

# Arbeitsmarkttheorie

---

## Einführung und Lernziele

1. Der Arbeitsmarkt im wirtschaftlichen und sozialen Kontext
2. Schlüsselfaktoren am Arbeitsmarkt
  - 2.1 Beschäftigungsgrad und Arbeitslosenquote
  - 2.2 Einflussgrößen der Nachfrage
  - 2.3 Einflussgrößen des Angebots
3. Bilanzierung und Analyse des Arbeitsmarktes
  - 3.1 Arbeitskräftebilanz
  - 3.2 Ungleichgewichtsanalyse
  - 3.3 Entstehungsursachen von Arbeitslosigkeit
  - 3.4 Die Job-Search-Theorie

## Übungsaufgaben

## Literaturhinweise

Franck, M. (Hrsg.) [Egle, F. et al.]: Der Arbeitsmarkt in seinen Grundzusammenhängen, MA-Verlag, Essen 1999

Egle, F., Bens, W.: Talentmarketing, Gabler-Verlag Wiesbaden, erscheint im Mai 2001

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

Egle, F., Göckler, R.: Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Theorie, Statistik, Politik, FH-Kompendium, erscheint 2001.

Der Arbeitsmarkt im Jahre 2001. In: IAB Kurzbericht 1/2001

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

Internet: [www.hdm-stuttgart.de/arbeitsamt](http://www.hdm-stuttgart.de/arbeitsamt)

[www.FranzEgle.com](http://www.FranzEgle.com)

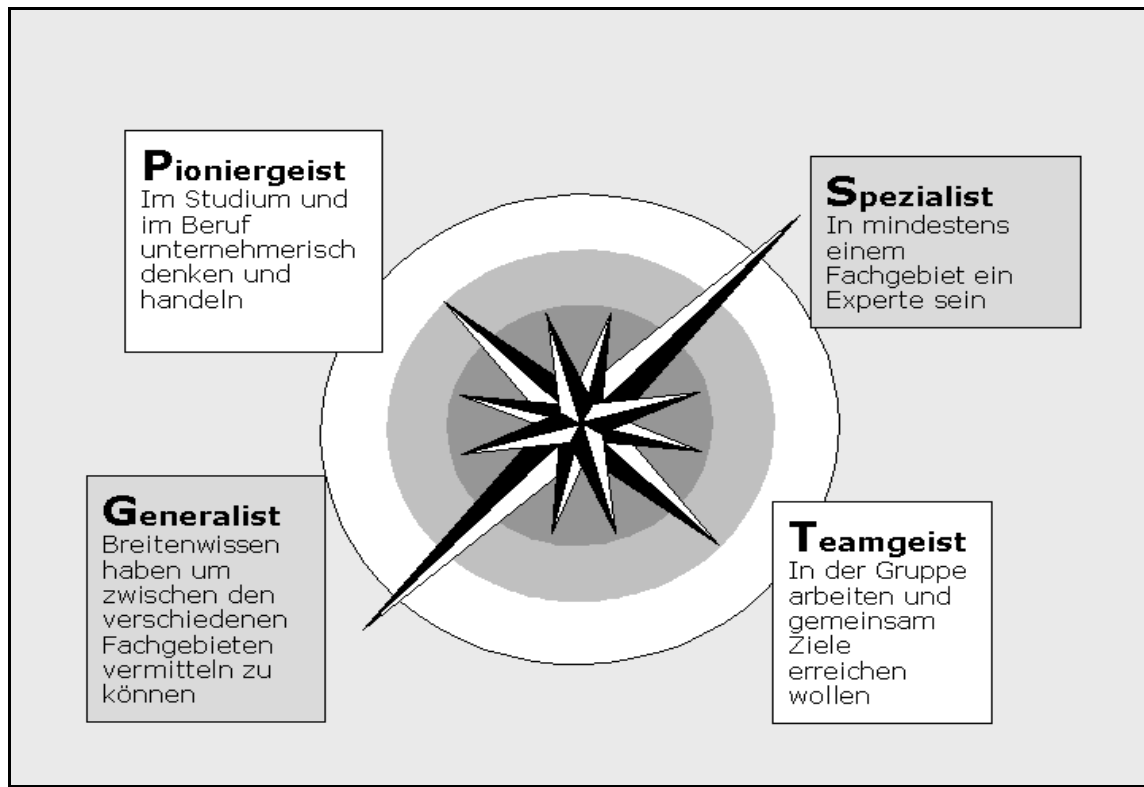
---

Wochen: 17-23; Sprechstunden: Mittwoch, 12.30 – 13.00, Zimmer 226;

Gruppen: 01, 02, 11, 12

## Einführung und Lernziele

### Qualifikationskompass für Arbeitsmarkt und Karriere



### Lernziele

#### Pädagogische Lernziele

1. Kognitive Lernziele
2. Motorische Lernziele
3. Emotionale Lernziele

#### Wirtschaftsfachliche Lernziele

1. Kennenlernen der wichtigsten fiskal-, geld-, währungs- und arbeitsmarktpolitischen **Ziele** (SOLL-Zustand) und Begründungen (Argumenten) dafür angeben können.
2. Kennen, beschreiben, diagnostizieren und prognostizieren können der **Ausgangslage** (IST-Zustand) .

3. Kenntnis der verschiedenen Einwirkungsmöglichkeiten und **Steuerungsinstrumente** von Staat, EZB, Tarifparteien und EU-Institutionen zur Erreichung dieser Ziele.
4. Einschätzung und Bewertung der Konsequenzen und **Wirkungen** staatlicher und/oder tarifpolitischer Maßnahmen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt.

## Studienplan und Studienorganisation

### 1. Der Arbeitsmarkt im wirtschaftlichen und sozialen Kontext

Die soziale Marktwirtschaft ist die Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Abbildung 1 zeigt: Der Arbeitsmarkt ist ein Teil der sozialen Marktwirtschaft, eines komplexen wechselseitigen Beziehungsgeflechts zwischen Geld-, Güter- und Arbeitsmarkt. Ändern sich wesentliche Größen auf einem Markt, so hat das (zeitverzögert) positive oder negative Rückwirkungen auf die anderen Märkte.

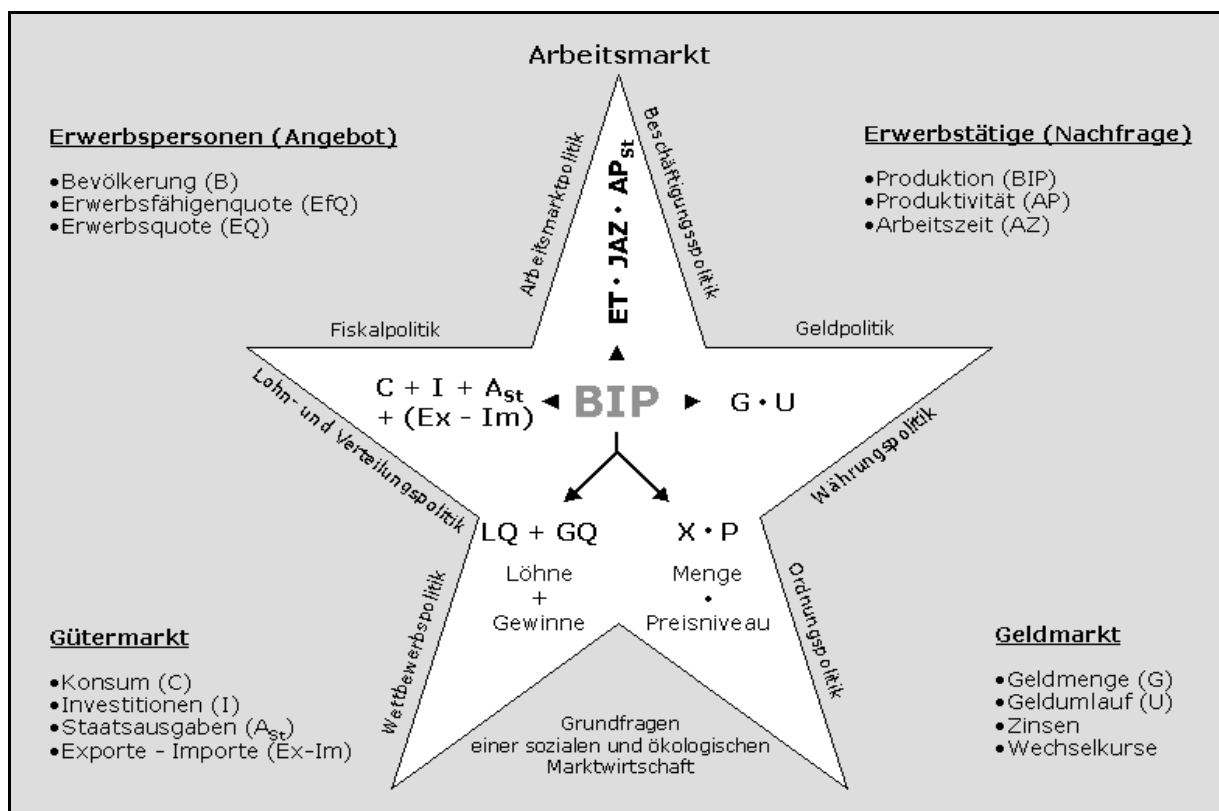


Abbildung 1: Wirtschaft, Währung und Arbeitsmarkt im Zusammenhang

Wir haben die etwas ungewöhnliche Form eines "Fünfsterne" als traditionelles Symbol des MENSCHEN gewählt, um

- a) auf die wichtige Aufgabe hinzuweisen, die Menschen in Personaldienstleistungsunternehmen haben, nämlich für Arbeitsuchende und

## Arbeitsmarkttheorie

Arbeitgeber kundenorientiert und handlungskompetent in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht tätig zu werden,

- b) zu verdeutlichen, daß in der sozialen Marktwirtschaft der Mensch im Mittelpunkt steht, also nicht Objekt staatlicher oder unternehmensinterner Bürokratie ist, sondern das **Subjekt** wirtschaftlichen und sozialen Handelns darstellt von dem folglich die wesentlichen Impulse für Chancen und Risiken des Erwerbslebens ausgehen und
- c) den **Arbeitsmarkt** als "Kopf" des ganzen Systems zu beschreiben in seiner Abhängigkeit vom makroökonomischen Zentrum, dem Bruttoinlandsprodukt ("Zentrum"), von der Wirtschaftspolitik, die dieses Zentrum mit fiskal-, ordnungs und geldpolitischen Instrumenten im Gleichgewicht hält ("Arme") sowie von den mikroökonomischen Gesetzen, die das "Standbein" der Marktwirtschaft darstellen und die damit auch dem Grundsatz "mehr Markt am Arbeitsmarkt" (Lohn- und Arbeitszeitpolitik) Rechnung tragen.

Tabelle: Konjunktur und Arbeitsmarkt: Rückblick und Ausblick<sup>1</sup>

Zeit Schlüssel-größen des Arbeitsmarktes	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000 (Prog- nose des SVR)	2001 (SVR)
<b>Wirtschafts- wachstum</b> (in %)	- 1,2	+ 2,9	+ 1,9	+ 1,5	+ 2,3	2,75	1,3	3,0	2,8
<b>Preisanstieg</b> (%) (Lebenshaltung)	+ 4,5	+ 2,7	+ 1,8	+ 1,5	+ 1,8	1,0	0,6	1,9	2,0
<b>Investitionen</b> (brutto, real, in %) Ausrüstungen Bauten	- 5,6	+ 4,3	+ 1,5	- 2,0	+ 3,3	1,0	1,9	2,1	3,4
Privater <b>Konsum</b> (real, in %)	+ 0,5	+ 0,9	+ 1,8	+ 1,5	+ 0,3	1,5	1,9	1,9	2,5
<b>Einkommen aus U.-Tätigkeit</b> und Vermögen in % Brutto					10,0	9,75	-0,40	1,5	4,1
<b>Einkommen aus AN-Tätigkeit</b> Brutto					0,5	1,5	2,2	3,0	3,2
<b>Exporte</b> (real,%)			+ 5,9	+ 4,5	+ 11,1	7,0	3,4	11,3	8,9
<b>Arbeitslose</b> (Mio) Jahres-Durchschnitt	3,42	3,70	3,61	3,95	4,38	4,27	4,10	3,88	3,69

<sup>1</sup> Siehe hierzu: DIE ZEIT, Nr. 52 vom 20.12.2000, S. 26 („Abstieg vom Zweitausender“)

## Chancen und Risiken

### 1. Konjunktur und Arbeitsmarkt

- U.S.-Konjunktur
- Ölpreise, Inflationsgefahr
- Aktienkurse, EURO und Zinspolitik der EZB
- Frühjahrsgutachten 2001: Gedämpfte Erwartungen
- Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: Konjunktur-, Statistik- und Angebotseffekte<sup>2</sup>
- Gespaltener Arbeitsmarkt: Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit
- Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte („war for talents“)
- Arbeitsmarktpolitik: Fördern + Fordern (Schröder: „Kein Recht auf Faulheit.“)

### 2. Neue Länder (Thierse: „Ostdeutschland steht auf der Kippe“<sup>3</sup>)

### 3. Rentenversicherung (H. Schmidt: „Alle müssen länger arbeiten“<sup>4</sup>)

### 4. Szenario zur Entwicklung der BA (Jagoda: „Wir bleiben nur gut, wenn wir besser werden“)

## 2. Schlüsselfaktoren am Arbeitsmarkt

### 2.1 Beschäftigungsgrad und Arbeitslosenquote

Wie auf jedem Markt, so wirken auch auf dem Markt für Arbeitsleistungen eine Vielzahl von Faktoren auf die beiden Marktseiten und damit auf den Saldo zwischen Angebot und Nachfrage ein. Der Angebotsüberhang wird als Arbeitslosigkeit bezeichnet. Die Arbeitsmarkttheorie versucht, die wesentlichen Einflussgrößen für beide Marktseiten zu beschreiben und zu prognostizieren. In der Gegenüberstellung von Erwerbspersonen (=Angebot) und Erwerbstätigen (=Nachfrage) drückt sich die Arbeitskräftebilanz aus, die wiederum Aussagen macht über das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt. Der wichtigste Indikator zur Beschreibung dieses Ungleichgewichtes ist die Arbeitslosenquote (AQ). Sie steht in komplementärer Beziehung zum Beschäftigungsgrad (b): Beträgt z.B. die Arbeitslosenquote 10 %, so sind folglich 90 von 100 Erwerbspersonen beschäftigt, der Beschäftigungsgrad beträgt 90 %. Liegt also der Beschäftigungsgrad fest, so ergibt sich automatisch auch die Höhe der Arbeitslosenquote. Es gelten folgende Definitionen:

---

<sup>2</sup> Siehe Donges, J.: „Willkommene Statistik-Effekte, in: Wirtschaftswoche, Nr. 52/2000, S. 53

<sup>3</sup> Siehe: DIE ZEIT, Nr. 2 vom 4.01.2001, S. 5

<sup>4</sup> Siehe: DIE ZEIT, Nr. 2 vom 4.01.2001, S. 6

$$b = \frac{\text{Erwerbstätige}}{\text{Erwerbspersonen}} = \frac{\text{Nachfrage}}{\text{Angebot}}$$

$$\text{Erwerbspersonen} = \text{Erwerbstätige} + \text{Arbeitslose}$$

$$AQ = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{Erwerbspersonen}}$$

$$AQ + b = 1 \text{ bzw. } 100\%$$

Im folgenden wird dargestellt, von welchen Einflußfaktoren die Zahl der Erwerbstätigen, also die Nachfrage nach Erwerbspersonen, einerseits und das Angebot an Erwerbspersonen andererseits bestimmt wird. Für die **Arbeitskräftenachfrage** sind dies:

- das reale Bruttoinlandsprodukt ( $BIP_{\text{real}}$ )
- die Arbeitsproduktivität je Arbeitsstunde ( $AP_{ST}$ ) und
- die jährliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen ( $JAZ$ )

Beim **Arbeitskräfteangebot** kommt es auf folgende Größen an:

- räumliche Bevölkerungsentwicklung (Wanderungen, Pendlerströme)
- natürliche Bevölkerungsentwicklung (Demographische Komponente)
- Erwerbsneigung (Erwerbsquote)

Die Kenntnis und Analyse dieser Größen ist sowohl eine Voraussetzung für die Erstellung von Arbeitsmarktprojektionen als auch für die Durchführung von Wirkungsanalysen von beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

## 2.2 Einflussgrößen der Nachfrage

**BIP: Nachfrage nach Gütern und Diensten** Die Gütermärkte werden durch die Produktmengen und ihre Preise bestimmt. In aggregierter volkswirtschaftlicher Betrachtung

tung bilden die Produktsummen dieser beiden Größen das sog. nominale Bruttoinlandsprodukt. Dieses gibt den Wert aller im laufenden Jahr entstandenen Güter- und Dienstleistungen an, wobei die Bewertung dieser Mengen mit den Preisen des jeweils laufenden Jahres vorgenommen wird. Die Höhe des nominalen Bruttoinlandsproduktes ist selbst wiederum abhängig von der gesamten Güternachfrage. Diese teilt sich auf in die Binnennachfrage

- der privaten Haushalte (Konsum:  $C_{\text{priv}}$ ),
- der Unternehmen (Investitionen:  $I_{\text{priv}}$ ),
- der Staatsausgaben ( $A_{\text{St}}$ )

und in die Auslandsnachfrage.

Zusammengefaßt können diese Komponenten der Gesamtnachfrage in der sog. Verwendungsgleichung des Bruttoinlandsproduktes ( $BIP_{\text{nom}}$ ) dargestellt werden:

$$BIP_{\text{nom}} = C_{\text{priv}} + I_{\text{priv}} + A_{\text{St}} + (Ex - Im)$$

$$Ex - Im = \text{Saldo aus Ex- und Importen von Waren und Diensten}$$

Für die Nachfrage nach Erwerbspersonen ist nun wesentlich, wieviel Güter und Dienstleistungen mengenmäßig, also real in einem Jahr produziert bzw. mehr produziert worden sind. Um auf dieses preis- bzw. inflationsbereinigte reale Bruttoinlandsprodukt zu kommen, dividiert man das nominale Bruttoinlandsprodukt durch den sog. Preisindex  $P$ :

$$BIP_{\text{real}} = \frac{BIP_{\text{nom}}}{P}$$

Für ein zugrundeliegendes Basisjahr hat der Preisindex den Wert 1, d.h. reales und nominales Bruttoinlandsprodukt stimmen hier überein. Liegt der Preisindex über dem Wert 1 (steigendes Preisniveau), so fällt das reale Bruttoinlandsprodukt entsprechend der Preissteigerungsrate zwischen dem laufenden Jahr und dem Basisjahr niedriger aus. Das reale Bruttoinlandsprodukt - und damit auch der Bedarf an Erwerbspersonen - ist demnach um so höher, je größer einerseits der Gesamtwert aller Güter und Dienstleistungen ( $BIP_{\text{nom}}$ ) ist und je niedriger andererseits - bei gleichem  $BIP_{\text{nom}}$  - die Preissteigerungsrate, ist.

**BIP: Preise- Kosten und Produktionsbedingungen.** Die Höhe des Preisniveaus selbst hängt insbesondere von den Angebotsbedingungen der Wirtschaft ab: Also von

## Arbeitsmarkttheorie

der Preissetzung und Marktmacht der Anbieter von Gütern und Diensten, von der Höhe und Struktur der Produktionskosten, von der nationalen und internationalen Konkurrenz sowie von den verschiedenen Standortfaktoren. Für die Attraktivität eines Standortes sind sowohl "harte" (messbare) als auch "weiche" Faktoren entscheidend: Steuer- und Abgabenlast, staatliche Subventionen, Arbeitskosten, Soziallasten, Energiepreise, ökologische Vorschriften, Arbeitszeit, Wechselkurse, soziale Sicherung, politische Stabilität, Bildungswesen, Qualifikation der Arbeitskräfte, technische Infrastruktur und Marktnähe.

Nach der betriebswirtschaftlichen Aufschlagskalkulation bilden sich die Preise auf der Basis der Stückkosten zuzüglich eines Gewinnaufschlages. Für weite Bereiche der Wirtschaft sowie für den Arbeitsmarkt stellen die **Lohnstückkosten** den wichtigsten Kostenfaktor dar. Demzufolge fällt den Lohnstückkosten eine bedeutende Rolle für die Höhe des Preisniveaus, der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, der Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts sowie für Beschäftigung und Arbeitsmarkt zu. Allerdings darf der Zusammenhang der Lohnstückkosten mit der Produktion und der Beschäftigung nicht einseitig auf der Basis des Kostenarguments begründet sein, sondern es muß auch ihre Beziehung zur Arbeitsproduktivität sowie ihre Wechselwirkung zum Einkommen, zur Kaufkraft und damit zur Gesamtnachfrage gesehen werden. Was für das eine Unternehmen als Kosten erscheint, ist für das andere die Kaufkraft.

Die Lohnstückkosten (LSK) ergeben sich aus dem Verhältnis der gesamten Lohnkosten zum realen Bruttoinlandsprodukt:

$$LSK = \frac{LS * JAZ * ET}{BIP_{real}}$$

LS = Lohnsatz pro Stunde, JAZ = jährliche Arbeitszeit pro ET, ET = Erwerbstätige

Dabei ist das Produkt JAZ x ET gleich dem Arbeitsvolumen (Avol), d.h. der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden aller Erwerbstätigen im Jahr. Da nun das erwirtschaftete reale Bruttoinlandsprodukt in Relation zum geleisteten Arbeitsvolumen die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität (AP) definiert:

$$AP = \frac{BIP_{real}}{\text{Arbeitsvolumen}} = \frac{BIP_{real}}{JAZ * ET}$$

können die Lohnstückkosten als einfaches Verhältnis von Stundenlohn und Stundenproduktivität dargestellt werden:

$$LSK = \frac{LS}{AP}$$

LSK = Lohnstückkosten, LS = Lohnsatz, AP = Arbeitsproduktivität

Die Veränderungsrate der Lohnstückkosten ( $\Delta LSK$  %) ergibt sich dann näherungsweise als Differenz zwischen den Veränderungsraten der (Stunden)-Löhne und der (Stunden)-Produktivität:

$$\Delta LSK (\%) = \Delta LS (\%) - \Delta AP (\%)$$

Die zuletzt angegebene Gleichung besagt, daß die Lohnstückkosten zum einen mit zunehmenden Stundenlöhnen steigen, aber zum anderen bei steigender Arbeitsleistung pro Stunde fallen können. Sie gehen also so lange zurück wie die Steigerungsrate der Arbeitsproduktivität höher ist als die der Stundenlöhne. Falls mit einem Rückgang der Lohnstückkosten nicht gleichzeitig unerwünschte Nebenwirkungen auf die Gesamtnachfrage ausgehen, erhöht sich dadurch die internationale Wettbewerbsfähigkeit und verbessern sich - bei gleichbleibenden Wechselkursen - die Absatzchancen auf dem Weltmarkt.

**Arbeitsproduktivität und technologische Entwicklung.** Die Arbeitsproduktivität stellt das wichtige Bindeglied zwischen Gütermarkt und Arbeitsmarkt dar, wie aus folgender Begriffsdefinition hervorgeht: Unter Arbeitsproduktivität pro Stunde (Stundenproduktivität) versteht man die Leistung, die pro Arbeitsstunde von den Erwerbstätigen im Durchschnitt erbracht wurde. Die Gesamtleistung in Deutschland, gemessen am realen Bruttoinlandsprodukt, betrug im Jahr 1999 3728,3 Mrd. DM (in Preisen des Basisjahres 1995). Zur Erstellung dieser Gesamtleistung waren 56,382 Mrd. Arbeitsstunden (eingesetztes Arbeitsvolumen) erforderlich. Diese gesamten Arbeitstunden wurden von 36,103 Millionen Erwerbstätigen bei einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1561,7 Stunden pro Erwerbstätigen erbracht. Somit ergibt sich für die gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität pro Erwerbstätigenstunde folgender Wert für die Arbeitsproduktivität im Jahr 1999:<sup>5</sup>

$$AP_{\text{Std}} = \frac{3728,3 \text{ Mrd. DM}}{1561,7 \text{ Std.} * 36,103 \text{ Mio. ET}} = 66,13 \text{ DM/Std}$$

Gegenüber dem Vorjahr ist die Arbeitsproduktivität um rd. 1 % gestiegen. Die Bedeutung dieses "Produktivitätsgewinnes" liegt darin, daß damit entweder 1 % mehr Güter

<sup>5</sup> IAB: Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt vom 26.01.2000, S.13

## Arbeitsmarkttheorie

und Dienstleistungen ohne zusätzlichen Arbeitsstundeneinsatz produziert werden können oder aber ein gleichbleibendes Produktionsniveau (Nullwachstum) mit 1 % weniger Arbeitsvolumen, also 564 Millionen Stunden oder rd. 360.000 weniger Erwerbstätige, hätte hergestellt werden können. Im letzteren Falle könnte dann nur eine Verkürzung der Arbeitszeit um mehr als 1 % einen Rückgang der Erwerbstätigenzahl und damit einen Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindern. Soll die Erwerbstätigkeit also nicht konstant an der "Beschäftigungsschwelle" verharren, muß das Bruttoinlandsprodukt stärker wachsen als die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigem.

Auf den ersten (**kurzfristigen**) Blick stellen folglich geringere Produktivitätszuwachsrate eine **Entlastung** des Arbeitsmarktes dar. Bei Berücksichtigung **mittel- bis längerfristiger** Überlegungen bedeutet aber eine - gegenüber Lohnzuwachsen und der Rate der Arbeitszeitverkürzung - zurückfallende Produktivitätsentwicklung steigende Lohnstückkosten, steigende Preise und damit letztlich Einbußen bei der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. Geringere Produktivitätszuwachsrate haben also auf Dauer eher **negative Auswirkungen** auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Falle einer exportorientierten Volkswirtschaft.

Die Arbeitsproduktivität ist selbst wiederum von einer Vielzahl von ökonomischen und anderen Einflußfaktoren abhängig, die danach zu unterscheiden sind, ob sie eher kurz- und mittelfristig oder längerfristig und trendmäßig die Arbeitsproduktivität verändern. Bei **kurz- und mittelfristiger** Betrachtung hängt die Produktivitätsentwicklung hauptsächlich vom **Konjunkturverlauf** und damit vom Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten (Produktionspotential) ab. In Zeiten einer Konjunkturabschwächung oder gar Rezession kann sich der Produktivitätszuwachs zusätzlich abschwächen, weil die Unternehmen insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte "horten", also nicht voll ausgelastet weiterbeschäftigen. Sie wollen bei einem späteren Konjunkturaufschwung Zeit und Kosten der Wiedereinstellung und Einarbeitung vermeiden. Das Verhalten der Unternehmen, auf Auftragsmangel zuerst mit dem Abbau von Überstunden und der Einführung von Kurzarbeit und erst später mit Entlassungen zu reagieren, läßt im übrigen die Stundenproduktivität stärker steigen als die Erwerbstätigen-Produktivität (Leistung pro Erwerbstätigem). Bei einem Konjunkturaufschwung werden jedoch als Kehrseite dieser Medaille zuerst die Produktivitätsreserven ausgeschöpft, bevor zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Dies ist ein Grund dafür, daß der Arbeitsmarkt stets verzögert auf die konjunkturelle Entwicklung reagiert.

Für die **längerfristige**, trendmäßige Entwicklung sind neben den beiden Produktionsfaktoren **Arbeit** und **Kapital** auch zahlreiche **Strukturfaktoren** maßgebend.

Beim Faktor **Arbeit** wirken z.B. produktivitätssteigernd:

- Investitionen in Humankapital durch verbesserte schulische oder betriebliche Berufsausbildung,
- Lernprozesse bei der beruflichen Tätigkeit ("learning by doing"),
- Förderung der beruflichen und sozialen Qualifikationen durch Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsstruktur (z.B. Wechsel von Arbeitnehmern aus schrumpfenden in hochproduktive Zukunftsbranchen),
- Effizienzsteigernde Entlohnung, Motivation und Beschäftigungssicherheit,
- Arbeitszeitverkürzung (induzierter Produktivitätszuwachs).

Der Faktor **Kapital** führt zu einer höheren Arbeitsproduktivität, wenn

- die Kapitalintensität steigt, beispielsweise dadurch, daß Maschinen und Anlagen verstärkt eingesetzt werden (Erweiterungsinvestitionen) oder daß Arbeit durch Kapital ersetzt wird (Rationalisierungsinvestitionen). Für die Zunahme der Erweiterungsinvestitionen können bessere Erwartungen bezüglich der zukünftigen Nachfrage sowie verbesserte Angebotsbedingungen ursächlich sein. Die Rationalisierungsinvestitionen können im technischen Fortschritt sowie in den unterschiedlichen Entwicklungen von Lohn- und Kapitalkosten begründet sein und/oder
- die Kapitalproduktivität steigt, d.h., dass pro Kapitalstunde mehr Produktion erreicht wird (z.B. durch höhere Auslastung bei längerer Maschinenlaufzeit, Schichtarbeit, technische Revolutionen).

Bei den **Strukturfaktoren** wäre insbesondere der Strukturwandel der Wirtschaft vom produktiveren sekundären (verarbeitenden Gewerbe) zum arbeitsintensiveren tertiären Sektor zu nennen. Des weiteren können Rationalisierungsschutzabkommen bei Tarifverträgen die Produktivitätsentwicklung beeinflussen ("soziale Abfederung" des technischen Fortschritts). Diese Entwicklungen bremsen zwar mittelbar den Produktivitätsanstieg, fördern andererseits aber unmittelbar die Zahl der Beschäftigten.

**Arbeitszeit.** Die geleistete Arbeitszeit pro Jahr ergibt sich durch Multiplikation der täglichen Arbeitszeit (AZ) mit der Zahl der effektiven Arbeitstage pro Jahr (AT). Ver-

## Arbeitsmarkttheorie

einfach und näherungsweise läßt sich die jährliche Arbeitszeit (JAZ) für das Jahr 1998 wie folgt ermitteln<sup>6</sup>:

- |    |   |                          |
|----|---|--------------------------|
| 1. | Potenzielle Arbeitstage:  | 252,0 (Tage)             |
| 2. | Urlaubsbereinigte Arbeitstage:  | 221,0 (Tage)             |
| 3. | Tarifliche Arbeitszeit/Tag:   | 7,56 (Std.) <sup>7</sup> |
| 4. | Tarifliche Arbeitszeit/Jahr (3 x 4):  | 1670,5 (Std.)            |
|    | -Krankenstand:  | -68,7 Std.               |
|    | +Mehrarbeitstd.:  | +60,3 Std.               |
|    | -Sonstige Ausfälle<br>(Kurzarbeit, Teilzeit,<br>Erziehungsurlaub, Streik<br>Schlechtwetter) | -136,4 Std.              |
| 5. | Tatsächliche Arbeitszeit/Jahr:  | <u>1525,6 Std.</u>       |

Führt man diese die Nachfrage nach Erwerbspersonen bestimmenden Faktoren zusammen, so läßt sich festhalten, daß der Bedarf an Erwerbspersonen - bei Konstanz aller übrigen die Arbeitskräftenachfrage beeinflussenden Größen - um so größer ist, je mehr Güter und Dienstleistungen real produziert werden ( $BIP_{real}$ ), aber um so geringer ist, je produktiver die Erwerbstätigen pro Stunde (AP) und je länger sie pro Jahr (JAZ) arbeiten. Zusammengefaßt ergibt sich für die Nachfrage am Arbeitsmarkt:

$$ET = \frac{BIP_{real}}{AP * JAZ}$$

bzw. für deren Veränderungsraten:

$$\Delta ET (\%) = \Delta BIP_{real} (\%) - \Delta AP (\%) - \Delta JAZ (\%)$$

Zwischen Gütermarkt ( $\Delta BIP_{real}$ ) und Arbeitsmarkt ( $\Delta ET$ ) gibt es einen statistischen Zusammenhang, den man empirisch mit folgender Gleichung messen kann:

$$\Delta ET(\%) = a + b \Delta BIP_{real}(\%)$$

messen kann.

<sup>6</sup> IAB: Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt vom 26.01.2000, S.15

<sup>7</sup> Basis: Tarifliche Wochenarbeitszeit: 37,78 Std.

Die Beschäftigungsintensität des Wirtschaftswachstums wird dabei durch Koeffizienten  $b$  gemessen. Der Koeffizient  $a$  fasst alle übrigen Einflußfaktoren zusammen. Mit ihm läßt sich leicht angeben, wie sich die Beschäftigung bei einer Stagnation der Wirtschaft ( $\Delta BIP_{\text{real}} = 0$ ) entwickelt.

Einen weiteren Zusammenhang gibt es zwischen den Größen  $\Delta ET(\%)$ ,  $\Delta BIP_{\text{real}}(\%)$  und  $\Delta AP_{\text{ET}}(\%) (= \Delta AP_{\text{Std}}\% + \Delta JAZ\%)$ : Setzt man  $\Delta ET(\%) = 0$ , so erkennt man, welche Wirtschaftswachstum erforderlich ist, um die Beschäftigung konstant zu halten („Beschäftigungsschwelle“). Die Beschäftigungsschwelle entspricht demnach der Zuwachsrate des realen Bruttoinlandsproduktes, die mit der der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen übereinstimmt.

### 2.3 Einflussgrößen des Angebots

Will die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wirksam sein, so darf sie sich nicht nur an den Schlüsselgrößen der Arbeitskräftenachfrage orientieren, da ebenfalls Veränderungen der Erwerbsbevölkerung und des Erwerbspersonenangebots in unterschiedlicher Weise auf den Arbeitsmarkt einwirken. Es müssen daher auch die Schlüsselgrößen bekannt sein, die das Angebotsverhalten der Bevölkerung bestimmen und die durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beeinflußt werden können.

**Bevölkerung.** Grundlage für die Erwerbsbevölkerung sowie für das Erwerbspersonenangebot bzw. Erwerbspersonenpotential, stellt die Größe und der Altersaufbau der Bevölkerung dar. Dabei wird der Altersaufbau wie auch die Größe der Bevölkerung durch die Bevölkerungsbewegungen bestimmt. Diese umfassen zum einen den Saldo von Lebendgeborenen und Gestorbenen (natürliche Bevölkerungsbewegung) und zum anderen den Wanderungssaldo aus Zuzügen und Fortzügen (grenzüberschreitende räumliche Bevölkerungsbewegung).

Während die natürliche Bevölkerungsentwicklung kaum von ökonomischen Faktoren gesteuert wird und damit auch weniger politische Ansatzpunkte zu ihrer Beeinflussung bestehen (Ausnahme: Kindergeld, Anrecht auf einen Kindergartenplatz, Erziehungsurlaub), sind die Wanderungen dagegen sehr stark von politischen, ökonomischen und administrativen Faktoren abhängig.

Restriktive administrative und gesetzliche Regelungen bei Ausländern (z.B. Zuzugsbeschränkung durch Anwerbestopp, "erzwungene" Fortzüge durch die Arbeitserlaubnisverordnung, Rückkehrhilfegesetz) werden insbesondere in Phasen allgemein rückläufiger Beschäftigung ergriffen, offensive Regelungen dagegen bei einem drohenden Arbeitskräftemangel (z.B. „Green Card“).

**Erwerbspersonenpotenzial.** Eine bestimmende Größe für das gegenwärtige Angebot an Erwerbspersonen ist die **Erwerbsbevölkerung** (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Statistisch wird sie auf die Alterjahrgänge der 15-65-Jährigen begrenzt. Ihren Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung bezeichnet man als die sog. **Erwerbsfähigen-Quote** (EfQ):

$$\text{EfQ} = \frac{B_{15-65}}{B}$$

Wieviele Personen aktiv am Erwerbsleben beteiligen, hängt nicht nur von der Größe der Erwerbsbevölkerung, also der Personen im erwerbsfähigen Alter ab, sondern auch von der sog. **Erwerbsquote**. Die Erwerbsquote ist eine Verhältniszahl, mit der die Teilnahme der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen am Erwerbsleben gemessen werden kann. Sie bringt also zum Ausdruck, wie unterschiedlich ausgeprägt Neigungen und Chancen der erwerbsfähigen Bevölkerung verteilt sind, am Erwerbsleben teilzunehmen.

Nach dem Konzept des Statistischen Bundesamtes erhält man die tatsächliche Erwerbsquote aus dem Verhältnis der **effektiven Erwerbspersonen** (EP) - also der Summe aus den Erwerbstätigen (ET) und den registrierten Arbeitslosen (ALO) - zur gesamten Erwerbsbevölkerung ( $B_{15-65}$ ). Teilnahme am Erwerbsleben erfaßt bei diesem (engeren) Konzept also nur die Erwerbstätigkeit und die registrierte Arbeitslosigkeit. Im Unterschied zur potentiellen Erwerbsquote nennen wir diese Größe die **tatsächliche** Erwerbsquote:

$$\text{EQ}_{\text{tats}} = \frac{\text{EP}}{B_{15-65}} \quad \text{bzw.} \quad \text{EQ}_{\text{tats}} = \frac{\text{ET} + \text{ALO}}{B_{15-65}}$$

Von welchen Einflußfaktoren hängt nun die Erwerbsbeteiligung ab? Neben dem Alter, Geschlecht sowie Familienstand sind bei längerfristiger Betrachtung auch ausgeprägte Trends erkennbar. Hinzu kommt bei einigen Erwerbspersonengruppen eine (konjunktur)-zyklische Veränderung der Erwerbsbeteiligung. Die Erwerbsbeteiligung der **Männer** läßt sich folgendermaßen charakterisieren:

- Die Erwerbsquoten der Jüngeren (bis 30 Jahre) nehmen trendmäßig ab. Dies kann insbesondere auf die stärkere Beteiligung am Bildungswesen zurückgeführt werden. Verlängerungen der Bildungs- und Ausbildungszeiten trugen zusätzlich zu diesem Rückgang bei.
- Die Erwerbsquoten der Männer im voll leistungsfähigen Alter (30 - 50 Jahre) änderten sich im Zeitablauf praktisch nicht. Die Erwerbsquoten liegen durchweg über

95 %. Zu dieser hohen Erwerbsbeteiligung dürften beitragen: die aus ökonomischen Gründen geringen Alternativen zur Erwerbsarbeit, ein spürbarer sozialer Druck auf die Männer dieser Altersgruppen, aktiv am Erwerbsleben teilzunehmen sowie die noch nicht ins Gewicht fallenden Ausfälle durch Krankheit und Erwerbsunfähigkeit.

- Die Erwerbsquoten der über Fünfzigjährigen weisen wiederum einen beträchtlich sinkenden Trend auf. Gründe hierfür liegen in dem freiwilligen oder durch einen - bei hoher Arbeitslosigkeit vorhandenen sozialen Druck - erzwungenen frühzeitigen Rückzug aus dem Erwerbsleben. Administrative und gesetzliche Maßnahmen verstärken in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit diesen Trend (Bsp.: Vorruhestandsregelungen). Auch hat die Erwerbs- und Arbeitsunfähigkeit bei den oberen Altersgruppen über die vergangenen Jahre zugenommen.

Für die **Frauen** läßt sich die Erwerbsbeteiligung wie folgt beschreiben:

- Hinter dem Merkmal Alter (sinkende Erwerbsquote der jüngeren und älteren Erwerbspersonen) verbergen sich dieselben Einflußfaktoren wie bei den Männern mit der Ausnahme, daß hier die flexible Altersgrenze bereits mit 60 Jahren beginnt.
- Die Erwerbsbeteiligung der Frauen im mittleren Lebensabschnitt unterscheidet sich von der der Männer insbesondere durch den Familienstand. Ledige Frauen weisen ein ähnliches Erwerbsverhalten auf wie die Männer, verheiratete Frauen haben eine deutlich geringere Erwerbsquote.
- Die starke trendmäßige Zunahme der Erwerbsbeteiligung, insbesondere der verheirateten Frauen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren, wird von folgenden Faktoren beeinflusst: das gestiegene Bildungsniveau, emanzipatorische Bestrebungen, die geringer gewordene Kinderzahl pro Familie, Erleichterungen im Haushalt sowie insbesondere Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, die heute von über 20 % der erwerbstätigen Frauen in Anspruch genommen werden sowie den besseren Zugangsmöglichkeiten zu traditionellen "Männerberufen".

Die **zyklische** Veränderung der Erwerbsbeteiligung wird durch zwei Hypothesen beschrieben: Die **Zusatzarbeitshypothese** besagt, daß ein konjunkturbedingter Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage nach Arbeit das Erwerbspersonenangebot wider Erwarten steigen läßt, weil Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit das Familieneinkommen vermindern und zu dessen Aufrechterhaltung zusätzliche Familienmitglieder neu auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Dies würde also zu einer antizyklischen Veränderung der Erwerbsquote führen.

Die entgegengesetzte Reaktion wird in der sog. **Resignationshypothese** beschrieben. Danach reduziert ein gesamtwirtschaftlicher Rückgang der Nachfrage nach Arbeit auch das Erwerbspersonenangebot. Insbesondere die "sekundären" Erwerbspersonen, deren Arbeitsangebot weniger von finanziellen Faktoren sondern auch von der Existenz eines "günstigen" Arbeitsplatzes abhängt, ziehen sich bei nachlassender Wirtschaftstätigkeit vorübergehend aus dem Erwerbsleben zurück: Die tatsächliche Erwerbsquote verändert sich prozyklisch. Empirische Untersuchungen bestätigen, daß der Resignationseffekt den Zusatzarbeitseffekt überwiegt, so daß im Saldo eine prozyklische Veränderung der Erwerbsquote zu beobachten ist. In dieser Veränderung begründet sich letztlich die sog. Stille Reserve im engeren Sinn.

**Stille Reserve.** Das Erwerbspersonenangebot (Erwerbspersonenpotenzial) setzt sich nach Auffassung des IAB nicht nur aus den Erwerbstätigen und den registrierten Arbeitslosen zusammen, sondern enthält zusätzlich noch die "Stille Reserve". Zur Stillen Reserve werden alle nichterwerbstätigen Personen gezählt, die Arbeit suchen, ohne bei den Arbeitsämtern als Arbeitslose registriert zu sein, oder die bei aufnahmefähigerem Arbeitsmarkt („Vollbeschäftigung“) ihre Arbeitskraft anbieten würden. Zum Teil handelt es sich bei der Stillen Reserve um beschäftigungslose Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, also insbesondere in Vollzeitmaßnahmen beruflicher Weiterbildung sowie im Vorruhestand. Bereinigt man die gesamte Stille Reserve um diese beschäftigungslosen Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, gelangt man zur (traditionellen) Stillen Reserve im engeren Sinn<sup>8</sup>. Strittig ist im allgemeinen nicht die Existenz der Stillen Reserve, wohl aber ihre quantitative Dimension und der damit verbundene beschäftigungspolitische Handlungsbedarf. Das **Berechnungskonzept des IAB** zur Ermittlung ihrer Größenordnung läßt sich graphisch vereinfacht wie folgt darstellen:

---

<sup>8</sup> Siehe hierzu: BA: Arbeitsmarkt 1999, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, S. 22 sowie Autorengemeinschaft (IAB): Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve, in: Mit-tAB 1987, S.387ff.

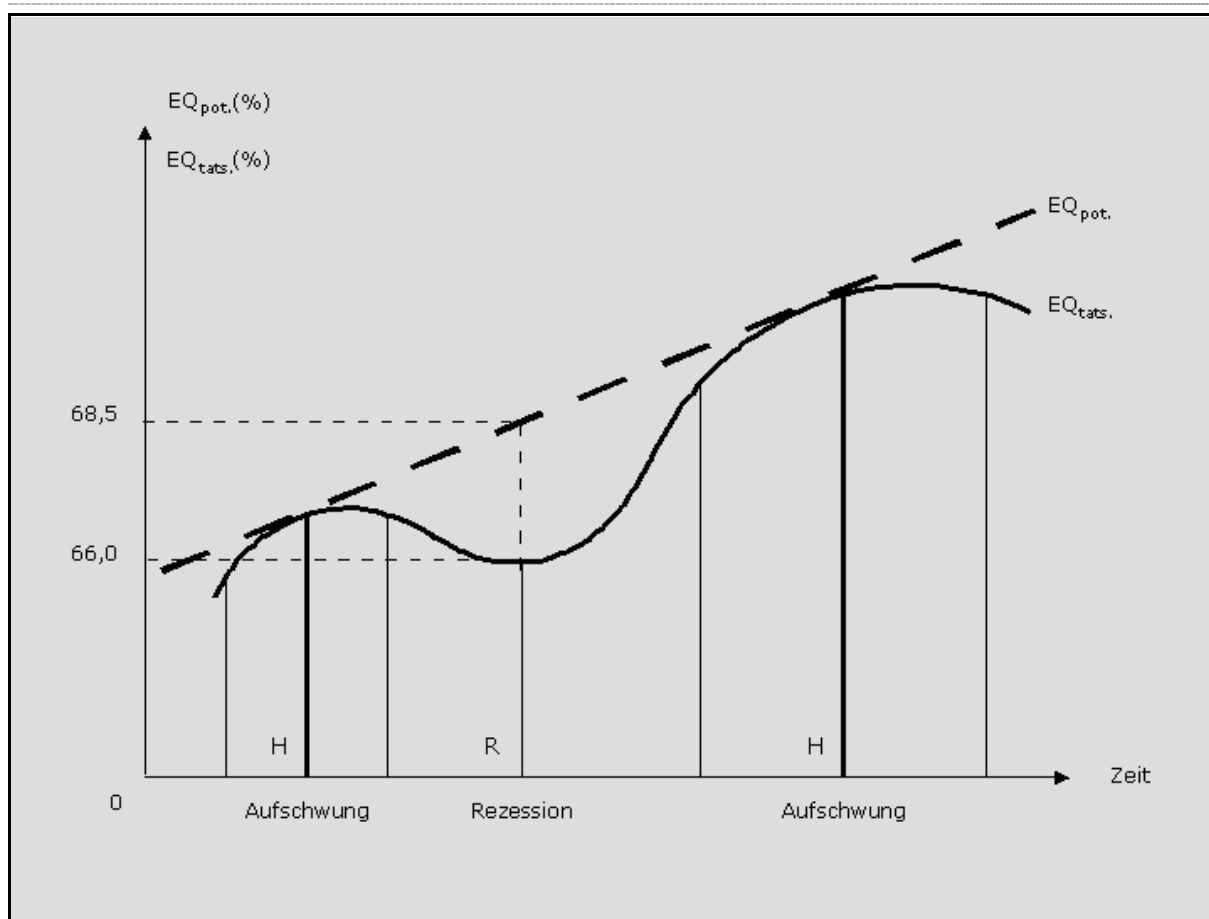


Abbildung : Ermittlung der Stillen Reserve

Aus einer Zeitreihenbetrachtung kann man folglich feststellen, daß die tatsächliche Erwerbsquote die Schwankungen der Konjunktur (durch Überwiegen des Resignations- über den Zusatzarbeitseffekt) widerspiegelt:

- So steigt einerseits in einer **Rezessionsphase** die Zahl der Arbeitslosen nicht im gleichen Umfang an wie die Erwerbstätigenzahl zurückgeht, sondern schwächer. Der Quotient  $(ET+ALO)/B_{15-65}$  - also die tatsächliche Erwerbsquote - wird folglich kleiner. Dahinter verbirgt sich der sog. "Resignationseffekt" insbesondere der "sekundären" Erwerbspersonen, deren Lebensunterhalt teilweise oder vollständig durch Eltern, Ehepartner oder andere Familienmitglieder/Personen gesichert ist.
- Andererseits geht die Arbeitslosigkeit in einer **Aufschwungphase** nicht so stark zurück, wie die Erwerbstätigenzahl zunimmt, die tatsächliche Erwerbsquote wird folglich größer, da aus der Stillen Reserve ebenso Menschen in Beschäftigung gelangen wie aus der Arbeitslosigkeit. Unter Vollbeschäftigungsbedingungen - also bei hohem Beschäftigungsstand - stimmen potentielle und tatsächliche Erwerbsquote überein, die Stille Reserve ist Null, die registrierte Arbeitslosigkeit niedrig (z.B. friktionelle Arbeitslosigkeit).

In Zeiten schwächerer Konjunktur- und Arbeitsmarktlage wird die potentielle Erwerbsquote danach "geschätzt", wie sich die tatsächliche Erwerbsquote ohne die Konjunkturabschwächung weiterentwickelt hätte. Eine Möglichkeit zur "Überbrückung" von Konjunkturtälern ist in obiger Abbildung dargestellt: Man legt auf die in den beiden Hochkonjunkturjahren errichteten "Träger" eine "Brücke" und erhält damit für die Zwischenjahre eine sog. potentielle Erwerbsquote. Die Differenz zwischen  $EQ_{pot}$  und  $EQ_{tats}$  ist auf dem Tiefpunkt der Rezession am größten und die Stille Reserve folglich am höchsten. Beträgt die Differenz zwischen potentieller und tatsächlicher Erwerbsquote - wie im vorliegenden Beispiel - 2,5 %-Punkte, so hätte die Stille Reserve bei einer Erwerbsbevölkerung von 40 Millionen die Größenordnung von einer Million angenommen:

$$STR = (0,685 - 0,66) * 40 \text{ Mio.} = 1 \text{ Mio.}$$

Es ist klar, daß dieses angegebene Schätzverfahren nur so gut sein kann, wie die "Träger" die "Brücke" tragen können. Inzwischen ist durch langes Ausbleiben von wirklichen Vollbeschäftigungsphasen die Schätzung der Stillen Reserve sowohl schwieriger als auch unsicherer geworden. Das ändert jedoch nichts an der Tatsache, daß gegenwärtig eine Stille Reserve existiert, wohl aber kann die geschätzte Größenordnung umstritten sein.

### 3 Bilanzierung und Analyse des Arbeitsmarktes

#### 3.1 Arbeitskräftebilanz

In der Arbeitskräftebilanz wird das Angebot an und die Nachfrage nach Erwerbspersonen für einen Jahreszeitraum einander gegenübergestellt und der Saldo ermittelt. Betrachtet man als Angebot das gesamte Erwerbspersonenpotential, also einschließlich der Stillen Reserve, so erhält man als Saldo die Unterbeschäftigung, die sich wiederum aus den Arbeitslosen und der Stillen Reserve zusammensetzt. Arbeitskräftebilanzen sind notwendig, um das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt beschreiben, prognostizieren und analysieren zu können. Darüber hinaus bilden sie eine theoretische Grundlage für den Einsatz der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Strategien und Instrumente. Die folgende Graphik stellt die Arbeitskräftebilanz in Form von registrierter Arbeitslosigkeit dar.

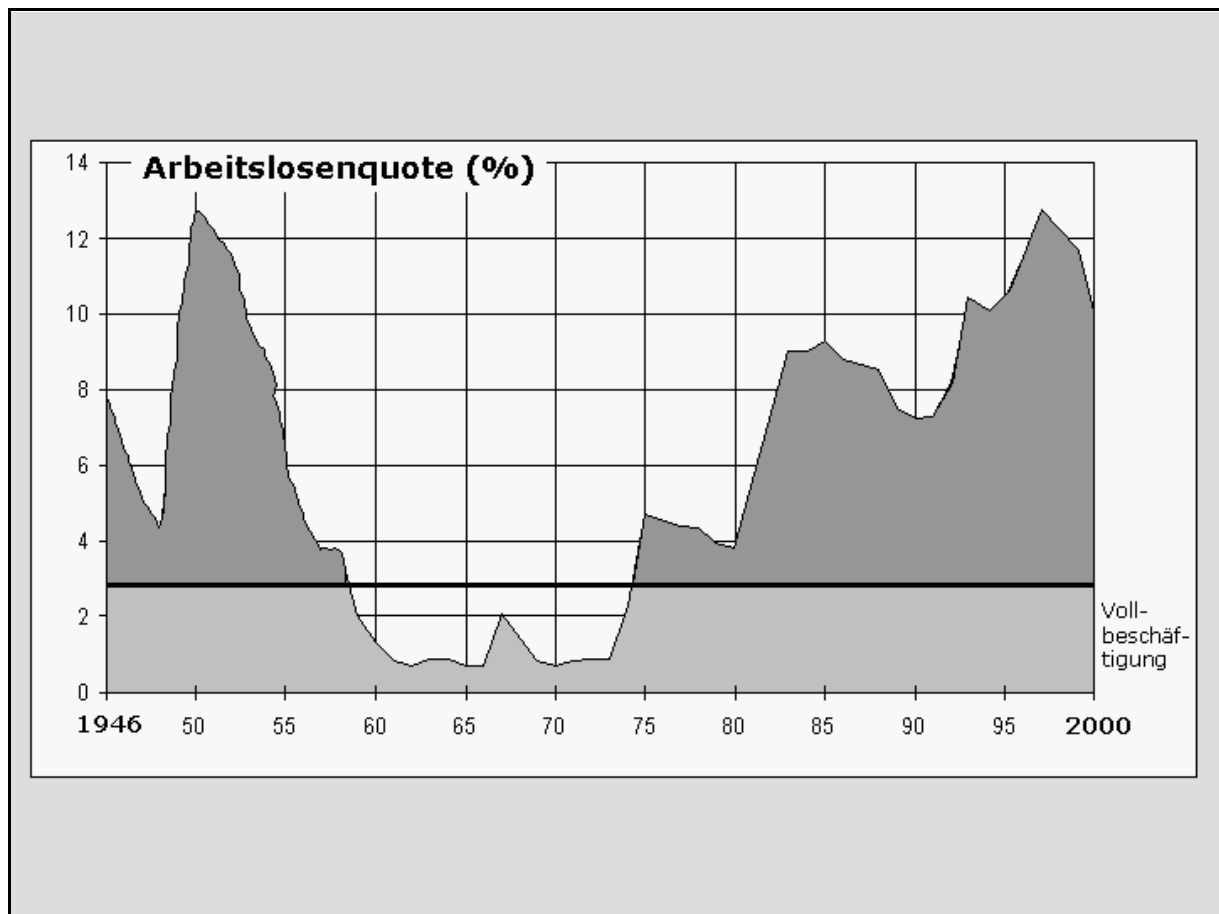


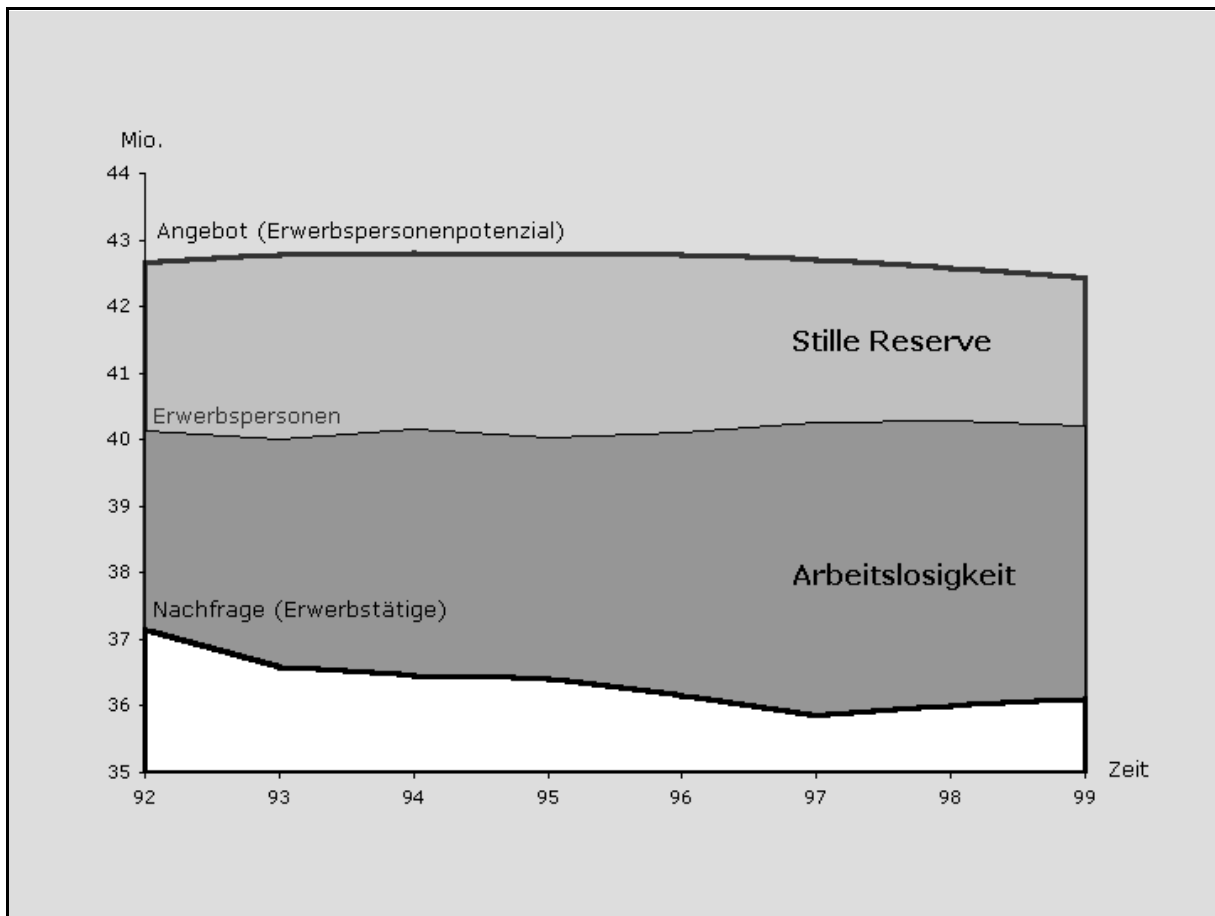
Abbildung: Arbeitslosigkeit in Deutschland 1946 bis 2000

Dabei sind folgende Tendenzen auffällig und bemerkenswert:

- In den 55 Jahren seit dem Ende des 2. Weltkrieges gab es in Deutschland (West- Deutschland bis 1990) lediglich 15 Jahre (Ende der 50er bis Anfang der 70er Jahre) eine Arbeitslosenquote unterhalb von 3 % (also: Vollbeschäftigung).
- Sehr deutlich ist die Auswirkung der Nachkriegsrezessionen am Arbeitsmarkt zu erkennen: Die Mini-Rezession 1966/67, die 1. Ölkrise 1975, die 2. Ölkrise 1980 sowie die Kosten- und Wettbewerbskrise Anfang der 90er Jahre.
- Die Arbeitslosigkeit verharrte nach jeder Rezession auf einem höheren Niveau. Eine ursprünglich konjunkturelle Arbeitslosigkeit geht in eine langanhaltende strukturelle Arbeitslosigkeit über. Die Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt funktionieren nicht mehr optimal. Das Arbeitsmarktsystem ist offensichtlich zu inflexibel geworden.

Betrachtet man die Arbeitskräftebilanz in vollständiger Form als System von Angebot und Nachfrage, so kann man aus folgender Grafik das Arbeitsmarktproblem der 90er Jahre deutlich erkennen: Es ist nicht die Zunahme des Arbeitskräfteangebots, sondern

die Abnahme der Arbeitskräftenachfrage, die zum Anstieg der Arbeitslosigkeit auf über 4 Mio. Personen geführt hat.



Abbildung<sup>9</sup>: Arbeitskräftebilanz 1992 - 1999 (in Mio.)

Erst seit 1998 nimmt die Nachfrage (Erwerbstätige) wieder leicht zu. In der Kombination mit dem gleichzeitig zurückgehenden Arbeitskräfteangebot führt dies inzwischen zu einem deutlicheren Rückgang der Arbeitslosigkeit. Das Herbstgutachten 2000 der Wirtschaftsforschungsinstitute sieht die Arbeitslosigkeit im Jahr 2001 bei 3,6 Mio., was einem erneuten Rückgang um 300.000 gegenüber dem Jahr 2000 entspricht. Gleichzeitig scheint die Konjunktur durch den Ölpreis-Schock des Jahres 2000 an Fahrt zu verlieren, so dass die Hoffnung auf einen langgezogenen Wirtschaftsaufschwung wieder gedämpft wird.<sup>10</sup>

Im Zuge der vom Gesetzgeber geforderten Eingliederungsbilanz (§11 SGB III) und der in der Bundesanstalt für Arbeit neu eingeführten Controllingverfahren haben Tiefe und Breite der Arbeitskräftebilanz in den letzten Jahren zugenommen. Damit lassen sich partielle Ungleichgewichte schneller erkennen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Gegensteuerung gezielter einsetzen. Zudem gewinnt die Wirkungsför-

<sup>9</sup> Bundesanstalt für Arbeit: ANBA Arbeitsmarkt 1999, S. 35

<sup>10</sup> Siehe: SZ vom 25.10.2000, S. 25

schung an Bedeutung, welche die einzelnen arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf Effektivität und Effizienz stärker untersucht.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung von Angebot und Nachfrage von 1995 bis 2001.

Tabelle: Arbeitskräftebilanz in Deutschland 1995 - 2001

A: <b>Angebot</b> an Arbeitskräften - in 1000 Personen –							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001*
<b>Erwerbspersonenpotenzial (EPP)</b>	43.763	43.912	44.055	44.158	44.269	44.413	44.419
B. <b>Nachfrage</b> nach Arbeitskräften - in 1.000 Personen –							
<b>Erwerbstätige (ET)</b>	37.382	37.270	37.194	37.540	37.942	38.526	38.886
C. <b>Arbeitskräftebilanz</b> - in 1.000 Personen							
<b>Registrierte Arbeitslosigkeit (ALO)</b>	3.612	3.965	4.385	4.279	4.100	3.889	3.663
<b>Stille Reserve (STR)</b>	2.769	2.677	2.475	2.339	2.227	1.998	1.870
dar. STR i.e.S.	1.613	1.681	1.662	1.637	1.512	1.301	1.197
dar. STR in Maßnahmen	1.155	996	814	702	715	697	673
Quelle: Autorengemeinschaft : Der Arbeitsmarkt im Jahre 2001. In: IAB Kurzbericht 1/2001. Jahresdurchschnittswerte.* für 2001 Projektion, mittlere Variante							

### 3.2 Ungleichgewichtsanalyse

Eine Therapie des Arbeitslosigkeitsproblems wird nur dann effektiv und effizient sein können, wenn zuvor eine Diagnose nach den möglichen Ursachen der Arbeitslosigkeit durchgeführt wird. In einer ersten Annäherung können die Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt durch folgende Abbildung wiedergegeben werden.

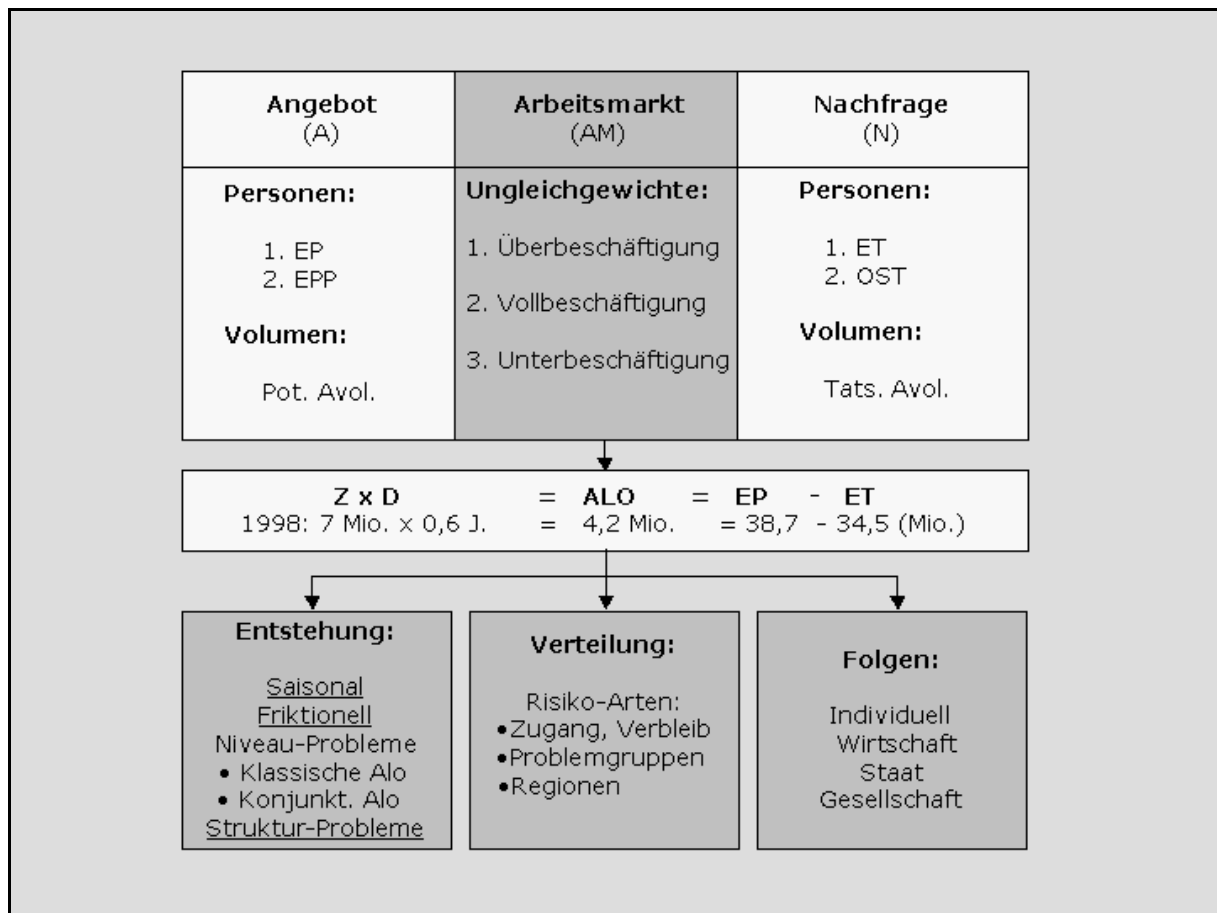
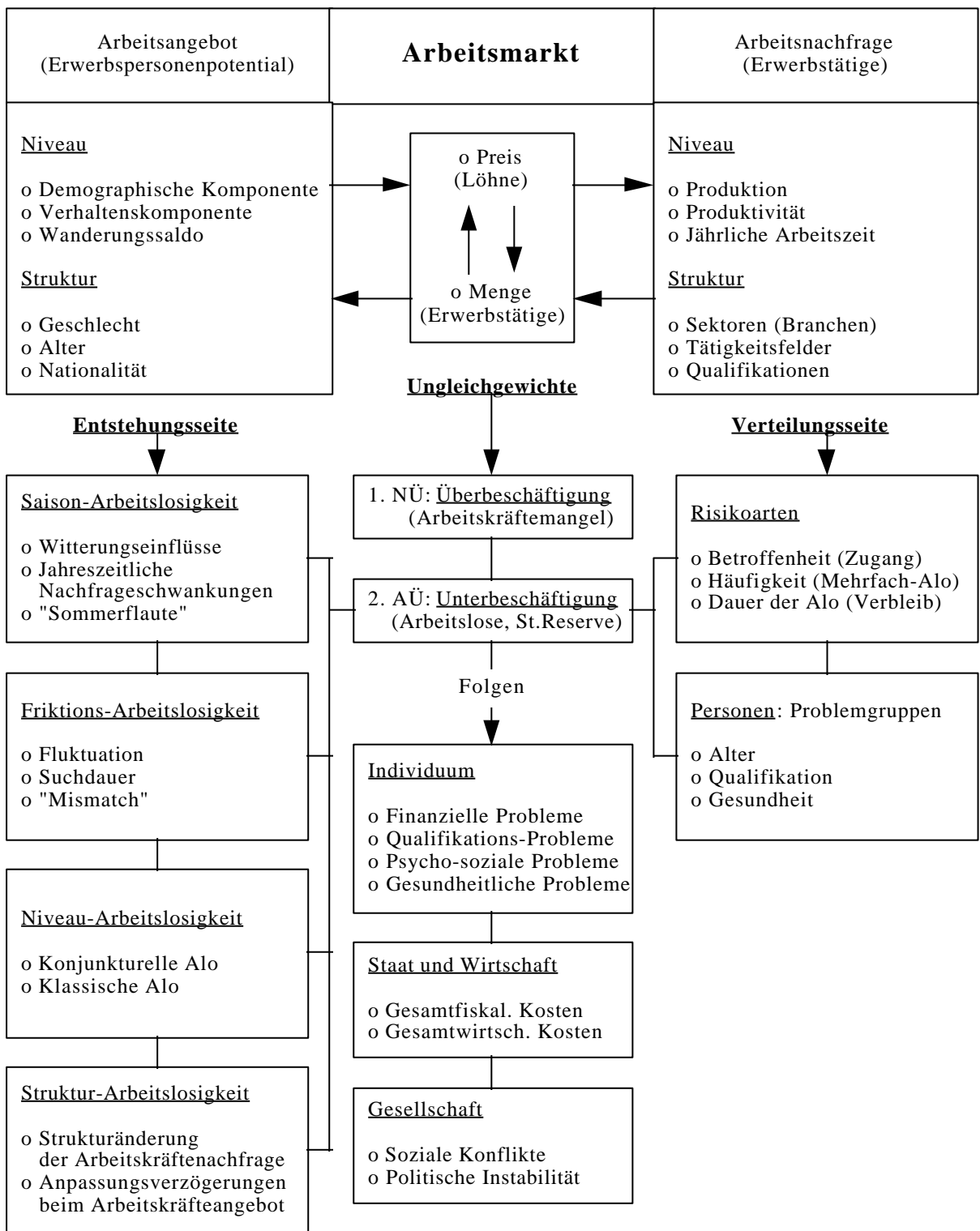


Abbildung: Das System von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt

Die folgende Übersicht gibt hierzu einen Überblick sowie einen Leitfaden zu den Fragekomplexen Ausgleichsmechanismen am Arbeitsmarkt und Entstehungsursachen der Arbeitslosigkeit.

Arbeitsmarkttheorie



Übersicht: Entstehung, Verteilung und Folgen von Arbeitslosigkeit

**Ausgleichsmechanismen am Arbeitsmarkt.** Im oberen Teil der Übersicht sind die bekannten Schlüsselgrößen für das Niveau des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage angegeben, die für den Saldo der Arbeitskräftebilanz und damit für das Ausmaß und die Richtung der Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt maßgebend sind.

Die **Angebotsseite** ist dabei geprägt von der demographischen Komponente, welche die Verschiebung der Altersstruktur mißt, der Verhaltenskomponente, die eine veränderte Erwerbsbeteiligung anzeigt, sowie dem Wanderungssaldo, der die Auswirkung von Wanderungsströmen quantifiziert. Für das Niveau der **Arbeitskräftenachfrage** sind die drei Schlüsselgrößen Produktion (Bruttoinlandsprodukt), Produktivität (Produktionsergebnis je Zeiteinheit) sowie effektive jährliche Arbeitszeit maßgebend.

Bei dieser globalen Betrachtung gibt es hinsichtlich der **Arbeitskräftebilanz** nur zwei denkbare Ungleichgewichte: Entweder ist das Angebot größer als die Nachfrage oder umgekehrt die Nachfrage größer als das Angebot. Im ersten Fall liegt eine Unterbeschäftigung vor, die sich in (registrierter) Arbeitslosigkeit oder in (verdeckter) Stiller Reserve niederschlägt. Im zweiten Fall liegt eine "Überbeschäftigung" vor, die in Arbeitskräftemangelerscheinungen sichtbar wird und zu unerwünschten gesamtwirtschaftlichen Folgen wie z.B. Produktionsbehinderungen und Kostendruck- bzw. Nachfragesog-Inflationen führen kann.

Eine realistische Betrachtung des Arbeitsmarktgeschehens muß davon ausgehen, daß ein globaler, in sich homogener Arbeitsmarkt nicht existiert. Der Arbeitsmarkt zerfällt vielmehr in zahlreiche segmentierte Teilarbeitsmärkte. Dabei sind wichtige Strukturmerkmale auf der Nachfrageseite die Sektoren, die Tätigkeitsfelder sowie die Qualifikationsanforderungen und auf der Angebotsseite das Geschlecht, das Alter, die Nationalität, die Ausbildung, der Beruf usw. Je segmentierter, gegenseitig voneinander abgeschlossen die einzelnen Teilarbeitsmärkte sind, desto wahrscheinlicher ist es, daß der globale Arbeitsmarkt in sich "gespalten" ist, d.h. gleichzeitig Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel vorliegt.

Die Pfeile in obiger Abbildung zeigen an, daß zum einen Angebot und Nachfrage den Arbeitsmarkt und damit Ausmaß und Richtung des mengenmäßigen Ungleichgewichts bestimmen. Andererseits führen in einem marktwirtschaftlichen System Angebots- und Nachfrageüberschüsse auch zu veränderten Preisen bzw. Löhnen, die wiederum auf die Niveaugrößen des Angebots und der Nachfrage zurückwirken. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sind also keine starren Größen, sondern unterliegen einem ständigen Anpassungsprozeß.

So ist z.B. denkbar, daß bei einem gravierenden Angebotsüberhang, also hoher Arbeitslosigkeit, ein Teil des Arbeitskräfteangebots sich resigniert vom Arbeitsmarkt zurückzieht und vorübergehend in der Stillen Reserve auf eine konjunkturelle Verbesserung der Arbeitsmarktsituation wartet oder endgültig in das Nichterwerbspersonenpotential ausweicht mit dem Ergebnis eines Rückgangs des gesamten Arbeitskräfteangebots. Umgekehrt können natürlich bei einem beginnenden Nachfrageüberhang, also einem Arbeitskräftemangel, zusätzliche Erwerbspersonen aus der Stillen Reserve oder dem Nichterwerbspersonenpotential auf dem Arbeitsmarkt "auftauchen" und das Arbeitskräfteangebot erhöhen.

Die Anpassung an veränderte Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt kann auch über die Preise (bzw. Löhne) erfolgen: Bei einem Angebotsüberhang, also hoher Arbeitslosigkeit, ist die "Macht" der Gewerkschaften, bei Tarifverhandlungen ihre Lohn- und/oder Arbeitszeitforderungen durchzusetzen, geschwächt, so dass Lohnerhöhungen u.U. nicht einmal die Inflationsrate übersteigen. Sinkende Reallöhne können dann wiederum sowohl das Arbeitskräfteangebot als auch die Arbeitskräftenachfrage beeinflussen. Dasselbe gilt im Falle eines Nachfrageüberhangs, der den Gewerkschaften und letztlich den Erwerbstätigen im allgemeinen steigende Reallöhne beschert.

Die Wirkung von Reallohnänderungen auf den Arbeitsmarkt wird in der klassischen Arbeitsmarkttheorie dargestellt. Da der Arbeitsmarkt jedoch kaum mit den Bedingungen eines Gütermarktes vergleichbar ist, können die Anpassungsprozesse und ihre Auswirkungen auch nur schwer prognostiziert werden. Reallohnsenkungen beseitigen zwar einige Einstellungsbarrieren, sie können aber auch unter bestimmten Bedingungen die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen verringern, so dass der Nettoeffekt auf die Arbeitskräftenachfrage zunächst ungewiß ist. Bei einem differenzierten Abwägen der beiden Effekte kommt allerdings Franz zu dem Schluss, dass Lohnsteigerungen unterhalb des Produktivitätszuwachses bei Vorliegen einer „klassischen“ Arbeitslosigkeit beschäftigungssteigernd wirken.<sup>11</sup>

Unsicher ist auch die Wirkung von Reallohnsenkungen auf das Arbeitskräfteangebot: Zwar wird mit sinkenden Reallöhnen die Erwerbsneigung bei Personen mit realistischen Alternativen zur Erwerbstätigkeit u.U. beeinträchtigt, bei anderen, insbesondere bei unteren Einkommensgruppen führen Reallohnsenkungen aber gerade zu dem Zwang, bisher nicht erwerbstätige Familienmitglieder zur Erwerbstätigkeit zu ermuntern oder selbst das Arbeitskräfteangebot in zeitlicher Hinsicht zu erhöhen.

---

<sup>11</sup> Franz W.: Ein Pädoyer für eine beschäftigungsfreundliche Lohnpolitik, in: Wirtschaftsdienst, Heft 8/1999, S. 466ff.

Die Komplexität der Arbeitsmarktvorgänge wird schließlich dadurch noch erhöht, daß zwischen Angebot und Nachfrage selbst Wechselwirkungen bestehen: So wird z.B. in einer Hochkonjunktur über die steigende Arbeitskräftenachfrage auch das Arbeitskräfteangebot positiv beeinflusst und vice versa in einer Rezessionsphase. Aber auch vom Arbeitskräfteangebot können Effekte auf die Arbeitskräftenachfrage und damit auf die Arbeitskräftebilanz ausgehen, wie z.B. die Diskussion um ein Einwanderungsgesetz zeigt:

Zwar wird kurzfristig über das steigende Arbeitskräfteangebot und die Konkurrenz mit den "einheimischen" Arbeitslosen die Arbeitslosigkeit langsamer abgebaut. Auf wichtigen Teilarbeitsmärkten mit Nachfrageüberhang (Bsp.: IT-Branche, Hotel- und Gastronomie) und nicht besetzbaren offenen Stellen tragen Ausländer aber bereits kurzfristig zu einer beschleunigten Lösung der Ausgleichsprobleme am Arbeitsmarkt bei. Dadurch wird wiederum die reale Güterproduktion, die bislang durch Arbeitskräftemangel teilweise behindert wurde, verstärkt wachsen, wodurch wiederum eine zusätzliche Arbeitskräftenachfrage ausgelöst wird. Dieser Effekt wird unmittelbar noch verstärkt durch die Nachfrage nach Konsumgütern, Wohnungen und öffentlichen Dienstleistungen, von der auch die bislang benachteiligten (Langzeit-) Arbeitslosen profitieren.

Mittel- und längerfristig können zusätzliche dynamische Einkommens- und Nachfrageimpulse zu einer verstärkten Nachfrage nach dauerhaften Konsumgütern sowie Investitionsgütern führen, die wiederum den längerfristigen Wachstumspfad der Wirtschaft dauerhaft nach oben verschieben und damit die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften spürbar ansteigen lassen. Ein positiver Wanderungssaldo wirkt auch der demographisch bedingt stärker werdenden Arbeitskräfteverknappung entgegen. Ein elastischerer Arbeitsmarkt hilft wiederum, den Strukturwandel in der Wirtschaft eher zu bewältigen sowie die Ausgleichsprobleme in regionaler und beruflicher Hinsicht zu lösen. Insgesamt wird daher die Wirtschaft und der Arbeitsmarkt von einem wanderungsbedingten Anstieg des Arbeitskräfteangebots eher bereichert als belastet.

### 3.3 Entstehungsursachen von Arbeitslosigkeit

Betrachten wir nun im folgenden den Angebotsüberhang, also die Unterbeschäftigung hinsichtlich ihrer wichtigsten Entstehungsursachen. Denn die Kenntnis der Entstehungsursachen liefert wichtige Hinweise dafür, wie die Arbeitslosigkeit überwunden werden kann. Die wichtigsten Entstehungsursachen werden in der Arbeitsmarkttheorie nach folgenden fünf Arten der Arbeitslosigkeit geordnet: Saisonale, friktionelle, keynesianische, klassische und strukturelle Arbeitslosigkeit. Dabei wird in der neueren Li-

teratur die keynesianische (konjunkturelle) Arbeitslosigkeit zusammen mit der klassischen Arbeitslosigkeit als Niveau-Arbeitslosigkeit bezeichnet. Im einzelnen können diese Arbeitslosigkeits-Arten wie folgt beschrieben werden:

**Saisonale Arbeitslosigkeit.** Saisonale Arbeitslosigkeit entsteht, wenn Produktion und Nachfrage stark von der Jahreszeit abhängen. Dabei können sowohl biologische, klimatische, verhaltens- und institutionell bedingte Faktoren Unstetigkeiten in der Produktion und der Nachfrage verursachen. Beispiele hierfür sind die Abhängigkeit der Land- und Forstwirtschaft von biologischen Faktoren, des Baugewerbes vom Wetter, bestimmter Dienstleistungen (z.B. Tourismus, Weihnachtsgeschäft) von verhaltensbedingten zeitlichen Nachfrageballungen sowie die Abhängigkeit von institutionellen Faktoren wie Quartalstermin, Schulentlasstermine und Betriebsferien. Das Ausmaß saisonaler Arbeitslosigkeit hängt somit zum einen vom Umfang der von ihr betroffenen Branchen, zum anderen aber auch davon ab, inwieweit es gelingt, durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente (z.B. Produktive Winterbauförderung, Schlechtwettergeld) das Entstehen saisonaler Arbeitslosigkeit zu verhindern oder bei eingetretener Arbeitslosigkeit durch Vermittlungsaktivitäten befristete Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Branchen zu erschließen. Insgesamt ist die saisonale Arbeitslosigkeit kurzzeitiger Natur, so dass ihr „Schweregrad“ eher gering ist.

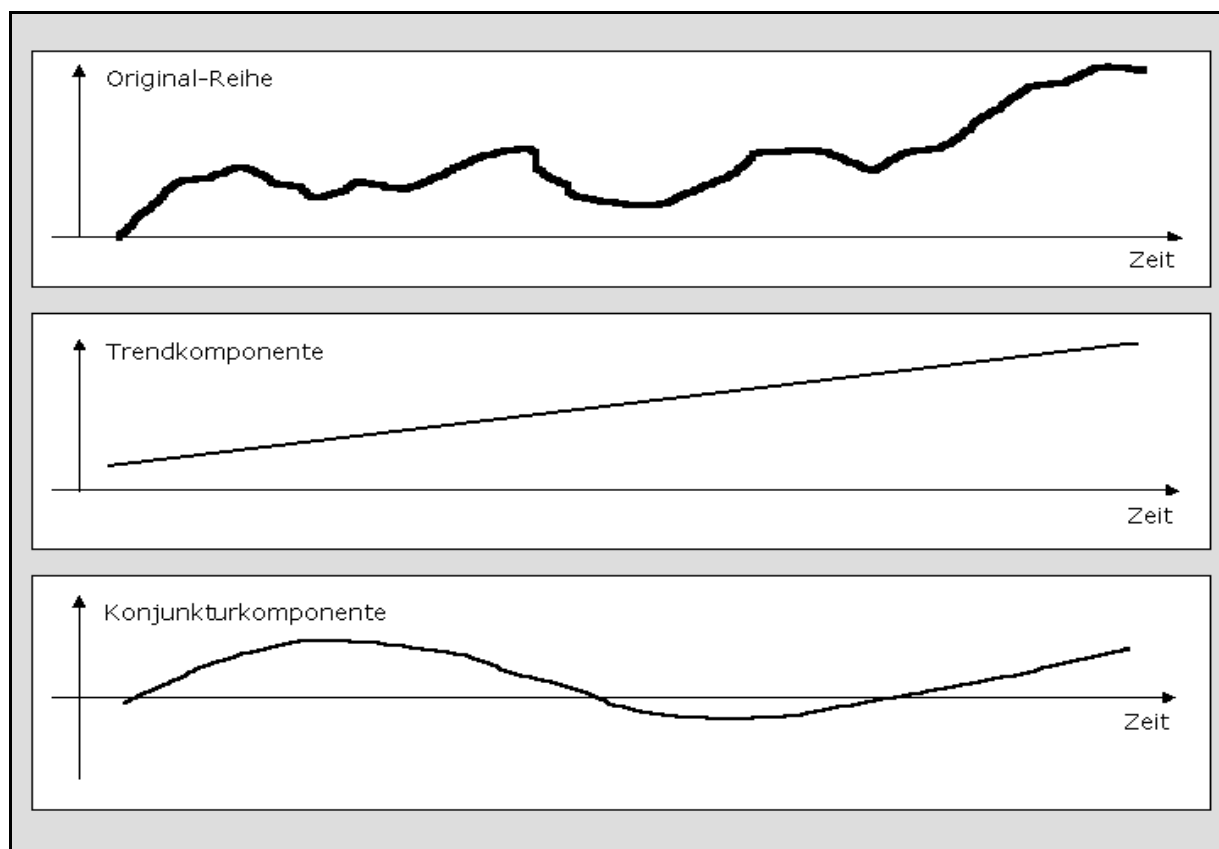


Abbildung: Komponenten der Arbeitslosen-Zeitreihe I

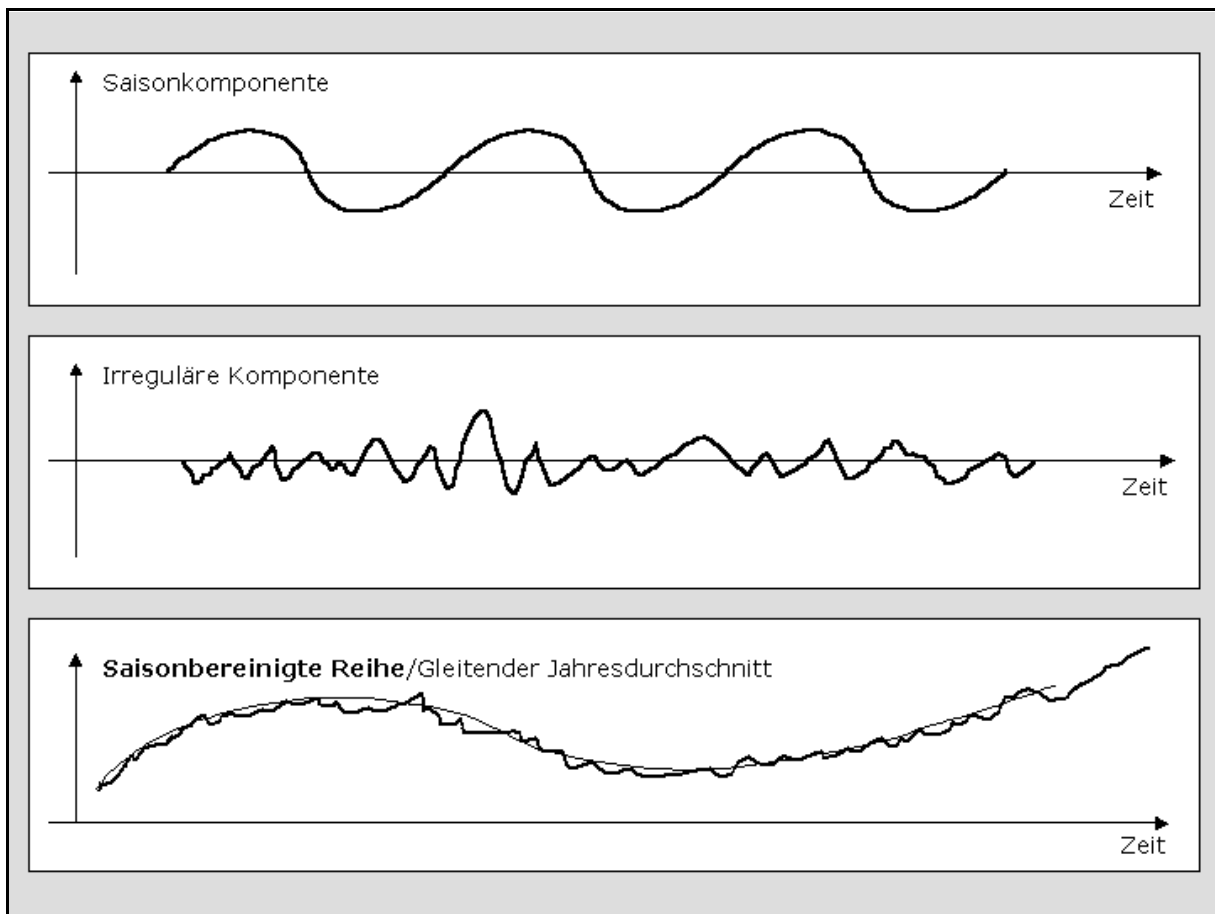


Abbildung: Komponenten der Arbeitslosen-Zeitreihe II

Gemessen werden kann der saisonale Anteil an der Arbeitslosigkeit durch das sog. Saisonbereinigungsverfahren<sup>12</sup>, bei dem die Originalreihe der Arbeitslosigkeit in einzelne Komponenten zerlegt wird, wie in der folgenden Grafik vereinfacht dargestellt wird.

**Friktionelle Arbeitslosigkeit.** Die friktionelle Arbeitslosigkeit hängt im wesentlichen von zwei Faktoren ab:

- Zum einen ergibt sie sich aus den in entwickelten Industriegesellschaften häufigen **Arbeitsplatzwechselforgängen** (Fluktuation), wenn Beendigung der alten und Beginn der neuen Tätigkeit zeitlich auseinander fallen. Die Beurteilung des "Schweregrades" der friktionellen Arbeitslosigkeit hängt davon ab, von welcher Seite des Arbeitsmarktes der Anstoß zum Arbeitsplatzwechsel ausging.
- Der zweite Faktor, der das Ausmaß der friktionellen Arbeitslosigkeit bestimmt, ist die **Suchdauer**. Informationen über den neuen Arbeitsplatz, Bewerbungen,

<sup>12</sup> Zur Methodik siehe: Karr, W.: Die Saisonbereinigung der Arbeitslosenstatistik – Ein Verfahrensvergleich. Wiesbaden 1973 sowie Rudolph, H.: Saisoneffekte in der Arbeitslosigkeit, in: IAB Kurzbereich, Nr. 12 vom 8.5.1998.

Vorstellungen, Eignungstests, gegebenenfalls ein Wohnortwechsel erfordern Zeit und führen dadurch zu einer sog. "Sucharbeitslosigkeit". Diese kann u.U. noch durch eine sog. "Mismatch"-Arbeitslosigkeit verstärkt werden, wenn es aufgrund von organisatorischen oder personellen Vermittlungsengpässen in den Arbeitsämtern nicht gelingt, Arbeitslose und Arbeitgeber in der kürzest möglichen Zeit mit dem Ziel zusammenzubringen, neue Beschäftigungsverhältnisse zu begründen.

Das Ausmaß der friktionellen Arbeitslosigkeit wird also insgesamt durch den Umfang der Fluktuation und den Zeitbedarf zwischen der Aufgabe des alten und der Annahme des neuen Arbeitsplatzes bestimmt. Würde man hypothetisch einmal davon ausgehen, daß für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ein Zeitbedarf von einem Monat erforderlich ist, so ergäbe sich bei gegenwärtig rd. 6 Millionen Arbeitslosmeldungen im Jahr eine durchschnittliche friktionelle Arbeitslosigkeit von  $7,2 \text{ Mio.} \times 1/12 = 0,6 \text{ Millionen}$ . Dies würde bei einem Bestand von 4 Millionen Arbeitslosen einem Anteil von 15 % bzw. bei 40 Millionen Erwerbspersonen einer Arbeitslosenquote von 1,5 % entsprechen. Die tatsächliche Arbeitslosenquote liegt gegenwärtig jedoch bei rd. 9 % und ist damit um das 6-fache höher als die Friktions-Arbeitslosenquote.

**Niveau-Arbeitslosigkeit.** Unter Niveau-Arbeitslosigkeit versteht man mit Kromphardt<sup>13</sup> diejenige Arbeitslosigkeit, die durch die Differenz im Niveau von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsteht und auf einen Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten zurückzuführen ist. Sie umfaßt damit die Arbeitslosigkeit, die nicht saisonaler, friktioneller und struktureller Natur ist. Sie verteilt sich weitgehend gleichmäßig auf die verschiedenen Sektoren, Regionen und Berufsgruppen. Zur Erklärung der niveaubedingten Arbeitslosigkeit stehen sich zwei Theorien gegenüber:

- Auf der einen Seite befinden sich die **Keynesianer**, die die Ursache für diese Arbeitslosigkeit in einem allgemeinen Nachfragemangel auf den Gütermärkten sehen. Dieser kann wiederum zum einen in einem konjunkturellen Rückgang der einzelnen Komponenten der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage, also des Bruttoinlandsproduktes ( $C + I + A_{St} + Ex-Im$ ), begründet und damit vorübergehend sein (**konjunkturelle Arbeitslosigkeit**).
- Auf der anderen Seite stehen die **Neoklassiker** (Monetaristen), die die niveaubedingte Arbeitslosigkeit allein darauf zurückführen, daß der bestehende Reallohn höher als der Vollbeschäftigungs-Reallohn ist mit der Folge eines Angebotsübe-

<sup>13</sup> Kromphardt, J.: Arbeitslosigkeit und Inflation, Göttingen, 1987, S. 57 ff.

rhangs auf dem Arbeitsmarkt. Die Ursachen für diese sog. **klassische Arbeitslosigkeit** liegen daher nach diesen Vorstellungen in einem zu hohen und zu inflexiblen Lohnniveau.

Nachfolgende Abbildung zeigt den Zusammenhang zwischen klassischer (lohnkostenbedingter) und konjunktureller (nachfragebedingter) Arbeitslosigkeit auf.

Der Schlüssel für die Bekämpfung der niveaubedingten Arbeitslosigkeit liegt nach keynesianischer Auffassung insbesondere bei der Regierung und der von ihr unabhängigen Bundesbank, die mit ihren fiskal- und geldpolitischen Instrumenten die Voraussetzungen für einen kurz- bzw. längerfristigen Anstieg von Produktion und Beschäftigung schaffen können. Nach Auffassung der Neoklassiker fällt dagegen den Tarifparteien die entscheidende Rolle bei der Realisierung eines vollbeschäftigungskonformen Reallohnlevels zu.

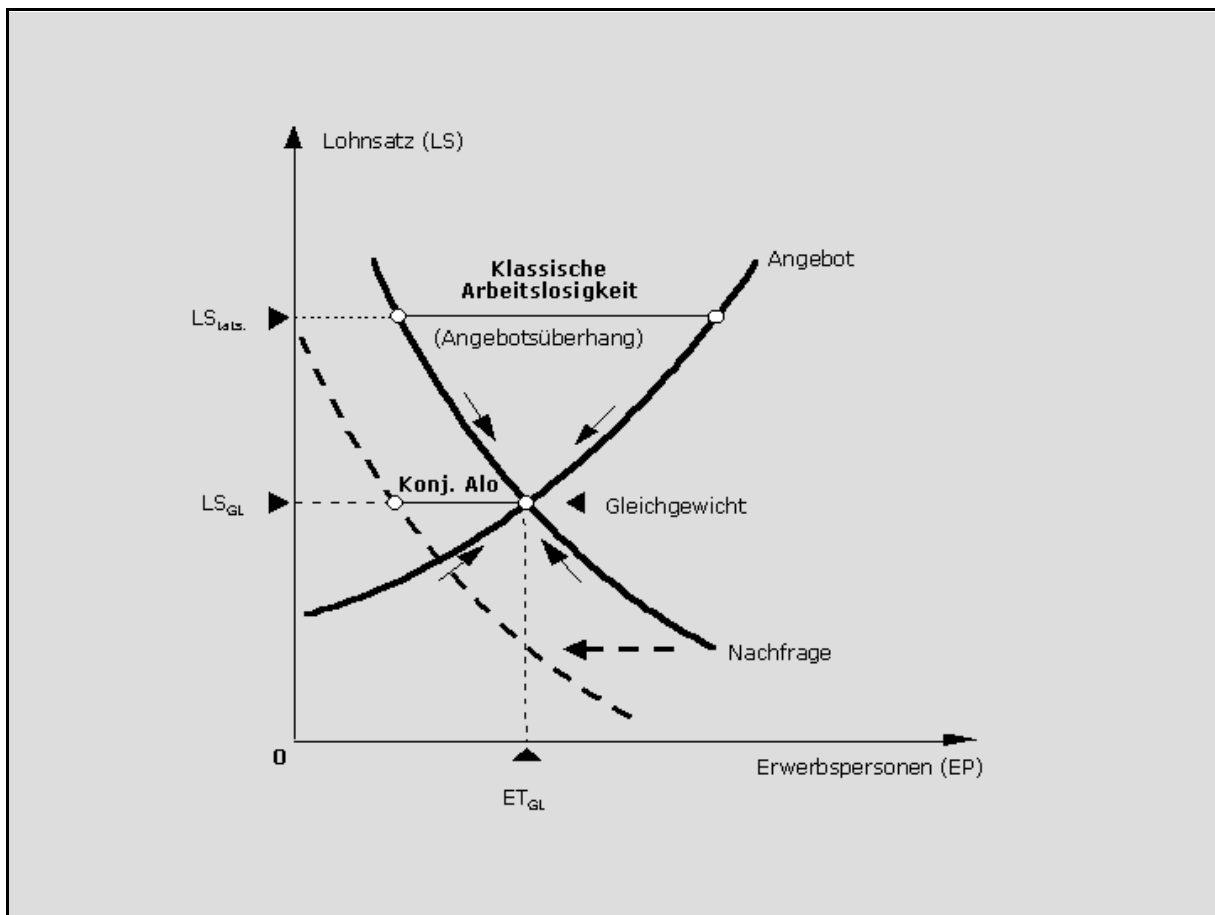


Abbildung: Niveau-Arbeitslosigkeit in klassischer und konjunktureller Form

**Struktur-Arbeitslosigkeit.** Strukturelle Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt deshalb nicht zusammenpassen, weil beide Seiten des Arbeitsmarktes bezüglich vermittlungsrelevanter Merkmale wie z.B. Alter, Qualifikation, Gesundheit unterschiedlich zusammengesetzt ("strukturiert") sind. Für die Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit ist demnach maßgebend, wodurch und in wel-

chem Tempo sich die Struktur der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots auseinanderentwickeln. Im folgenden wird dargestellt, von welchen Faktoren die Struktur der Arbeitskräftenachfrage abhängt und in welchem Ausmaß die Strukturen zwischen Angebot und Nachfrage auseinanderklaffen<sup>14</sup>. Für die Veränderung der Struktur der Nachfrage nach Arbeitskräften sind insbesondere folgende Faktoren maßgebend:

- die Verschiebung der Struktur der Güternachfrage und
- der technische Fortschritt.

Die Struktur der Güternachfrage verändert sich insbesondere in sektoraler Hinsicht. In der sog. "**Drei-Sektoren-Hypothese**" wird der in der Vergangenheit beobachtete Strukturwandel dahingehend interpretiert, daß auch in Zukunft die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsanteile des primären Sektors (Land- und Forstwirtschaft) sowie des sekundären Sektors (Verarbeitendes Gewerbe) abnehmen und die entsprechenden Anteile des tertiären Sektors zunehmen.

Hauptkomponenten für die **Güternachfrageänderung** sind der Konsum der privaten Haushalte sowie die Ausgaben des Staates. Ursachen für die Veränderung der staatlichen Ausgaben liegen im politischen Bereich: Beispiele hierfür sind Verlagerungen von Ausgaben vom Verteidigungs- und Verkehrsbereich in den Umweltschutz und den Wohnungsbau. Eine Ursache für die Veränderung der privaten Konsumausgaben liegt im Anstieg des verfügbaren Einkommens und den unterschiedlich hohen Einkommenselastizitäten der Konsumgüternachfrage. Eine unterdurchschnittliche Elastizität wird z.B. für Massenprodukte aus dem Nahrungsmittelbereich sowie dem Textilbereich angenommen; eine überdurchschnittliche Elastizität liegt dagegen bei neuen Produkten und Dienstleistungen vor.

Eine weitere Ursache für den Strukturwandel in der Güternachfrage resultiert aus der mit der Globalisierung zusammenhängenden Zunahme der **internationalen Arbeitsteilung**. Dieser führt zu einem ständig zunehmenden Warenaustausch zwischen den Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern. Aufgrund der unterschiedlich hohen Kosten für die Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital kommt es zu einer Verlagerung der Produktion arbeitsintensiver Produkte in Länder mit niedrigem Lohnniveau, also den Entwicklungs- und Schwellenländern, während sich die Industrieländer verstärkt auf kapitalintensive Produkte konzentrieren, die wiederum einen verstärkten Einsatz von qualifizierten Arbeitskräften erforderlich machen. Mit dieser Strukturänderung der

---

<sup>14</sup> Kromphardt, J.: Arbeitslosigkeit und Inflation, a.a.O., S. 45 ff.

Güternachfrage ändert sich somit insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräftenachfrage: Die Nachfrage nach un- und angelehrten Arbeitskräften sinkt, die nach qualifizierten und hochqualifizierten steigt.

Der **technische Fortschritt** verändert die Nachfrage nach Arbeitskräften auf doppelte Weise: Zum einen führt er über **Produktinnovationen** zu neuen Gütern und steigender Güternachfrage. Zum anderen trägt er über **Prozessinnovationen** zu einer unterschiedlich starken Beschleunigung der Arbeitsproduktivität bei. Den Strukturwandel in der Arbeitskräftenachfrage gewinnen daher diejenigen Branchen, in denen die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen aufgrund von Produktinnovationen und hoher Einkommenselastizität besonders rasch expandiert, Prozessinnovationen aber relativ langsam durchgesetzt werden, so daß die Arbeitsproduktivität unterdurchschnittlich stark ansteigt.

Verzögerungen in der gegenseitigen Anpassung der Angebots- und der Nachfragestrukturen werden durch die Strukturanalysen der Arbeitslosen und offenen Stellen belegt. Die Streuung der Arbeitslosenquoten bei wichtigen Strukturmerkmalen (z.B. Region, Qualifikation, Beruf) ist ein Maß für die "Segmentierung" des Arbeitsmarktes und damit für die Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit. Eine besondere Art der strukturellen Arbeitslosigkeit tritt in Form des sog. „qualifikatorischen Mismatches“ auf, wenn die Diskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage auf der qualifikatorischen Ebene angesiedelt sind. Das Institut der deutschen Wirtschaft stellt jedoch in einer Studie fest, dass neben dem qualifikatorischen Mismatch noch zwei statistische Faktoren für das Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt verantwortlich sind<sup>15</sup>:

- Die Unterschätzung der effektiven Zahl der Erwerbstätigen im Niveau und in der Entwicklung
- Die Überschätzung der Arbeitslosigkeit von der Karteistatistik der Arbeitsämter.

Bei Vorliegen eines solchen statistischen Mismatches können offene Stellen deshalb nicht mit Arbeitslosen besetzt werden, weil die tatsächliche Beschäftigung merklich höher ist als die statistisch registrierte bzw. offene Stellen vermehrt mit nicht-arbeitslosen Arbeitssuchenden besetzt werden. Hohe Arbeitslosigkeit und Überbeschäftigung existieren also auf den segmentierten Arbeitsmärkten gleichzeitig. Dies erfordert einen verstärkten und differenzierten Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instru-

---

<sup>15</sup> Klös, H.-P.: Die deutsche Arbeitsmarktstatistik, Aussagekraft und ihre Grenzen, in: IW-Trends,, 1/1999, S. 7 ff.

mente. Der Handlungsbedarf der Arbeitsmarktpolitik besteht dabei zunächst darin, die Ursachen für die starke Segmentierung aufzuspüren. Diese können z.B. in einer zu geringen regionalen und/oder beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer oder in einer zu geringen Substitutionsbereitschaft der Arbeitgeber liegen. Ein weiterer Grund könnten in zu wenig differenzierten Lohnstrukturen zwischen den Arbeitsmarktsegmenten bestehen.

Die gravierendste Folge von Arbeitsmarktsegmentierung ist die **Langzeit-Arbeitslosigkeit**: Der Anteil der über ein Jahr Arbeitslosen an allen Arbeitslosen (4,099 Millionen) lag Ende September 1999 bei 1,416 Mio. oder 34,6 %<sup>16</sup>. Ende September 1992 betrug dieser Anteil dagegen erst 25,0 % und 1981 (Westdeutschland) nur 12,9 %. Die Bekämpfung der Langzeit-Arbeitslosigkeit ist daher eine besondere Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Die gegenwärtig eingesetzten Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeit-Arbeitslosen zeigen zwar Erfolge; dennoch müssen zur Verringerung der strukturellen, meist langanhaltenden Arbeitslosigkeit sowohl die Arbeitssuchenden, die Arbeitgeber als auch die Arbeitsvermittlung durch verstärkte Flexibilitätsbereitschaft und Vermittlungsanstrengungen dazu beitragen, die objektiven und subjektiven Vermittlungshemmnisse zu verringern. Konkrete Vorschläge hierzu wurden in der Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung 1999 erarbeitet.<sup>17</sup>

### 3.4 Die Job-Search-Theorie

Als Grundlage für die Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik und die in Kapitel 2.3 beschriebenen Neuen Job-Search- und Vermittlungsstrategien dient die sog. "Job-Search-Theorie". In dieser Theorie wird die Arbeitsplatzsuche als zentrale Ursache für das Niveau der Arbeitslosigkeit dargestellt und daraus weitreichende Konsequenzen für eine marktwirtschaftliche Lösung des Arbeitslosigkeitsproblems abgeleitet. In der Job-Search-Theorie wird die Höhe der Arbeitslosigkeit mit den individuellen Erwartungen der Arbeitslosen hinsichtlich der Vor- und Nachteile einer verlängerten Suchzeit erklärt. Die Vorteile liegen dabei in dem zusätzlichen Informationsgewinn über offene Stellen und die dort gebotenen Verdienste und Arbeitsbedingungen. Die Nachteile bestehen aus dem entgangenen Einkommen, das durch die verlängerte Arbeitslosigkeitszeit entsteht (Opportunitätskosten).

---

<sup>16</sup> Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse 1999, in: ANBA vom 15.06.2000, S. 54.

<sup>17</sup> Siehe hierzu: „Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit“, in: Verlag Bertelsmann-Stiftung 1999.

## Arbeitsmarkttheorie

Da mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer die Nachteile größer und die Vorteile geringer werden, gibt es nach dieser Theorie einen "optimalen" Zeitpunkt, um die Suchzeit zu beenden. Arbeitslosigkeit ist aus dieser Sicht eine "freiwillige" Angelegenheit des Einzelnen. Arbeitsmarktpolitisch könnte man gegen die friktionelle Arbeitslosigkeit vorgehen, wenn einerseits

- der notwendige Informationsgewinn über offene Stellen und Arbeitsbedingungen durch mehr Arbeitsmarkttransparenz und effizientere Vermittlungs- und Beratungsdienste rascher befriedigt werden könnten, so daß die Vorteile einer längeren Arbeitsplatzsuche schnell zurückgehen, und andererseits
- die Nachteile mit zunehmender Zeitdauer dadurch zusätzlich erhöht werden, daß die Arbeitslosenunterstützungszahlungen nach Höhe und Anspruchsdauer gesenkt werden mit dem Ziel, den Anreiz zur schnellen Beendigung der Arbeitslosigkeit zu verstärken.

Die folgende Grafik zeigt den Wirkungszusammenhang einer Optimierung der Suchprozesse am Arbeitsmarkt auf und kann als ein wichtiges Umsetzungskonzept des neuen sozialpolitischen Prinzips des „Förderns und Forderns“ angesehen werden<sup>18</sup>. Diese Theorie stellt daher auch eine Grundlage für die Wirkung einer offensiven (privaten und öffentlichen) Arbeitsvermittlung am Arbeitsmarkt dar.

---

<sup>18</sup> Siehe hierzu ausführlicher: Klös, H.-P., Egle, F.: Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit..., in: Verlag Bertelsmann-Stiftung, 1999, S. 36 ff.

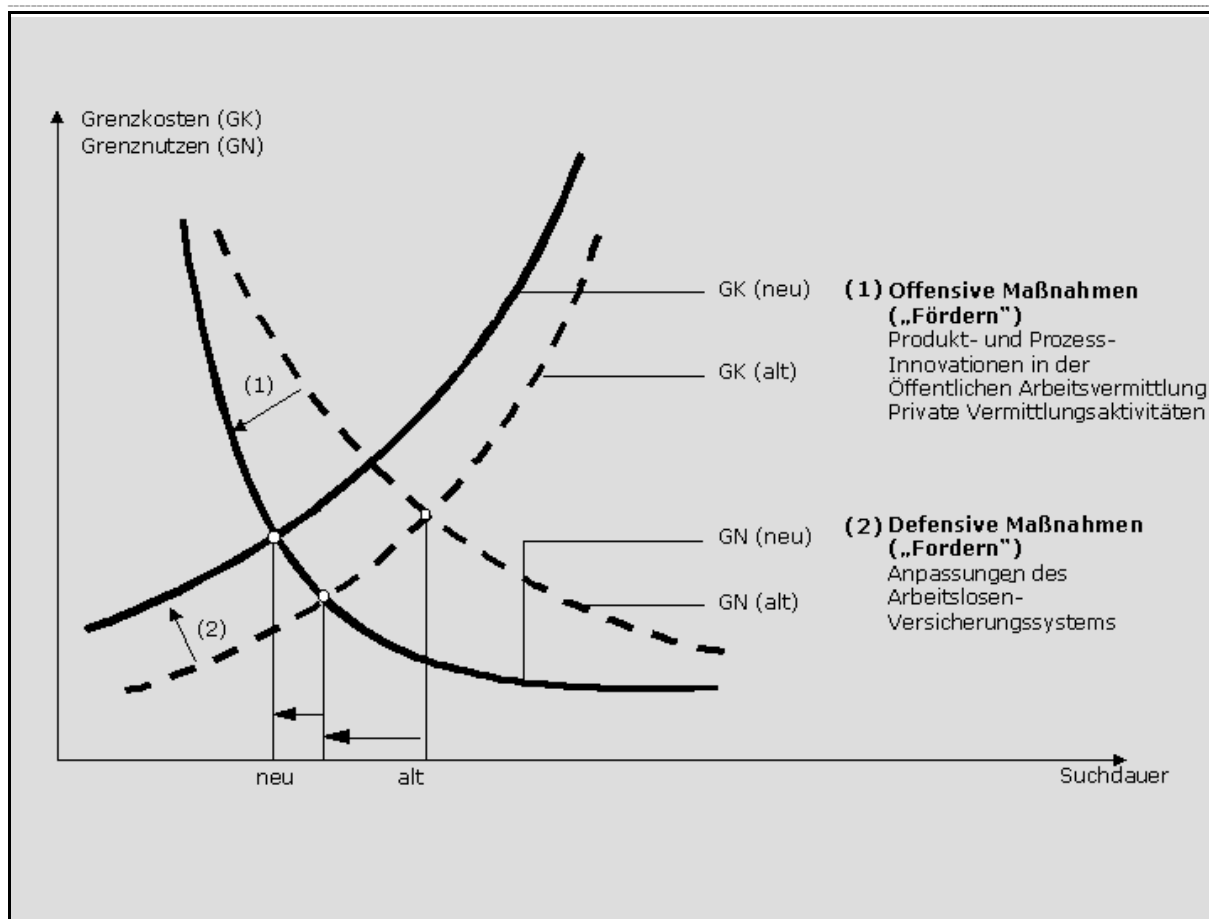


Abbildung: Die Job-Search-Theorie als Grundlage der AM-Ausgleichspolitik

Hauptkritikpunkte an dieser Theorie ist die Annahme, dass die Arbeitslosen selbst über den Zeitpunkt der Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit bestimmen können, die Arbeitslosigkeit also im Prinzip "freiwillig" ist. Dahinter verbirgt sich die Vorstellung, dass genügend offene Stellen vorhanden sind, um alle Arbeitslosen beschäftigen zu können. Dass dies weder in der gegenwärtigen Hochkonjunkturphase und erst recht nicht in einer Rezession zutrifft, belegen die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit über Arbeitslose und offene Stellen.

## Übungsaufgaben

### Aufgabe 1

Interpretieren Sie die Abbildung „50 Jahre Arbeitslosigkeit in Deutschland“ auf der Seite 18 und stellen Sie bei den „Stationen“ der Arbeitslosigkeit einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der wirtschaftlichen Entwicklung her.

**Aufgabe 2**

Lesen Sie den folgenden Lückentext und versuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie könnten die passenden Füllwörter lauten?
2. Welche Headline würde zum Text passen ( 3 bis max. 5 Wörter)?
3. Mit welchem anderen Land vergleicht der Autor die Situation der deutschen Arbeitslosen?
4. Welche wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Grundphilosophie verbirgt sich hinter den in diesem Artikel gemachten Vorschlägen?
5. Wie heißt der Autor?

„Daran, dass es viele - zu viele - Arbeitslose gibt in Deutschland und anderswo in Europa, besteht keine Zweifel. Aber .....? Nicht jede große Zahl ist eine Masse. Bei Massenarbeitslosigkeit denkt man an dumpfe Mengen von abgerissenen Gestalten, an Suppenküchen, an die Mischung von Apathie und Verzweiflung, die mancherorts in den frühen ..... herrschte. Das ist heute selbst in den am härtesten betroffenen Orten der neuen Bundesländer nicht der Fall, geschweige denn im alten Westen.

Tatsächlich ist die deutsche Millionen-Arbeitslosigkeit zweierlei. Sie ist einmal der ....., den sich die Beschäftigten leisten, um ihre eigenen ..... und ..... hoch zu halten. Die Arbeitslosen nagen nicht am Hungertuch; viele bekommen mehr aus diversen staatlichen Töpfen als die unteren Ränge der Lohnempfänger in ....., und die anderen, die Stellen haben, können so tun, als sei nichts geschehen. Übrigens: Manche Arbeitslose brauchen gar nicht so genannt zu werden. Sie sind ..... und ..... und vor allem ..... Ohne Wehrpflicht und das ausufernde Hochschulstudium gäbe es in Deutschland möglicherweise noch eine Million Arbeitslose mehr.

Das zweite Merkmal der deutschen Arbeitslosigkeit wiegt noch schwerer. Sie ist gleichsam die deutsche Form der ..... (Dasselbe gilt übrigens in manchen anderen Ländern Kontinentaleuropas). Die Arbeitslosen sind gar nicht ....., aber sie arbeiten unter Bedingungen, die in ..... unerlaubt wären. Teilzeitarbeit, unsoziale Arbeitszeiten, niedrige Entlohnung sind da die Regel. Dafür werden keine Steuern gezahlt und keine Abgaben geleistet. Die .....-Ökonomie ist entstanden, deren Folgen inzwischen sogar der Finanzminister spürt, wenn er die sinkenden Steuereinnahmen registriert.

Mehr noch, die „.....“ und die „.....“ Arbeit sind heute eng miteinander verzahnt. Die arbeitenden Arbeitslosen haben ihre Kanäle, um die Materialien zu erstehen, die sich für ihre Tätigkeit brauchen, und das nicht nur im Baugewerbe. Die ganze Gesellschaft ist eine Gesellschaft von Mitwissern geworden, wenn nicht von Beteiligten an der großen Abkehr von der offiziellen Arbeitswelt.

So halten viele sich über Wasser, aber das ..... leidet. Die neue Arbeitslosigkeit ist ohnehin nicht eine Quelle sozialer Konflikte, sie führt nicht zu Demonstrationen und organisierten Auseinandersetzungen. Vielmehr bewirkt sie etwas ganz anderes, man kann es die Zerstörung des ..... nennen. Menschen glauben nicht mehr an die geltenden Regeln und Gesetze, sie halten sich daher nicht mehr an diese. Zwar stört sie die Unsicherheit auf den Straßen und die Zunahme von Kleinverbrechen; aber auf ihre eigene gewaltlose Weise sind sie alle daran beteiligt. Die moralische Korrosion der Gesellschaft hat weit um sich gegriffen. Damit steht die Politik vor einer herben ..... Sie kann entweder beide Augen zudrücken und sich

darauf verlassen, dass Menschen sich selber helfen. Das geschieht heute, wenn auch nicht durch bewusste Entscheidung. Die andere Möglichkeit ist es, Bedingungen zu schaffen, unter denen das heute ..... legal wird. Damit ist nicht die Legalisierung des Verbrechens gemeint, sondern die Legalisierung der ..... Nur wenn die Überregulierung der Arbeit massiv abgebaut wird, wenn niedrige Löhne und geringe ..... gestattet werden, können neue Regeln entstehen, die die Menschen respektieren. Das ist, um es zu wiederholen, keine Sache kleiner ....., wie sie gegenwärtig in Deutschland erörtert werden. Die ..... muss massiv sein, sonst kann man auf sie verzichten.

Die Millionen-Arbeitslosigkeit verlangt also nicht große Worte, soziale Krokodilstränen und irreführende Versprechungen. Sie verlangt vielmehr, genau hinzuhören, was die Menschen tatsächlich tun und wollen, und die geltenden Regeln dieser Wirklichkeit anzupassen. Wenn das nicht geschieht, wird die moralische Verrottung des Gemeinwesens weitergehen. Dafür zahlen am Ende alle einen Preis“.

### Aufgabe 3

Bilden Sie sich Ihre Meinung zu den aktuellen Überlegungen der Bundesregierung zur Verringerung der Arbeitslosigkeit auf der Basis der folgenden beiden Artikel:

#### **Riester will faulen Arbeitslosen die Stütze kürzen<sup>19</sup>**

Wer nicht arbeiten will, bekommt bald kräftig Druck vom Arbeitsamt! Arbeitslose werden schärfer kontrolliert, ohne Grund darf kein Job abgelehnt werden. Dann ist die Stütze weg. Das plant Bundesarbeitsminister Riester (SPD). Aber: Auch das Arbeitsamt muss sich mehr anstrengen und Arbeitslosen schneller einen Job anbieten. Die neuen Vorschriften im Arbeitsförderungs-gesetz:

Jeder Arbeitslose bekommt im Arbeitsamt einen persönlichen Berater zugewiesen. Dieser erstellt einen genauen Wiedereinstellungsplan.

In dem Plan werden zunächst Schwächen(über 50 Jahre alt, wenig mobil, etc.) und Stärken(Fachkenntnisse, sehr zuverlässig) des Arbeitslosen festgehalten. Anschließend entwickelt der Berater für den Arbeitslosen eine Strategie für die Job-Rückkehr.

Der Berater wird verpflichtet, dem Arbeitslosen so schnell wie möglich Stellen- und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten (innerhalb eines Jahres, bei Jugendlichen innerhalb von 6 Monaten).

Bekommt der Arbeitslose nach einem Bewerbungsgespräch keinen Job, muss der Berater beim Arbeitgeber nachhaken: Woran hat es gelegen? War der Bewerber pünktlich? Hatte er saubere Kleidung an?

Lehnt ein Arbeitsloser eine Stelle ohne stichhaltige Begründung ab, darf das Arbeitsamt sofort für drei Monate das Arbeitslosengeld sperren.

Ein Sprecher des Arbeitsministeriums zu BILD: Die Vorschriften sind heute schon streng genug; die Arbeitsämter sollen sie jetzt aber auch verschärft anwenden.

<sup>19</sup> Bild online, 2000-03-13

## Fördern und Fordern

Helmuth von Schilling<sup>20</sup>

Der Schreck scheint dem Kanzler noch immer in den Knochen zu sitzen. Gerhard Schröder, der eine deutliche Senkung der Arbeitslosigkeit zur Erfolgsmesslatte seiner Regierungsarbeit erhoben hat und vor einer Woche seine zu optimistischen Prognosen zurücknehmen musste, reagierte prompt. Der Regierungschef ließ gestern erklären, dass Arbeitslose künftig neben neuen Rechten vor allem neue Pflichten erhalten.

„Fördern und Fordern“ heißt der neue Kurs. Den Mitbürgern ohne Job erstellen die Arbeitsämter konkrete Pläne zur Wiedereingliederung in das Berufsleben. Wer das ablehnt, muss mit Leistungskürzungen rechnen.

Das Problem liegt auf der Hand: Trotz hoher Arbeitslosigkeit gibt es viele offene Stellen. Besonders die Jobs für Nichtfacharbeiter können oft nicht besetzt werden, weil Löhne und Sozialleistungen für Arbeitslose so wenig auseinander klaffen, dass sich für viele das Arbeiten nicht lohnt. Regelungen gegen diesen Missbrauch des sozialen Netzes waren längst notwendig.

Auch der „Kombilohn“ gehört zum Maßnahmenpaket. Mit Lohnsubventionen sollen gering bezahlte Tätigkeiten spürbar attraktiver gemacht werden.

Die Initiative ist anscheinend beim Bündnis für Arbeit ins Leben gerufen worden. Da nicht mehr zu verheimlichen ist, dass der Konjunkturaufschwung in diesem Jahr einen deutlichen Dämpfer erhält, fühlten sich alle Beteiligten zu neuen Aktivitäten verpflichtet. Selbst die Gewerkschaften stimmten trotz Bedenken von Ursula Engelen-Kefer zu. Die Not muss in der Tat groß sein, wenn Rot-Grün zusammen mit Arbeitnehmer-Organisationen alte Forderungen von Union und FDP aufgreift.

### **Weitere Aufgaben aus dem Buch „Der Arbeitsmarkt in seinen Grundzusammenhängen“, 4., überarbeitete Auflage, 1999:**

Angebot: Aufgabe Nr. 3, S. 138

Nachfrage: Aufgabe Nr. 1, S. 139 und Nr. 5, S. 140

Bilanz: Aufgabe Nr. 1, S. 141 und Nr. 2, S. 142

---

<sup>20</sup> Kommentar in der WZ vom 13.03.2001