsspezifische Länge der Laufzeiten dürfte weiterhin die jeweilige Höhe der Arbeitslosigkeit haben. Eine höhere Arbeitslosenquote geht aufgrund des umfangreicheren Arbeitsangebots i.a. mit geringeren Stellenbesetzungsproblemen einher. Eine hohe Arbeitslosigkeit in Berufsfeldern mit einem ausgeprägten Anteil von Hilfstätigkeiten wird also neben dem geringen Grad an spezifischen Qualifikationsanforderungen zu den niedrigen Laufzeiten in den entsprechenden Berufsgruppen beitragen.

### **3.2.5 Kennziffern zur Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter**

Eine detaillierte Analyse der Vermittlungseffizienz für Berufsgruppen ist aufgrund der Datengrundlage nur auf der Basis der Vermittlungsquote<sup>3</sup> und des Ausschöpfungsgrades<sup>4</sup> für die Jahre 1995 bis 1998 möglich. Betrachtet werden wiederum die Durchschnittswerte des Zeitraums. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die berufsspezifischen Ausprägungen der beiden Größen übereinstimmende Strukturen aufweisen und eine hohe Effizienz in der Regel mit geringen Laufzeiten offener Stellen korrespondiert.

Die Vermittlungsquoten der Berufsgruppen weichen recht deutlich von der Gesamtquote (65%) ab. So fällt die Relation zwischen Arbeitsvermittlungen und Stellenangebot für land- und forstwirtschaftliche Berufe wesentlich höher aus (76%), während sich die technischen Berufe mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert bewegen (54%) – beson-

---

<sup>1</sup> Die detaillierten Ergebnisse sind im Anhang zu finden.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 72. Relativ kurze Laufzeiten kennzeichnen auch die Stellenangebote für Akademiker. Die Laufzeit nimmt somit nicht systematisch mit steigender formaler Qualifikation zu. Ausschlaggebend ist vielmehr der Spezialisierungsgrad der Tätigkeit.

<sup>3</sup> Die Vermittlungsquote für die Berufsgruppen setzt die entsprechenden Vermittlungen (in eine Beschäftigung über 7 Tage) zum jeweiligen gesamten Stellenangebot (Anfangsbestand plus Summe der Zugänge innerhalb eines Jahres) in Relation (vgl. auch Abschnitt 2.2).

<sup>4</sup> Anteil der entsprechenden Vermittlungen an den Abgängen von offenen Stellen für eine Berufsgruppe.

ders gering fällt die Vermittlungsquote hier bei den Ingenieure-, Chemiker- und Physikerberufen mit 47% aus. Bei den Fertigungsberufen (Quote: 66%) variieren die Ergebnisse für die einzelnen Berufsgruppen recht stark (von 45% im Bereich Lederherstellung/-verarbeitung bis zu 83% im Bereich Holzaufbereitung/-fertigung). Bemerkenswert hoch ist mit 81% auch die Vermittlungsquote der Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter. Auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs (Quote: 62%) streuen die Vermittlungsquoten in erheblichem Maße. Lediglich 38% aller angebotenen Stellen für Körperpflegeberufe konnten zwischen 1995 und 1998 vermittelt werden. Dagegen wurden die offenen Stellen im Bereich Lager/Transport zu 78% für eine Einstellung genutzt.

Da die berufsspezifische Struktur des Ausschöpfungsgrades im wesentlichen mit jener der Vermittlungsquote übereinstimmt, wird auf die entsprechenden Ergebnisse im folgenden nicht explizit eingegangen.<sup>1</sup> Insgesamt deutet sich auch bei den Kennziffern zur Vermittlungseffizienz der Arbeitsverwaltung an, dass insbesondere vom Ausmaß der berufsspezifischen Arbeitsplatzanforderungen und von der Höhe der Arbeitslosigkeit Effekte auf die Effizienz ausgehen.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass die Analyse nur eine eingeschränkte Aussagekraft besitzt, da durch die Arbeitsvermittlungen nicht die vermittelten Stellen, sondern die vermittelten Personen erfasst werden, die Quellen der Berufsangaben also voneinander abweichen. Zudem sind die Grenzen zwischen den Berufsgruppen ohnehin fließend. Da z.B. eine offene Stelle für einen Verkehrsberuf nicht zwangsläufig auch an eine Person mit einem Verkehrsberuf vermittelt wird, kann die vorangegangene Untersuchung nur Anhaltspunkte zur Vermittlungseffizienz in unterschiedlichen Tätigkeiten liefern. Die Betrachtung der Vermittlungsquote nimmt implizit an, dass offene Stellen für eine bestimmte Berufsgruppe ausschließlich oder zumindest weitgehend nur mit Personen besetzt werden, die eine entsprechende Berufsausbildung besitzen. Diese Annahme dürfte vor allem für ein hohes Qualifikationsniveau und ausgeprägte berufsspezifische Tätigkeitsanforderungen erfüllt sein. Die hohen Vermittlungsquoten für Berufe mit einem hohen Anteil von Hilfstätigkeiten werden u.a. darauf beruhen, dass sich im gesamten Berufsspektrum eine relativ große Zahl an Arbeitskräften finden lässt, die den entsprechenden Tätigkeiten nachgehen können. Im Gegensatz dazu ist etwa für technische Berufe, insbesondere auf den höheren Qualifikationsebenen, das Arbeitskräfteangebot nicht nur infolge einer vergleichsweise geringen Arbeitslosigkeit wesentlich niedriger.

### **3.2.6 Fazit – Berufsspezifischer Mismatch und Diskrepanzen innerhalb der Berufsgruppen**

Ein Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein lässt sich durch die Unterschiede in den berufsspezifischen Verteilungen von offenen Stellen und Arbeitslosen, d.h. durch die berufsspezifischen Beiträge zum qualifikatorischen Mismatch erklären. Diese Abweichungen sind aber im Zeitablauf vergleichsweise variabel, die strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt bestehen somit nicht allein in verfestigten Diskrepanzen zwischen den beruflichen Profilen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass neben den berufsspezifischen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt auch qualifikatorische Ungleichgewichte *innerhalb* der Berufsgruppen von Bedeutung sind. Auf berufsspe-

---

<sup>1</sup> Die berufsspezifischen Vermittlungskennziffern werden im Anhang ausgewiesen.

zifische Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt ist also lediglich ein Teil der strukturellen Arbeitslosigkeit im Lande zurückzuführen.

Die bisherigen Befunde zum qualifikatorischen Mismatch zeigen, dass die berufsspezifischen Strukturen der Arbeitslosenquote, der relativen Stellenüberschüsse und –defizite sowie der Kennziffern zur Langzeitarbeitslosigkeit und Vermittlungseffizienz durch signifikante Unterschiede gekennzeichnet sind. Eine starke Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit und relative Stellendefizite gehen nicht zwangsläufig mit einer entsprechend ausgeprägten Langzeitarbeitslosigkeit und ungünstigen Vermittlungskennziffern einher. Für ein angespanntes Arbeitsmarktsegment ist nicht zwangsläufig auch ein hohes Maß an strukturellen Problemen charakteristisch. Umgekehrt folgt aus vergleichsweise günstigen berufsspezifischen Arbeitsmarktaussichten nicht notwendig eine geringe strukturelle Komponente der Arbeitslosigkeit. So sind die technischen Berufe zwar insgesamt in relativ geringem Umfang von Arbeitslosigkeit betroffen, der verfestigten Arbeitslosigkeit kommt aber gerade in diesem Berufsbereich eine große Bedeutung zu. Das berufsspezifische Ausmaß der strukturellen Arbeitsmarktprobleme ist - gemessen am Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit – durch deutliche Unterschiede gekennzeichnet. Für die strukturelle Arbeitslosigkeit innerhalb der Berufsordnungen sind in den letzten Jahren aber ebenso wie für die strukturellen Ungleichgewichte zwischen den Berufsgruppen beachtliche Veränderungen – positiver wie negativer Art – zu beobachten. Ein Teil der berufsspezifischen Schwerpunkte struktureller Arbeitslosigkeit ist im Zeitablauf erheblichen Verschiebungen unterworfen.

### 3.3 Vermittlungerschwerende Merkmale

Mit der beruflichen Orientierung der Arbeitskräfte wurde bislang lediglich ein Aspekt des qualifikatorischen Profils auf der Arbeitsangebotsseite betrachtet. Die Untersuchung weiterer Qualifikationskomponenten ist durch die verfügbaren Daten erheblich restringiert. Einige wesentliche Bestandteile des Bewerberprofils können jedoch auf der Grundlage strukturierter Daten zur Arbeitslosigkeit<sup>1</sup> näher betrachtet werden, da ein wichtiger Teil des Arbeitskräfteprofils in den sogenannten vermittlungerschwerenden Merkmalen von arbeitslosen Personen zum Ausdruck kommt. Zu diesen Merkmalen zählen ein relativ hohes Alter, gesundheitliche Beeinträchtigungen, eine fehlende formale Qualifikation und Langzeitarbeitslosigkeit. Die Beschäftigungschancen einer arbeitslosen Person werden dabei in besonders starkem Maße reduziert, wenn zwei oder mehr dieser Risikofaktoren zusammentreffen (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 131).

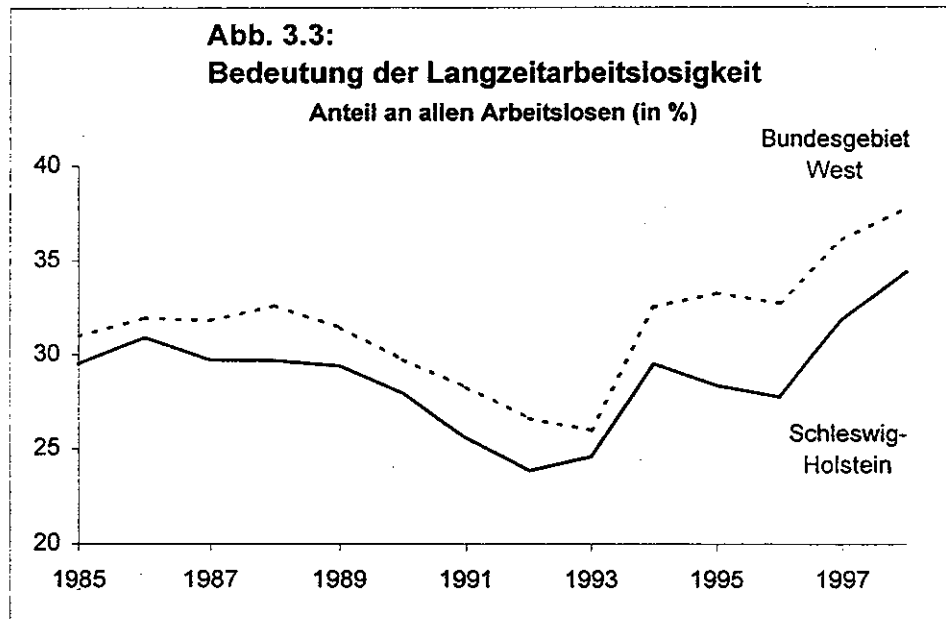
Langzeitarbeitslosigkeit steht in einem engen Zusammenhang mit dem Auftreten anderer vermittlungerschwerender Merkmale, besitzt aber darüber hinaus auch die Tendenz zur Selbstverstärkung. Da mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit der Abbau von Humankapital – von Fähigkeiten und Kenntnissen der Arbeitskräfte – einhergeht, und die Qualifikation aufgrund des schwindenden Kontakts zur Arbeitswelt den sich wandelnden Erfordernissen immer weniger angepasst werden kann, nehmen die Wiederbeschäftigungschancen einer langzeitarbeitslosen Person stetig ab. Langzeitarbeitslosigkeit forciert das Fortbestehen des Zustands der Langzeitarbeitslosigkeit. Zudem sind auf Seiten der Arbeitslosen Entmutigungseffekte zu erwarten, die sich ebenfalls negativ auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit auswirken (vgl. SVR 1994). Langzeitarbeitslosigkeit ist also aus unterschiedlichen Gründen von erheblicher Bedeutung im Rahmen struktureller Arbeitslosigkeit. Verfestigte Arbeitslosigkeit ist einerseits das Ergebnis struktureller Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt. Die Betrachtung der Langzeitarbeitslosigkeit liefert daher Informationen über das Ausmaß und die Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit. Daneben ist Langzeitarbeitslosigkeit aber auch ein vermittlungerschwerendes Merkmal und damit ein Element des qualifikatorischen Mismatch, das sich selbst verstärkt. Entsteht infolge qualifikatorischer Ungleichgewichte eine verfestigte Arbeitslosigkeit, so führt diese aufgrund der beschriebenen Zusammenhänge zu einer fortgesetzten Vertiefung der qualifikatorischen Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit liefert deutliche Hinweise für eine weitere Verschärfung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme in Schleswig-Holstein. Seit 1985 hat sich die Zahl der Langzeitarbeitslosen um rund 28% erhöht, während gleichzeitig die Arbeitslosigkeit insgesamt lediglich um 10% stieg. Die überproportionale Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit führte zu einem erneuten Anstieg des Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen (vgl. Abb. 3.3). Zwar hatte sich der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit infolge der etwas günstigeren Arbeitsmarktsituation zwischenzeitlich zu Beginn der 90er Jahre bis

---

<sup>1</sup> Analyse der Struktur der Arbeitslosigkeit im September jeden Jahres, vgl. Landesarbeitsamt Nord, Struktur der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, (div. Jg.).

auf rund 24% (1992) verringert, nachdem gegen Mitte der 80er Jahre bereits Werte von mehr als 30% erreicht wurden. Im Zuge des Arbeitsplatzabbaus seit 1992 ist der Prozentsatz der Langzeitarbeitslosigkeit aber wiederum auf einen neuen Höchststand gestiegen. Im September 1998 waren in Schleswig-Holstein mehr als 34% der Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Positiv ist lediglich anzumerken, dass Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein traditionell weniger ausgeprägt ist als in Westdeutschland. 1998 betrug die Abweichung zum westlichen Bundesgebiet mehr als 3 Prozentpunkte.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Struktur der Arbeitslosigkeit (div. Jg.); Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch (div. Jg.), eigene Berechnungen.

Frauen waren 1998 in Schleswig-Holstein nur in etwas geringerem Maße (33,8%) von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als Männer (34,8%). Deutlichere Unterschiede sind hinsichtlich der formalen Qualifikation festzustellen. Überraschend ist der 1998 leicht unterdurchschnittliche Anteil Langzeitarbeitsloser bei den Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung (33,8%). Noch gegen Mitte der 90er Jahre lag dieser Anteil über dem Landesdurchschnitt. Die Position dieser Gruppe gegenüber anderen Qualifikationsebenen hat sich in den vergangenen Jahren bezüglich der strukturellen Arbeitslosigkeit also verbessert. Arbeitslose mit einer betrieblichen Ausbildung sind im Vergleich dazu etwas stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (34,9%). Relativ günstig ist die Situation für Absolventen einer Berufsfach- oder Technikerschule (32,9%) und Erwerbspersonen mit Universitätsausbildung (31,5%). Bemerkenswert ist der hohe Prozentsatz von Langzeitarbeitslosen unter den Arbeitskräften mit Fachhochschulabschluss (40,9%), die noch zu Beginn der 90er Jahre relativ wenig mit dem Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit konfrontiert waren. Die Entwicklung des vergangenen Jahrzehnts ist also hinsichtlich der Langzeitarbeitslosigkeit in den verschiedenen Qualifikationsebenen durch wesentliche Verschiebungen gekennzeichnet. Die Situation bei den geringer Qualifizierten hat sich verglichen mit anderen Qualifikationsebenen verbessert. Sie stellen nicht mehr den qualifikatorischen Schwerpunkt struktureller Arbeitslosigkeit dar. Die ungünstige Arbeitsmarktentwicklung für Personen mit beruflicher Ausbildung oder Fachhochschulabschluss hat dazu geführt, dass diese Gruppen nunmehr am stärksten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Erhebliche Diskrepanzen sind weiterhin für unterschiedliche Altersgruppen zu beobachten. Mit zunehmendem Alter nimmt das Risiko, länger als ein Jahr arbeitslos zu bleiben, beträchtlich zu. Während der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit 1998 bei den unter 25-Jährigen lediglich 8,3% erreichte, waren unter den älteren Arbeitslosen über 55 Jahre weit mehr als die Hälfte (57%) langzeitarbeitslos. Das Verweilsrisiko steigt recht kontinuierlich von Altersstufe zu Altersstufe. Rund 35% aller Langzeitarbeitslosen waren 1998 älter als 55 Jahre, ebenfalls 35% der Langzeitarbeitslosen wiesen gesundheitliche Einschränkungen auf. Hierbei bestehen natürlich nicht unerhebliche Überschneidungen, da die Betroffenheit durch gesundheitliche Beeinträchtigungen mit zunehmendem Alter steigt. Insgesamt stimmt die Altersstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein weitgehend mit den Verhältnissen im westlichen Bundesgebiet überein. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass jüngere Altersgruppen ein höheres Risiko aufweisen, arbeitslos zu werden. Es gelingt den jüngeren Arbeitslosen aber vergleichsweise schnell, die Arbeitslosigkeit wieder zu beenden. Für ältere Arbeitslose ist im Mittel die Gefahr, die Beschäftigung zu verlieren, zwar deutlich geringer, da sie häufig durch eine lange Betriebszugehörigkeit einen größeren Kündigungsschutz besitzen. Haben ältere Arbeitskräfte allerdings ihren Arbeitsplatz verloren, ist es für sie selbst bei einem hohen Qualifikationsniveau wesentlich schwieriger, wieder eine Beschäftigung zu finden (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 131 ff).

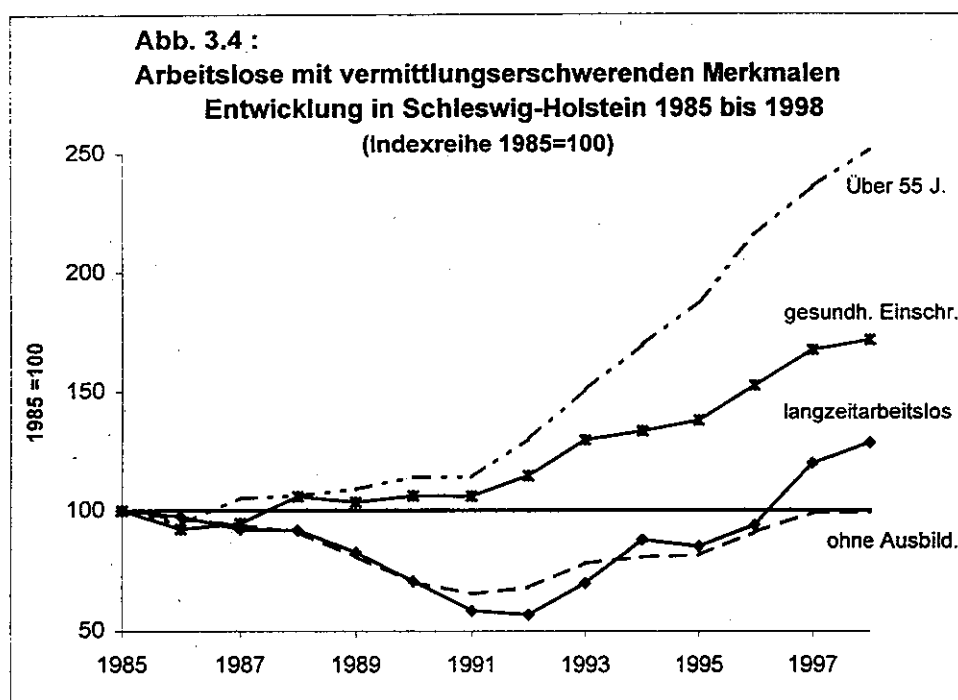
Strukturelle Arbeitslosigkeit tritt somit gegenwärtig vor allem im Zusammenhang mit den vermittlungser schwerenden Merkmalen eines relativ hohen Alters und gesundheitlicher Einschränkungen auf. Demgegenüber war die Verfestigung der Arbeitslosigkeit Mitte der 80er Jahre noch in sehr viel stärkerem Maße mit einer fehlenden Ausbildung verbunden (vgl. auch Rudolph 1992, S. 166). Gerade die Gruppe der älteren Arbeitslosen und der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen hat aber seit Mitte der 80er Jahre erheblich zugenommen (vgl. Abb. 3.4). Insbesondere die Zahl der Arbeitslosen über 55 Jahre ist zwischen 1985 und 1998 mit einer Steigerungsrate von rund 150% wesentlich stärker gewachsen als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Problematisch war auch die Entwicklung bei den Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen (Anstieg um 71%). Im Gegensatz dazu blieb die Zahl der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung seit 1985 nahezu konstant.<sup>1</sup> Bemerkenswert ist, dass sich in diesem Fall die Entwicklung in Schleswig-Holstein erheblich von der Veränderung im westlichen Bundesgebiet abhebt, wo die Zahl der Arbeitslosen ohne Ausbildung um 18% stieg.

Die Bedeutung der verschiedenen vermittlungser schwerenden Merkmale hat sich aufgrund dieser Entwicklungsunterschiede deutlich verschoben. Noch Mitte der 80er Jahre waren nicht einmal 10% aller Arbeitslosen älter als 55 Jahre. Inzwischen entfällt etwa jede fünfte arbeitslose Person auf diese Altersgruppe. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang allerdings der demografische Einfluss: die Veränderung der Altersstruktur, d.h. der Alterungsprozess der Bevölkerung, hat zu dieser Verlagerung sicherlich beigetragen. Mehr als ein Viertel der Arbeitslosen wiesen 1998 gesundheitliche Einschränkungen auf, 1985 lag der Anteil um mehr als 9 Prozentpunkte niedriger. Rückläufig hat sich dagegen der Anteil der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung entwickelt (1985: 43%, 1998: 39%).

---

<sup>1</sup> Demgegenüber nahm die Zahl der Arbeitslose insgesamt im gleichen Zeitraum um rund 10% zu.

Hierbei ist zu beachten, dass dieser Rückgang z.T. durch die zunehmende Ausbildungsbreite in der Bevölkerung bedingt ist: Immer mehr Erwerbspersonen besitzen eine abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>1</sup> Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bewegten sich die Anteile aller Problemgruppen im Jahr 1998 mehr oder weniger deutlich über dem Niveau in Schleswig-Holstein. Besonders ausgeprägt war der Unterschied mit 7 Prozentpunkten bei den Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die verglichen mit dem westlichen Bundesgebiet weniger ausgeprägte Langzeitarbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein dürfte also u.a. damit zusammenhängen, dass Arbeitslose mit vermittlungser-schwerenden Merkmalen gemessen am Bundesdurchschnitt unterrepräsentiert sind.



Quelle: Landesarbeitsamt Nord, Struktur der Arbeitslosigkeit (div. Jg.); Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch (div. Jg.), eigene Berechnungen.

Die überraschend geringe Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit, die für die Gruppe der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu beobachten ist, kann teilweise auf den hohen Anteil der jüngeren Arbeitslosen in diesem Qualifikationssegment zurückgeführt werden. Mehr als jeder fünfte Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist jünger als 25 Jahre. Der Anteil dieser Altersgruppe an der gesamten Arbeitslosigkeit beträgt dagegen nur rund 13%. Auf dieser Qualifikationsebene sind die jüngeren Arbeitslosen somit deutlich überrepräsentiert. Das vermittlungser-schwerende Merkmal der fehlenden Ausbildung wird bei vielen dieser Arbeitslosen offenbar noch in starkem Maße durch das geringe Alter kompensiert, so dass dauerhafte Arbeitslosigkeit in relativ geringem Umfang auftritt. 1998 besaßen rund 61% der jüngeren Arbeitslosen in Schleswig-Holstein keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dies entspricht exakt der Situation im Durchschnitt der westdeutschen

<sup>1</sup> Vgl. Landesarbeitsamt Nord (1999): Struktur der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein Ende September 1998, Kiel, S. 13 f.

Bundesländer. Bedenklich ist, dass dieser Anteil in Schleswig-Holstein seit Anfang der 90er Jahre deutlich zugenommen hat. Noch 1990 betrug der Anteil der Arbeitslosen ohne Ausbildung in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen lediglich 50%.

Zwar ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit für die jüngeren gering Qualifizierten als eher niedrig einzuschätzen, gleichwohl ist das Risiko, die Beschäftigung zu verlieren, für diese Gruppen vergleichsweise hoch: Sowohl jüngere Erwerbspersonen als auch Arbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage der vergangenen Jahre haben auch viele gut ausgebildete Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Durch die damit einsetzenden Verdrängungsprozesse wird die ohnehin sehr angespannte Arbeitsmarktsituation für die gering Qualifizierten weiter verschärft. In Westdeutschland weichen die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten - nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - erheblich voneinander ab. So betrug die Arbeitslosenquote 1997 bei den Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung 24,2%, während die Quote für Personen mit betrieblicher Ausbildung oder Abschluss einer Berufsfachschule bei lediglich 7,4% lag. Noch deutlich niedrigere Quoten ergeben sich für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Fachhochschulabsolventen und Personen mit Universitätsausbildung zeichnen sich durch Arbeitslosenquoten von 2,8% bzw. 4,1% aus.<sup>1</sup>

Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass strukturelle Arbeitslosigkeit nicht allein auf berufsspezifischen Ungleichgewichten oder einer mangelnden Qualifikation der Arbeitskräfte beruht. Wichtige Komponenten im gegenwärtigen Anforderungsprofil sind das Alter der Erwerbspersonen, gesundheitliche Einschränkungen und die bereits erreichte Dauer der Arbeitslosigkeit. Auswahl- und Verdrängungseffekte auf einem dauerhaft angespannten Arbeitsmarkt tragen wesentlich zur Konzentration der Langzeitarbeitslosigkeit auf bestimmte Personengruppen bei. Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre deutet allerdings darauf hin, dass die Verfestigungstendenzen der Arbeitslosigkeit nicht unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verlaufen. Von der dynamischen Beschäftigungsentwicklung 1990/92 profitierten auch die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt. Das Problem struktureller Arbeitslosigkeit beruht also nicht allein auf der Existenz einer Gruppe von Erwerbspersonen, die durch vermittlungerschwerende Profile gekennzeichnet sind.

---

<sup>1</sup> Vgl. Landesarbeitsamt Nord (1999): Struktur der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein Ende September 1998, Kiel, S. 13. Auch die Bedeutung der fehlenden Berufsausbildung für die Langzeitarbeitslosigkeit darf trotz dieser Resultate nicht unterschätzt werden. So sind unter den älteren Arbeitslosen jene ohne Ausbildung überdurchschnittlich stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen – 56% aller älteren Langzeitarbeitslosen besitzen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Insgesamt haben aber lediglich 32% der Arbeitslosen dieser Altersgruppe keinen formalen Ausbildungsabschluss.

## 4. Fazit – Ausmaß und Ursachen struktureller Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein

Gemessen an der Langzeitarbeitslosigkeit sind strukturelle Arbeitsmarktprobleme in Schleswig-Holstein offenbar zwar etwas schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Gleichwohl ist das *Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit* im Lande als gravierend zu bewerten. Konkrete Aussagen zur Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit erweisen sich allerdings als problematisch. Die Ergebnisse unterschiedlicher Studien zur strukturellen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik streuen erheblich und ermitteln Anteile der strukturellen Komponente an der gesamten Arbeitslosigkeit von bis zu 50%. Die vorliegenden Resultate für Schleswig-Holstein deuten auf eine Größenordnung im Bereich von 10% bis 20% in den 90er Jahren hin. Bedenklich ist aber nicht allein die Intensität der strukturellen Arbeitsmarktprobleme. Die Analyse liefert auch einige Hinweise für eine weitere Verschärfung der strukturellen Arbeitslosigkeit seit Mitte der 80er Jahre.

Dies bedeutet nicht, dass der Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein als überwiegend erstarrt anzusehen ist. Nach wie vor kennzeichnen massive Bewegungen zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung das Geschehen auf dem Arbeitsmarkt, eindeutige Anzeichen für eine abnehmende Dynamik seit Mitte der 80er Jahre sind nicht zu beobachten. Diese Dynamik erreicht jedoch nicht alle Bereiche des Arbeitsmarktes. An der wachsenden Gruppe der Langzeitarbeitslosen, auf die bereits mehr als ein Drittel der Arbeitslosigkeit entfällt, laufen die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt weitgehend vorbei. Das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit besteht in einer im Zeitablauf zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarktes in einen Bereich hoher Dynamik und ein im wesentlichen erstarrtes Segment, das an Bedeutung gewinnt.

Die strukturelle Arbeitslosigkeit in Schleswig-Holstein ist nicht oder nur unerheblich auf einen *regionalen* Mismatch zurückzuführen. Das Ausmaß der Arbeitsmarktprobleme ist zwar durch beachtliche regionale Unterschiede gekennzeichnet. Diese regionalen Disparitäten haben sich aber seit Mitte der 80er Jahre verringert. Regionale Ungleichgewichte von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, d.h. abweichende Lokalisationen von offenen Stellen und potentiellen Bewerbern, dürften lediglich einen vernachlässigbar geringen Anteil der Arbeitslosigkeit im Lande verursachen. In regionaler Hinsicht ist zwar eine unterschiedliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit insgesamt und von struktureller Arbeitslosigkeit im besonderen erkennbar, die strukturellen Arbeitsmarktprobleme in Schleswig-Holstein basieren aber nicht auf regionalen Ungleichgewichten.

Ein wesentlich größerer Einfluss auf die strukturelle Arbeitslosigkeit ist dem qualifikatorischen Mismatch in Schleswig-Holstein beizumessen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit der beruflichen Zuordnung nur *ein* Merkmal des gesamten Qualifikationsspektrums erfasst wurde. Die berufsspezifische Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit wird durch erhebliche und recht stabile Abweichungen geprägt. Insgesamt haben sich die Abweichungen seit Mitte der 80er Jahre aber etwas reduziert. Durch Unterschiede in den berufsspezifischen Verteilungen von offenen Stellen und Arbeitslosen dürften in den 90er Jahren 3% bis 5% der gesamten Arbeitslosigkeit hervorgerufen werden. Eine generelle Verschärfung der berufsspezifischen

Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt hat sich seit Mitte der 80er Jahre den Resultaten zufolge nicht eingestellt. Bemerkenswert sind die relativ starken Veränderungen der Ungleichgewichte im Zeitablauf. Anhaltende relative Stellenüberschüsse oder –defizite sind nur für einen Teil der Berufe festzustellen. Die berufsspezifischen Arbeitsmarktprobleme bestehen somit nicht ausschließlich in verfestigten Diskrepanzen zwischen den beruflichen Profilen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen, daneben existieren vielmehr auch temporäre, konjunkturbedingte Diskrepanzen.

Insgesamt wird mit den unterschiedlichen beruflichen Profilen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage lediglich eine Komponente der Mismatch-Arbeitslosigkeit ermittelt. Beachtliche qualifikatorische Ungleichgewichte dürften auch die Situation innerhalb der berufsspezifischen Teilarbeitsmärkte prägen. Gemessen am Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit weicht die Intensität der strukturellen Arbeitsmarktprobleme in den Berufsgruppen deutlich voneinander ab. Aber auch in dieser Hinsicht lassen sich im Zeitablauf wesentliche Veränderungen beobachten. Seit Mitte der 80er Jahre haben sich neue berufliche Schwerpunkte struktureller Arbeitslosigkeit herausgebildet, in anderen Berufsfeldern ist dagegen eine Verbesserung der Lage festzustellen.

Mismatch ist jedoch nicht allein ein Problem der beruflichen Orientierung oder der formalen Qualifikation. Häufig scheitert die erneute Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt – unabhängig von ihrem qualifikatorischen Profil – an vermittlungerschwerernden Merkmalen, insbesondere an einem vergleichsweise hohen Alter der Arbeitskräfte oder an bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen.

## **B. Arbeitslandschaft der Zukunft**

Um Aussagen über die weitere Entwicklung der strukturellen Arbeitslosigkeit zu ermöglichen, sind Informationen über den zukünftigen Bedarf an Qualifikationen und den grundsätzlichen Wandel der Arbeitslandschaft erforderlich. Für einige Aspekte dieses breiten Themenbereichs kann auf bereits existierende Prognosen der langfristigen Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen zurückgegriffen werden („Arbeitslandschaft der Zukunft“, Modellrechnungen der Prognos AG in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)). In anderen Bereichen – wie etwa dem Wandel der Erwerbsformen, der Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung oder der Scheinselbstständigkeit – lassen sich auf der Grundlage vorhandener Daten und Untersuchungen jedoch allenfalls grobe und sehr unsichere Aussagen zur zukünftigen Entwicklung ableiten.

Betrachtet werden im folgenden drei zentrale Aspekte der Arbeitslandschaft:

- **die Veränderung der Tätigkeitsstruktur,**
- **die Veränderung der qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze und**
- **der Wandel der Erwerbsformen**

### **1. Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt**

Alle vorhandene Studien zur gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung der Arbeitswelt beziehen sich zwar auf das gesamte oder das westliche Bundesgebiet, sind aber dennoch ebenfalls für eine Einschätzung der Entwicklung in Schleswig-Holstein geeignet, da die grundsätzlichen Trends weitestgehend auch in den Bundesländern wirksam sein werden. Zu berücksichtigen sind gleichwohl strukturelle Besonderheiten des Landes, aus denen sich Trendabweichungen, spezielle Chancen, aber auch Gefahren und Handlungsnotwendigkeiten ergeben können.

#### **1.1 Veränderungen der Tätigkeitsstruktur**

Die folgenden Ausführungen zur Veränderung der Tätigkeitsstruktur und der qualifikatorischen Anforderungen von Arbeitsplätzen basieren auf mehreren Studien, in denen die Prognos AG in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Prognosen zum Wandel der Arbeitslandschaft in der Bundesrepublik erstellt hat. Im Rahmen der Analysen werden die Konsequenzen wirtschaftlicher, technischer, politischer sowie gesellschaftlicher Veränderungen für den zukünftigen quantitativen und qualitativen Arbeitskräftebedarf bis zum Jahr 2010 dargestellt.<sup>1</sup> Der Wandel der Qualifikationsanforderungen und der

---

<sup>1</sup> Vgl. Weidig, I., Hofer, P., Wolff, H. (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 213, Nürnberg und Hofer, P., Weidig, I., Wolff, H. (1989): Arbeitslandschaft bis 2010, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 131, Nürnberg.

Tätigkeitsstruktur wird u.a. durch Veränderungen der sektoralen Wirtschaftsstruktur verursacht. Daneben beeinflussen aber auch neue Produktionstechniken und Organisationsstrukturen die Arbeitslandschaft. Das Resultat dieses kontinuierlichen Prozesses sind sich ständig wandelnde Tätigkeitsstrukturen und -inhalte.

Die Analysen und Prognosen betrachten die Entwicklung der Tätigkeitsstruktur im gesamten Bundesgebiet bzw. im Bundesgebiet West und Ost. Die prognostizierten Veränderungen für Westdeutschland lassen sich aufgrund struktureller Abweichungen zwischen den Ländern nicht ungefiltert auf Schleswig-Holstein übertragen. Auf konkrete quantitative Aussagen wird daher im folgenden verzichtet. Da die grundsätzlichen bundesweiten Entwicklungstendenzen in der Vergangenheit aber gleichermaßen auch die Veränderungen in Schleswig-Holstein prägten, dürfte die Übertragung der qualitativen Ergebnisse zuverlässige Anhaltspunkte für die zukünftige Arbeitslandschaft in Schleswig-Holstein liefern.

In der Entwicklung der Berufsstruktur spiegelt sich die Tertiärisierung der Wirtschaft sehr deutlich wider. In Dienstleistungsberufen waren 1997 in Schleswig-Holstein im Jahresdurchschnitt bereits 63% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig. Seit Mitte der 80er Jahre hat sich die Zahl der Dienstleistungsarbeitsplätze um rund 23% erhöht. Das Wachstum der Dienstleistungstätigkeiten war also besonders ausgeprägt (das Beschäftigungswachstum insgesamt betrug in Schleswig-Holstein lediglich 12%). Daher konnten die Dienstleistungstätigkeiten ihren Beschäftigungsanteil seit 1985 um rund 5 Prozentpunkte steigern. Besonders dynamisch war die Entwicklung im Bereich der sozialen Dienstleistungsberufe (Gesundheitsdienste, Sozial- und Erziehungsdienste). Hier hat die Zahl der Arbeitsplätze zwischen 1985 und 1997 um ca. 64% zugenommen. Leicht zugenommen hat auch das Gewicht der technischen Berufe, auf die gegenwärtig 5,7% aller Arbeitsplätze entfallen (1985: 5,3%). Fertigungstätigkeiten haben dagegen erheblich an Bedeutung verloren. Die Beschäftigung sank in dieser Berufsgruppe zwischen 1985 und 1997 um rund 3%. Aufgrund des Arbeitsplatzabbaus reduzierte sich der Beschäftigungsanteil der Fertigungstätigkeiten um etwa 5 Prozentpunkte, so dass nunmehr weniger als ein Drittel aller Beschäftigten in diesem Bereich tätig sind.

Den Prognosen zufolge wird sich die Tertiärisierung der Wirtschaft und der Berufsstruktur fortsetzen, d.h. bis zum Jahr 2010 wird der Anteil produktionsorientierter Tätigkeiten weiter abnehmen, und die Dienstleistungen, insbesondere humankapitalintensive Dienstleistungen mit einer relativ schwachen Verbindung zur Produktion, gewinnen an Gewicht. Dennoch finden sich auch in der **Fertigung** noch spezielle Tätigkeitsfelder, die expandieren können. Insgesamt wird aber erwartet, dass sich der Anteil der Fertigungstätigkeiten bis zum Jahr 2010 weiter deutlich reduziert. Auch einzelne **Dienstleistungstätigkeiten** werden an Bedeutung verlieren – vor allem bestimmte Dienstleistungstätigkeiten, die dem Produktionsprozess direkt vor- oder nachgelagert sind sowie Bereiche der konsumorientierten Dienstleistungen. Im Detail stellt sich die Veränderung der Tätigkeitsstruktur wie folgt dar:

#### **Fertigung:**

In der **Fertigung** wird der Arbeitskräftebedarf insbesondere im Bereich der **Gewinnung und Herstellung von Produkten** erheblich zurückgehen. Technische Neuerungen und ein intensiver Wettbewerb in Branchen, die sich durch einen hohen Anteil dieser Tätigkeiten aus-

zeichnen, dürften zu einem anhaltenden Abbau entsprechender Arbeitsplätze führen. Gerade der wachsende Technikeinsatz kann aber in anderen Tätigkeitsfeldern der Fertigung neue Arbeitsplätze schaffen. Auf den Bedarf an Arbeitskräften, die mit der **Einrichtung und Wartung von Maschinen** beschäftigt sind, übt der vermehrte Technikeinsatz einerseits einen positiven Einfluss aus. Andererseits wird der Bedarf u.a. angesichts der zunehmend einfacheren Bedienung der technischen Anlagen zurückgehen. Insgesamt dominiert auch hier der bedarfssenkende Effekt technologischer Neuerungen. Den genannten Studien zufolge wird sich der zunehmende Technikeinsatz auch nicht zugunsten des Tätigkeitsfeldes **Reparaturaufgaben** auswirken, da im Zuge einer steigenden Qualität die Reparaturanfälligkeit technischer Anlagen sinkt, und weil durch die Vereinfachung der Reparaturaufgaben der Einsatz speziell ausgebildeten Personals vielfach überflüssig wird. Daher ist für diesen Bereich ebenfalls mit einem Bedeutungsverlust bis zum Jahr 2010 zu rechnen. Zusammengekommen überwiegen in den produktionsnahen Tätigkeitsbereichen die negativen Effekte: Der Anteil der Fertigungstätigkeiten am gesamten Beschäftigungsvolumen geht auch in den nächsten zehn Jahren weiter zurück.

Mit dem intensiveren Technikeinsatz geht im Bereich der Fertigung ein Wandel der erforderlichen Fähigkeiten der Arbeitskräfte einher. Enge berufsspezifische Kenntnisse werden gegenüber breitem technischen Wissen und einer hohen Flexibilität der Beschäftigten an Gewicht verlieren. Daher sind nicht alle **Qualifikationsebenen innerhalb der Fertigung** von der ungünstigen Entwicklungstendenz in gleichem Maße betroffen. Rationalisierungsmaßnahmen werden sich vor allem auf Hilfstätigkeiten, in begrenztem Maße auch auf Fachtätigkeiten, in der Produktion bedarfssenkend auswirken. Dagegen wird die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Führungsaufgaben in der Fertigung wahrnehmen, trotz des insgesamt schrumpfenden Fertigungsbereichs nicht sinken. Was die mittlere und höhere Qualifikationsebene betrifft, ist allerdings zwischen industrieller und handwerklicher Fertigung zu unterscheiden. Im Bereich der industriellen Produktion prägen insbesondere die negativen technischen Einflüsse die Entwicklung. Im Gegensatz dazu können die handwerklichen Fertigungstätigkeiten auf dem mittleren und höheren Qualifikationsniveau von der Individualisierung der Güternachfrage (im Sinne einer Diversifizierung) profitieren.

### **Dienstleistungen:**

Für das Segment der unmittelbar **produktionsorientierten Dienstleistungen**, also Tätigkeiten, die dem eigentlichen Produktionsprozess direkt vor- oder nachgelagert sind, werden sehr unterschiedliche Entwicklungstendenzen erwartet. So dürften **Bürotätigkeiten** insgesamt aufgrund technologischer und organisatorischer Veränderungen langfristig an Bedeutung verlieren. Für die **Handelstätigkeiten** wird demgegenüber ein zunehmender Beschäftigungsanteil ermittelt. Hier gehen von der grundsätzlichen Ausweitung der Handelsaktivitäten infolge der zunehmenden interregionalen und internationalen Arbeitsteilung bedarfssteigernde Wirkungen aus. Auch im Handel wirken sich zwar technologische und organisatorische Effekte dämpfend auf den Arbeitskräftebedarf aus. Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktbilanz in diesem Segment ist aber zudem mit der Schaffung zusätzlicher Niedriglohn- und Gelegenheitsjobs zu rechnen, die neben der Ausweitung der Handelstätigkeiten ein zweites Gegengewicht zu den Arbeitsplatzverlusten infolge des technologischen und organi-

satorischen Wandels darstellen. **Lager- und Transporttätigkeiten** profitieren zwar ebenfalls von der Ausweitung der Handelsaktivitäten, diesen expansiven Impulsen stehen jedoch wiederum erhebliche Rationalisierungseffekte durch technologische und organisatorische Veränderungen gegenüber, so dass insgesamt mit einem abnehmenden Gewicht des Tätigkeitsfeldes Lager und Transport zu rechnen ist.

Durch die infolge der angespannten Arbeitsmarktsituation hervorgerufene Schaffung von Niedriglohn- und Gelegenheitsjobs heben sich die einfachen Tätigkeiten im Handel von der allgemeinen negativen Entwicklungstendenz der Hilfstätigkeiten ab. Im Tätigkeitsfeld Handel partizipieren alle Qualifikationen am Bedeutungsgewinn. In den Bereichen Büro, Lager und Transport zeigen sich dagegen die charakteristischen Folgen des grundsätzlichen Trends zur Höherqualifizierung. Zahlreiche Arbeitsplätze im Segment der einfachen Bürotätigkeiten dürften infolge der Weiterentwicklungen in der Büro-, Informations- und Kommunikationstechnik abgebaut werden. Bedarfssenkend auf die Hilfstätigkeiten im Büro wirkt sich gleichermaßen die Rationalisierung der innerbetrieblichen Verwaltungsstrukturen aus. Die technischen und organisatorischen Veränderungen üben zwar auch auf die mittlere und höhere Qualifikationsebene der Bürotätigkeiten einen negativen Einfluss aus. Für diese Segmente dominiert aber der expansive Effekt eines wachsenden Aufgabenvolumens in der Informationsbeschaffung und -verarbeitung. Von einem erheblichen Rückgang der Hilfstätigkeiten ist ebenfalls im Bereich Lager und Transport auszugehen. Die Bedeutung der höheren Qualifikationsebenen dürfte stagnieren, da das durch den zunehmenden Handel steigende Aufgabenvolumen mittels technologischer und organisatorischer Neuerungen weitgehend beschäftigungsneutral bewältigt werden kann.

Für produktionsorientierte Dienstleistungstätigkeiten, die einen eher indirekten Bezug zum Produktionsprozess aufweisen und mittels intensivem Einsatz von Humankapital der qualitativen Verbesserung der Produktion dienen, wird insgesamt ein deutlich überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum prognostiziert. Dennoch ist auch der Bereich der **humankapitalintensiven produktionsorientierten Dienstleistungen** durch erhebliche Entwicklungsunterschiede zwischen einzelnen Tätigkeitssegmenten gekennzeichnet.

Technischer Fortschritt und Veränderungen der organisatorischen Strukturen führen in erster Linie unterhalb der Management- und Organisationsebene zu einem Abbau von Arbeitsplätzen. Für Tätigkeiten im Bereich **Management und Organisation** werden dagegen die höchsten Wachstumsraten innerhalb des gesamten Tätigkeitsspektrums erwartet. Die fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft, die Dezentralisierung betrieblicher Entscheidungsprozesse und die zunehmende Diversifizierung der Produkte sind mit einer enormen Ausweitung der Planungs-, Dispositions- und Koordinationsaufgaben verbunden. Der Expansion liegt weniger die Entstehung neuer Managementaufgaben selbst zugrunde, vielmehr basiert das erhebliche Wachstum vor allem auf dem allgemeinen Rückgang von Routineaufgaben: Das Funktionsspektrum vieler Arbeitsplätze nimmt zu, und die Tätigkeitsanforderungen an den entsprechenden Arbeitsplätze werden infolge dieser Entwicklung in die Management- und Organisationsebene angehoben.

Ein erheblicher Bedeutungsgewinn wird im Rahmen der Prognose auch für **Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten** ermittelt. Gerade in hochentwickelten Volkswirtschaften nimmt der Stellenwert von innovativen Problemlösungen für den Erhalt der Wettbewerbsfä-

higkeit kontinuierlich zu. Zudem erfordert auch die Individualisierung der Nachfrage in immer stärkerem Maße die Entwicklung neuer Produkte. Vor allem die hochqualifizierten Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten werden vom zunehmenden Innovationsbedarf der Wirtschaft profitieren. Im Bereich der Assistenz Tätigkeiten fallen die Bedeutungsgewinne aufgrund der Verlagerungen von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen ins Ausland und technischen Rationalisierungseffekten vergleichsweise gering aus.

Deutliche Entwicklungsunterschiede werden auch innerhalb der **personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten** erwartet. Grundsätzlich dürften die allgemeinen Dienstleistungen (Reinigung, Bewirtung etc.) etwas an Gewicht verlieren, während Dienstleistungstätigkeiten im Beratungs- und Betreuungsbereich ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum realisieren. Potentielle Bedarfssteigerungen einzelner Dienstleistungstätigkeiten werden durch begrenzte Budgets privater Haushalte und die angespannte Situation der öffentlichen Haushalte verhindert.

Im Rahmen des Bereichs **Ausbildung und Beratung** werden sich den Untersuchungen von Prognos/IAB zufolge entsprechend negative Auswirkungen insbesondere im Tätigkeitsfeld **Unterrichten und Lehren** einstellen. In diesem Zusammenhang bleibt abzuwarten, inwieweit die ungünstige Entwicklung im öffentlichen Bereich durch das wachsende privatwirtschaftliche Bildungsangebot kompensiert wird. Signifikante Effekte öffentlicher Finanzierungsengpässe sind daneben für bestimmte Beratungs- und Betreuungstätigkeiten, vor allem im **sozialen und medizinischen Bereich**, zu erwarten. Insgesamt ist hier im Segment der hochqualifizierten Beschäftigung mit einer weitgehend durchschnittlichen Arbeitsplatzentwicklung zu rechnen. Enge Finanzierungsspielräume wirken auch auf den Bereich der nicht-akademischen Tätigkeiten dämpfend. Als dominierend werden in diesen Tätigkeitsfeldern aber expansive Effekte angesehen, die aus einer sehr angespannten Arbeitsmarktsituation folgen können: verstärkte Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit, Verzögerung arbeitssparender Rationalisierungsmaßnahmen durch sinkenden Lohndruck und Übergang zu anderen Formen der Arbeitsorganisation (insb. Teilzeitarbeit).

Anteilsgewinne werden auch für andere Segmente des Bereichs Ausbildung und Beratung erwartet. Der zunehmende Einsatz neuer Technologien in Unternehmen und privaten Haushalten ist mit einem erhöhten Instruktions- und Weiterbildungsbedarf verbunden. Es dürfte insofern zu Verlagerungsprozessen zwischen den Bereichen Erst- und Weiterbildung zugunsten der Weiterbildung kommen. Für den Zuwachs im Beratungs- und Ausbildungsbereich sind also weniger die traditionellen Lehr- und Ausbildungstätigkeiten als vielmehr ausgewählte Beratungs- und Informationsaufgaben verantwortlich, weil z.B. im Zuge der fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft und der immer komplexeren Alltagswelt der Beratungs- und Informationsbedarf weiter steigen wird. Für entsprechende Tätigkeitsfelder – u.a. für die **Rechts- und Wirtschaftsberatung sowie Fort- und Weiterbildungsaktivitäten** – ergeben sich also recht positive Entwicklungsaussichten.

Die allgemeinen **Sicherheits- und Ordnungstätigkeiten** dürften dagegen durch ein eher durchschnittliches Wachstum gekennzeichnet sein. Einerseits wird die Nachfrage nach Sicherheitsdienstleistungen z.B. im Gefolge der Ausweitung bestimmter neuer Technologien (insb. Gen- und Biotechnologie) zunehmen. Auf der anderen Seite wirkt sich u.a. auch hier die Situation der öffentlichen Haushalte (Polizei, Bundeswehr) bedarfssenkend aus.

Zuverlässige Aussagen zur künftigen Entwicklung der **Reinigungs- und Bewirtungstätigkeiten** erweisen sich als schwierig. In der Vergangenheit haben sich Rationalisierungsmaßnahmen und Auslagerungstendenzen bedarfssenkend ausgewirkt. Darüber hinaus kann aber vermutet werden, dass ein Teil des ausgeprägten Bedeutungsverlusts – gerade im Bereich der einfachen Hilfstätigkeiten – auf Verlagerungen in die statistisch nicht erfasste Schattenwirtschaft beruht. In wohlstandsbedingten Nachfragesteigerungen ist zumindest ein Potential für eine Bedarfszunahme bei den Reinigungs- und Bewirtungstätigkeiten zu sehen.

Zu den überdurchschnittlich expandierenden Tätigkeitsfeldern zählt der Bereich **Publizieren/künstlerisch arbeiten**. Positive Impulse gehen für diese Tätigkeiten einmal vom zunehmenden Informationsbedarf der Gesellschaft aus. Zudem wirken sich technologische Neuerungen (Multimedia, Internet) in diesem Tätigkeitssegment – im Gegensatz zu den meisten anderen Tätigkeitsfeldern – bedarfssteigernd aus. Der Umfang des Bedeutungsgewinns wird dabei in entscheidendem Maße von der Dynamik der einkommensabhängigen Nachfrage der privaten Haushalte determiniert.

## 1.2 Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen

Die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte ist ein seit langem zu beobachtender Trend, der die Entwicklung im Bundesgebiet insgesamt wie auch in Schleswig-Holstein prägt. Während die Beschäftigung in Schleswig-Holstein zwischen 1985 und 1998 um 12% stieg, verringerte sich die Zahl der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung um mehr als 30%.<sup>1</sup> Gegen Mitte der 80er Jahre war noch fast jeder dritte Beschäftigte ohne Berufsausbildung (27%); bis 1998 ist dieser Anteil auf knapp 17% gesunken (Bundesgebiet West 1998: 15%). Im Gegensatz dazu hat sich die Zahl der Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung leicht überdurchschnittlich entwickelt (+19%). Der Beschäftigungsanteil dieser Qualifikationsebene ist infolge des Wachstums um rund 4 Prozentpunkte auf gegenwärtig etwa 65% gestiegen. Damit sind die Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in Schleswig-Holstein – verglichen mit dem westlichen Bundesgebiet (70%) – leicht unterrepräsentiert.<sup>2</sup>

Noch wesentlich dynamischer verlief die Entwicklung im Bereich der Hochschulabsolventinnen und –absolventen mit einer Beschäftigungszunahme um 65% seit Mitte der 80er Jahre. Innerhalb dieser Gruppe fiel das Wachstum der Beschäftigten mit einer Universitätsausbildung besonders hoch aus (+77%), die Zahl der Arbeitskräfte mit Fachhochschulabschluss nahm um 51% zu. Im Zuge dieser expansiven Entwicklung erhöhte sich der Beschäftigungsanteil der Hochschulabsolventen von 3,4% auf rund 5% (Fachhochschule: 2,3%, Universität: 2,8%). Damit ist die Bedeutung der Hochqualifizierten in Schleswig-Holstein aber immer noch etwas geringer als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer (7%).

---

<sup>1</sup> Berechnungen auf der Basis der Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

<sup>2</sup> Ein Teil dieser Abweichung dürfte auf dem höheren Anteil der Beschäftigten ohne Angaben zur Qualifikation in Schleswig-Holstein beruhen (13% gegenüber 8% im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer). Aufgrund dieser Unterschiede im Meldeverhalten wird die Aussagekraft der Anteilsvergleiche mit dem Bundesgebiet West eingeschränkt.

In einem bemerkenswerten Gegensatz zur Höherqualifizierung der Beschäftigten steht die Entwicklung der bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen. Die Qualifikationsebene, die hier seit 1990 den höchsten Zuwachs in Schleswig-Holstein erzielte, ist die Gruppe ohne Berufsausbildung mit +27%. Insgesamt stieg das Stellenangebot der Arbeitsverwaltung lediglich um 14%. Von Bedeutung dürfte dabei die Zunahme im Bereich der Saisonarbeit sein, insbesondere im landwirtschaftlichen Bereich, da es sich hierbei in der Regel um Hilfstätigkeiten handelt, die keine formale Qualifikation erfordern. Insofern spielen auch gesetzliche und institutionelle Regelungen in diesem Zusammenhang eine Rolle. So ist die Saisonarbeit im landwirtschaftlichen Bereich z.B. nicht unwesentlich durch die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte geprägt. Eine legale Einstellung von Ausländerinnen und Ausländern erfordert aber seit einigen Jahren, dass die betreffende Stelle mindestens 4 Wochen bei der Arbeitsverwaltung gemeldet war. Die Meldequote wird sich in diesem Arbeitsmarktsegment also schon aus gesetzlichen Gründen deutlich erhöht und zum überproportionalen Anstieg der Stellen auf der unteren Qualifikationsebene beigetragen haben.

Die Veränderungen der Tätigkeitsstruktur insgesamt und die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitsplätze in den einzelnen Tätigkeitsfeldern haben weitreichende Folgen für den qualifikationsspezifischen Arbeitskräftebedarf. Die im folgenden dargestellten Ergebnisse über den zukünftigen Arbeitskräftebedarf unterschiedlicher Qualifikationsebenen wurden in weiterführenden Analysen des IAB aus den Prognosen zur Tätigkeitsstruktur abgeleitet.<sup>1</sup> Wiederum beziehen sich die Resultate also auf die Entwicklung im westlichen Bundesgebiet.

Aussagen zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs bis zum Jahr 2010 wurden für fünf Qualifikationsebenen ermittelt:

- **ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (Ungelernte)**
- **Abschluss einer betrieblichen Ausbildung oder einer Berufsfachschule**
- **Abschluss einer Fach-, Meister- oder Technikerschule**
- **Abschluss einer Fachhochschulausbildung**
- **Abschluss einer Universitätsausbildung**

Den Untersuchungen zufolge wird die ungünstige Entwicklung der Hilfs- und Fachtätigkeiten in der Fertigung Konsequenzen insbesondere für die Beschäftigungschancen von ungelerten Arbeitskräften und von Arbeitskräften mit einer beruflichen Ausbildung im Fertigungsbe-  
reich haben. Für Fach- und Hochschulabsolventen wird dagegen trotz der insgesamt in der Fertigung abnehmenden Beschäftigung die Entstehung zusätzlicher Arbeitsplätze erwartet.

Auch im Bereich der produktionsorientierten Dienstleistungen werden – abgesehen vom Segment der Handelstätigkeiten – in erster Linie Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen abgebaut. Die Tendenz zur Höherqualifizierung basiert u.a. auf einer zunehmenden Beratungsintensität und auf neuen Organisationsstrukturen, die auch zu Lasten einfacher Sachbearbeitung gehen werden. Arbeitsplätze im Bereich der produktions-

---

<sup>1</sup> Vgl. Buttler, F., Tessaring, M. (1994): „Arbeitslandschaft 2010“ – Folgerungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Führungskräften, in: Kienbaum, J. (Hrsg.), Visionäres Personalmanagement, Stuttgart, S. 313-332 und Tessaring, M. (1991): Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2010, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, S. 45-60.

orientierten Dienstleistungen werden im Zuge des zunehmenden Einsatzes neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in steigendem Maße um dispositive Aufgaben erweitert. Vor allem der Bedarf an ungelernten Arbeitskräften in diesem Dienstleistungssegment dürfte daher bis zum Jahr 2010 erheblich sinken. Die Nachfrage nach Arbeitskräften mit einer beruflichen Ausbildung wird dagegen nicht zurückgehen. Günstiger sind die Entwicklungsaussichten für Fachschulabsolventen, die mit einem nicht unwesentlichen Beschäftigungswachstum rechnen können. Noch deutlicher wird die Expansion aber für Arbeitskräfte mit einer Fachhochschul- oder Universitätsausbildung ausfallen. Die Gruppe der Hochqualifizierten profitiert jedoch nicht allein aufgrund der Tendenz zur Höherqualifizierung in vielen Tätigkeitsbereichen. In erheblichem Umfang basiert die Entwicklung auch auf der Expansion jener Tätigkeiten, die überwiegend von Beschäftigten mit einem relativ hohen formalen Ausbildungsabschluss ausgeübt werden: den Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie dem Bereich Management und Organisation.

Die Veränderungen der qualifikatorischen Anforderungen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen weichen von den bislang aufgezeigten Tendenzen nicht ab. Im Segment der allgemeinen Dienstleistungen wird der Bedarf für geringe Qualifikationen durch die Höherqualifizierungstendenz innerhalb der Tätigkeitsfelder, aber auch durch den grundsätzlichen Bedeutungsverlust dieser Bereiche abnehmen. Im Gegensatz dazu können am Bedarfszuwachs der Beratungs-, Betreuungs-, Ausbildungs- und Informationstätigkeiten alle Qualifikationsebenen mehr oder weniger ausgeprägt partizipieren. Ein geringes Wachstum wird für die Ungelernten erwartet, eine durchschnittliche Expansion für die Arbeitskräfte mit einer beruflichen Ausbildung. Am stärksten profitieren - aufgrund der Entwicklung der Tätigkeitsbereiche insgesamt und infolge der Höherqualifizierung - die Fachschul- und Hochschulebene.

Werden die Veränderungen des qualifikatorischen Arbeitskräftebedarfs in den einzelnen Tätigkeitsbereichen zusammengefasst, ergibt sich die folgende **zentrale Entwicklungstendenz**: In schrumpfenden wie auch expandierenden Tätigkeitsfeldern nehmen die Anforderungen an die formale Qualifikation der Beschäftigten zu. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung humankapitalintensiver Dienstleistungen und der in allen Bereichen steigenden Komplexität der Aufgaben ist damit zu rechnen, dass sich der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften weiter reduzieren wird. Insbesondere für hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird dagegen eine deutlich steigende Nachfrage erwartet. Im einzelnen stellt sich die Entwicklung der Qualifikationsebenen wie folgt dar.

Im Zuge des Wandels der Arbeitslandschaft in der Bundesrepublik wird der Bedarf an Beschäftigten **ohne formalen Ausbildungsabschluss** deutlich abnehmen. Der sinkende Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften beruht zum einen darauf, dass diese Qualifikationsebene in starkem Maße auf schrumpfende Tätigkeitsbereiche konzentriert ist: Der Rückgang basiert dabei in erster Linie auf der ungünstigen Entwicklung der Fertigungstätigkeiten. Daneben wirken sich auch die in allen Tätigkeitsfeldern steigenden Anforderungen an die formale Qualifikation negativ auf die Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten aus. Bis 2010 wird sich der Anteil der Arbeitskräfte ohne beruflichen Ausbildungsabschluss im westlichen Bundesgebiet den Schätzungen des IAB zufolge von gegenwärtig rund 15% auf etwa 10% aller Beschäftigten verringern.

Für Arbeitskräfte mit einer **betrieblichen Ausbildung** oder dem **Abschluss einer Berufsfachschule** sind gegenläufige Entwicklungstendenzen in den einzelnen Tätigkeitsbereichen zu erwarten. Von der abnehmenden Bedeutung der Fertigung und bestimmter Dienstleistungsbereiche, in denen diese Fachkräfte stark vertreten sind, gehen negative Effekte auf den künftigen Arbeitskräftebedarf aus, die aber durch den steigenden Bedarf in expandierenden Dienstleistungssegmenten kompensiert werden. Insgesamt dürfte die Entwicklung dieser Qualifikationsebene weitgehend dem durchschnittlichen Beschäftigungswachstum entsprechen, so dass der Beschäftigungsanteil etwa auf einem Niveau von rund 60% bleibt.

Im Gegensatz dazu wird erwartet, dass der Bedarf an Arbeitskräften, die ihre berufliche Erstausbildung durch eine Fortbildung an **Fach-, Meister- oder Technikerschulen** ergänzt haben, überdurchschnittlich zunimmt. Diese Qualifikationsebene profitiert von zwei expansiven Effekten: Einerseits steigt der Bedarf, da Tätigkeitsbereiche an Bedeutung gewinnen, in denen diese höher qualifizierten Fachkräfte stark vertreten sind. Zudem wirken sich die zunehmenden Anforderungen an die formale Qualifikation in allen Tätigkeitsbereichen positiv auf die Arbeitskräftenachfrage aus. In vielen Tätigkeitsfeldern können die anspruchsvolleren Aufgaben nur durch eine Ergänzung der beruflichen Erstausbildung bewältigt werden. Den Prognosen zufolge wird der Anteil der Arbeitskräfte, die eine Höherqualifizierung an Fach-, Meister- oder Technikerschulen absolviert haben, steigen. Im Jahr 2010 dürfte rund jeder zehnte Beschäftigte eine entsprechende Qualifikation besitzen.

Noch deutlicher wird der Bedarf an Beschäftigten mit einer **Hochschulausbildung** zunehmen. Die Expansion humankapitalintensiver Dienstleistungen und die grundsätzliche Tendenz zur Höherqualifizierung begünstigen vor allem akademisch ausgebildete Arbeitskräfte. Die zentralen Tätigkeitsbereiche der Hochschulabsolventinnen und -absolventen – Forschung/Entwicklung, Organisation/Management, Beratung, Betreuung, Weiterbildung sowie Information und Kommunikation – zählen zu den äußerst dynamischen Tätigkeitsfeldern. Für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen ist im Jahr 2010 ein Beschäftigungsanteil von rund 6% zu erwarten, für Arbeitskräfte mit einer Universitätsausbildung ein Anteil von 11% bis 12%. Insgesamt dürfte also in zehn Jahren fast jede fünfte erwerbstätige Person eine Hochschulausbildung besitzen. Ausgehend vom gegenwärtigen Anteil (ca. 7%) ist also mit einem ganz erheblichen Bedeutungsgewinn dieser Qualifikationsebene zu rechnen. Auf die höherqualifizierten Beschäftigten (Fach-, Meister- oder Technikerschulen, Hochschulen) entfällt danach im Jahr 2010 rund ein Drittel aller Arbeitsplätze.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vor kurzem hat das IAB eine neue Projektion der zukünftigen Qualifikationsstruktur erstellt, die im wesentlichen die Ergebnisse der hier verwendeten Vorgängerstudie bestätigt (vgl. Schüssler, Spiess, Wendland, Kukuk 1999, Dostal, Reinberg 1999).

### 1.3 Wandel der Erwerbsformen

Die strukturellen Verschiebungen zwischen den sogenannten Normalarbeitsverhältnissen (unbefristete abhängige Vollzeitbeschäftigung) und den hiervon abweichenden – z.T. als atypisch bezeichneten – Erwerbsformen sind zur Zeit Gegenstand einer kontrovers geführten Debatte. Unter dem Begriff atypische Erwerbsformen werden i.a. Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeitsverhältnisse sowie unterschiedliche Formen der Selbständigkeit zusammengefasst (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 410). Angesichts der Tendenz zur Umwandlung von Normalarbeitsverhältnissen in andere Beschäftigungsformen stehen die Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf Unternehmen (z.B. höhere Personalflexibilität) und Arbeitskräfte (u.a. geringere soziale Absicherung) sowie die Konsequenzen für Sozialversicherungssysteme im Mittelpunkt der Diskussion. Die empirischen Grundlagen zum Wandel der Erwerbsformen müssen allerdings als eher dünn bezeichnet werden.<sup>1</sup> Zuverlässige Erkenntnisse existieren allenfalls zur gegenwärtigen Struktur der Erwerbsformen in der Bundesrepublik. Aussagen zur Entwicklung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse oder gar zur zukünftigen Struktur der Erwerbsformen sind bislang noch mit erheblichen Unsicherheiten verbunden.

Die Auseinandersetzung über die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ konzentriert sich vor allem auf die negativen Effekte für die Arbeitskräfte, die häufig mit den atypischen Arbeitsverhältnissen verbunden sind, d.h. insbesondere auf die geringere soziale Absicherung (sozialversicherungsfreie Beschäftigung, geringes Einkommen) und auf das höhere Beschäftigungsrisiko (befristete Arbeitsverträge, Scheinselbständige etc.). Eine eindeutige Bewertung von Chancen und Risiken der zunehmend vielfältigeren Erwerbsformen ist angesichts der unsicheren empirischen Erkenntnisse und des gleichzeitig zu berücksichtigenden Wandels der Erwerbswünsche des Arbeitskräfteangebots äußerst schwierig. Vielfältige Beschäftigungsverhältnisse bieten die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit und spezifische Erwerbswünsche in stärkerem Maße in Übereinstimmung zu bringen. Zudem können atypische Beschäftigungsformen – soweit sie Vorformen von Normalarbeitsverhältnissen darstellen – den Übergang zwischen Erwerbslosigkeit und Normalarbeitsverhältnis erleichtern (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 410).

Bevor eine Darstellung der einzelnen Erwerbsformen im Detail erfolgt, sollen hier zunächst die grundlegenden Tendenzen im Überblick beschrieben werden: Insgesamt ist festzustellen, dass Normalarbeitsverhältnisse im vergangenen Jahrzehnt zweifelsohne an Bedeutung verloren haben. Zwischen 1990 und 1995 sank ihr Anteil an der gesamten Erwerbstätigkeit im westlichen Bundesgebiet um rund 3 Prozentpunkte auf etwa 56%. Dem steht ein deutliches Wachstum der Teilzeitbeschäftigung wie auch selbständiger Erwerbsformen in den 90er Jahren gegenüber. In der ersten Hälfte der 90er Jahre hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen um 4 Prozentpunkte auf fast 19% im Jahr 1995 erhöht. Die Zunahme basiert im wesentlichen auf Beschäftigungsverhältnissen oberhalb der

---

<sup>1</sup> Vorhandene Informationen basieren häufig auf Befragungen von Erwerbspersonen oder Unternehmen und einer Hochrechnung auf der Grundlage dieser Stichprobe (vgl. Erbe 1998, S. 98).

Geringfügigkeitsgrenze<sup>1</sup>. Die Entwicklung selbständiger Erwerbsformen wird in starkem Maße durch den Strukturwandel in der Landwirtschaft beeinflusst. Deshalb fällt die Steigerung der Selbständigenquote außerhalb der Landwirtschaft deutlich höher aus als unter Einschluss dieses Wirtschaftsbereichs. Zwischen 1990 und 1995 hat sich der Anteil der Selbständigen außerhalb der Landwirtschaft an allen Erwerbstätigen um mehr als einen Prozentpunkt auf über 9% erhöht. Befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit konnten dagegen zumindest bis Mitte der 90er Jahre ihren Anteil an der gesamten Erwerbstätigkeit nicht wesentlich ausbauen. Der Anteil stagniert bei 3% im Vollzeitbereich und etwa 1,5% im Teilzeitbereich (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 413 ff). Aufgrund bestehender Datenrestriktionen sind Aussagen zur Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung besonders schwierig. Die Analysen deuten auf einen Anstieg hin, dessen Umfang aber sehr unterschiedlich eingeschätzt wird (siehe 1.3.1).

In den anschließenden Abschnitten werden Bedeutung und Entwicklung der atypischen Erwerbsformen eingehender betrachtet. Prognosen stehen für diesen Bereich der Arbeitslandschaft selbst für das gesamte Bundesgebiet aufgrund der schwachen empirischen Basis in der Regel nicht zur Verfügung. Mögliche Entwicklungspfade der unterschiedlichen Erwerbsformen können daher nur auf der Grundlage der bisherigen Entwicklung aufgezeigt werden – soweit die bestehenden Erkenntnisse dies überhaupt erlauben.

### **1.3.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit**

Im folgenden wird zunächst ausschließlich die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung betrachtet. Die Teilzeitarbeit unterhalb der Sozialversicherungspflicht – die geringfügige Beschäftigung – ist Gegenstand des anschließenden Abschnitts. Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung steht für die sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit durch die Beschäftigtenstatistik umfangreiches Datenmaterial zur Verfügung. Insofern können für diese Erwerbsform auch für Schleswig-Holstein zuverlässige Aussagen zur Entwicklungstendenz seit Mitte der 80er Jahre abgeleitet werden.

Die Teilzeitbeschäftigung hat in Schleswig-Holstein – dem bundesweiten Trend folgend – zwischen 1985 und 1998 um fast 60% zugenommen. Gleichzeitig wuchs die Vollzeitbeschäftigung lediglich um etwa 6%. Seit Mitte der 80er Jahre hat sich die Teilzeitquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten) infolge dieser Entwicklung von 12% auf nunmehr 16% erhöht. Damit fällt die Bedeutung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit als Erwerbsform in Schleswig-Holstein etwas höher aus als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer (Teilzeitquote 1998: 14%).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Durch die Geringfügigkeitsgrenze wird die Erwerbstätigkeit unterhalb der Sozialversicherungspflicht abgegrenzt.

<sup>2</sup> Die Verschiebungen zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit spiegeln sich sehr deutlich auch in der Entwicklung der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen wider. 1990 waren noch annähernd 90% aller im Laufe eines Jahres eingehenden Angebote Vollzeitstellen. Bis 1998 ist dieser Anteil auf 76% gesunken. Fast jedes vierte Angebot betrifft also gegenwärtig schon einen Teilzeitarbeitsplatz.

Teilzeitarbeit ist vor allem für Frauen als Erwerbsform von Bedeutung. Die Teilzeitquote der Frauen lag 1998 mit 32% um ein Vielfaches über der Quote der Männer (3%).<sup>1</sup> Zwar fiel die Wachstumsrate der Teilzeitbeschäftigung bei den Männern 1985/98 mit rund 160% deutlich höher aus als bei den Frauen (+53%). Diese Diskrepanz wird aber durch das äußerst geringe Ausgangsniveau bei den Männern hervorgerufen. Absolut nahm die Zahl der männlichen Teilzeitbeschäftigten 1985/98 nur um rund 8.000 zu. Die Zahl der Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, stieg dagegen um mehr als 40.000. Nach wie vor wird der weit überwiegende Teil der Teilzeitarbeitsplätze in Schleswig-Holstein von Frauen besetzt (1998: 90%, 1985: 94%).

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede dürften u.a. darauf beruhen, dass Teilzeitbeschäftigung in stärkerem Maße den Erwerbswünschen der Frauen entspricht. Bundesweit gingen 1997 etwa 62% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihrer persönlichen Situation bewusst dieser Erwerbsform nach. Lediglich 8% waren unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, weil sie keinen Vollzeitarbeitsplatz finden konnten. Bei den Männern lag der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung mit 16% deutlich darüber.<sup>2</sup> Zu den Abweichungen der Teilzeitquoten von Frauen und Männern trägt daneben auch die unterschiedliche Bedeutung der Teilzeitarbeit in den Berufsgruppen bzw. Branchen bei. Teilzeitbeschäftigung ist insbesondere im Dienstleistungsbereich weit verbreitet. Im Fertigungsbereich spielt Teilzeitarbeit dagegen immer noch eine untergeordnete Rolle. Da Frauen vorwiegend im Dienstleistungsbereich tätig sind, während die Erwerbstätigkeit der Männer stärker auf Fertigungsberufe ausgerichtet ist, unterstützt auch das differenzierte Angebot von Teilzeitarbeit in den Berufsfeldern bzw. Wirtschaftszweigen die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Teilzeitquoten.

Die berufs- und branchenspezifischen Bedeutungsunterschiede der Teilzeitarbeit sind zudem wesentlich für den Anstieg der Teilzeitbeschäftigung verantwortlich, da vor allem Berufsfelder und Wirtschaftszweige mit hohen Teilzeitquoten überdurchschnittlich gewachsen sind.<sup>3</sup> So lag die Teilzeitquote einiger Dienstleistungsbranchen in Schleswig-Holstein 1997 deutlich über 30%. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang vor allem die Bereiche Reinigung, Körperpflege mit 33% und Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik mit 39%. Eine bedeutende Rolle spielt die Teilzeitarbeit darüber hinaus im Gesundheitswesen (27%), im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe (20%) und im Handel (21%). Auch im öffentlichen Sektor ist mehr als jeder fünfte Arbeitsplatz mit Teilzeitbeschäftigung verbunden (23%). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bau liegt die Teilzeitquote demgegenüber unter 5%. Die fortschreitende Tertiärisierung der Wirtschaft, d.h. das überdurchschnittliche Wachstum jener Wirtschaftsbereiche, die i.a. hohe Teilzeitquoten aufweisen, hat somit wesentlich zur Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung beigetragen. Ein weiterer expansiver Impuls beruht auf dem Bedeutungsgewinn der Teilzeitarbeit *innerhalb* der Wirtschaftsbereiche. Seit 1985 ist die Teilzeitquote in allen Branchen mehr oder weniger deutlich gestiegen. Starke Bedeu-

---

<sup>1</sup> Eine Abweichung zum westlichen Bundesgebiet besteht hier nur bei den Frauen, die im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer eine etwas geringere Teilzeitquote (29%) aufweisen.

<sup>2</sup> Auswertungen des Mikrozensus 1997, vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 116.

<sup>3</sup> Dabei dürfte die Ausweitung der Teilzeitarbeit natürlich zum relativ hohen Beschäftigungswachstum beitragen.

tungsgewinne sind allerdings auf Dienstleistungsbranchen beschränkt. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe hat sich die Teilzeitquote kaum verändert.

Lediglich für die Erwerbsform *Teilzeitarbeit* liegt eine recht differenzierte Prognose für die Bundesrepublik vor: Im Zuge der jüngsten Schätzung der zukünftigen Tätigkeitsstruktur durch Prognos/IAB erfolgte auch eine Prognose der Teilzeitarbeit in den Tätigkeitsfeldern bis zum Jahr 2010.<sup>1</sup> Veränderungen der Tätigkeitsstruktur und Trends der Teilzeitarbeit innerhalb der Tätigkeiten wurden jedoch nicht miteinander verknüpft, um auf diese Weise die zukünftige gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Teilzeitarbeit abzuleiten. Insofern lassen sich an dieser Stelle nur Einzeleffekte beschreiben und gegenüberstellen, ohne dass daraus konkret auf eine gesamtwirtschaftliche Anteilsveränderung der Teilzeitbeschäftigung geschlossen werden kann.

Die Entwicklung der Teilzeitarbeit verursacht auf der einen Seite Veränderungen der Tätigkeitsstruktur, wird auf der anderen Seite aber auch vom Wandel der Tätigkeiten beeinflusst. Da bestimmte Tätigkeitsfelder in stärkerem Maße für Teilzeitarbeitsverhältnisse geeignet sind, fördern Bedeutungsgewinne dieser Bereiche den Ausbau der Teilzeitarbeit. Insbesondere Dienstleistungstätigkeiten ermöglichen diese Form der Arbeitsorganisation. Hohe Anteile an Teilzeitarbeitsplätzen kennzeichnen vor allem Bürotätigkeiten, allgemeine Dienstleistungen (insbesondere Hilfstätigkeiten im Reinigungs- und Gastgewerbe), Handels- sowie Betreuungs-, Beratungs- und Lehrtätigkeiten (vor allem im Bereich der Lehrkräfte und auf den unteren bis mittleren Qualifikationsebenen). Demgegenüber lässt sich Teilzeitbeschäftigung in der Fertigung, im Bereich Forschung und Entwicklung sowie bei Organisations- und Managementaufgaben offenbar nur äußerst schwierig realisieren.

Die Ergebnisse der Studie deuten aber darauf hin, dass sich die Konzentration der Teilzeitarbeit auf bestimmte Tätigkeiten im Zeitablauf etwas verringert hat. So wird für Bürotätigkeiten und allgemeine Dienstleistungen in den letzten Jahren eine sich eher abschwächende Tendenz von der Vollzeit- zur Teilzeitarbeit ermittelt, während sich dieser Trend in bestimmten Fertigungsbereichen und für Betreuungs-/Beratungstätigkeiten eher verstärkt hat. Die weitere Entwicklung bis 2010 ist den Berechnungen von Prognos/IAB zufolge durch eine noch zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit im Bereich Handel sowie in den Tätigkeitsfeldern Betreuung, Beratung und Ausbildung gekennzeichnet. Bei den Bürotätigkeiten und im Tätigkeitsfeld Organisation und Management wird demgegenüber eine abnehmende Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung erwartet.

Für stark expandierende Tätigkeitsfelder werden also sowohl Bedeutungsgewinne als auch abnehmende Anteile der Teilzeitbeschäftigung prognostiziert. Eine eindeutige Entwicklungsrichtung für den gesamtwirtschaftlichen Teilzeitanteil lässt sich aus den Resultaten somit nicht ableiten. Werden unabhängig von den Prognoseergebnissen die grundsätzlichen Trends zweier wesentlicher Bestimmungsfaktoren der Teilzeitbeschäftigung betrachtet, die Erwerbsbeteiligung der Frauen und der sektorale bzw. funktionale Strukturwandel der Wirtschaft, deutet einiges auf eine insgesamt weiter zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit hin. Die Tertiärisierung der Wirtschaft und Arbeitswelt setzt sich aller Voraussicht nach wei-

---

<sup>1</sup> Vgl. Weidig, I., Hofer, P., Wolff, H. (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft. Quantitative Projektion der Tätigkeiten, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 213, Nürnberg, S. 119 ff.

ter fort, d.h. Arbeitsplätze werden vorwiegend in jenen Bereichen entstehen, die sich durch einen hohen Teilzeitanteil auszeichnen. Diese Entwicklung dürfte zu einem weiteren gesamtwirtschaftlichen Bedeutungsgewinn der Teilzeitarbeit führen, auch wenn in einzelnen stark expandierenden Tätigkeitsfeldern der Anteil der Teilzeitbeschäftigung zurückgehen dürfte.

Nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1998)<sup>1</sup> wird sich die in der Vergangenheit registrierte zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen insbesondere ab 30 Jahre weiter fortsetzen. Insofern dürften sowohl von der Arbeitsangebotsseite (tendenziell steigende Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen infolge zunehmender Erwerbsquoten bei den Frauen) als auch von der Arbeitsnachfrageseite (tendenziell steigendes Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen durch Tertiärisierung) expansive Impulse auf die Teilzeitbeschäftigung ausgehen.

### **1.3.2 Geringfügige Beschäftigung – 630-Mark-Jobs**

Eine Form der Teilzeitarbeit, die gegenwärtig im Mittelpunkt des Interesses steht, ist die bis April 1999 sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung - die sogenannten 630-Mark-Jobs. Die Ermittlung des Umfangs dieser Art geringfügiger Beschäftigung ist auf der Basis der verfügbaren Daten mit großen Problemen und Unsicherheiten verbunden. So variieren die Angaben für das Jahr 1997 – je nach Datenquelle – zwischen 1,7 Mio. und rund 3,6 Mio. ausschließlich geringfügig Beschäftigter im westlichen Bundesgebiet.<sup>2</sup> Es ist aber anzunehmen, dass es bei der Zahl der geringfügig beschäftigten Personen zu Doppelzählungen kommt, da nicht selten mehrere geringfügige Tätigkeiten parallel oder nacheinander ausgeübt werden. Insofern sollte auch die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Für das Jahr 1997 schwanken die Angaben zwischen 3,2 Mio. und fast 3,5 Mio. Arbeitsverhältnissen in Westdeutschland. Je nach zugrundeliegender Statistik bewegt sich der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an der gesamten Erwerbstätigkeit in den westlichen Bundesländern im Bereich von etwa 4% bis hin zu fast 13%.

Während die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in Westdeutschland also keineswegs eindeutig eingeschätzt wird, weisen alle statistischen Quellen übereinstimmend auf einen zunehmenden Umfang geringfügiger Beschäftigung in den 90er Jahren hin. Für den Zeitraum zwischen 1990 und 1997 ergibt sich ein Anstieg der geringfügig beschäftigten Personen von bis zu 50% und ein Wachstum geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von rund 17%.<sup>3</sup> Aufgrund der – verglichen mit der Erwerbstätigkeit insgesamt – überdurchschnittlichen Entwicklung ist die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung als Erwerbsform in der Bundesrepublik gestiegen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Fuchs, Thon (1998), Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland 1996 – 2040, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Arbeitsbereich „Langfristige Vorausschau und internationale Analysen“, Nürnberg.

<sup>2</sup> Die Zahlen für alle geringfügig Beschäftigten, d.h. einschließlich jener in einer Nebenerwerbstätigkeit, bewegen sich zwischen 2 Mio. und annähernd 5 Mio. Personen (vgl. Rudolph 1998, S. 9 ff).

<sup>3</sup> Der Berechnung liegen die in Rudolph (1998) ausgewiesenen Daten zugrunde. Der Anstieg um rund 50% ist u.a. auf ein verändertes Erhebungsprogramm des Mikrozensus zurückzuführen. Andere Untersuchungen ermitteln eine Expansion im Bereich von 25% bis 30% zwischen Anfang der 90er Jahre und 1996/97 (vgl. Erbe 1998, S. 98).

Den verschiedenen Studien zur geringfügigen Beschäftigung<sup>1</sup> zufolge gehen zwischen 75% und 84% der geringfügig Beschäftigten ausschließlich dieser Erwerbsform nach. Überwiegend handelt es sich bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten um Frauen (Anteil je nach Studie zwischen 63% und 75%). Die Angaben zum Anteil der verheirateten Frauen schwanken zwischen 40% und 56%. Für die geringfügig Beschäftigten ist somit davon auszugehen, dass häufig durch die Ehe eine soziale Absicherung gegeben ist. Dagegen sind etwa 15% der geringfügig beschäftigten Frauen und rund 46% der Männer ledig und stellen damit potentiell Problemgruppen hinsichtlich einer ausreichenden sozialen Absicherung dar, weil ein angemessenes Einkommen in den meisten dieser Fälle nur über zusätzliche Transferleistungen erreicht wird. Einschränkend ist zu berücksichtigen, dass sich ein nicht unerheblicher Teil der Ledigen mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung noch in der Schul- oder Hochschulausbildung befindet. Insgesamt beläuft sich der Anteil der Studierenden sowie der Schülerinnen und Schüler auf rund ein Viertel. Für diese Gruppe kann i.a. angenommen werden, dass die geringfügige Beschäftigung in absehbarer Zeit durch eine andere Erwerbsform ersetzt wird. Jeweils 10% der geringfügigen Arbeitsverhältnisse entfallen auf Arbeitslose, Rentnerinnen und Rentner. Ein wesentlicher Teil der geringfügig Beschäftigten verfügt also über zusätzliche Einkommensquellen (Rente, Einkommen des Lebenspartners) bzw. ist anderweitig über das Sozialversicherungssystem mehr oder weniger abgesichert (Arbeitslose, mitversicherte Familienangehörige, Rentnerinnen und Rentner, Studierende). Dennoch darf das Problem der sozialen Absicherung nicht unterschätzt werden. So wird der Anteil der Alleinerziehenden an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten mit etwa 7% angegeben (vgl. Rudolph 1998, Meinhardt et al. 1997).

Geringfügige Beschäftigung tritt vor allem in Klein- und Mittelbetrieben auf. Mit zunehmender Größe der Unternehmen sinkt der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der gesamten Belegschaft. Lediglich im Handel weisen auch größere Betriebe einen vergleichsweise hohen Anteil geringfügiger Arbeitsverhältnisse auf. Die sektorale Verteilung weist auf Schwerpunkte geringfügiger Beschäftigung im Dienstleistungsbereich hin. Insbesondere im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und anderen personenbezogenen Dienstleistungsbranchen sind sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse relativ weit verbreitet. Viele Dienstleistungen erfordern kurze, aber flexible Arbeitszeiten und sind daher in stärkerem Maße für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse geeignet. Der Stellenwert im Verarbeitenden Gewerbe ist dagegen eher begrenzt (vgl. Rudolph 1998, Schupp, Schwarze, Wagner 1995).

Für Bundesländer sind Aussagen zur geringfügigen Beschäftigung kaum möglich, es sei denn, die Aussagen für das Bundesgebiet werden ungefiltert auf die Länder übertragen. Eine Gegenüberstellung von Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den statistischen Arbeitsmarktberichten für Schleswig-Holstein 1997 und 1998 liefert erste Anhaltspunkte über den Umfang und die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein.<sup>2</sup> Zwischen 1995 und 1997 bewegte sich die Zahl der Beschäftigten un-

---

<sup>1</sup> Vgl. die Zusammenfassung verschiedener Untersuchungen in Rudolph (1998).

<sup>2</sup> Um die Zahl der Beschäftigten unterhalb der Sozialversicherungspflicht zu ermitteln, werden die erwerbstätigen Arbeiter und Angestellten außerhalb der Landwirtschaft aus der Erwerbstätigenrechnung mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten außerhalb der Landwirtschaft verglichen (vgl. Herrmann, Callsen, Hirschfeld 1998, Herrmann, Hirschfeld 1999).

terhalb der Sozialversicherungspflicht den Berechnungen zufolge im Bereich von rund 34.000 bis 37.000 Personen. Der Anteil der Arbeitskräfte unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze an allen Erwerbstätigen im Land beträgt damit etwas mehr als 3%. Es ist davon auszugehen, dass sich Schleswig-Holstein in diesem Zusammenhang nicht von der bundesweiten Entwicklungstendenz abgekoppelt hat. Daher dürfte der seit Anfang der 90er Jahre nachweisbare Bedeutungsgewinn der geringfügigen Beschäftigung im westlichen Bundesgebiet auch in die Entwicklung in Schleswig-Holstein kennzeichnen.

Die gleiche Einschränkung trifft auf das ausgewiesene Niveau der geringfügigen Beschäftigung im Land zu. Werden die z.T. erheblich höheren, bundesweit ermittelten Anteile geringfügiger Beschäftigung (siehe oben) auf Schleswig-Holstein übertragen, fällt der Umfang dieser Erwerbsform wesentlich größer aus. Je nach verwendetem Anteil schwankt die Zahl der Arbeitskräfte unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze zwischen 55.000 und knapp 140.000 im Jahr 1997. Die enorme Bandbreite der Zahlen ist Spiegelbild der immer noch unzureichenden statistischen Informationen zu diesem Bereich.

### **1.3.3 Befristete Beschäftigung – Leiharbeit**

Der Umfang der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat in den vergangenen Jahren in der Bundesrepublik stark zugenommen. Zwischen 1992 und 1998 ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Deutschland um fast 80% gestiegen. Im Juni 1998 waren rund 253.000 Personen bundesweit bei Verleihbetrieben unter Vertrag. Somit entfällt etwa 1% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Im Landesarbeitsamtsbezirk Schleswig-Holstein/Hamburg<sup>1</sup> fiel die Zunahme der Leiharbeit (+95% zwischen 1992 und 1997) sogar noch stärker aus als im Bundesdurchschnitt. Im Juni 1997<sup>2</sup> waren rund 14.300 Erwerbstätige (1% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in Schleswig-Holstein und Hamburg im Bereich der Leiharbeit tätig. Die Unternehmen nutzen offenbar verstärkt die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, um Produktionsspitzen und Personalausfälle auszugleichen. Darüber hinaus dürften auch die Auslagerung von Nebentätigkeiten und die Neuregelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Ausweitung der Zeitarbeit beigetragen haben (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 73).

Während im Teilzeitbereich die Beschäftigung von Frauen dominiert, überwiegen bei den befristeten Erwerbsformen die männlichen Arbeitskräfte. Bundesweit liegt der Anteil der Männer an allen Leiharbeitskräften bei rund 80%. In Schleswig-Holstein/Hamburg fällt der Prozentsatz mit 74% im Jahr 1997 etwas niedriger aus. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede dürften im wesentlichen auf der beruflichen Struktur der Leiharbeit beruhen. Der weit überwiegende Teil der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung entfällt auf den Fertigungsbereich. In Schleswig-Holstein und Hamburg waren 1997 fast 70% aller Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer in Fertigungsberufen tätig, in technischen Berufen 3% und im Dienstleistungsbereich 27%. Innerhalb des Fertigungsbereichs dominieren die Metallbe-

---

<sup>1</sup> Da es eine regionale Differenzierung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung lediglich für Landesarbeitsämter gibt, stehen Daten für Schleswig-Holstein nicht zur Verfügung.

<sup>2</sup> Daten für das 1998 liegen für den Landesarbeitsamtsbezirk noch nicht vor.

rufe (46% aller Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter) und in dieser Gruppe wiederum die Schlosser- und Mechanikerberufe (22%). Auch Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter sind mit 15% in der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung – gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil (0,4%) – erheblich überrepräsentiert. Zeitarbeit im Dienstleistungsbereich wird vorwiegend in Verwaltungs- und Büroberufen ausgeübt (19% aller Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter). Die Veränderung der Berufsstruktur, d.h. der Bedeutungsgewinn der Dienstleistungsberufe, ist also nicht für die Expansion der Leiharbeit verantwortlich. Vielmehr wurde die Ausweitung durch ein zunehmendes Gewicht der Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der Berufsgruppen – insbesondere im Fertigungsbereich – verursacht.

Die Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse spiegelt sich auch in der Entwicklung der gemeldeten offenen Stellen in Schleswig-Holstein wider. Insgesamt nahm die Zahl der im Jahresverlauf bei den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen zwischen 1990 und 1998 um 14% zu. Bei den unbefristeten Stellen war die Expansion mit 5% aber nur relativ schwach, das Wachstum der befristeten offenen Stellen fiel dagegen mit rund 30% wesentlich höher aus. Der Anteil unbefristeter Stellenangebote ist infolge dieser Entwicklung von deutlich mehr als 60% zu Beginn der 90er Jahre auf 56% bis 58% in den vergangenen Jahren gefallen. Die zunehmende Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse ist dabei allein auf die Expansion relativ kurzer Beschäftigungsfälle zurückzuführen. Besonders dynamisch haben sich die Stellen mit einer Befristung bis zu 6 Monaten entwickelt (+57%). Gewachsen ist auch die Zahl der gemeldeten Stellen mit einer Befristung zwischen 6 Monaten und einem Jahr (+7%), rückläufig war demgegenüber die Entwicklung bei Befristungen über einem Jahr (-39%). Rund ein Drittel aller bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Stellenangebote entfallen damit gegenwärtig auf äußerst kurze Beschäftigungsverhältnisse bis zu 6 Monaten.

### **1.3.4 Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit**

Die Zahl der Selbständigen hat in der Bundesrepublik und in Schleswig-Holstein in den 90er Jahren aufgrund zahlreicher Existenzgründungen deutlich zugenommen. Allein zwischen 1993 und 1997 wuchs die Zahl der selbständigen Erwerbstätigen im Land um 2,6% (Bundesgebiet West: +1,4%), während im gleichen Zeitraum die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um rund 3% sank. Ohne den landwirtschaftlichen Bereich, in dem infolge des Strukturwandels die Zahl der selbständigen Existenzen drastisch zurückging (-19%), fällt die Expansion in Schleswig-Holstein noch um einiges deutlicher aus (+8%).<sup>1</sup>

Sektoraler Schwerpunkt der Existenzgründungen ist der Dienstleistungsbereich. Dort stieg die Zahl der Selbständigen 1993/97 in Schleswig-Holstein um 9,3%, während die Expansion im Verarbeitenden Gewerbe mit 1,7% eher moderat blieb. Die Selbständigenquote (Anteil der Selbständigen einschließlich der Mithelfenden an allen Erwerbstätigen) erreichte in Schleswig-Holstein 1997 einen Wert von 12,4% und lag damit leicht über dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (11,2%). Infolge der ungünstigen Entwicklung der Selbst-

---

<sup>1</sup> Schätzungen der Erwerbstätigenrechnung der Länder weisen darauf hin, dass sich diese Entwicklungstendenz auch 1998 fortsetzte. Für die Selbständigkeit außerhalb der Landwirtschaft wird 1997/98 von einem Zuwachs um etwa 1% ausgegangen. Im Gegensatz dazu ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Schleswig-Holstein nach Schätzungen des Instituts für Regionalforschung 1998 gegenüber 1997 um 0,5% zurück (vgl. Herrmann, Callsen, Hirschfeld 1998).

ständigkeit in der Landwirtschaft stieg die gesamtwirtschaftliche Selbständigenquote zwischen 1993 und 1997 nur um 0,7 Prozentpunkte. Ohne die Landwirtschaft wäre in Schleswig-Holstein eine Zunahme der Quote um 1,1 Prozentpunkte erzielt worden.

Die Selbständigkeit ist unter den Männern wesentlich weiter verbreitet als unter den Frauen. Im westlichen Bundesgebiet waren 1995 rund 12% aller männlichen Erwerbstätigen selbständig, bei den Frauen fiel dieser Anteil mit 6% wesentlich niedriger aus. Auch hinsichtlich der formalen Qualifikation der Erwerbstätigen bestehen deutliche strukturelle Unterschiede. Als Erwerbsform ist die Selbständigkeit insbesondere für die höheren Qualifikationsebenen attraktiv. Rund 23% der Erwerbstätigen mit dem Abschluss einer Meister- oder Technikerschule und 16% der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind als Selbständige tätig. Unter den Erwerbstätigen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung finden sich dagegen lediglich 7% Selbständige. Ein Zusammenhang besteht weiterhin zwischen dem Alter der Erwerbstätigen und der Selbständigenquote: mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Selbständigen zu (vgl. Dietrich 1999, S. 89 f).

Erhebliche Bedeutungsunterschiede der Selbständigkeit sind ebenfalls in sektoraler Hinsicht festzustellen. Im Bereich Land-, Forstwirtschaft und Fischerei entfielen 1997 in Westdeutschland 71% der Erwerbstätigen auf die Gruppe der Selbständigen (einschließlich Mit helfender); bemerkenswert: in Schleswig-Holstein nur 56%. Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Selbständigenquote demgegenüber deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Anteil (westliches Bundesgebiet: 5%, Schleswig-Holstein: rund 7%)<sup>1</sup>. Wesentlich stärker war die selbständige Erwerbsform im Dienstleistungssektor vertreten - mit 16% in Schleswig-Holstein und annähernd 15% im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Relativ deutlich zugenommen hat die Bedeutung der Erwerbsform Selbständigkeit in Schleswig-Holstein insbesondere im Baugewerbe und im Sektor Verkehr, Nachrichtenübermittlung, wo die Selbständigenquote zwischen 1993 und 1997 um 1,4 Prozentpunkte bzw. einen Prozentpunkt stieg.

In den Vordergrund der Debatte um den Wandel der Erwerbsformen trat in jüngster Vergangenheit die sogenannte Scheinselbständigkeit. Als Scheinselbständige werden alle Erwerbstätigen aufgefasst, die zwar wie Selbständige tätig, aber aufgrund ihrer spezifischen Erwerbssituation als abhängig Beschäftigte einzustufen sind. Die Situation dieser Erwerbstätigen wird als besonders problematisch eingeschätzt, weil sich bei ihnen die Nachteile abhängiger Beschäftigung und der Selbständigkeit kumulieren. Sie sind dem unternehmerischen Risiko ausgesetzt, ohne die Vorteile der Selbständigkeit nutzen zu können. Scheinselbständige stehen zwar in einem persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Vertragspartner, die an diesen Sachverhalt gebundenen Schutzrechte werden ihnen jedoch vorenthalten. Im Mittelpunkt der Diskussion steht die Befürchtung, dass vermehrt abhängige Beschäftigungsverhältnisse in Scheinselbständigkeit umgewandelt werden. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass auch vormals „echte“ selbständige Frauen und Männer als Unternehmer oder Freiberufler in eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit geraten können (vgl. Dietrich 1999, S. 86).

---

<sup>1</sup> Die gegenüber dem westlichen Bundesgebiet etwas höhere Selbständigenquote im Verarbeitenden Gewerbe Schleswig-Holsteins beruht auf der ausgeprägten mittelständischen Wirtschaft im Land.

Das Phänomen der Scheinselbständigkeit konzentriert sich auf Personen als freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie selbständige Einzelunternehmer in einem Abhängigkeitsverhältnis. Daher wird die „Ein-Personen-Selbständigkeit“, d.h. eine Selbständigkeit ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als ein Hinweis für das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit aufgefasst. Dieses Merkmal allein ist allerdings nicht ausreichend, um Scheinselbständigkeit zu identifizieren. Als ein weiteres wesentliches Merkmal für Scheinselbständig gilt, dass die Leistungen i.a. nur für *einen* Auftraggeber erbracht werden, da in diesem Fall die Wahrscheinlichkeit für das Bestehen einer wirtschaftlichen Abhängigkeitsbeziehung groß ist. Grundsätzlich erweist sich aber die Abgrenzung der Scheinselbständigkeit als außerordentlich schwierig (vgl. Dietrich 1999, S. 85 ff). Im folgenden wird zunächst die Struktur der „Ein-Personen-Selbständigkeit“ näher betrachtet.

Der Anteil der Selbständigen ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Selbständigen bewegt sich im Bereich von etwa 50%. Dabei arbeiten selbständige Frauen häufiger ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Männer. Der Anteil der „Ein-Personen-Selbständigkeit“ an allen Selbständigen betrug 1995 bei den Frauen im westlichen Bundesgebiet rund 56%, bei den selbständigen Männern fiel der Prozentsatz um etwa 10 Prozentpunkte niedriger aus. Weiterhin ist zu beobachten, dass die Bedeutung der „Ein-Personen-Selbständigkeit“ mit zunehmendem Alter und Qualifikationsniveau sinkt. Unter den Selbständigen mit Abschluss einer Meister-/Technikerschule oder mit einer Hochschulausbildung findet sich ein vergleichsweise geringer Anteil ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (30% bzw. 42%), bei den Selbständigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung besitzt die „Ein-Personen-Selbständigkeit“ dagegen ein deutlich höheres Gewicht (rund 57%). Erhebliche Abweichungen bestehen auch zwischen den Sektoren. Im tertiären Sektor (46%) sind Selbständige ohne Mitarbeiter wesentlich stärker vertreten als im Produzierenden Gewerbe (33%). Den höchsten Anteil der „Ein-Personen-Selbständigkeit“ erreicht der primäre Sektor mit rund 68%. Seit Mitte der 90er Jahre entwickelt sich die Gruppe der Selbständigen ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich dynamischer als die der Selbständigen mit Beschäftigten. Sollten diese Entwicklungsunterschiede anhalten, dürften also in absehbarer Zeit die Selbständigen mehrheitlich ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sein.

Detailliertere Angaben zu Ausmaß und Struktur der Scheinselbständigkeit liefert eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.<sup>1</sup> Auf der Grundlage einer Befragung von Erwerbstätigen im Jahr 1995 und unterschiedlichen Modellen zur Abgrenzung von Scheinselbständigkeit erfolgte eine Schätzung dieses Problembereichs. Den Untersuchungen zufolge sind je nach rechtlicher Abgrenzung der Scheinselbständigkeit 180.000 bis 430.000 Erwerbstätige in der Bundesrepublik als Scheinselbständige einzustufen. In den alten Bundesländern bewegen sich etwa 3,2% der Erwerbstätigen in der Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung, zwischen 0,6% und 1,4% der Erwerbstätigen können eindeutig der Scheinselbständigkeit zugeordnet werden. Übertragen auf Schleswig-

---

<sup>1</sup> Die im folgenden aufgeführten Ergebnisse der Studien sind dokumentiert in Dietrich, H. (1999): Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselbständiger Erwerbsverhältnisse, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32, S. 85-101.

Holstein ergäbe sich diesen Schätzungen folgend im Jahr 1997 eine Zahl zwischen 6.500 und 15.000 Scheinselbständigen im Land.

Die Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass die Scheinselbständigkeit durch geschlechtsspezifische Abweichungen gekennzeichnet ist. Zur Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung gehören im Bundesgebiet West etwa 2,8% aller erwerbstätigen Männer, zwischen 0,4% und 0,9% der erwerbstätigen Männer werden eindeutig der Scheinselbständigkeit zugeordnet. Von den erwerbstätigen Frauen fallen dagegen 3,3% in die Grauzone, zwischen 0,8% und 1,9% der erwerbstätigen Frauen sind der Studie zufolge als Scheinselbständige einzustufen. Die Ursache wird in geschlechtsspezifischen Unterschieden der Berufsstruktur gesehen, d.h. Frauen sind überproportional in den Tätigkeitsfeldern vertreten, die durch Scheinselbständigkeit besonders betroffen sind. In altersspezifischer Hinsicht scheint insbesondere die Gruppe der 30 bis unter 40-Jährigen von Scheinselbständigkeit betroffen zu sein. Für Qualifikationsebenen lassen sich demgegenüber keine eindeutigen Unterschiede ermitteln.

### **1.3.5 Zukünftige Entwicklung der Erwerbsformen**

Zuverlässige Aussagen – insbesondere quantitativer Art – zur zukünftigen Entwicklung der Erwerbsformen sind für die meisten Bereiche aufgrund fehlender Studien und erheblicher Datenrestriktionen nicht möglich. Um dennoch Anhaltspunkte zu erhalten, werden im folgenden einige Bestimmungsfaktoren des Wandels der Erwerbsformen aufgezeigt. Auf dieser Grundlage lassen sich zumindest Szenarien der zukünftigen Erwerbsstruktur und die damit verbundenen Bedingungen ableiten. Wie bereits im Zusammenhang mit der Entwicklung der Teilzeitarbeit diskutiert, dürften Einflüsse auf die Entwicklung der Erwerbsformen u.a. vom sektoralen Strukturwandel und der Erwerbsbeteiligung der Frauen ausgehen.

Insbesondere die zunehmende Zahl kleiner Dienstleistungsunternehmen muss sich – auch im Personalbereich – flexibel an Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Nachfrageschwankungen anpassen können. Für diese Betriebe sind also vor allem Erwerbsformen attraktiv, die bezüglich Arbeitszeit und Beschäftigungsstand ein hohes Maß an Beweglichkeit gewährleisten. Dazu gehören alle Formen von Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse oder Auftragsvergabe an freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>1</sup> Normalarbeitsverhältnisse haben im Dienstleistungssektor einen geringen und weiterhin rückläufigen Stellenwert.<sup>2</sup> Teilzeitarbeit und Selbständigkeit sind dagegen im Dienstleistungsbereich überdurchschnittlich vertreten (siehe auch S. 72 f und 78 f). Die fortschreitende Tertiärisierung der Wirtschaft wird daher tendenziell zu einem weiteren Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten insbesondere der Teilzeitarbeit und der Selbständigkeit führen.

---

<sup>1</sup> Die zu beobachtende Auslagerung bestimmter Unternehmensfunktionen spielt in diesem Zusammenhang also ebenfalls eine Rolle und wird zum Bedeutungsgewinn atypischer Beschäftigung beitragen. Flexible Jahresarbeitszeitmodelle können dagegen die Neigung zu befristeten Formen atypischer Beschäftigung in den Unternehmen verringern (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 423 f).

<sup>2</sup> 1995 lag der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse mit 47% aller Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor deutlich unter dem gesamtwirtschaftlichen Anteil (56%), vgl. Hoffmann, Walwei (1998), S. 419 sowie Schupp, J., Schwarze, J., Wagner, G. (1995).

Auch Veränderungen des Erwerbsverhaltens und damit des Arbeitskräfteangebots dürften signifikante Wirkungen auf die Entwicklung der Erwerbsformen haben. Vor allem die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen zieht eine Ausdifferenzierung der gewünschten Erwerbsformen nach sich. Faktoren wie die Haushaltsgröße, die Höhe des Haushaltseinkommens und die Vereinbarkeit der jeweiligen Lebenssituation (z.B. Ausbildung, Familie) mit einer Erwerbstätigkeit rücken stärker in den Vordergrund. Ebenso wie der wirtschaftliche Strukturwandel wird also auch die Veränderung des Erwerbsverhaltens im Sinne einer größeren Flexibilität der Beschäftigung (z.B. durch Teilzeitarbeit oder befristete Arbeitsverhältnisse) wirken (vgl. Meinhardt et al. 1997, Hoffmann, Walwei 1998).

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang darüber hinaus, dass die Attraktivität atypischer Beschäftigungsverhältnisse für die Erwerbspersonen entscheidend auch durch das erzielbare Arbeitseinkommen und die Höhe anderweitiger Einkommen (Einkommen anderer Haushaltsmitglieder, Transfereinkommen oder Einkommen aus Vermögen) beeinflusst wird. Für die Empfänger von Transfereinkommen steigt der Anreiz, eine häufig gering entlohnte atypische Beschäftigung zu suchen, wenn das Arbeitseinkommen nicht oder nur zum Teil auf die Transferzahlungen angerechnet wird. Eine rückläufige Kaufkraft der Haushalte dürfte zu einer steigenden Erwerbsbeteiligung der Haushaltsmitglieder führen, um insbesondere über atypische Arbeitsverhältnisse das Haushaltseinkommen zu stabilisieren oder zu erhöhen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird hier insofern eine Rolle spielen, als Erwerbspersonen, die eigentlich ein Normalarbeitsverhältnis anstreben, eher bereit sein werden, auch eine atypische Beschäftigung zu akzeptieren, wenn die Lage am Arbeitsmarkt sehr angespannt ist. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik könnte insofern zum Wandel der Erwerbsformen beigetragen haben und weiterhin beitragen (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 420 ff).

Der Stellenwert des sektoralen Strukturwandels und eines veränderten Erwerbsverhaltens für den Wandel der Erwerbsformen darf allerdings nicht überbewertet werden. Entsprechende Analysen weisen darauf hin, dass die Tertiärisierung und die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen nur einen geringen Teil der Bedeutungsverschiebungen zwischen den Beschäftigungsformen erklären können. Mit anderen Worten: auch ohne diese Entwicklungen hätten sich deutliche Gewichtsverschiebungen der Erwerbsformen eingestellt (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 420 ff).

Weitreichende Einflüsse auf den Wandel der Erwerbsformen sind sicherlich den Änderungen gesetzlicher Regelungen zuzuschreiben. Jüngstes Beispiel ist die Umwandlung der Pauschalbesteuerung geringfügiger Beschäftigung in Sozialversicherungsbeiträge. Wie die langfristigen Auswirkungen dieser Neuregelung aussehen, kann noch nicht abschließend beantwortet werden. Dass erhebliche Anpassungsreaktionen vor allem auf Seiten der Arbeitskräfte eintreten, wird aber bereits gegenwärtig deutlich. In welchem Ausmaß ein Ausweichen in andere atypische Beschäftigungsverhältnisse oder in die Schwarzarbeit erfolgt, werden erst detaillierte Untersuchungen zeigen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Meinhardt, V. et al. (1997): Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 45/97, S. 895-898.

Dass sich die Neuregelung sehr drastisch auf den Umfang der geringfügigen Beschäftigung auswirken dürfte, deuten die neuesten Daten der Bundesanstalt für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes an. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sank die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Handel und im Gastgewerbe im April 1999 – Anfang April trat die Neuregelung zur geringfügigen Beschäftigung in Kraft – gegenüber dem Vormonat im Bundesgebiet um 106.000 (-5,8%). Gegenüber dem Vorjahresmonat ergab sich ein Rückgang um 110.000 Teilzeitbeschäftigte in diesen Wirtschaftszweigen (-6,1%).<sup>1</sup> Einiges deutet darauf hin, dass der Beschäftigungsrückgang in nicht unwesentlichem Umfang auf die Kündigungen geringfügig Beschäftigter zurückzuführen ist. So hat die Bundesanstalt für Arbeit für die Monate April bis Juli einen deutlichen Zuwachs an Stellenmeldungen gegenüber dem ersten Quartal und den Vorjahresmonaten vor allem für das Gastgewerbe und den Einzelhandel festgestellt. Die günstige Entwicklung wird darauf zurückgeführt, dass infolge der Neuregelung zahlreiche Personen, die eine geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit ausgeübt haben, diese kündigten und der Ersatzbedarf seitens der Unternehmen bei der Arbeitsverwaltung gemeldet wurde.<sup>2</sup> Auch in Schleswig-Holstein ist eine entsprechende Entwicklung zu verzeichnen. Seit Jahresbeginn ist der stärkste Stellenzugang seit 25 Jahren zu beobachten. Gerade in den letzten Monaten hat sich eine vermehrte Nachfrage nach Arbeitskräften für geringfügige Beschäftigung eingestellt.<sup>3</sup>

Die seit Mitte der 80er Jahre eingeführten gesetzlichen Änderungen zielen weitgehend auf eine Deregulierung des Arbeitsmarktes ab. Angesetzt wurde einerseits bei den Normalarbeitsverhältnissen. Die Zielrichtung bestand in diesem Fall in einer Reduzierung der Schutzrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Kündigungsschutz). Andererseits wurden die Möglichkeiten bestimmter atypischer Beschäftigungsverhältnisse erweitert (z.B. Leiharbeit – Verlängerung der Überlassungshöchstdauer, Verlängerung der Höchstdauer befristeter Beschäftigung). Hinsichtlich des Wandels der Erwerbsformen sind hier diametral entgegengesetzte Effekte zu erwarten. So erhöht die Lockerung des Kündigungsschutzes die Attraktivität des Normalarbeitsverhältnisses gegenüber befristeten Beschäftigungsformen. Die erweiterten atypischen Beschäftigungsmöglichkeiten tragen dagegen – soweit sie genutzt werden – zum Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses bei. Dabei ist allerdings offen, ob durch die Neuregelungen zusätzliche atypische Beschäftigungsverhältnisse entstehen oder Normalarbeitsverhältnisse in atypische Beschäftigung umgewandelt werden. Hoffmann, Walwei (1998) stellen fest, dass sowohl Neueinstellungen im atypischen Bereich als auch Mitnahmeeffekte bzw. Umwandlungen infolge der Regelungsänderung auftraten – beides jedoch in vergleichsweise mäßigem Umfang (vgl. auch Erbe 1998, S. 100).

Eine wesentliche Determinante der Struktur der Erwerbsformen ist zudem die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge. Der Anstieg der Beitragssätze in der Bundesrepublik hat die Attraktivität sozialversicherungsfreier Beschäftigungsformen erhöht und vermutlich entsprechende Ausweichreaktionen ausgelöst.

Zuverlässige Aussagen zum zukünftigen Wandel der Erwerbsformen sind gegenwärtig nicht abzuleiten, da umfassende Untersuchungen der Bestimmungsfaktoren noch nicht vorliegen und die Datenlage gesicherte Erkenntnisse über die bisherige Entwicklung z.T. nicht zulässt.

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (1999): Im April deutlicher Rückgang der Teilzeitbeschäftigten im Handel und Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 08.07.99.

<sup>2</sup> Bundesanstalt für Arbeit (1999b): Entwicklung des Arbeitsmarktes im Juli 1999, Pressemitteilung Nr. 52 vom 05.08.99.

<sup>3</sup> Landesarbeitsamt Nord (1999): Der Arbeitsmarkt im Norden, Juli 1999, Presseinformation Nr 47/1999 vom 04.08.99.

Insgesamt deuten viele Faktoren eher darauf hin, dass sich die Bedeutungsverschiebungen zwischen den Erwerbsformen - den bislang beobachteten Tendenzen folgend - fortsetzen werden: Zurückdrängung des Normalarbeitsverhältnisses zugunsten anderer Erwerbsformen und weitere Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse. Einen großen Unsicherheitsfaktor stellt in diesem Zusammenhang vor allem die künftige Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen dar. Ob gesetzliche Regelungen allein den Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses aufhalten oder umkehren können, ist allerdings zumindest fraglich. Eine weitere notwendige Voraussetzung hierfür besteht sicherlich in einer Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge.

## **2. Fazit – Zukünftige Veränderungen der Arbeitslandschaft**

Die Veränderung der Arbeitslandschaft in der Bundesrepublik ist in den 90er Jahren durch einige zentrale Entwicklungstendenzen gekennzeichnet, aus denen sich mehr oder weniger zuverlässige Aussagen zur zukünftigen Entwicklung in Deutschland und Schleswig-Holstein ableiten lassen. Der Wandel der Erwerbstätigkeit wurde in der Vergangenheit insbesondere durch die folgenden Entwicklungen geprägt:

- Die Veränderung der Tätigkeitsstruktur ist durch eine fortschreitende Tertiärisierung gekennzeichnet. Die Bedeutung von Fertigungstätigkeiten nimmt ab, während der Bedarf an Arbeitskräften, die Dienstleistungstätigkeiten ausüben, kontinuierlich zunimmt. Insbesondere für humankapitalintensive Dienstleistungsbereiche ist eine überdurchschnittliche Expansion festzustellen. Prognosen deuten darauf hin, dass sich dieser Prozess auch im kommenden Jahrzehnt unvermindert fortsetzen wird.
- Die Anforderungen an die formale Qualifikation der Beschäftigten haben sich seit langem stetig erhöht. Der Trend zur Höherqualifizierung dürfte auch in Zukunft zu beobachten sein. Die weiter steigenden qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze beruhen zu einem wesentlichen Teil auf dem Wandel der Tätigkeitsstruktur: Die Tätigkeitsfelder, in denen vorwiegend Arbeitskräfte mit einer relativ geringen Qualifikation beschäftigt sind, verlieren an Bedeutung. Demgegenüber werden jene Tätigkeitsbereiche, die in starkem Maße hohe formale Qualifikationen erfordern, starke Zuwächse an Arbeitsplätzen realisieren. Zudem nimmt an den meisten Arbeitsplätzen der Umfang anspruchsvoller Aufgaben zu, so dass auch innerhalb der Tätigkeitsbereiche eine Tendenz zur Höherqualifizierung besteht.
- Die Bedeutung unterschiedlicher Erwerbsformen ist gerade in jüngster Vergangenheit durch erhebliche Verschiebungen geprägt. Das Normalarbeitsverhältnis hat gegenüber anderen Beschäftigungsformen deutlich an Gewicht verloren. Die Arbeitslandschaft wird in stärkerem Maße vor allem durch Teilzeitarbeit und Selbständigkeit gekennzeichnet. Darüber hinaus ist eine Ausdifferenzierung der einzelnen Erwerbsformen zu beobachten. Einige Bestimmungsfaktoren – die fortschreitende Tertiärisierung oder eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen – lassen vermuten, dass diese Entwicklungstendenz anhalten wird. Entscheidenden Einfluss dürften aber insbesondere politische Maßnahmen (institutionelle Regelungen) in diesem Bereich haben. Soll ein weiterer Bedeutungsver-

lust des Normalarbeitsverhältnisses vermieden werden, wäre die Attraktivität gegenüber atypischen Beschäftigungsverhältnissen beispielsweise über eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge zu steigern.

### **3. Wandel der Arbeitslandschaft - Konsequenzen für die strukturelle Arbeitslosigkeit**

Grundsätzlich gilt, dass der Wandel der Arbeitslandschaft zu einer Verschärfung der strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen wird, falls sich durch die Veränderungen der Arbeitswelt die Profile von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage weiter voneinander entfernen. Konkret würde dies bedeuten, dass die Arbeitskräfte bei ihrer beruflichen und qualifikatorischen Orientierung den Tendenzen der Tertiärisierung und Höherqualifizierung nicht folgen. Entsprechende Diskrepanzen in den Entwicklungen von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sind aber bislang nicht zu beobachten.

So stellt die Bundesanstalt für Arbeit fest, dass sich die Zahl der Erwerbspersonen (Arbeitskräfteangebot) in Dienstleistungsberufen 1998 im westlichen Bundesgebiet leicht erhöht hat, während bei den Fertigungsberufen eine weitere Abnahme ermittelt wird. Der massive Rückgang der Erwerbstätigkeit im Fertigungsbereich hat dadurch keinen entsprechend starken Anstieg der Arbeitslosigkeit verursacht. Im Gegensatz dazu führte die Zunahme der Erwerbspersonen in Dienstleistungsberufen 1998 fast ausschließlich zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, die Zahl der Beschäftigten blieb dagegen weitgehend konstant. Aus diesen Entwicklungen kann geschlossen werden, dass die Arbeitskräfte – der Tertiärisierung der Wirtschaft folgend – in den Dienstleistungsberufen höhere Beschäftigungschancen sehen und entsprechende Berufswechsel anstreben (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1999a, S. 101). Auch hinsichtlich der formalen Qualifikation ist ein zunehmendes Auseinanderklaffen der Angebots- und Nachfrageprofile nicht zu erwarten, da eine ausreichende Neigung der Arbeitskräfte zur Qualifizierung besteht. Partielle Angebotsdefizite auf der mittleren und höheren Qualifikationsebene sind zwar nicht auszuschließen, grundsätzlich entwickeln sich aber die qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze und das formale Ausbildungsniveau der Erwerbspersonen in die gleiche Richtung (vgl. Tessaring 1991, Buttler, Tessaring 1993).

Die tendenziell parallele Entwicklung der Angebots- und Nachfrageprofile impliziert aber keineswegs, dass bestehende berufs- oder qualifikationsspezifische Ungleichgewichte vollständig abgebaut werden und keine neuen Probleme auf Teilarbeitsmärkten entstehen. Der Trend zur Angleichung der qualifikatorischen Angebots- und Nachfragestrukturen bedeutet lediglich, dass Veränderungen der Arbeitslandschaft nicht zwangsläufig zu einer Verschärfung der strukturellen Arbeitsmarktprobleme führen müssen. Wie die Untersuchung des qualifikatorischen Mismatch zeigte, verändert sich die relative Arbeitsmarktlage einzelner Berufsbereiche, d.h. die Situation auf einem Teilarbeitsmarkt relativ zur Lage auf anderen Arbeitsmarktsegmenten, z.T. recht schnell. Da qualifikatorische Anpassungen auf der Arbeitsangebotsseite eine gewisse Zeit erfordern, kann zumindest die vorübergehende Entstehung derartiger Ungleichgewichte letztlich nicht verhindert werden. Das gleichzeitige Auftreten gravierender Arbeitsplatzdefizite in bestimmten Berufsbereichen und ein Mangel an Fachkräften in anderen Gebieten des Arbeitsmarktes (z.B. gegenwärtig im Bereich der Informationstechnologie) wird sich auch in Zukunft nicht vermeiden lassen. Insofern sollte angestrebt werden, entsprechende Konstellationen auf Teilarbeitsmärkten schnell zu erkennen,

um die negativen Auswirkungen durch rasche Qualifizierungsangebote möglichst gering zu halten bzw schnell zu beseitigen.

Der Wandel der Erwerbsformen, d.h. die Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis in Richtung flexiblerer Beschäftigungsformen, bietet aus arbeitsmarktpolitischer Sicht Chancen, ist aber auch mit Risiken verbunden. Dem arbeitsmarktpolitischen Potential flexibler Beschäftigungsformen steht vor allem das Problem der sozialen Absicherung gegenüber (vgl. Schupp, Schwarze, Wagner 1995, S. 862). Soweit die Entwicklung der unterschiedlichen Erwerbsformen im Einklang mit dem Wunsch nach flexiblerer Beschäftigung auf Seiten der Arbeitskräfte steht, ist diese Veränderung der Arbeitslandschaft zu unterstützen. Der Wandel trägt dann dazu bei, Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, also Mismatch und strukturelle Arbeitslosigkeit, zu verringern.

Eine fortschreitende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse wird zwangsläufig mit einer Ausdifferenzierung der individuellen Erwerbsbiographien bis hin zu häufigeren Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit einhergehen. Die Erwerbstätigkeit dürfte zukünftig in noch stärkerem Maße als heute räumliche und berufliche Mobilität, zeitliche Flexibilität sowie die ständige Bereitschaft zu kontinuierlicher Qualifizierung und Änderung der Tätigkeitsfelder erfordern. Diese Aspekte der sich verändernden Arbeitslandschaft werden – je nach Neigung – von den Erwerbspersonen unterschiedlich empfunden und sie implizieren Chancen und Risiken für die Arbeitskräfte. Arbeitsinhalte und Arbeitszeiten werden häufiger wechseln (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997, S. 79 ff). Von den Arbeitskräften erfordern die Veränderungen der Arbeitslandschaft ein höheres Maß an Flexibilität, das gerade von den Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt ohne unterstützende Maßnahmen möglicherweise nur schwer erbracht werden kann. Häufigere Beschäftigungsunterbrechungen und Entwertungen des Humankapitals – z.B. durch einen zunehmenden Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse oder die vermehrte Notwendigkeit zum Berufswechsel – erhöhen das Risiko für eine längere Zeit unfreiwillig aus der Erwerbstätigkeit auszuschneiden. Dies dürfte insbesondere für ältere Arbeitskräfte, Ungelernte und Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen gelten. Führt die erhöhte Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsunterbrechung zu einem vermehrten Auftreten des vermittlungser-schwerenden Merkmals *Langzeitarbeitslosigkeit*, wird die Flexibilisierung der Erwerbsformen sicherlich ihren Teil zur strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen.

Weiterhin stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit atypische Beschäftigungsformen gewährleisten, dass die Arbeitskräfte ihre Qualifikation den sich ständig wandelnden und zunehmenden Anforderungen der Arbeitswelt anpassen können. Ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten durch die ausgeübte Tätigkeit selbst oder durch innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen sind insbesondere für geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse zumindest zweifelhaft. Gerade geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind oft mit Aushilfstätigkeiten verbunden, die nur ein geringes Qualifikationsniveau erfordern und den Aufstieg in Normalarbeitsverhältnisse erschweren (vgl. Jungbauer-Gans, Hönisch 1998, S. 697 f). Auch von dieser Seite droht also ein Auseinanderdriften von Anforderungsprofilen – vor allem der Normalarbeitsplätze – und der Qualifikation der Arbeitsuchenden. Als problematisch ist das Dequalifizierungspotential geringfügiger Beschäftigung vor allem dann

einzuschätzen, wenn die Dauer einer solchen Erwerbstätigkeit relativ lang ist und die Beschäftigung nicht parallel zu einer Ausbildung (Schülerinnen und Schüler, Studierende) ausgeübt wird.

Im Rahmen einer Analyse über die Dauer geringfügiger Beschäftigung (Jungbauer-Gans, Hönisch 1998) wird festgestellt, dass die Phasen geringfügiger Beschäftigung i.a. relativ kurz ausfallen. Mehr als ein Drittel dieser Zeitabschnitte sind nach drei Monaten abgeschlossen. Nach einem Jahr bestehen noch 33%, nach zwei Jahren noch 17% der Beschäftigungsverhältnisse. Personen, die sich in einer Ausbildung befinden, und Arbeitslose zeichnen sich durch eine vergleichsweise kurze Dauer in geringfügiger Beschäftigung aus. Arbeitslose sind meist auf der Suche nach einem existenzsichernden Arbeitsverhältnis und beenden die geringfügige Beschäftigung, wenn sie einen entsprechenden Arbeitsplatz gefunden haben. Bei Studierenden, Schülerinnen und Schülern dürfte die Verweildauer insbesondere durch das Ausbildungs- oder Ferienende begrenzt werden. Längere Episoden geringfügiger Beschäftigung durchlaufen Nebenerwerbstätige sowie Rentnerinnen und Rentner. Bei diesen Gruppen ist jedoch das Dequalifizierungsproblem ohne Bedeutung. Im Durchschnitt weisen Frauen, insbesondere mit kleineren Kindern, wesentlich längere Phasen geringfügiger Beschäftigung auf als Männer. Die familiäre Situation veranlaßt also vor allem die Frauen zu einer Reduzierung des Arbeitsangebotes, die sich häufig in einer länger anhaltenden geringfügigen Beschäftigung niederschlägt. Für diese Gruppe besteht somit in erster Linie ein Dequalifizierungsproblem geringfügiger Beschäftigung, hier zeichnet sich also ein politischer Handlungsbedarf ab.

Andererseits stellt die Ausdifferenzierung der Erwerbsformen aber gerade für die Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt auch eine Chance dar. Durch die zahlreichen atypischen Beschäftigungsformen wird der Übergang zwischen Erwerbslosigkeit und Normalarbeitsverhältnis abgemildert. Für schwer vermittelbare Arbeitslose dürfte der Weg in eine atypische Beschäftigung häufig einfacher sein als die Vermittlung in ein Normalarbeitsverhältnis. Der Übergang von der Arbeitslosigkeit in ein Normalarbeitsverhältnis kann schrittweise bewältigt werden. Arbeitslose können den Kontakt zur Arbeitswelt allmählich wieder herstellen, neue Berufserfahrung sammeln und damit eine fortschreitende Entwertung ihres Humankapitals verhindern. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind also auch als eine „Einstiegshilfe“ für Arbeitsuchende zu sehen (vgl. Hoffmann, Walwei 1998, S. 424). Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sind insofern die Übergangsmöglichkeiten zwischen den Erwerbsformen von erheblicher Bedeutung. Geringe Übertrittshemmnisse zwischen den Erwerbsformen sind nicht nur im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen wichtig. Angesichts der unzureichenden Qualifikationsmöglichkeiten innerhalb bestimmter Beschäftigungsformen darf das atypische Arbeitsverhältnis für Erwerbstätige, die ein Normalarbeitsverhältnis anstreben, kein Abstellgleis darstellen.

# Anhang

## Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit und Anteil der Langzeitarbeitslosen nach Berufsgruppen in Schleswig-Holstein

| Berufsgruppe                                              | Kennziffer   | Entwicklung der Langzeitarbeitslosen<br>1990/98 | Anteil der Langzeitarbeitslosen an<br>Arbeitslosen |
|-----------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Land- und forstwirtschaftl. Berufe<br/>- insgesamt</b> | <b>01-06</b> | <b>+95%</b>                                     | <b>30,1%</b>                                       |
| Steinbearbeitung, Baustoffherstellung                     | 10-11        | -39%                                            | 27,3%                                              |
| Keramik- u. Glasmacherberufe                              | 12-13        | +112%                                           | 45,8%                                              |
| Chemie u. Kunststoffverarbeitung                          | 14-15        | +112%                                           | 45,6%                                              |
| Papierherstellung u. -verarbeitung                        | 16           | +24%                                            | 48,1%                                              |
| Druckereiberufe                                           | 17           | +153%                                           | 40,9%                                              |
| Holzaufbereitung, -warenfertigung                         | 18           | +86%                                            | 39,9%                                              |
| Metallerzeugung, -bearbeitung                             | 19-24        | +76%                                            | 39,8%                                              |
| Schlosserei- u. Mechanikerberufe                          | 25-30        | +87%                                            | 30%                                                |
| Elektrikerberufe                                          | 31           | +246%                                           | 35,1%                                              |
| Montier-, Metallberufe, a.n.g.                            | 32           | +35%                                            | 49,1%                                              |
| Textil-, Bekleidungsberufe                                | 33-36        | +11%                                            | 39,8%                                              |
| Lederherstellung, -verarbeitung                           | 37           | -19%                                            | 40,7%                                              |
| Ernährungsberufe                                          | 39-43        | +90%                                            | 29,3%                                              |
| Bauberufe                                                 | 44-47        | +49%                                            | 30%                                                |
| Bau- und Raumausstattung                                  | 48-49        | +89%                                            | 25,7%                                              |
| Tischler- u. Modellbauberufe                              | 50           | +106%                                           | 26,2%                                              |
| Maler- u. Lackiererberufe                                 | 51           | +87%                                            | 26,2%                                              |
| Warenaufbereitung, Versand                                | 52           | +110%                                           | 40,1%                                              |
| Hilfsarbeiter/-innen                                      | 53           | -69%                                            | 30,1%                                              |
| Maschinenberufe                                           | 54           | +120%                                           | 35,7%                                              |
| <b>Fertigungsberufe -insgesamt-</b>                       | <b>10-54</b> | <b>+62%</b>                                     | <b>33,5%</b>                                       |
| Ingenieur-, Chemiker-, Physikerberufe                     | 60-61        | +181%                                           | 44%                                                |
| Technikerberufe                                           | 62           | +267%                                           | 45,3%                                              |
| Technische Sonderfachkräfte                               | 63           | +151%                                           | 34,8%                                              |
| <b>Technische Berufe -insgesamt-</b>                      | <b>60-63</b> | <b>+204%</b>                                    | <b>39,7%</b>                                       |
| Warenkaufleute                                            | 68           | +81%                                            | 32,3%                                              |
| Dienstleistungskaufleute                                  | 69-70        | +74%                                            | 34,5%                                              |
| Verkehrsberufe                                            | 71-73        | +99%                                            | 34,6%                                              |
| Lagerverwaltung, Transportberufe                          | 74           | +55%                                            | 43,2%                                              |
| Verwaltungs-, Büroberufe                                  | 75-78        | +101%                                           | 39,2%                                              |
| Ordnungs-, Sicherheitsberufe                              | 79-81        | +112%                                           | 49,7%                                              |
| Publizisten, Bibliothekarswesen                           | 82           | +113%                                           | 44,4%                                              |
| Künstlerberufe                                            | 83           | +46%                                            | 30,7%                                              |
| Gesundheitsdienstberufe                                   | 84-85        | +111%                                           | 24,6%                                              |
| Sozial-, Erziehungsberufe                                 | 86-89        | +88%                                            | 27,7%                                              |
| Körperpflegeberufe                                        | 90           | +29%                                            | 21%                                                |
| Gästebetreuung                                            | 91           | +86%                                            | 25,3%                                              |
| Hauswirtschaftliche Berufe                                | 92           | +58%                                            | 32,1%                                              |
| Reinigungsberufe                                          | 93           | +96%                                            | 34,3%                                              |
| <b>Dienstleistungsberufe -insgesamt-</b>                  | <b>68-93</b> | <b>+88%</b>                                     | <b>35,4%</b>                                       |
| <b>Insgesamt</b>                                          |              | <b>+82%</b>                                     | <b>34,4%</b>                                       |

Quelle: Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Der Arbeitsmarkt. Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, Statistische Ergebnisse, Kiel. und Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Struktur der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, Kiel.

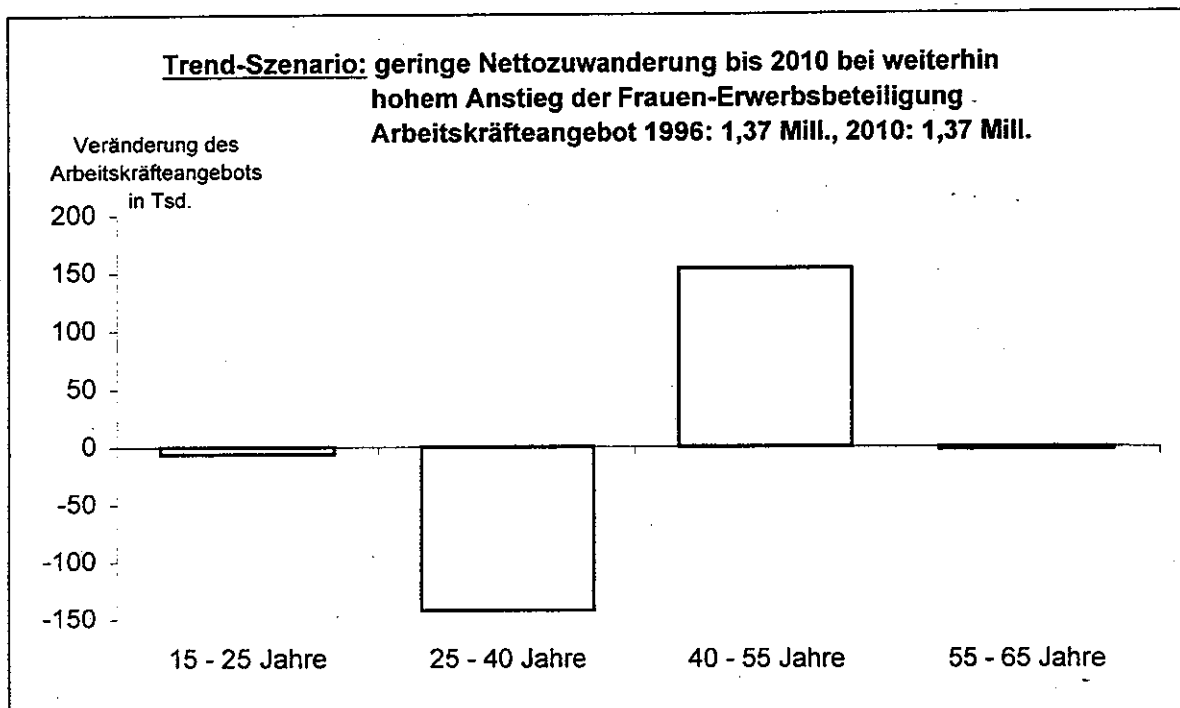
## Vermittlungskennziffern nach Berufsgruppen in Schleswig-Holstein

| Berufsgruppe                                         | Kenn-<br>ziffer | Laufzeit offener Stellen<br>(in Wochen)<br>Durchschnitt 1995/98 | Ausschöpfungs-<br>grad* (in%)<br>Durchschnitt 1995/98 | Vermittlungs-<br>quote** (in %)<br>Durchschnitt<br>1995/98 |
|------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Land- u. forstwirtschaftl. Berufe - insgesamt</b> | <b>01-06</b>    | <b>10,8</b>                                                     | <b>83,6</b>                                           | <b>76,3</b>                                                |
| Steinbearbeitung, Baustoffherstellung                | 10-11           | 4,1                                                             | 70,3                                                  | 67,6                                                       |
| Keramik- u. Glasmacherberufe                         | 12-13           | 7,2                                                             | 60,6                                                  | 55,3                                                       |
| Chemie u. Kunststoffverarbeitung                     | 14-15           | 4,3                                                             | 68,7                                                  | 62,9                                                       |
| Papierherstellung u. -verarbeitung                   | 16              | 4,5                                                             | 77,7                                                  | 73,5                                                       |
| Druckereiberufe                                      | 17              | 4,7                                                             | 72,9                                                  | 67,6                                                       |
| Holzaufbereitung, -warenfertigung                    | 18              | 3,0                                                             | 85,9                                                  | 82,5                                                       |
| Metallerzeugung, -bearbeitung                        | 19-24           | 8,6                                                             | 58,2                                                  | 52,5                                                       |
| Schlosserei- u. Mechanikerberufe                     | 25-30           | 6,5                                                             | 66,2                                                  | 60,7                                                       |
| Elektrikerberufe                                     | 31              | 6,3                                                             | 69,2                                                  | 63,0                                                       |
| Montier-, Metallberufe, a.n.g.                       | 32              | 3,6                                                             | 84,3                                                  | 79,1                                                       |
| Textil-, Bekleidungsberufe                           | 33-36           | 7,1                                                             | 69,8                                                  | 63,4                                                       |
| Lederherstellung, -verarbeitung                      | 37              | 13,0                                                            | 51,8                                                  | 42,5                                                       |
| Ernährungsberufe                                     | 39-43           | 5,8                                                             | 67,3                                                  | 62,7                                                       |
| Bauberufe                                            | 44-47           | 4,1                                                             | 70,9                                                  | 68,5                                                       |
| Bau- und Raumausstattung                             | 48-49           | 6,7                                                             | 56,2                                                  | 51,0                                                       |
| Tischler- u. Modellbauberufe                         | 50              | 4,6                                                             | 72,9                                                  | 68,4                                                       |
| Maler- u. Lackiererberufe                            | 51              | 4,6                                                             | 72,6                                                  | 69,1                                                       |
| Warenaufbereitung, Versand                           | 52              | 2,9                                                             | 80,5                                                  | 77,0                                                       |
| Hilfsarbeiter/-innen                                 | 53              | 2,3                                                             | 84,1                                                  | 81,2                                                       |
| Maschinenberufe                                      | 54              | 4,3                                                             | 69,5                                                  | 66,1                                                       |
| <b>Fertigungsberufe -insgesamt-</b>                  | <b>10-54</b>    | <b>5,1</b>                                                      | <b>70,4</b>                                           | <b>65,9</b>                                                |
| Ingenieur-, Chemiker-, Physikerberufe                | 60-61           | 8,0                                                             | 54,6                                                  | 47,4                                                       |
| Technikerberufe                                      | 62              | 6,3                                                             | 64,1                                                  | 57,1                                                       |
| Technische Sonderfachkräfte                          | 63              | 5,4                                                             | 66,4                                                  | 61,7                                                       |
| <b>Technische Berufe -insgesamt-</b>                 | <b>60-63</b>    | <b>6,7</b>                                                      | <b>60,9</b>                                           | <b>54,3</b>                                                |
| Warenkaufleute                                       | 68              | 5,3                                                             | 64,4                                                  | 59,2                                                       |
| Dienstleistungskaufleute                             | 69-70           | 8,0                                                             | 58,4                                                  | 50,5                                                       |
| Verkehrsberufe                                       | 71-73           | 4,3                                                             | 72,8                                                  | 68,2                                                       |
| Lagerverwaltung, Transportberufe                     | 74              | 2,9                                                             | 81,0                                                  | 77,6                                                       |
| Verwaltungs-, Büroberufe                             | 75-78           | 4,4                                                             | 69,4                                                  | 64,1                                                       |
| Ordnungs-, Sicherheitsberufe                         | 79-81           | 5,4                                                             | 67,4                                                  | 61,6                                                       |
| Publizisten, Bibliothekarswesen                      | 82              | 5,5                                                             | 67,3                                                  | 60,0                                                       |
| Künstlerberufe                                       | 83              | 2,9                                                             | 80,6                                                  | 76,6                                                       |
| Gesundheitsdienstberufe                              | 84-85           | 8,0                                                             | 57,2                                                  | 49,9                                                       |
| Sozial-, Erziehungsberufe                            | 86-89           | 6,0                                                             | 67,9                                                  | 61,3                                                       |
| Körperpflegeberufe                                   | 90              | 12,3                                                            | 45,5                                                  | 37,7                                                       |
| Gästebetreuung                                       | 91              | 6,8                                                             | 61,8                                                  | 57,2                                                       |
| Hauswirtschaftliche Berufe                           | 92              | 5,4                                                             | 67,3                                                  | 62,8                                                       |
| Reinigungsberufe                                     | 93              | 4,1                                                             | 74,0                                                  | 69,9                                                       |
| <b>Dienstleistungsberufe -insgesamt-</b>             | <b>68-93</b>    | <b>5,4</b>                                                      | <b>67,6</b>                                           | <b>62,2</b>                                                |
| <b>Insgesamt</b>                                     |                 | <b>6,0</b>                                                      | <b>70,8</b>                                           | <b>65,4</b>                                                |

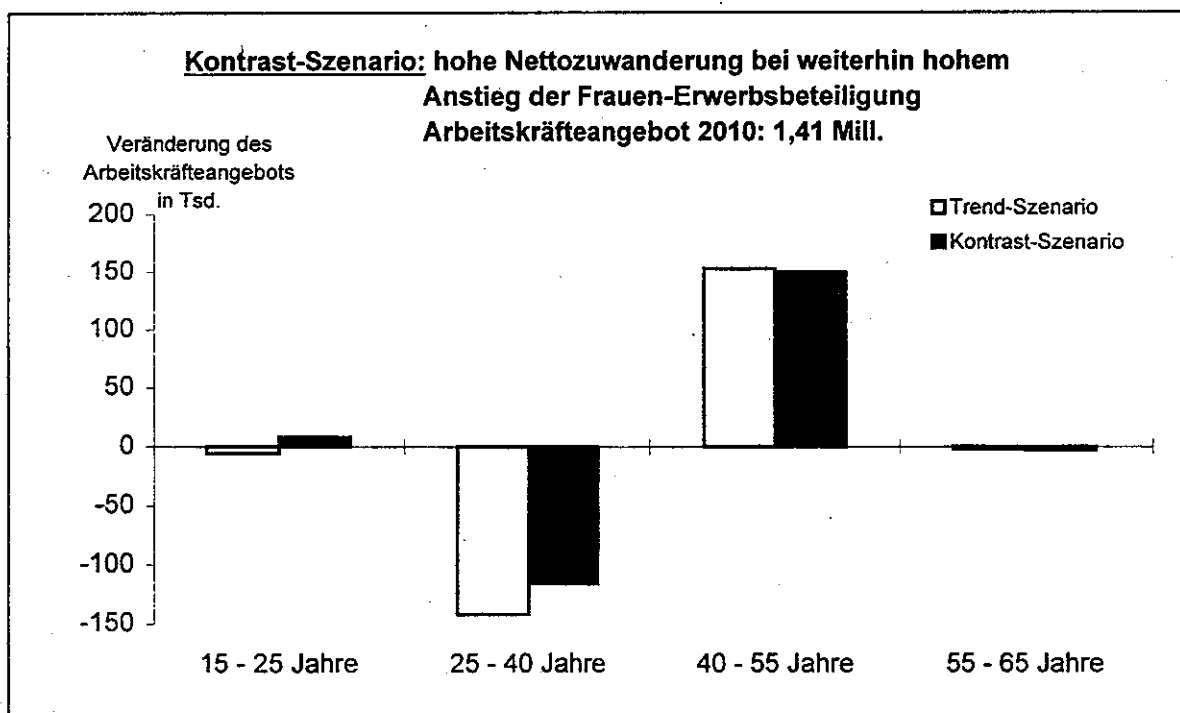
Quelle: Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Der Arbeitsmarkt. Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, Statistische Ergebnisse, Kiel.

\* Anteil der Vermittlungen an den Abgängen von offenen Stellen; \*\* Vermittlungen in Relation zum gesamten Stellenangebot (Anfangsbestand plus Summe der Zugänge innerhalb eines Jahres)

## Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Schleswig-Holstein 1996 bis 2010 nach Altersgruppen

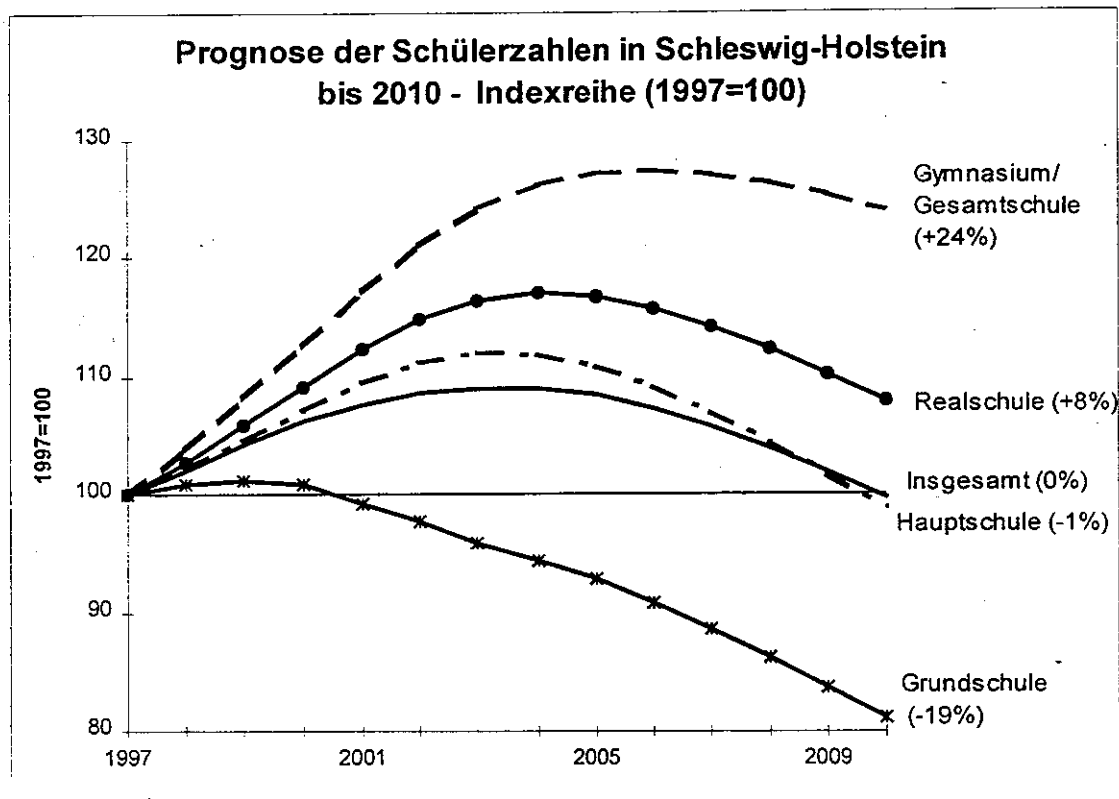


Quelle: Niebuhr, A., Peschel, K., Radtke, G. P. (1999): Zukunftsszenarien Schleswig-Holstein im Jahr 2010, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 28, Kiel.



Quelle: Niebuhr, A., Peschel, K., Radtke, G. P. (1999): Zukunftsszenarien Schleswig-Holstein im Jahr 2010, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 28, Kiel.

## Entwicklung der Schülerzahlen in Schleswig-Holstein 1997 bis 2010 nach Schularten



Quelle: Niebuhr, A., Peschel, K., Radtke, G. P. (1999): Zukunftsszenarien Schleswig-Holstein im Jahr 2010, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 28, Kiel.

## Literatur

- Bender, S., Haas, A., Klose, C. (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen, IAB-Kurzbericht, 2/99, Nürnberg.
- Bode, E. (1995): Zur Bedeutung von regionalem Mismatch am Arbeitsmarkt in Agglomerationen: Der Fall des Ballungsraumes Hamburg, in: Die Weltwirtschaft, 2/1995, S. 216-236.
- Börsch-Supan, A. (1990): Regionale und sektorale Arbeitslosigkeit: Durch höhere Mobilität reduzierbar?, in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 110, S. 55-82.
- Börsch-Supan, A. (1990): Panel Data Analysis of the Beveridge Curve: Is there a Macroeconomic Relation between the Rate of Unemployment and the Vacancy Rate?, in: Economica, 58, S. 279-297.
- Bundesministerium für Wirtschaft (1996): Langzeitarbeitslosigkeit, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft, Studienreihe, Nr. 92, Bonn.
- Bundesanstalt für Arbeit (1999a): Arbeitsmarkt 1998, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 47, Sondernummer, Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit (1999b): Entwicklung des Arbeitsmarktes im Juli 1999, Pressemitteilung Nr. 52/99 vom 05.08.99.
- Bundesanstalt für Arbeit (1999c): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 1998 vorgelegt, Pressemitteilung Nr. 53/99 vom 09.08.1999.
- Buttler, F., Cramer, U. (1991): Entwicklung und Ursachen von Mismatch-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, S. 483-500.
- Buttler, F., Tessaring, M. (1993): Humankapital als Standortfaktor. Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26, S. 467-476.
- Buttler, F., Tessaring, M. (1994): „Arbeitslandschaft 2010“ – Folgerungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Führungskräften, in: Kienbaum, J. (Hrsg.), Visionäres Personalmanagement, Stuttgart, S. 313-332.
- Christl, J. (1992): Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in Österreich, in: Franz, W. (Hrsg.), Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 165, Nürnberg, S. 175-196.
- Cramer, U., Karr, W. (1992): Lebensalter und Dauer der Arbeitslosigkeit, in: Brinkmann, C., Schober, K. (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 163, Nürnberg, S. 189-206.

- Dietrich, H. (1999): Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32, S. 85-101.
- Dostal, W., Reinberg, A. (1999): Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen, IAB-Kurzbericht, Nr. 10/1999, Nürnberg.
- Düll, H., Bellmann, L. (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 32, S. 70-84.
- Entorf, H. (1995): Strukturelle Arbeitslosigkeit in West-Deutschland: Ergebnisse einer Mismatch-Analyse, in: Franz, W., Steiner, V. (Hrsg.), Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 3, Baden-Baden, S. 91-104.
- Entorf, H. (1998): Mismatch Explanations of European Unemployment. A Critical Evaluation, Heidelberg.
- Erbe, R. (1998): Brauchen wir eine Neuregelung der „620-DM-Jobs“, in: Wirtschaftsdienst, Heft II/1998, S. 97-103.
- Franz, W. (1987): Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland: Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve, in: Bombach, G., Gahlen, B., Ott, A. (Hrsg.), Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven, Schriftenreihe des Wirtschaftswissenschaftlichen Seminars Ottobeuren, Bd. 16, Tübingen, S. 301-323.
- Franz, W. (1995): Ursachen der Arbeitslosigkeit: Einige Ergebnisse der Arbeitsmarktanalyse im Jahresgutachten 1994/95 des Sachverständigenrates, in: Franz, W., Steiner, V. (Hrsg.), Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 3, Baden-Baden, S. 9-27.
- Franz, W. (1996): Arbeitsmarktökonomik, 3. Auflage, Berlin.
- Franz, W. (1998): The German Unemployment Problem: What we know and do not know, in: Arbeitsmärkte in den USA und Deutschland, Schriftenreihe des DAAK, Bd. 5, S. 25-46.
- Franz, W., Smolny, W. (1994): The Measurement and Interpretation of Vacancy Data and the Dynamics of the Beveridge Curve: The German Case, in: Muysken, J. (Hrsg.), Measurement and Analysis of Job Vacancies, Avebury, S. 203-237.
- Fuchs, J., Thon M. (1998), Projektion des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland 1996 – 2040, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), Arbeitsbereich „Langfristige Vorausschau und internationale Analysen“, Nürnberg.
- Gatzweiler, H.-P. (1996): Die Bedeutung der Außen- und Binnenwanderung für die Entwicklung der Siedlungsstruktur, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 80, S. 87-108.

- Gornig, M., Görzig, B., Schulz, E. (1998): Beschäftigung und Bevölkerung in den Bundesländern - Modellprojektionen bis zum Jahr 2010. Gutachten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, im Auftrag des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn. Kurzbericht in: Arbeitspapiere des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung, Bonn.
- Herrmann, H., Callsen, C., Hirschfeld, M., (1998): Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1997, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 24, Kiel.
- Herrmann, H., Hirschfeld, M., (1999): Arbeitsmarktbericht für Schleswig-Holstein 1998, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 29, Kiel.
- Hofer, P., Weidig, I., Wolff, H. (1989): Arbeitslandschaft bis 2010, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 131, Nürnberg.
- Hoffmann, E., Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, S. 409-425.
- Hradil, S., Möller, D. (1993): Auswirkungen des demographischen, sozialen und kulturellen Wandels auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Schleswig-Holstein. Gutachten des Instituts für Soziologie der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz im Auftrag der Staatskanzlei Schleswig-Holstein, Mainz.
- Jungbauer-Gans, M., Hönisch, P. (1998): Dauer geringfügiger Beschäftigungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, S. 697-704.
- Karr, W. (1997): Die Erfassung der Langzeitarbeitslosigkeit – Ein kaum beachtetes Meßproblem, IAB-Kurzbericht, 5/97, Nürnberg.
- Klein, G., Strasser, H. (1997): Schwer vermittelbar. Zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit, Opladen.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil II: Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn.
- Krömmelbein, S., Schmid, A., Weinbörner, A. (1997): Zur Effizienzsteigerung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Langzeitarbeitslose: Projektentwicklung und Implementation, in: Klein, G., Strasser, H. (Hrsg.), Schwer vermittelbar. Zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit, Opladen, S. 293-312.
- Kühlewind, G., Schnur, P. (1992): Wirtschaftlicher Strukturwandel und seine Bedeutung für beruflichen Entscheidungen, in: Brinkmann, C., Schober, K. (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 163, Nürnberg, S. 29-40.

- Landesarbeitsamt Nord (1999): Regionale Arbeitsmarktkennziffern (II) – Dauer der Arbeitslosigkeit, Vermittlungskennziffern, Marktanteil. Informationen, Daten, Fakten aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kiel.
- Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Der Arbeitsmarkt. Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, Statistische Ergebnisse, Kiel.
- Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Ausgewählte Jahreszahlen der Arbeitsmarktstatistik im Jahresvergleich, Kiel.
- Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Jahresbericht über die Arbeitsmarktentwicklung im Landesarbeitsamtsbezirk Nord und Ausgewählte Jahreszahlen der Arbeitsmarktstatistik im Jahresvergleich, Kiel.
- Landesarbeitsamt Nord (div. Jg.): Struktur der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, Kiel.
- Magvas, E., Spitznagel, E. (1998): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im vierten Quartal des Jahres 1997. Arbeitsämter zunehmend an der Personalsuche beteiligt, IAB-Kurzbericht, 9/98, Nürnberg.
- Magvas, E., Spitznagel, E. (1999): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im vierten Quartal des Jahres 1998. Arbeitsämter weiter in hohem Maße an der Personalsuche beteiligt, IAB-Kurzbericht, 5/99, Nürnberg.
- Meinhardt, V. et al. (1997): Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 45/97, S. 895-898.
- Niebuhr, A., Peschel, K., Radtke, G. P. (1999): Zukunftsszenarien Schleswig-Holstein im Jahr 2010, Beiträge aus dem Institut für Regionalforschung der Universität Kiel, Nr. 28, Kiel.
- Paqué, K.-H. (1989): Is Structural Unemployment a Negligible Problem? A Critical Note on the Use of Mismatch Indices, Kieler Arbeitspapiere, Nr. 357, Kiel.
- Paqué, K.-H. (1995): Arbeitslosigkeit und sektoraler Strukturwandel – Eine Interpretation von vier Dekaden westdeutscher Arbeitsmarktgeschichte, in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 21, S. 167-194.
- Pfeiffer, F., Blechinger, D. (1995): Verwertbarkeit der Berufsausbildung im technischen Wandel, in: Franz, W., Steiner, V. (Hrsg.), Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 3, Baden-Baden, S. 105-140.
- Pfliegner, K. (1994): Mismatch-Arbeitslosigkeit. Ursachen und Gegenmaßnahmen aus arbeitsmarktpolitischer und personalwirtschaftlicher Sicht, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr.185, Nürnberg.
- Reinberg, A. (1997): Bildung zahlt sich immer noch aus. Eine Analyse qualifikationsspezifischer Arbeitsmarktentwicklungen in der ersten Hälfte der 90er Jahre für West- und Ostdeutschland, IAB-Werkstattbericht, Nr. 15/1997, Nürnberg.

- Reyher, L., Spitznagel, E., Kretschmer, G. (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 23, S. 347-372.
- Rudolph, H. (1998): Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig erkennen. Berechnung der Verbleibswahrscheinlichkeit von Arbeitslosen, IAB-Werkstattbericht, Nr. 14/1998, Nürnberg.
- Rudolph, H. (1998): „Geringfügige Beschäftigung“ mit steigender Tendenz, IAB-Werkstattbericht, Nr. 9/1998, Nürnberg.
- Rudolph, H. (1992): Struktur und Dynamik der Langzeitarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1980-1990, in: Brinkmann, C., Schober, K. (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 163, Nürnberg, S. 147-188.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1994): Den Aufschwung sichern – Arbeitsplätze schaffen. Jahresgutachten 1994/95, Stuttgart.
- Schettkat, R. (1992): Mismatch in the West German Labour Market? Economic Restructuring and Unemployment in the 1980s, in: Labour, 6, S. 121-139.
- Schettkat, R. (1994): On Vacancies in Germany, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 213/2, S. 209-222.
- Schupp, J., Schwarze, J., Wagner, G. (1995): Zur Expansion der versicherungsfreien Beschäftigung in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht, Nr. 50/95, S. 857-862.
- Schüssler, R., Spiess, K., Wendland, D., Kukuk, M. (1999): Quantitative Projektion des Qualifikationsbedarfs bis 2010, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 221, Nürnberg.
- Staat, M. (1997): Empirische Evaluation von Fortbildung und Umschulung, Schriftenreihe des ZEW, Bd. 21, Baden-Baden.
- Statistisches Bundesamt (div. Jg.): Statistisches Jahrbuch, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (1999): Im April deutlicher Rückgang der Teilzeitbeschäftigten im Handel und Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 08.07.99.
- Steiner, V., Kaltenborn, B. (1995): Arbeitsmarktdynamik, Langzeitarbeitslosigkeit und der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik. Eine Strukturanalyse der westdeutschen Arbeitsmarktentwicklung seit 1980, in: Franz, W., Steiner, V. (Hrsg.), Der westdeutsche Arbeitsmarkt im strukturellen Anpassungsprozeß, ZEW Wirtschaftsanalysen, Bd. 3, Baden-Baden, S. 29-64.
- Tessaring, M. (1991): Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2010, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24, S. 45-60.
- Weidig, I., Hofer, P., Wolff, H. (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft. Quantitative Projektion der Tätigkeiten, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 213, Nürnberg.