
Arbeitsmarktpolitik

1 Ziele und Zielbegründungen

Im Gebot eines hohen Beschäftigungsstandes haben Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik eine gemeinsame, traditionelle Zielsetzung: (a) Quantitatives Ziel: Die Zahl der Erwerbstätigen soll im Verhältnis zum potenziellen Angebot an Erwerbspersonen (Erwerbspersonenpotential) hoch sein. Dieses umfasst neben den bereits Beschäftigten alle registrierten Arbeitslosen, die Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und die stille Reserve. Dabei dürfen bestimmte Personengruppen, wie z.B. Ausländer, Ältere, Behinderte usw. nicht ausgenommen werden. Die Erreichung dieses quantitativen Ziels bedeutet allerdings nicht, dass die Arbeitslosenquote gegen Null tendieren muss, da in einem marktwirtschaftlichen System ein gewisses Ausmaß an friktioneller Arbeitslosigkeit normal und für die Bewältigung des Strukturwandels auch notwendig ist. (b) Qualitatives Ziel: Die Beschäftigungsstruktur soll verbessert werden, in dem z.B. folgende qualitativen Anforderungen erfüllt werden:

- Beschäftigungsmöglichkeiten in zeitlich gewünschtem Umfang auf Teilzeitarbeitsplätzen,
- Beschäftigungschancen in der vorhandenen Qualifikationsstufe (Vermeidung einer unterwertigen Beschäftigung),
- Verbesserung der Beschäftigungsstruktur nach Arbeitsbedingungen (Humanisierung des Arbeitslebens), Risiko am Arbeitsplatz (Verringerung der Gesundheitsgefährdung und der Unfallhäufigkeit), Sektoren (Abbau von Monostrukturen) und Regionen (Herstellung der Einheitlichkeit der Lebensverhältnisse in Deutschland).

Zur Begründung dieser Ziele werden u.a. folgende Argumente angeführt werden:

- Gesamtwirtschaftliche Gründe (Wohlfahrtsverluste bei Unterauslastung des vorhandenen Erwerbspersonenpotentials),
- Hohe fiskalische Kosten der Arbeitslosigkeit,
- Individuelle Gründe (Einkommensverluste, Dequalifizierung und Verlust an fachlichen und sozialer Kompetenz, Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls, psychosoziale Belastungen durch langanhaltende Arbeitslosigkeit) und
- Gesellschaftliche Gründe (Gefahr sozialer Unruhen, politische Polarisierung).

2 Gesetzliche Grundlagen und Träger

Im Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums (StWG) von 1967 wird die Beschäftigungspolitik in die Erfordernisse des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts eingebettet. Das zwei Jahre später verabschiedete Arbeitsförderungsgesetz (AFG) nimmt das quantitative Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes auf und verbindet es mit einem qualitativen, strukturpolitischen Ziel (§1). So sind quantitative Niveau- und qualitative Strukturaspekte der Beschäftigung gleichrangige Kerne der

A. 1998 wurde die Arbeitsförderung gesetzlich neu geregelt und als Kapitel III in das Sozialgesetzbuch (SGB III) integriert. In den Vordergrund der Arbeitsmarktpolitik trat dabei der Arbeitsmarktausgleich. Die Leistungen der Arbeitsförderung haben nach § 1 SGB III das Ziel, den Ausgleich am Arbeitsmarkt zu unterstützen, d.h. konkret: Die Zeiten der Arbeitslosigkeit, des Bezugs von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe zu vermeiden oder zu verkürzen. Die dazu erforderlichen Aufgaben lassen sich in folgende Bereiche unterteilen:

- Beratung von Ausbildungs- und Arbeitsuchende über die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,
- zügige Besetzung von offenen Stellen,
- Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von benachteiligten Personen.

Die Leistungen der Arbeitsförderung müssen neben den Zielsetzungen der Sozial- und Wirtschaftspolitik auch mit den Zielen der Finanzpolitik im Einklang stehen. Die Leistungen der Arbeitsförderung dürfen die Erhaltung und Schaffung von wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen nicht gefährden. Besondere Verantwortung für den Ausgleich am Arbeitsmarkt kommt dabei nach § 2 SGB III den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu.

Arbeitgeber werden wie folgt in die Verantwortung einbezogen:

- Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich verändernde Anforderungen,
- Vermeidung der Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern durch eigene betriebliche Maßnahmen (optimales Human Resource Management) und
- Unterstützung des Abbaus von Arbeitslosigkeit durch frühzeitige Meldung von freien Arbeitsplätzen und deren zügige Besetzung.

Von den arbeitssuchenden Arbeitnehmer wird folgendes Verhalten gefordert:

- Bereitschaft zur stärkeren Anpassung der beruflichen Leistungsfähigkeit an sich ändernde Anforderungen,
- Nutzung jeder zumutbaren Möglichkeit bei der Suche und Aufnahme einer Beschäftigung,
- Vermeidung einer Beendigung eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses, bevor eine neue Beschäftigung konkret in Aussicht steht und
- Annahme jeder zumutbaren Beschäftigung.

Als Träger kommen die zuständigen Bundes- und Landesressorts, die Kommunen, die Arbeitsverwaltung, die Tarifparteien und die Betriebe/Verwaltungen mit ihrer Per-

sonalpolitik und -planung in Frage. In Deutschland tragen Gesetzgeber und Bundesregierung die entscheidende Verantwortung für die Arbeitsmarktpolitik, geregelt vor allem im Sozialgesetzbuch (SGB III). Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA), das seine Arbeitsmarktpolitik bundes- und landespolitisch, z.B. in der Struktur-, Regional- und Bildungspolitik sowie in der Ausbildungsförderung abstimmt und dazu Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Interessenorganisationen und die Bundesanstalt für Arbeit (BA) anhört. Die BA trägt den bei weitem größten Teil arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Leistungen. Die Arbeitsmarktpolitik der BA ist Bestandteil der beitragsfinanzierten sozialen Sicherung, die zum einen auf die kooperative Sozialkultur zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Staat in der Selbstverwaltung und zum anderen auf das Sozialstaatsgebot gegründet ist.

3 Strategiebereiche und Instrumente

Mit der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wird das Angebot (Erwerbspersonen) und die Nachfrage (Arbeitsplätze) auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst mit dem Ziel, Ungleichgewichte zwischen Angebot (Bsp.: Arbeitslose) und Nachfrage (Bsp.: Offene Stellen) zu verringern. Die drei Strategiebereiche umfassen die folgenden Instrumente (Auswahl).

Strategie I (Erhöhung der Nachfrage nach Erwerbspersonen):

- Nachfrageorientierte Wirtschaftspolitik: Belebung der Gesamtnachfrage (z.B. Steuer- und Zinssenkungen, Erhöhung der Staatsnachfrage),
- Angebotsorientierte Wirtschaftspolitik: Verbesserung der Produktions- und Investitionsbedingungen, marktwirtschaftliche Erneuerung und Förderung des Wettbewerbs durch Deregulierung (z.B. Liberalisierung des Arbeitsrechts),
- Technologiepolitik: Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Produkt- und Prozessinnovationen sowie der Förderung des Humankapitals der Erwerbspersonen,
- Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung: Verkürzung der jährlichen Arbeitszeit bei gleichzeitiger Verlängerung der Betriebszeiten, Umwandlung von Voll- in Teilzeitarbeitsplätzen sowie die Einführung von Altersteilzeitmodellen,
- Beschäftigungsorientierte Lohnpolitik: Abschluss von Tariflohnsteigerungen unterhalb des Produktivitätszuwachses, stärkere Lohnspreizung, Reduzierung der Lohnzusatzkosten, Schaffung eines Niedriglohnsektors zur Förderung des Strukturwandels hin zum Dienstleistungssektor.

Strategie II (Anpassung des Angebots an eine veränderte Nachfrage):

- Verkürzung der Erwerbslebensdauer (vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, Erwerbsunterbrechung durch Mutterschafts- und Erziehungszeiten, Betreuung pflegebedürftiger Personen sowie zur beruflichen Weiterbildung),

-
- Zuwanderungspolitik (Maßnahmen zur Integration, Anreize zur Reintegration im Herkunftsland, Import von Humankapital (Bsp.: „Green Card“-Regelung)).

Strategie III (Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik):

- Vermittlung und Beratung (Maßnahmen zur Beschleunigung des Arbeitsmarkt-ausgleichs sowie zur qualitativen Verbesserung des Vermittlungserfolges, Kooperation von privater und öffentliche Arbeitsvermittlung, Förderung der internationalen Berufs- und Arbeitsberatung),
- Einsatz neuer Job-Search-Strategien (Arbeitsuchvertrag, Internet, Talentmarketing, Selbstmarketing, Networking, Existenzgründung, Outplacement, Personal-Leasing),
- Qualifizierung (Förderung der allgemeinen und der beruflichen Ausbildung sowie der beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel des Erwerbs von Schlüssel- und Schnittstellenqualifikationen),
- Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (Verwirklichung struktur- und umweltpolitischer Ziele, Verbesserung der Vermittlungschancen für Langzeitarbeitslose).

Von all diesen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik sollten vor allem jene zum Einsatz kommen, die einerseits Entlastungswirkungen am Arbeitsmarkt erzielen und andererseits weder die Defizite der staatlichen Haushalte erhöhen noch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen. Die Berücksichtigung dieser wichtigen Nebenbedingung führt gegenwärtig zu einem Bedeutungszuwachs sowohl für die angebotsorientierte Wirtschaftspolitik, die beschäftigungsorientierte Lohnpolitik, die flexible Arbeitszeitpolitik sowie die neuen Job-Search-Strategien in der Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik.

Eine geschickte Mischung von Instrumenten aus diesen Strategiebereichen hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in seinem „**Strategiebündel zu mehr Beschäftigung**“ zusammen gestellt. Dieses besteht u.a. aus folgenden Bausteinen:

- Beschäftigungsorientierte Lohnpolitik (zurückhaltende Tarifpolitik bei den Löhnen, deren jährliche Zuwachsrate auch längerfristig unterhalb der Arbeitsproduktivitätszuwachsrate liegen,
- Verringerung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit, vor allem über mehr Teilzeit und Verminderung der Überstunden, also in flexibler (Betriebserfordernissen und Arbeitnehmerinteressen genügend), reversibler (auch wieder umkehrbar) und kostengünstiger Form (ohne Lohnausgleich),
- Senkung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern bei gleichzeitiger Konsolidierung des Staatshaushaltes,
- Förderung eines offensiven und schnelleren Strukturwandels der Wirtschaft.

Eine derartige Verknüpfung von Arbeitszeitverkürzung, moderater Lohnpolitik und innovationsfördernder Technologiepolitik in Richtung Informations- und Kommunikationsgesellschaft wurde sowohl im wiederbelebten **Bündnis für Arbeit** als auch auf europäischer Ebene verabredet.

4 Wirkungsanalysen und Reformansätze

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, verbunden mit dem Konsolidierungsdruck der öffentlichen Haushalte sowie dem internationalen Benchmarking erfolgreicher Politikfelder, hat zu einem Bedeutungszuwachs für die Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumenten geführt und Reformüberlegungen in der Arbeitsmarktpolitik gefördert. § 280 SGB III legt gesetzlich fest, dass die Bundesanstalt für Arbeit nicht nur Lage und Entwicklung am Arbeitsmarkt, sondern auch „... die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten“ hat. Die **Eingliederungsbilanzen** nach § 11 SGB III erlauben den Arbeitsämtern ein verstärktes Benchmarking und Zielcontrolling der regionalen Arbeitsmarktpolitik. Der Wettbewerb zwischen den Arbeitsämtern soll dadurch angeregt und die Qualität der regionalen Arbeitsmarktpolitik erhöht werden.

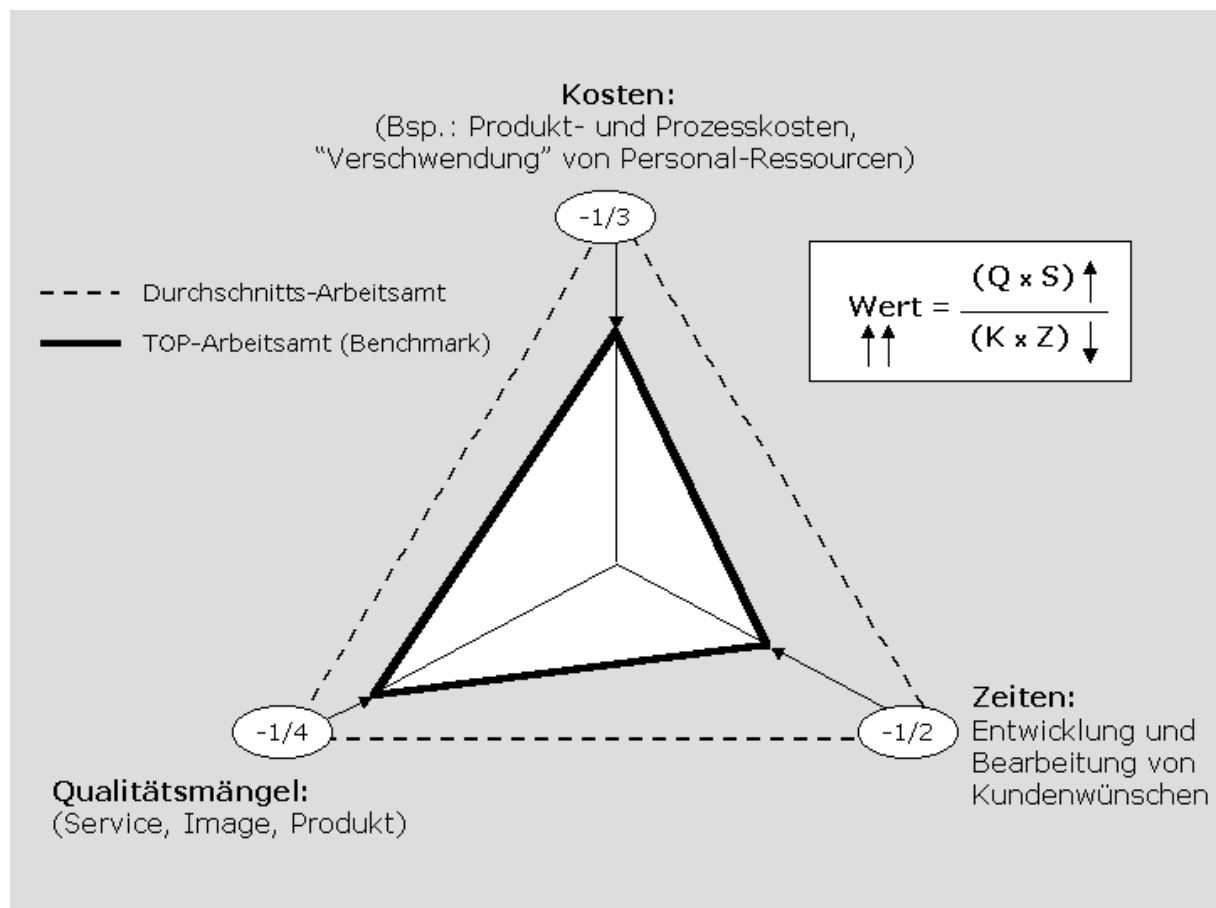


Abbildung: Die Arbeitsämter im TQM-Wertevergleich

Kennziffern zur Messung des Eingliederungserfolgs sind u.a. die Verbleibs- und Vermittlungsquoten. Die Verbleibsquote gibt das Verhältnis an der Personen, die 6 Monate nach Austritt aus einer Maßnahme der Arbeitsförderung eine Beschäftigung aufgenommen haben oder nicht mehr arbeitslos sind zur Gesamtheit aller Abgänge

aus der betreffenden Fördermaßnahme. Die Vermittlungsquote misst das Verhältnis der Abgänge Arbeitsloser durch Vermittlung in nichtgeförderte Beschäftigung zur Gesamtheit aller Abgänge Arbeitsloser in nichtgeförderte Beschäftigung.

Kritisch anzumerken ist, dass 1.) die Wiedereingliederung mit der Verbleibsquote nicht hinreichend geklärt werden kann, da keine Verknüpfung zur Beschäftigten-Statistik erfolgt und 2.) die Frage nicht beantwortet werden kann, welche Verbleibsquote sich auch ohne Arbeitsmarktförderung ergäben hätte. Die Verbleibsquote spiegelt damit lediglich den sog. „Brutto-Effekt“ und nicht den arbeitsmarktpolitisch wichtigeren „Netto-Effekt“ wider. Internationale Vergleiche zur Wirkung der Arbeitsmarktpolitik legen nahe, dass hohe Ausgaben in diesem Bereich alleine keinen Erfolg garantieren. Länder wie die U.S.A oder Großbritannien setzen weniger auf Subventionierung zur Beeinflussung der Nachfrage, sondern fördern mehr die Erwerbspersonen auf der Angebotsseite, bei gleichzeitiger Einforderung eigener Aktivitäten bei der Arbeitsuche (Prinzip des Förderns und Forderns). Darauf zielen ebenfalls die neuen „Job-Search-Strategien“ ab. In der Summe könnten diese neuen Arbeitsuch- und Vermittlungsinstrumente die Risiken des Zugangs- und des Verbleibs in die bzw. in der Arbeitslosigkeit verringern. Bereits kleine Verbesserungen zeigen große Wirkung (siehe hierzu den Beitrag „Job-Search- und Selbstvermarktungsstrategien“).

Institutionelle Reformüberlegungen, die sich u.a. aus der Zurückführung der Staatsquote ableiten lassen, orientieren sich am Modell des „schlanken Staates“, der durch eine stärkere Bürger-(Kunden) Orientierung (z.B.: Kenntnis der Kundenerwartungen und Messung der Kundenzufriedenheit), eine effektive und effiziente Dienstleistung (z.B.: Aufgabenbegrenzung, Kosten- und Qualitätsmanagement, Controlling, Benchmarking) sowie ein modernes Personalmanagement (z.B.: Mitarbeiterzufriedenheit, leistungsorientierte Bezahlung) charakterisiert werden kann. Die neue Organisationsphilosophie der Bundesanstalt für Arbeit („Arbeitsamt 2000“) orientiert sich an dieser Konzeption. Ein weiterer Reformdruck entsteht durch die Diskussion um Dezentralisierung und Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik. Eine **kommunale Arbeitsmarktpolitik** könnte sich bei richtiger Ausgestaltung als Prototyp einer aktivierenden Sozialpolitik etablieren und mittelfristig das Leitbild der passivierenden Transferpolitik ablösen. Ein wesentliches Element dieses Konzepts wäre eine stärkere Verknüpfung von staatlichen Leistungen und individuellen Gegenleistungen, die z.B. in Form von Arbeitsuchverträgen eingelöst werden könnte.

5 Neue Herausforderungen an die Arbeitsmarktpolitik¹

In Deutschland scheint sich gegenwärtig ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik zu vollziehen: Statt vom "Ende der Arbeit" ist zunehmend von einem "war for talents" die Rede. Anhaltspunkte dafür sind die verbreiteten Beobachtungen über fehlende qualifizierte Arbeitskräfte. Zumindest in den alten Ländern kann derzeit bereits wieder das Wort Vollbeschäftigung in den Mund genommen werden. Auch in den amtlichen Statistiken beginnen sich - trotz der teilweise erheblichen diagnosti-

¹ Quelle: Klös, H.-P.: Diskussionsbeitrag zur Tagung "Arbeit im 21. Jahrhundert" der SPD Rheinland-Pfalz am 27. Januar 2001 in Mainz.

Klös, H.-P., Egle, F.: Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit, in: Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999.

schen Unzulänglichkeit der Geschäftsstatistiken - die Verschiebungen in den beruflichen Knappheiten abzuzeichnen. Repräsentative und auch regionalisierte Unternehmensbefragungen arrondieren den Befund partieller Arbeitskräfteengpässe in Deutschland. Aus dieser fundamentalen und inzwischen in immer mehr Facetten der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Diskussion hineinwirkenden Akzentverschiebung ergeben sich aber einige bedeutsame Ergänzungen zu den gleichsam konventionellen wirtschaftspolitischen Debatten wie etwa zur Lohnpolitik, Arbeitszeitpolitik, Förderpolitik, Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierungspolitik. Die sich jetzt abzeichnenden - vorübergehenden oder säkularen? - Arbeitskräfteengpässe werfen folgende Fragen auf:

- (1) Welche Herausforderungen birgt eine alternde Gesellschaft für den Arbeitsmarkt?
- (2) Wie kann das "Mismatch"-Problem hoher registrierter Arbeitslosigkeit einerseits und zahlreicher unbesetzter Arbeitsplätze andererseits konsistent angegangen werden?
- (3) Welche Wechselwirkungen zwischen der Sozialen Sicherung, der Regulierung von Arbeitsmärkten und der De-Standardisierung von Erwerbstätigkeit gibt es?
- (4) Wie kann eine arbeitsmarktgesteuerte Zuwanderung aussehen?

Im folgende sollen zu diesen vier Punkten einige kurze Anmerkungen gemacht werden.

Aus den **demografischen Befunden** ergeben sich einige drängende Reformaufgaben für Deutschland:

- Verlängerung der Lebensarbeitszeiten (z. B. Heraufsetzen des gesetzlichen Rentenzugangsalters, lebensarbeitszeitneutrale Rentenreform, demografieindexierte Rentenzahlungen)
- Abkehr von der Frühverrentung (z. B. Abkehr vom Senioritätsprinzip in Arbeits- und Tarifrecht, versicherungsmathematisch korrekte Zu- und Abschläge in Abhängigkeit vom effektiven Rentenzugangsalter)
- Früherer Arbeitsmarkteintritt (z. B. Verkürzung der schulischen und dualen Ausbildung, Studiengebühren in der akademischen Ausbildung)
- Lebenslanges Lernen (z. B. Erhöhung der Weiterbildungsraten älterer Arbeitnehmer,
- Lebensarbeitszeitkonten, betriebliche Personalpolitik für ältere Arbeitnehmer)

Die **Mismatch-Probleme** am Arbeitsmarkt zeigen sich überdeutlich in der Millionenzahl von Arbeitsuchenden, die nicht oder nicht schnell genug auf die ebenfalls 7-stellige Zahl von unbesetzten Arbeitsplätzen treffen. Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit sind eine Realität in Deutschland. Der „gespaltene Arbeitsmarkt“ erfordert daher neue Wege beim Ausgleich von Angebot und Nachfrage. Folgende Reformansätze können zur Problemlösung beitragen:

-
- Passgenauere Qualifizierung (z. B. Training on the job, Qualifizierungsgutscheine, Frühwarnsysteme bei der Qualifikationsbedarfsermittlung)
 - Passgenauere Vermittlung (z. B. Vorrang Vermittlung vor Leistungen, Profiling der Arbeitslosen, Arbeitsuchverträge, Eingliederungspläne, internetbasierte Matching-Maschinen, erfolgsabhängige Entlohnung in der Vermittlung)
 - Fördern und Fordern (z. B. aktivierende Sozialpolitik, work first-Strategien, Neutariierung des Abstandsgebots zwischen Sozialtransfers und Arbeitseinkommen)
 - Make work pay (z. B. Kombilöhne, Einstiegsgelder, Negativsteuervarianten zur Beseitigung von Anrechnungsfallen).

Reguläre und atypische Beschäftigung. In der öffentlichen Diskussion gilt es als nahezu feststehende Tatsache, dass die Arbeitswelt an den Rändern ausfranst und nur noch atypische Beschäftigungsverhältnisse auf dem Vormarsch sind. Doch dieser Befund hält einer kritischen Überprüfung nicht stand. Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigen, dass atypische Beschäftigung meist ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung ist. Vor allem Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung erweisen sich als Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die atypische Beschäftigung verhält sich zur regulären Beschäftigung also additiv und nicht substitutiv. Danach scheinen folgende Reformen angebracht zu sein:

- Reduzierung der Lohnnebenkosten (z. B. Umfinanzierung der Arbeitslosenversicherung, Umsteuerung in der Rentenversicherung, Reduzierung der Lohnfortzahlung)
- De-Regulierung (z.B. Liberalisierung der Zeitarbeit, Erleichterung der Befristung, Lockerung des Kündigungsschutzes).

Die **Zuwanderung** ist ein Instrument zur Potenzialerrhöhung in Zeiten von Arbeitskräftemangels. Sie sollte jedoch so gestaltet werden, dass der heimische Arbeitsmarkt davon profitiert. Dazu muss Zuwanderung mehr als bisher als ein ökonomisches Instrument begriffen werden, wie es in den klassischen Zuwanderungsländer (Beispiel: USA, Kanada, Neuseeland, Australien) seit langem praktiziert wird. Im Zusammenhang mit der Zuwanderung sollte aber auch über Reformen des deutschen Arbeitsmarktes diskutiert werden, die um die Aktivierung der heimischen Beschäftigungspotenziale kreisen müssen. Denn nach wie vor ist Arbeitslosigkeit in Deutschland vorwiegend ein Wiederbeschäftigungsproblem infolge ungenutzter Beschäftigungspotenziale, vor allem bei Dienstleistungen, für Frauen, für Ältere und bei Gering- und Höchstqualifizierten. Die zu diskutierenden Stellschrauben für die Potenzialerschließung sind daher die:

- Aktivierung der Erwerbslosen,
- Höherqualifikation und Aufwärtsmobilität der vorhandenen Arbeitskräfte,
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und von Älteren,
- längere Jahresarbeitszeit
- längere Lebensarbeitszeit und

- betriebliche Personalpolitik.

Unter dieser Bedingung ist auch Zuwanderung - die es auch bisher schon in einer beträchtlichen Größenordnung gegeben hat - eine weitere Option zur Potenzialerhöhung.

Weiterführende Literatur

Bach, H.-U./Spitznagel, E.: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Entlastungswirkungen und Budgeteffekte, in: Brinkmann, Ch./Schober, K. (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 163, Nürnberg 1992.

Bach, H.-W.: Die Eingliederungsbilanz als Controllinginstrument in der aktiven Arbeitsförderung, in: arbeit und beruf, Heft 1/2000, S. 1ff.

Bangel, B., Brinkmann, C., Deeke, A.: Arbeitsmarktpolitik, in: Reinhard Stockmann (Hrsg.): Evaluationsforschung. Reihe Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 1, Leske und Budrich, Leverkusen, 2000.

Bens, W., Egle, F.: Neue Job-Search Strategien – Mit Schnittstellenqualifikationen und Self-Marketing zum passenden Job“, in: Bundesanstalt für Arbeit, ibv Nr. 28/1888.

Brinkmann, C.: Zielcontrolling und Evaluation im Rahmen der Arbeitsförderung, in: IAB-werkstattbericht Nr.2/1999.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 1998, in: Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1999.

Egle, F. u.a.: Personal-Placement, Handbuch für Berater und Arbeitsvermittler, Luchterhand Verlag, 1996.

Egle, F., Bens, W.: Talentmarketing, Gabler Verlag Wiesbaden, 2001.

Egle, F., Rust, N.: Qualitätsmanagement im Arbeitsamt 2000, in: arbeit und beruf, Heft 2/1999.

Franz, W., Kromphardt, Scharpf, Walwei, U.: Abbau der Arbeitslosigkeit durch Lohnsubventionen? in: Wirtschaftsdienst, Heft 8, 1999, S. 455 ff.

Engelen-Kefer, U., Kühl, J., u.a.: Beschäftigungspolitik, 3. Aufl. Köln 1995.

Klös, H.-P., Egle, F.: „Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit“, in: Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999.

Kröger, M., van Suntum, U.: Mit aktiver Arbeitsmarktpolitik aus der Beschäftigungsmisere?, in: Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 1999.

Schröder, J., van Suntum, U.: International Employment Ranking 1998, in: Bertelsmann Foundation Publishers, Gütersloh 1998.

Schuberth, K.: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Verlag P.C.O., Bayreuth, 1999.

Seifert, H. (Hrsg.), Reform der Arbeitsmarktpolitik. Herausforderung für Politik und Wirtschaft, Köln 1995.

Schnur, P., Walwei, U., Zika, G.: Strategiebündel des IAB auf dem Prüfstand, in: IAB Kurzbericht, Nr. 2/2000