



Umbruch am ostdeutschen Arbeitsmarkt benachteiligt auch die weiterhin erwerbstätigen Frauen — dennoch anhaltend hohe Berufsorientierung	235
Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in den neuen Bundesländern	242

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

WOCHENBERICHT 18/92

Berlin

30. April 1992

2. Ex.

59. Jahrgang

Umbruch am ostdeutschen Arbeitsmarkt benachteiligt auch die weiterhin erwerbstätigen Frauen — dennoch anhaltend hohe Berufsorientierung

Vom Beginn der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion an verlief die Entwicklung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt für Frauen ungünstiger als für Männer. So ist die Frauenarbeitslosigkeit überdurchschnittlich hoch, und es gibt Tendenzen, Frauen in die Nichterwerbstätigkeit abzudrängen. Im Transformationsprozeß wurden verstärkt Teilzeitarbeitsplätze abgebaut, qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen gingen in erheblichem Maße verloren. Wenn Frauen indes ihren Arbeitsplatz wechselten, dann hatte dies einen positiveren Einfluß auf die Lebensqualität als bei Männern. Frauen, die ihren Arbeitsplatz verloren, ließen sich als arbeitssuchend (arbeitslos) registrieren. Lediglich ältere Frauen zogen sich aus dem Erwerbsleben zurück. Ein „freiwilliger“ Rückzug der jüngeren und mittleren Generationen in die Nichterwerbstätigkeit fand nicht statt¹. Auch in Zukunft ist eine weiterhin hohe Erwerbsneigung bei den ostdeutschen Frauen zu erwarten².

Die folgenden Analysen beruhen auf Auswertungen der ersten beiden Wellen der Ost-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Diese repräsentative Wiederholungsbefragung, die seit 1984 in den alten Bundesländern läuft, wurde im Juni 1990 auch auf die DDR ausgeweitet³. Im März/April 1991 wurde die zweite Welle parallel zur achten Welle in Westdeutschland erhoben.

Überproportionaler Rückgang der Frauenbeschäftigung in höher qualifizierten Tätigkeiten

Seit der Währungsunion waren Frauen von der schlechten Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland weitaus mehr betroffen als Männer: Von Beschäftigungszuwächsen profitierten Männer in größerem Umfang als Frauen; Frauen traf dagegen der Beschäftigungsrückgang stärker⁴. Hinzu kommt, daß Frauen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen erheblich weniger pendelten als Männer und damit nur zu einem geringeren Teil die Beschäftigungsangebote in Westdeutschland wahrnehmen konnten.

Der Abbau von Arbeitsplätzen vollzog sich auf allen Hierarchie- und Qualifikationsebenen; die Vermittlungschancen für schlechter Ausgebildete waren dabei deutlich geringer als die für besser Qualifizierte⁵ (vgl. Tabelle 1). In der ehemaligen DDR übten nach den Ergebnissen

¹ Vgl. hierzu auch Elke Holst und Jürgen Schupp: Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern. Befunde des Sozio-ökonomischen Panels. DIW-Diskussionspapier Nr. 37, 1991.

² Vgl. hierzu auch: Frauenpolitische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ost- und Westdeutschland. Bearb.: Elke Holst. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 30/1991.

³ Vgl. zur Datenbasis Jürgen Schupp und Gert Wagner: Die Oststichprobe des Sozio-ökonomischen Panels. In: Projektgruppe Das Sozio-ökonomische Panel (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel: Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den neuen Bundesländern, Frankfurt/M. — New York, 1991, S. 25-41.

⁴ Vgl. hierzu: Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland. Bearb.: Elke Holst und Jürgen Schupp. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 15/1992.

⁵ Vgl. IAB-Kurzbericht vom 12.12.1991: Qualifikation und Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland 1990/91.

Tabelle 1

Beschäftigungsentwicklung für Männer und Frauen in Ostdeutschland 1990 und 1991

Stellung im Beruf	Frauen		Männer	
	1990	1991	1990	1991
	in 1000	1990 = 100	in 1000	1990 = 100
Arbeiter insgesamt	1 300	79	2 875	87
— ungelernt u. angelernt	435	93	444	98
— Facharbeiter	814	72	2 100	87
— Brigadier/Meister	51	73	331	74
Angestellte insgesamt	2 626	82	1 530	79
— einfache und mittlere Qualifikation	1 898	91	478	98
— hohe Qualifikation	627	67	847	78
— Leitungsaufgaben	101	17	205	39
Selbständige (ohne Mith.)	75	119	193	146
Mithelfende Familienangehörige	46	89	(7)	57
Insgesamt	4 047	82	4 605	88

Quelle: SOEP-Ost (1990/91).

des SOEP im Juni 1990 immerhin über 100 000 Frauen Leitungsfunktionen aus (Männer: 200 000). Über 600 000 Frauen waren in hochqualifizierten Angestellten-Tätigkeiten beschäftigt (Männer: 850 000). Nach der Währungsunion beider deutscher Staaten reduzierte sich der Anteil der Frauen in diesen Gruppen überdurchschnittlich. Im März/April 1991 waren in Ostdeutschland kaum noch Frauen in Leitungsfunktionen (Männer: 80 000) und nur noch 420 000 Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigt (Männer: 660 000). Ebenfalls deutlich war der Rückgang bei den Facharbeiterinnen; ihre Zahl sank um mehr als ein Viertel. Facharbeiter konnten ihre Position — bei einem Rückgang von nur einem Zehntel — deutlich besser halten.

Mit der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit ging für ostdeutsche Frauen eine Abdrängung aus den qualifizierten Tätigkeiten einher. Aufgrund der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt erfahren sie so eine — im Vergleich zu Männern — stärkere Entwertung ihrer bisherigen Qualifikation. Die Struktur der beruflichen Stellung verschob sich im Transformationsprozeß also zu ungunsten der Frauen und verschlechterte die Ausgangsposition der Frauen gegenüber den Männern hinsichtlich der Beschäftigung in qualifizierten Tätigkeiten.

Weniger Teilzeitarbeitsplätze für Frauen

Familiäre Verpflichtungen erlauben es vielen Frauen nicht, genausoviel Zeit wie Männer für die Erwerbstätigkeit aufzuwenden. Besonders Mütter mit Kleinkindern sind — um überhaupt erwerbstätig sein zu können — auf reduzierte Wochenarbeitszeiten angewiesen. Auch wenn diese

Form der Erwerbstätigkeit ihre Karrierechancen deutlich reduziert, bietet sie Müttern doch die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Teilzeitarbeit wurde auch in der alten DDR vor allem von Frauen ausgeübt (vgl. Tabelle 2). Allerdings diente dies weniger der Entlastung von jüngeren Müttern; vielmehr wurde so der Übergang älterer Frauen auf den Ruhestand vorbereitet. Der zeitliche Umfang der Teilzeitarbeit lag im Durchschnitt deutlich höher als im Westen⁶. Der Staat unterstützte die Vollerwerbstätigkeit von Frauen auch, indem er Einrichtungen zur Kinderbetreuung bereitstellte⁷.

Während im Juni 1990 über eine Million Frauen in Ostdeutschland in Teilzeit arbeiteten, gaben ein knappes Jahr später nur noch 600 000 Frauen eine Teilzeitbeschäftigung an⁸.

⁶ Vgl. Jürgen Schupp: Befragungsergebnisse zur Teilzeitarbeit in der DDR und in der Bundesrepublik Deutschland. In: Projektgruppe Das Sozio-ökonomische Panel (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel: Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den neuen Bundesländern, Frankfurt/M. — New York, 1991, S. 280-298.

⁷ Dies führte aber gleichwohl nicht zur Gleichstellung der Frauen im Beruf. Vielmehr herrschte auch in der ehemaligen DDR die traditionelle Aufgabenteilung im Privathaushalt vor, so daß die familiären Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit vor allem von den Frauen getragen wurde (vgl. Elke Holst und Eckhard Priller. In: Projektgruppe Das Sozio-ökonomische Panel (Hrsg.), Lebenslagen im Wandel: Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den neuen Bundesländern, Frankfurt/M. — New York, S. 237-259).

⁸ Dabei werden Personen, die lediglich aufgrund von Kurzarbeit weniger Wochenstunden arbeiten, in der folgenden Analyse als Vollerwerbstätige gezählt.

Tabelle 2

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in Ostdeutschland 1990 und 1991

Stellung im Beruf	1990	1991	1991	1990	1991
	in 1000		1990 = 100	in vH der jeweils beschäftigten Frauen insgesamt	
Arbeiter insgesamt	372	213	57	29	16
— ungelernt u. angelernt	150	108	72	34	25
— Facharbeiter	218	105	48	27	13
— Brigadier/Meister	4	0	0	8	0
Angestellte insgesamt	651	366	56	25	14
— einfache u. mittlere Qualifikation	566	331	58	30	17
— hohe Qualifikation	72	35	49	11	6
— Leitungsaufgaben	(13)	0	0	(12)	0
Selbständige (ohne Mith.)	(6)	22	(366)	(8)	29
Mithelfende Familienangehörige	(18)	(10)	56	(39)	22
Insgesamt	1048	613	58	26	18
Nachrichtlich: Männer insgesamt	61	81	133	1	2

Quelle: SOEP-Ost (1990/91).

Im ersten Jahr des Transformationsprozesses sind ältere Frauen in erheblichem Maße in den (Vor-)Ruhestand gegangen; dadurch fielen Teilzeitarbeitsplätze in großer Zahl weg. Unter den relativ wenigen neu geschaffenen Arbeitsplätzen befanden sich kaum Teilzeitarbeitsplätze, die von jungen Müttern genutzt werden können. Der Abstand in den Teilzeitquoten zwischen West- und Ostdeutschland vergrößerte sich entsprechend⁹. Frauen in Ostdeutschland haben somit eine wesentlich geringere Möglichkeit, Familie und Beruf durch die Ausübung von Teilzeitarbeit zu vereinbaren als Frauen in Westdeutschland.

Teilzeitarbeit am häufigsten in den einfachen und mittleren Qualifikationen

Am häufigsten war Teilzeitarbeit bei Angestellten in den einfachen und mittleren Qualifikationen sowie bei un-/angelernten Arbeiterinnen bzw. Facharbeiterinnen vertreten;

⁹ Die Teilzeitquote aller abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland betrug 1989: 37 vH, 1990: 39 vH und in Ostdeutschland 1990: 26 vH, 1991: 18 vH. Vgl. Elke Holst und Jürgen Schupp: Frauenerwerbstätigkeit. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1991/92, Bonn, 1992 (im Druck).

Tabelle 3

Umfang der Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen in Ostdeutschland 1990 und 1991

	Juni 1990				März/April 1991			
	Basis in 1000	Erwerbstätigenquote			Basis in 1000	Erwerbstätigenquote		
		Insgesamt	Vollzeitbeschäft. in vH	Teilzeitbeschäft.		Insgesamt	Vollzeitbeschäft. in vH	Teilzeitbeschäft.
Insgesamt	3 396	83	59	24	3 380	69	55	14
in Haushalten								
ohne Kinder bzw. ohne Kinder unter 16 Jahren	1 670	82	54	27	1 632	62	48	14
mit Kindern unter 16 Jahren	1 723	83	63	21	1 748	76	62	14
davon jüngstes Kind bis 3 Jahre	563	60	43	17	518	50	39	11
Kind 4 bis 6 Jahre	338	95	76	20	380	81	63	18
Kind 7 bis 12 Jahre	541	96	72	24	560	90	75	15
Kind 13 bis 16 Jahre	281	94	70	24	290	89	74	14

Quelle: SOEP-Ost (1990/91).

durchschnittlich arbeiteten hier etwa drei von zehn Frauen in Teilzeit. Insgesamt waren Arbeiterinnen etwas häufiger in Teilzeit tätig als Angestellte. Angestellte mit Leitungsaufgaben übten 1990 noch zu 13 vH Teilzeitarbeit aus. Teilzeittätigkeit und Karriere waren jedoch auch in der ehemaligen DDR kaum miteinander vereinbar; dies gilt nach der Einheit Deutschlands in noch stärkerem Maße.

Der Rückgang der Frauenerwerbstätigkeit traf per saldo die teilzeitbeschäftigten Frauen weitaus stärker als die Vollzeitbeschäftigten. Je qualifizierter die Arbeit war, desto stärker sank im Transformationsprozeß der Anteil der Frauen, die eine Teilzeittätigkeit ausübten. Nach einem knappen Jahr des Zusammenwachsens waren in Ostdeutschland praktisch keine Teilzeit arbeitenden Frauen mehr in Leitungsfunktionen und unter den Meistern zu finden. Bei den hochqualifizierten weiblichen Angestellten und den Facharbeiterinnen betrug die Zahl der noch Teilzeitbeschäftigten im März/April 1991 gegenüber Juni 1990 weniger als die Hälfte. Die höchste absolute Abnahme von Teilzeitkräften fand sich jedoch bei Angestellten mit einfachen und mittleren Qualifikationen. Insgesamt nahm die Teilzeitarbeit von weiblichen Angestellten etwas stärker ab als die der Arbeiterinnen.

Arbeitseinkommen von Frauen haben eine hohe Bedeutung für den Familienunterhalt

Ein freiwilliger Rückzug der ostdeutschen Mütter in die Nichterwerbstätigkeit — etwa auf das Niveau Westdeutschlands — ist trotz der gegenwärtigen Schwierigkeiten, die diese Gruppe am Arbeitsmarkt hat, kaum zu erwarten¹⁰. In Deutschland werden im Steuersystem Familien mit einem Verdiener begünstigt und auch gesellschaftspolitisch gestützt. In Ostdeutschland jedoch ist schon aus wirtschaftlichen Gründen die ausschließliche Erwerbsbeteiligung eines Ehepartners auf absehbare Zeit kaum möglich. Wegen der niedrigen Erwerbseinkommen besteht eine große Notwendigkeit der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 4). Ihr Arbeitsverdienst machte 1991 42 vH des Haushaltsnettoeinkommens aus;

Tabelle 4

Anteil des Arbeitseinkommens verheirateter Frauen am Haushaltsnettoeinkommen 1990 und 1991 nach Erwerbsumfang in Ostdeutschland

	in vH des Haushaltsnettoeinkommens	
	1990	1991
Frauen insgesamt	40	42
in Vollzeit	44	45
in Teilzeit	31	31

Quelle: SOEP Ost (1990/91).

erwerbstätige Ehefrauen, die voll arbeiteten, steuerten 45 vH bei. In Teilzeit arbeitende Ehefrauen trugen immerhin noch ein knappes Drittel zum gesamten Haushaltsnettoeinkommen bei. In Westdeutschland lag der Anteil des Arbeitseinkommens der Ehefrauen am Haushaltsnettoeinkommen deutlich darunter¹¹.

An der Notwendigkeit des (Zu-) Verdienstes von Frauen hat sich also im ersten Jahr des Umbruchs nicht viel verändert. Ihre Erwerbsneigung bleibt hoch. Finden Frauen aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland keine neue Anstellung, melden sie sich arbeitslos bzw. lassen sich als arbeitssuchend registrieren¹².

Beruflicher Wechsel bringt nicht nur Vorteile

Im ersten Jahr nach der Währungsunion hatten bereits ein Viertel der erwerbstätigen Männer und fast jede fünfte erwerbstätige Frau einen inner- oder zwischenbetrieblichen Wechsel hinter sich¹³. Auch künftig müssen immer mehr Personen in Ostdeutschland eine neue Stelle antreten, um überhaupt erwerbstätig zu sein.

Ein Arbeitsplatzwechsel wird aber nicht in allen Aspekten als positiv empfunden, so daß die Angaben über die Bewertung des neuen Arbeitsplatzes und die damit einhergehende Lebenszufriedenheit durchaus differieren. Hinsichtlich der Art der Tätigkeit, des Verdienstes, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Arbeitszeitregelung sahen Erwerbstätige in Ostdeutschland zumeist auch eine Arbeitsplatzverbesserung¹⁴. Dem standen *Verschlechterungen* insbesondere bei der Arbeitsbelastung, der Sicherheit des Arbeitsplatzes, den betrieblichen Sozialleistungen sowie der Länge des Arbeitsweges gegenüber (vgl. Tabelle 5).

Während bei einer großen Zahl von Männern im Falle eines neuen Arbeitsplatzes die Verbesserungen überwogen, wurden von Frauen die Verschlechterungen häufiger genannt. Besonders zeigt sich dies an der Art der Tä-

¹⁰ Vgl. hierzu auch die Ergebnisse der Modellrechnungen des IAB. Johann Fuchs u.a., Erste Überlegungen zur künftigen Entwicklung des Erwerbspotentials im Gebiet der neuen Bundesländer. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1991, S. 695.

¹¹ Vgl. hierzu Jürgen Schupp, 1991, a.a.O.

¹² Vgl. Elke Holst und Jürgen Schupp: Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern, a.a.O.

¹³ Vgl. Elke Holst und Jürgen Schupp: Stabilität und Mobilität am Arbeitsmarkt. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Datenreport 1991/92, Bonn, 1992 (in Druck).

¹⁴ Gefragt wurde: Wie beurteilen Sie Ihre heutige Stelle im Vergleich zur letzten? In welchen Punkten haben Sie sich verbessert, welche sind etwa gleichwertig und in welchen haben Sie sich eher verschlechtert? Wie ist dies in bezug auf ... (vorgegeben wurden drei Kategorien „verbessert“, „etwa gleichwertig“, „verschlechtert“) die Art der Tätigkeit, den Verdienst, die Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitsbelastungen, die Länge des Arbeitsweges, die Arbeitszeitregelung, die betrieblichen Sozialleistungen und die Sicherheit des Arbeitsplatzes?

Tabelle 5

Bewertung der Veränderung der neuen Stelle im Vergleich zum früheren Arbeitsplatz

Stelle hat sich im Vergleich zur letzten verbessert bzw. verschlechtert in bezug auf ... ¹⁾	Verbessert			Verschlechtert			Saldo		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
	in vH								
die Art der Tätigkeit	45	50	37	21	18	26	+24	+32	+11
den Verdienst	71	76	63	17	14	20	+54	+62	+43
die Aufstiegsmöglichkeiten	30	33	24	27	25	30	+3	+8	-6
die Arbeitsbelastung	19	22	15	54	52	57	-35	-30	-42
die Länge des Arbeitsweges	17	16	19	35	40	27	-18	-24	-8
die Arbeitszeitregelung	38	38	39	33	34	30	+5	+4	+9
die betrieblichen Sozialleistungen	18	19	17	35	33	39	-17	-14	-22
die Sicherheit des Arbeitsplatzes	30	33	26	43	40	47	-13	-8	-21

¹⁾ Mehrfachnennungen möglich.
 Quelle: SOEP Ost (1990/91).

tigkeit. Hier gaben 50 vH der Männer, aber nur 37 vH der Frauen an, sich verbessert zu haben. Hingegen bewerteten nur 18 vH der Männer, aber 26 vH der Frauen den neuen Arbeitsplatz — im Vergleich zur letzten Stelle — als schlechter. In der Tatsache, daß sich der Arbeitsweg für erheblich mehr Männer als Frauen verlängert hat, zeigt sich auch, daß Männer weniger durch familiäre Pflichten gebunden sind und daher die größere Möglichkeit zur räumlichen Mobilität haben.

Beruflicher Wechsel beeinflusst Lebenszufriedenheit bei Frauen positiver als bei Männern

Der Indikator Lebenszufriedenheit soll im folgenden für eine Gesamtbewertung der Frage, ob der Stellenwechsel im Transformationsprozeß subjektiv als Verbesserung empfunden wird, herangezogen werden. Er wird mit einer Skala, die von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz

und gar zufrieden) reicht, gemessen. Zum Vergleich werden die entsprechenden Untersuchungsergebnisse für Westdeutschland gegenübergestellt.

In Ostdeutschland spiegelt sich in der Einschätzung der Lebenszufriedenheit die allgemein unsichere Lage im Umbruch (vgl. Tabelle 6). Die Lebenszufriedenheit der Erwerbstätigen insgesamt lag unter der in Westdeutschland, sie war bei den Frauen offenbar noch etwas geringer als bei den Männern, und ist vom Juni 1990 bis März/April 1991 in Ostdeutschland sogar noch gesunken. Ein Stellenwechsel bewirkte hier lediglich einen geringeren Verlust und nicht — wie in Westdeutschland — eine Zunahme der Lebenszufriedenheit. Im Transformationsprozeß überlagert offensichtlich die unsichere Einschätzung in der Lebenssituation die Verbesserungen, die aus dem beruflichen Wechsel resultieren. Männer erreichen dabei eine höhere Lebenszufriedenheit als Frauen.

Während sich unter stabilen Verhältnissen in Westdeutschland vorwiegend diejenigen beruflich veränderten,

Tabelle 6

Veränderung der durchschnittlichen Lebenszufriedenheit¹⁾ bei beruflichem Wechsel

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	1989 Mittelwert ¹⁾	1990	Veränderung in vH	1990 Mittelwert ¹⁾	1991	Veränderung in vH
Erwerbstätige mit berufl. Wechsel						
Insgesamt	6,7	7,2	7,5	6,6	6,1	-7,1
— Männer	6,8	7,2	6,2	6,7	6,2	-7,2
— Frauen	6,8	7,4	8,5	6,4	6,0	-6,9
Erwerbstätige ohne berufl. Wechsel						
Insgesamt	7,3	7,4	2,2	6,7	6,0	-10,0
— Männer	7,3	7,4	2,6	6,7	6,1	-8,9
— Frauen	7,2	7,4	1,8	6,6	5,9	-11,0

Anmerkung: Berechnungsbasis sind Erwerbstätige. — ¹⁾ Mittelwert einer Skala von 0 bis 10.
 Quellen: SOEP West (1989/90) und SOEP Ost (1990/91).

Tabelle 7

**Erwerbswünsche Nichterwerbstätiger
in West- und Ostdeutschland**

	Westdeutschland 1989		Ostdeutschland 1990	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anteil Arbeitssuchender ¹⁾ an allen Nicht- erwerbstätigen ²⁾	in vH			
	31	15	42	34

¹⁾ Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sofort oder innerhalb der nächsten 12 Monate geplant. — ²⁾ Im Alter von 16-65 Jahre.
Quellen: SOEP West (1989/90) und SOEP Ost (1990/91).

die weniger zufrieden waren, ist dies unter den instabilen Verhältnissen in Ostdeutschland nicht der Fall. So lag die Lebenszufriedenheit der ostdeutschen Männer, die sich beruflich veränderten ebenso hoch wie bei Erwerbstätigen ohne beruflichen Wechsel.

Mobilität spielt für die Lebenszufriedenheit von Frauen eine besonders große Rolle: Obwohl für die Gruppe der mobilen Frauen in Ostdeutschland durch den beruflichen Wechsel im Durchschnitt weniger Verbesserungen als bei den Männern genannt wurden, sank ihre Lebenszufriedenheit dennoch in etwas geringerem Umfang als bei den Männern.

**Nichterwerbstätige: Pläne und Chancen
einer beruflichen (Wieder-) Eingliederung**

Die nichterwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland zeigten eine hohe Erwerbsneigung. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zu westdeutschen Frauen: Von allen nichterwerbstätigen Frauen wollte 1989 jede siebte Frau im erwerbsfähigen Alter sofort oder innerhalb eines Jahres

eine Erwerbstätigkeit — sei es erstmals oder nach einer Unterbrechung — aufnehmen. Nach der Befragung im Juni 1990 strebte sogar jede dritte nichterwerbstätige Frau in Ostdeutschland eine Erwerbstätigkeit an (vgl. Tabelle 7).

Bei Personen, die nach der Erstbefragung aus einer Stelle ausschieden und zum Zeitpunkt der Zweitbefragung keine Beschäftigung ausübten, lag der Anteil jener, die möglichst schnell wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten, wesentlich höher als im Durchschnitt der Nichterwerbstätigen (Tabelle 8). Die Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland sind hier markanter ausgeprägt. Besonders deutlich wird der Unterschied bei den Frauen. Knapp die Hälfte der Frauen in den alten Bundesländern, aber mehr als 80 vH der Frauen in den neuen Bundesländern gaben an, wieder erwerbstätig werden zu wollen. Während im Westen nur ein knappes Fünftel *sofort* eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollte, war es in Ostdeutschland fast die Hälfte. Nur 17 vH (Westdeutschland: 26 vH) gaben an, erst später wieder in das Berufsleben zurückkehren zu wollen; sie strebten also eine längere Erwerbsunterbrechung an.

Fazit

Im ersten Jahr des Zusammengehens beider Teile Deutschlands waren die Strukturveränderungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt für Frauen mit größeren Nachteilen verbunden als für Männer. Männer haben in der insgesamt schlechteren Beschäftigungssituation bisher offensichtlich erfolgreichere Strategien bei der Bewältigung der Arbeitsmarktprobleme entwickeln können als Frauen. Dennoch ist die Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen hoch; ihre Erwerbstätigkeit ist meist aus ökonomischen Gründen unverzichtbar.

Bisher wurden die Frauen überdurchschnittlich oft arbeitslos. Da im Verlauf des Angleichungsprozesses nicht auszuschließen ist, daß künftig in bestimmten „Männer-

Tabelle 8

Zukunftspläne von aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Personen¹⁾

Antworten auf die Fragen bezüglich der Absicht, in Zukunft eine Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	in vH					
Nein	24	5	35	7	1	10
Vielleicht	15	9	19	8	5	9
Ja	61	87	46	85	94	81
davon:						
Wiederaufnahme möglichst sofort	22	31	18	58	76	48
— innerhalb von 12 Monaten	28	38	22	22	17	25
— später	27	28	26	14	7	17

¹⁾ Nicht einbezogen wurden Personen, die 57 Jahre und älter sind.
Quellen: SOEP West (1989/90) und SOEP Ost (1990/91).

domänen''¹⁵ (Bergbau, Schiffbau, Schwermaschinenbau) mit massiven Beschäftigungseinbrüchen gerechnet werden muß, dürfte das Erwerbseinkommen der Frauen eher noch wichtiger werden.

Die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen und ihre — im Vergleich zu den ostdeutschen Männern — ähnlich hohe formale Qualifikation lassen künftig eine Verschärfung des Konkurrenzkampfes zwischen den Geschlechtern um Arbeitsplätze in Ostdeutschland erwarten¹⁶. Es besteht allerdings die Gefahr, daß „in einem insgesamt in den neuen Bundesländern sich verengenden Arbeitsmarkt (...) der Trend der letzten Jahre des ‚Eindringens‘ von Männern in ehemals weibliche, sich sukzessive computerisierende Dienstleistungsbereiche (Sparkasse, Post, Verkehrswesen) fortsetzt“¹⁷.

Die Männer hatten schon ein knappes Jahr nach der Währungsunion einen erheblich größeren Anteil der Stellen mit Leitungsfunktionen und höher qualifizierten Tätigkeiten inne. Sie verschaffen sich damit eine bessere Ausgangssituation als Frauen. Daher ist zu befürchten, daß Frauen künftig noch weniger in höher qualifizierten Tätigkeiten zu finden sein werden als bisher.

Vor diesem Hintergrund sollten bereits in der regionalen Wirtschaftsförderung bei Verhandlungen mit den Betrieben auch Überlegungen zur Struktur von neuen Arbeits-

plätzen und zur speziellen Förderung der Frauenbeschäftigung einbezogen werden. Die regionale Wirtschaftsförderung könnte mit einer gezielten Mittelvergabe dazu beitragen, daß bei der Ansiedlung neuer und der Ausweitung bestehender Betriebe ein größerer Anteil von höher qualifizierten Arbeitsplätzen für Frauen bereitgestellt wird. Weiterhin sollte im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik darauf geachtet werden, daß Frauen bei Maßnahmen gleichrangig beteiligt werden, die die Voraussetzungen für höher qualifizierte Tätigkeiten darstellen (z.B. ABM, Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung). Die gemeinsamen Anstrengungen unterschiedlicher Politikbereiche sind notwendig, soll die allseits propagierte und auch im Einigungsvertrag festgelegte Weiterentwicklung der Gleichstellung von Frauen im Berufsleben kein Lippenbekenntnis bleiben.

¹⁵ Vgl. Gerhard Engelbrech: Vom Arbeitskräftemangel zum gegenwärtigen Arbeitskräfteüberschuß: Frauen und Erwerbsarbeit in den neuen Bundesländern. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 4/1991, S. 655.

¹⁶ Vgl. Ingrid Kurz-Scherf, *Geschlechterkampf am Arbeitsmarkt? Frauenperspektiven in Deutschland*. In: *WSI-Mitteilungen* 4/92.

¹⁷ Vgl. Engelbrech, a.a.O., S. 655.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in den neuen Bundesländern

Eine Situationsbeschreibung

Der Anpassungsprozeß in Ostdeutschland kommt äußerst langsam voran, die Folgen offenbaren sich besonders deutlich am Arbeitsmarkt: So gab es Ende 1991 etwas mehr als eine Million Arbeitslose. Ohne den umfassenden Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente wäre der Arbeitsmarkt vermutlich mit weiteren zwei Millionen Arbeitslosen belastet worden¹. Auch die Aussichten für die nächsten Jahre sind alles andere als zufriedenstellend.

Vor dem Hintergrund der massiven Beschäftigungsprobleme erlangten Konzepte der westdeutschen Gewerkschaften über Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in der öffentlichen Diskussion einen zentralen Stellenwert. Diese unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten sicherlich nicht unproblematischen Gesellschaften sollen den wirtschaftlichen Strukturwandel begleiten und neue Beschäftigungsfelder auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt eröffnen. Ob sie diese Funktion erfüllen können und den Beschäftigten nicht nur einen Arbeitsplatz auf dem „zweiten“ Arbeitsmarkt bieten und die Stabilisierung des „ersten“ Arbeitsmarktes durch eine Verdrängung privater Unternehmen verhindern, ist derzeit noch nicht empirisch fundiert zu beurteilen². Darzustellen sind indes Aufgaben und quantitative Bedeutung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in Ostdeutschland³. Außerdem wird beschrieben, welche Aufgaben von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften im Umweltbereich übernommen werden können⁴.

Ziele und Aufgaben der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften (BQG) sind in den neuen Bundesländern als Auffanggesellschaften oder als Ausgründungen aus Unternehmen entstanden. In zunehmendem Maße sind aber auch überbetriebliche, regional und/oder sektoral orientierte Gesellschaften entstanden, deren Träger Kommunen, Landkreise und Gewerkschaften sind. Geführt werden sie überwiegend in der Rechtsform der gemeinnützigen GmbH oder des eingetragenen Vereins, in wenigen Fällen auch als Stiftung.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften⁵ sollen in Krisenregionen, -branchen und/oder -unternehmen Umstrukturierungen, die in der Regel mit Massenentlassungen einhergehen, sozialverträglich gestalten helfen. Dazu bieten diese Gesellschaften vor allem öffentlich geförderte Arbeitsbeschaffungs- und/oder Qualifizierungsmaßnahmen an. Darüber hinaus integrieren sie auch Arbeitnehmer, die den Status „Kurzarbeit-Null“ haben. Damit sollen die Betroffenen in ihren ehemaligen arbeitsbezogenen sozialen Bindungen bleiben können und qualifizierte Arbeitskräfte gehalten — also Abwanderungen aus der Region entgegengewirkt — werden.

Bislang wurden von den Gesellschaften Aktivitäten in zahlreichen Bereichen entfaltet. Es wurden Betriebsflächen und -gebäude saniert sowie für die Nutzung beispielsweise als Gewerbegebiet aufbereitet. Arbeitsschwerpunkte liegen zudem im Umweltschutz und in der Landschaftsgärtnerei. Hinzu kommen infrastrukturelle Verbesserungen für den Tourismus, der Ausbau von Rad- oder Wanderwegenetzen und Parkanlagen sowie Wohnumfeld- oder

etwa Spielplatzverbesserungen. Außerdem werden auch Arbeiten in den Bereichen Freizeit, Kultur und Breitensport durchgeführt.

¹ Vgl.: Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland. Fünfter Bericht. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 12-13/92, S. 134.

² Die Frage, ob und in welchem Ausmaß Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in Konkurrenz zu privaten Unternehmen stehen, ist Gegenstand einer laufenden Untersuchung des DIW im Rahmen des Gutachtens „Die Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland“ im Auftrage des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Eine Veröffentlichung hierüber ist für den Sommer dieses Jahres vorgesehen.

³ Dieser Teil des Berichtes entstand im Rahmen der laufenden Berichterstattung „Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsprozesse in Ostdeutschland“, die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, und dem Institut für Weltwirtschaft, Kiel, im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft durchgeführt wird. Eine gekürzte Fassung ist im 5. Teilbericht enthalten; vgl.: Wochenbericht des DIW, Nr. 12-13/92, a. a. O.

⁴ Dieser Teil des Berichtes gibt Ergebnisse wieder, die im Rahmen des Gutachtens „Ökologisches Sanierungskonzept Leipzig/Bitterfeld/Halle/Merseburg“ im Herbst 1991 erarbeitet wurden. Vgl.: Heike Belitz, Jürgen Blazejczak, Martin Gornig, Michael Kohlhaas, Erika Schulz, Thomas Seidel, Dieter Vesper unter Mitarbeit von Rainer Lüdigg, Ökologische Sanierung und wirtschaftlicher Strukturwandel. In TÜV Rheinland, Ökologisches Sanierungs- und Entwicklungskonzept Leipzig/Bitterfeld/Halle/Merseburg. Gutachten im Auftrag des Umweltbundesamtes, Köln 1991.

⁵ Je nach Schwerpunkt der Ziele und Aufgaben werden Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften als reine Auffang-, als Arbeitsförderungsgesellschaften, wie beispielsweise im Rahmen des Sofortprogramms „Arbeit für Brandenburg“, sowie als Strukturförderungs- oder regionale Entwicklungsgesellschaften bezeichnet.

Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften werden überwiegend die Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG)⁶, vor allem Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, eingesetzt. Dafür können sie Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit, Mittel aus dem Gemeinschaftswerk „Aufschwung Ost“ und in Ergänzung dazu Landesmittel sowie solche aus dem EG-Sozialfonds in Anspruch nehmen.

Für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) in Ostdeutschland gelten gegenüber dem übrigen Bundesgebiet erleichterte Zugangsvoraussetzungen. So sind ABM beispielsweise auch in Arbeitsamtsbezirken mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosenquote zu fördern. Des weiteren konnten Lohnkosten zunächst voll finanziert werden. Ebenfalls günstiger waren die Bestimmungen anfangs hinsichtlich der Sachkosten. Üblicherweise werden diese über Darlehen finanziert. In den neuen Bundesländern wurden dagegen aus Mitteln des Gemeinschaftswerks „Aufschwung-Ost“ auch Sachkostenzuschüsse sowie zinslose Darlehen gewährt. Im Einzelfall — insbesondere bei Großprojekten mit einer hohen Beschäftigtenzahl — wurden Sachkosten bis zu 50 vH gefördert. Nicht zuletzt infolge dieser Regelungen nahm die Inanspruchnahme von Förderungen nach dem AFG sowie der Aufbau von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften — der politischen Intention entsprechend — im vergangenen Jahr stark zu.

Schon seit August 1991 hat die Bundesanstalt für Arbeit die Sonderbedingungen für Ostdeutschland allerdings sukzessive wieder zurückgenommen. Damit sollen 1992, trotz knapper Haushaltsmittel für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, möglichst viele Menschen an den Maßnahmen teilhaben.

Von Bedeutung ist, daß Neueintritte in ABM für 1992 auf insgesamt 150 000 begrenzt wurden, während es im Jahr zuvor noch knapp 400 000 waren. So werden den Arbeitsämtern für das laufende Jahr monatliche Kontingente für Neubewilligungen — getrennt nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten — zugewiesen und Verlängerungsanträge von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen wie Neuansuchen behandelt. Überdies soll die Förderungshöchstdauer von einem Jahr nur noch in begründeten Ausnahmefällen um ein weiteres Jahr verlängert werden.

Auf eine Umstrukturierung auch der von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften angebotenen Maßnahmen zielt die Regelung, daß der Lohnkostenzuschuß künftig unter 90 vH liegen soll, es sei denn, es werden überwiegend Problemgruppen⁷ beschäftigt oder die Maßnahmen werden von Arbeitnehmern in Trägergesellschaften durchgeführt, deren Ziel auf Arbeitsförderung und Verbesserung der sozialen, wirtschaftsnahen oder ökologischen Infrastruktur gerichtet ist. Erfahrungsgemäß werden aber auch solche Maßnahmen nur ausnahms-

weise zu mehr als 90 vH der Lohnkosten bezuschußt. Der geringere Lohnkostenzuschuß soll nicht durch eine verstärkte Komplementärförderung kompensiert werden.

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollen nunmehr — soweit möglich — mit Fortbildung und Umschulung kombiniert werden, wobei vorrangig an Anpassungsmaßnahmen gedacht ist. Schließlich sind Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorgesehen, mit denen zugleich berufsqualifizierende Abschlüsse erworben werden können. Neu ist die Gewährung von Unterhaltsgeld für Teilzeitqualifizierung in Verbindung mit Teilzeitarbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Erhebliche Einschnitte im Fördervolumen werden auf neue Träger und/oder Projekte schließlich dadurch zu kommen, daß sämtliche Mittel aus dem Gemeinschaftswerk „Aufschwung-Ost“ für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bereits in den 1991 zugesagten Förderungen gebunden wurden. Für 1992 ist damit eine Neugewährung von Lohn- und Sachkostenzuschüssen nach diesem Programm nicht mehr möglich, so daß Sachkosten künftig nur noch in wesentlich geringerem Ausmaß bezuschußt werden.

Ein Aufgabenschwerpunkt der Gesellschaften war im letzten Jahr offensichtlich die Sanierung von Flächen und deren folgende Neuerschließung. Grundsätzlich wird für solche Maßnahmen eine Beteiligung des Trägers von 20 vH vorausgesetzt, dies können auch Zuschüsse Dritter, nicht jedoch Komplementärmittel des Landes sein. Für Flächenanierungen im Rahmen von ABM muß nunmehr das für die Gewährung von AFG-Mitteln vorausgesetzte öffentliche Interesse, „unabhängig von Privatisierungs- und Verkaufschancen“ begründbar sein.

Kurzarbeit

Mit Kurzarbeit wird dem Unternehmen bei voraussichtlich kurzfristigem Nachfrageausfall eine Kostenentlastung ermöglicht sowie Hilfe für notwendige Umstrukturierungen gegeben. Damit kann dem Unternehmen das betriebspezifische Arbeitskräftepotential und dessen Qualifikation erhalten bleiben. In Ostdeutschland hat die Kurzarbeiterregelung eine weitergehende Bedeutung erlangt. So gab es zunächst, befristet bis zum 31.12.1991, Kurzarbeit auch bei nicht nur vorübergehendem Arbeitsausfall sowie bei vollständigem Arbeitsausfall. Gegenwärtig fallen Arbeitnehmer dann unter die Regelung „Kurzarbeit-Null“, wenn der „Arbeitsausfall auf einer schwerwiegenden struktu-

⁶ Eine ausführliche Beschreibung der Überleitung des Arbeitsförderungsgesetzes auf die neuen Bundesländer in: Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit spezieller Rechtsentwicklung. Bearb.: Helge Müller-Roden. In: Arbeitgeber 12 / 43 - 1991, S. 492 - 496.

⁷ Dazu gehören ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose, Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, schwer vermittelbare arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung und arbeitslose Frauen.

rellen Verschlechterung" des jeweiligen Wirtschaftszweiges in Ostdeutschland beruht (§ 63 Abs. 4 Arbeitsförderungsgesetz). Zudem sind Kurzarbeiter Arbeitslosen faktisch gleichgestellt. Damit sind sie ohne vorherigen Bezug von Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe oder ohne eine Mindestdauer von Arbeitslosigkeit direkt in ein Beschäftigungsverhältnis oder unmittelbar in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vermittelbar und/oder sie können zugleich an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Von der Möglichkeit, an Bildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, haben 1991 rund 70 000 Kurzarbeiter Gebrauch gemacht. Die Gesellschaften verfügen so über ein Arbeitskräftepotential, mit dem sie im direkten Kontakt stehen und das kurzfristig in ABM eingesetzt werden kann.

Von Seiten der Treuhandanstalt (THA) wird für ihre Arbeitnehmer bei einem Wechsel in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft als Kurzarbeiter vorausgesetzt, daß der Betroffene auf arbeitsrechtliche Ansprüche gegenüber dem THA-Betrieb verzichtet. Häufig wird auch eine Aussetzung gesetzlicher Kündigungsfristen ausgehandelt, so daß die Treuhandanstalt Personalkosten spart. Als „Gegenleistung“ trägt sie die Differenz zwischen der von der Bundesanstalt zu übernehmenden Zahlung und der, die der Arbeitgeber zu übernehmen hat (Kug-Spitze).

Einfluß der Treuhandanstalt

Im Juli 1991 wurde zwischen der Treuhandanstalt, den Arbeitgebern, den Gewerkschaften und den ostdeutschen Landesregierungen eine Rahmenvereinbarung zur Bildung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften beschlossen⁸. Allerdings greifen die darin vorgesehenen Maßnahmen zur Zeit noch nicht völlig.

Danach ist in jedem Bundesland eine Dachgesellschaft zu gründen, an der die Treuhandanstalt mit 10 vH als Gesellschafter beteiligt ist. Zudem sollen Regionalgesellschaften gegründet werden. Aufgabe dieser Gesellschaften ist es, regional oder sektoral orientiert Projekte und Initiativen zu entwickeln, die zu Dauerarbeitsplätzen führen sollen. Umzusetzen sind diese Projekte schließlich von den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.

Voraussetzung für die Unterstützung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften durch die Treuhandanstalt ist u. a., daß es sich hierbei um wirtschaftlich selbständige Einheiten handelt. Schließlich dürfen Unternehmen der Treuhandanstalt nicht Gesellschafter einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft sein⁹. Die Unterstützung soll in einem Kooperationsvertrag festgehalten werden. Vorgesehen sind die kostenlose Bereitstellung von Räumen und Sachmitteln sowie personelle Hilfen im Management, aber auch die Vorfinanzierung von ABM durch das Unternehmen. Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieses Teils der Vereinbarung ergeben sich

insbesondere bei den Einzelfallprüfungen, die den Abschlüssen von Kooperationsverträgen vorausgehen.

Der finanzielle Beitrag, den die Treuhandanstalt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften veranschlagt hat, beläuft sich nach deren Angaben auf knapp 90 Mill. DM oder 1 vH des Haushaltsvolumens der Treuhandanstalt in den Jahren 1991 und 1992¹⁰. Allein auf Vorfinanzierungen, beispielsweise von Mitteln, die den Gesellschaften von der Bundesanstalt für Arbeit bewilligt, aber noch nicht überwiesen wurden, werden knapp 60 Mill. DM entfallen. Mit lediglich 6 Mill. DM rechnet die Treuhandanstalt für Verpflichtungen, denen sie im Rahmen von Kooperationsverträgen nachzukommen hat.

Arbeitsmarktentlastung

Der Arbeitsmarkt ist im Durchschnitt des vergangenen Jahres mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen → Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Kurzarbeit, berufliche Weiterbildung und Vorruhestandsregelungen — um schätzungsweise 1,83 Mill. Menschen entlastet worden. Ende Dezember 1991 lag die Entlastung bei rund 2,05 Mill.¹¹.

Die Arbeitsmarktentlastung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen insgesamt wird im laufenden Jahr in den neuen Bundesländern vermutlich geringer ausfallen als im Vorjahr. Die Bundesanstalt für Arbeit geht im Jahresdurchschnitt von rund 725 000 Kurzarbeitern aus sowie von 330 000 Arbeitnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung. Einschließlich der Neueintritte dürften auch 1992 insgesamt 400 000 Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu halten sein¹².

Arbeitsmarkteffekte von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften auf der Basis gesicherter empirischer Befunde sind bislang nur bedingt zu berechnen. Die Entlastung durch die Gesellschaften ist Teil der Entlastung, die auf der Arbeitsmarktpolitik beruht. Aufgrund unterschiedlicher Erhebungsverfahren und Abgrenzungskriterien stimmen die aus den verschiedensten Quellen verfügbaren Angaben nicht völlig überein¹³.

⁸ Rahmenvereinbarung zur Bildung von Gesellschaften zur Arbeitsförderung, Beschäftigung und Strukturentwicklung (ABS) vom 17.07.1991.

⁹ Davon ausgenommen sind „alte“ Gesellschaften, die bereits vor dem Abschluß der Vereinbarung mit gesellschaftsrechtlicher Beteiligung durch Unternehmen der Treuhandanstalt entstanden waren, oder solche, die zu diesem Zeitpunkt abschlußreife Finanzierungszusagen hatten.

¹⁰ Vgl.: Zur Politik der Treuhandanstalt — eine Zwischenbilanz. Bearb.: Frank Stille. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 7/1992, S. 65.

¹¹ Vgl.: Wochenbericht des DIW, Nr. 12-13/92, a. a. O.

¹² Vgl.: Presseinformationen der Bundesanstalt für Arbeit. Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg (Hrsg.), Nr. 77/91 vom 19.12.1991.

¹³ Die Bundesanstalt für Arbeit erhebt erst seit Anfang des Jahres 1992 Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften getrennt.

Kürzlich hat die Bundesanstalt für Arbeit erste Ergebnisse aus einer Erhebung über Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften¹⁴ auf der Basis von Arbeitsamtsbezirken veröffentlicht. Anfang 1992 gab es danach in Ostdeutschland 330 Gesellschaften, in denen rund 130 000 Personen in ABM und Fortbildung und Umschulung (FuU) und/oder Kurzarbeit waren. Zumindest hinsichtlich der Zahl der Gesellschaften decken sich diese Angaben weitgehend mit Erkenntnissen der fachlich zuständigen Landesministerien.

Demgegenüber nennt die Treuhandanstalt rund 250 Gesellschaften mit etwa 200 000 Personen aus Treuhandanstalt-Betrieben¹⁵. An knapp 60 vH dieser Gesellschaften sind Unternehmen der Treuhandanstalt gesellschaftsrechtlich beteiligt. Dabei handelt es sich um Gesellschaften, die vor dem Abschluß der Rahmenvereinbarung im Juli 1991 gegründet wurden. Mit mehr als der Hälfte der übrigen Gesellschaften sind bisher Kooperationsverträge abgeschlossen worden.

Nach vorläufigen Informationen der Treuhandanstalt befinden sich mehr als 40 vH der Beschäftigten in ABM sowie jeweils knapp ein Viertel in FuU und in Kurzarbeit. Diese Angaben weichen von denen der Bundesanstalt für Arbeit deutlich ab: Nach deren Erkenntnissen befinden sich nur 16 vH aller Teilnehmer in den Gesellschaften in FuU, dafür aber mehr als ein Drittel in „Kurzarbeit-Null“.

Vorsichtig geschätzt werden inzwischen bis zu einem Viertel aller Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie jeweils höchstens 10 vH aller FuU-Maßnahmen und aller Kurzarbeit von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften angeboten.

Im Hinblick auf Neugründungen von Unternehmen aus dem Bestand der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften lassen sich derzeit noch keine Aussagen treffen. Zwar gibt es auch Gesellschaften, die sich als privatwirtschaftliches — gewinnerzielendes — Unternehmen etablieren wollen. Dennoch sind Neugründungen in nennenswertem Ausmaß in den neuen Bundesländern aus Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften bisher nicht entstanden.

Aufgaben der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften im Umweltbereich

Unter den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verdienen solche Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit, die nicht nur auf den Abbau der Arbeitslosigkeit zielen, sondern gleichzeitig die ökologische Sanierung in den Regionen unterstützen. Eine zügige Lösung der Umweltprobleme ist auch deshalb erforderlich, weil sich ökologische Probleme zunehmend als Investitionshemmnisse herausstellen. Betriebe sind häufig nicht gewillt, sich auf Flächen niederzulassen, auf denen Altlasten vermutet werden, deren Entsorgung noch nicht geklärt ist. Wenn aber private Investitionen ausbleiben, werden die Umweltprobleme be-

stehen bleiben und die Arbeitslosigkeit weiter zunehmen. Planungen zu einem verstärkten Einsatz von ABM im Umweltbereich und entsprechenden Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zeigen, daß auch in der Arbeitsmarktpolitik eine Verbindung von Arbeitsmarktentlastung und ökologischer Sanierung angestrebt wird.

Vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit werden als mögliche Aufgabenfelder für ABM in den neuen Bundesländern die Bereiche

- Naturschutz
- Bodenschutz
- Abfallwirtschaft
- Wasserwirtschaft
- Immissionsschutz

genannt. Zur Entwicklung und Durchführung von ABM-Programmen sind darüber hinaus in den einzelnen Bereichen „ABM für ABM“-Plätze vorgesehen. Im Bereich *Naturschutz* ist an den Aufbau von sogenannten Landschaftspflegegruppen gedacht, die sich aus Einrichtungen der Land- und Forstwirtschaft bilden sollen. Solche Gruppen werden aus zwei Gründen angeregt. Einmal können Landschaftspflegegruppen, z.B. über den Einsatz in Nationalparks, Menschen mit den verschiedensten Qualifikationen Beschäftigung bieten. Zum anderen können aus diesen Gruppen eigenständige Kleinunternehmen entstehen und so die Chancen einer Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis für die Beschäftigten in ABM erhöht werden.

Im Bereich *Bodenschutz* liegen die Haupteinsatzfelder bei der Bodenzustandserfassung und -bewertung, der Bodenzustandskontrolle sowie der Boden- und Altlastensanierung. Zu den Einsatzmöglichkeiten in der *Abfallwirtschaft* zählen Arbeiten im Deponiebetrieb, Maßnahmen zur Beseitigung von wilden Deponien und zur Wertstoffrückgewinnung. Bei der Rekultivierung von ehemaligen Mülldeponien können vor allem Arbeitskräfte und Ausrüstungen aus der Landwirtschaft zum Einsatz kommen.

Im Mittelpunkt von ABM im Bereich *Wasserwirtschaft* stehen die Sanierung und der Neubau von Abwasserkanälen, die Sanierung von Trinkwasserleitungen sowie die Unterhaltung und Pflege von Gewässern. Der Einsatz von ABM-Kräften bei der Erweiterung und dem Neubau von Wasserwerken und Kläranlagen ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Die Wasserver- und -entsorgung gehören zu den engeren Aufgaben der Kommunen, so daß das Kriterium der Zusätzlichkeit von ABM in diesem Bereich meist nicht erfüllt sein dürfte.

¹⁴ Vgl.: ABS in den neuen Bundesländern: Bestand, Maßnahmenswerpunkte, Teilnehmer. Bearb.: Manfred Kaiser, Manfred Otto. In: IAB-Kurzbericht Nr. 7 vom 21.02.1992.

¹⁵ Diese Angaben sind bezogen auf 1,65 Mill. THA-Beschäftigte, das sind rund 22 vH aller Beschäftigten in Ostdeutschland. Vgl.: Treuhand beschäftigt noch 1,65 Millionen Menschen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 25.01.1992.

Der *Immissionsschutz* liegt überwiegend in der Verantwortung des Betreibers und ist zudem eher sachkosten- als arbeitsintensiv. Für ABM-Kräfte bestehen daher auch in diesem Bereich nur begrenzte Einsatzmöglichkeiten. Vorstellbar ist aber beispielsweise ein Einsatz beim Einbau und bei der Betreuung von Meß- und Überwachungseinrichtungen zur Luftreinhaltung.

Bisheriger Stand

Von den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern sind rund 30 vH dem Umweltschutz im weiteren Sinne zuzurechnen: Von den 400 000 Beschäftigten in ABM sind rund 120 000 mit Umweltschutzmaßnahmen betraut. Diese werden oftmals in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften durchgeführt. Hierbei gibt es zwei Schwerpunkte: Einerseits die Naturschutz-, Renaturierungs- und Rekultivierungsarbeiten, auch in Verbindung mit Maßnahmen im Touristikbereich. Andererseits die Abriß- und Sanierungsarbeiten auf Betriebsgeländen mit dem Ziel, Gewerbeflächen für Neuansiedlungen zu erschließen.

Im Verlauf der Zeit haben sich die Qualifikationsanforderungen von ABM im Umweltbereich geändert. In der Anfangsphase hatten einfache Naturschutz- und Abrißarbeiten ein starkes Gewicht. Für den eher einfachen, wenig qualifikationsbezogenen Charakter der anfänglichen ABM gibt es zwei Gründe. Einmal konnte die Planungs- und Bewilligungsphase bei Abrißarbeiten kurz gehalten und damit schnell Beschäftigung für eine vergleichsweise große Zahl von Arbeitskräften geschaffen werden. Zum anderen konnten Arbeiten dieser Art oft mit bereits vorhandenen Maschinen ausgeführt werden und erforderten daher einen nur geringen zusätzlichen Sachaufwand.

Umweltschutzmaßnahmen, die auch den Einsatz qualifizierten Personals erfordern, sind gegenwärtig zumeist noch in der Planungsphase. In Angriff genommen werden sollen beispielsweise Maßnahmen zur Deponie- und Altlastensanierung, zur Erfassung und Analyse von Umweltschäden und zur Entwicklung umweltfreundlicher Produkte. Die Durchführung solcher Umweltschutzmaßnahmen ist häufig nicht nur recht kapitalintensiv, sie erfordert auch den Einsatz von speziellen Geräten bzw. Maschinen („Spezialgewerke“). Eine Finanzierung solcher Geräte ist jedoch kaum möglich. Es bietet sich jedoch an, mit Unternehmen, die solche Geräte besitzen, zusammenzuarbeiten. Die Durchführung qualifizierter Tätigkeiten im Umweltbereich setzt den Einsatz von Personal voraus, das im Umgang mit Spezialmaschinen geschult ist. Hier könnten in Kooperation mit privaten Unternehmen praxisnahe Schulungen durchgeführt werden. Zudem wäre es möglich, in Pilotprojekten, mit denen den BQG eine bestimmte Aufgabe im Umweltbereich zugewiesen werden kann, qualifizierte Umweltschutzmaßnahmen anzugehen.

Nicht nur bei ABM im Umweltbereich, sondern gerade bei „regulären“ Arbeitsplätzen im Umweltschutz werden zunehmend höhere Qualifikationsanforderungen gestellt. Weiterbildungsmaßnahmen gewinnen daher auch im Umweltbereich an Bedeutung, wobei der Hauptbedarf weniger bei Umschulungen als bei Anpassungslehrgängen besteht. Die Beschäftigten in Ostdeutschland haben im Durchschnitt einen hohen formalen Ausbildungsgrad, so daß beispielsweise die Beschäftigungschancen von Facharbeitern durch eine entsprechende Zusatzqualifikation häufig deutlich verbessert werden können. Eine zusätzliche Fachausbildung dürfte dabei nur in wenigen Fällen erforderlich sein. Vielmehr bedarf es einer praktischen Einarbeitung in Betrieben, die moderne Technologien zur Umweltsanierung einsetzen.

Arbeitslose aus umweltnahen Berufen können durch Umwelt-ABM arbeitsbegleitend qualifiziert werden. Berufsgruppen, die dabei Berührungspunkte mit ökologischen Tätigkeiten aufweisen, sind beispielsweise Land- und Forstwirte sowie Gartenbauer und Landschaftspfleger. Eine Schulung zum Forst-, Gartenbau- oder Umwelttechniker ist bei den aufgeführten Gruppen durchaus denkbar und mit wenig Aufwand verbunden. Akademiker aus umweltnahen Studiengängen könnten während einer Tätigkeit in Umwelt-ABM berufspraktische Kenntnisse für den Einsatz in der Umweltmessung, -analyse und -kontrolle gewinnen. Naturwissenschaftler, Ingenieure, Techniker, aber auch Verwaltungsfachleute könnten nicht nur bei der Durchführung, sondern auch bei der Planung und Koordination derartiger Aufgaben tätig werden.

Perspektiven und Grenzen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen im Umweltbereich

Auch der Ausweitung von ABM im Umweltbereich werden durch die ABM-Vorgaben der Bundesanstalt für Arbeit vom August und Dezember 1991 Grenzen gesetzt. Strengere Förderungskriterien schränken die Möglichkeit, Abriß- und Geländeaufräumarbeiten über ABM durchzuführen — eines der bisherigen Haupteinsatzfelder von ABM-Kräften in den neuen Bundesländern —, stark ein. Zwar werden Umwelt-ABM weiterhin bevorzugt gefördert, Arbeiten in diesem Bereich sind jedoch von der Kontingentierung der ABM-Neubewilligungen und der Begrenzung der Lohn- und Sachkostenzuschüsse genauso betroffen wie sonstige ABM.

Auch Maßnahmen zur Sanierung von zum Treuhandvermögen gehörenden Betriebsflächen, die dem Betriebszweck unmittelbar dienen, werden nicht mehr ohne weiteres bewilligt. So gehören allein die Sanierung von Betrieben oder die Verbesserung von Privatisierungs- oder Verkaufschancen zu den originären Aufgaben der Treuhandanstalt. Wenn auch der öffentliche Nutzen immer schon eine Voraussetzung im Sinne des AFG war, bei Sa-

nierungsprojekten das Kriterium "öffentliches Interesse" im Jahr 1991 besonders großzügig ausgelegt worden. Dies betrifft etwa die Sanierung nicht öffentlich genutzter Flächen und/oder Gebäude zur Beseitigung von Beeinträchtigungen (z. B. Geruchsbelästigungen), die von ehemaligen Produktionsstätten ausgingen. Angesichts des Ziels, daß Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auch den Strukturwandel in der Region unterstützen sollen, ist diese Entscheidung zweifelhaft.

Zudem wird auf das Vergabekriterium der „Zusätzlichkeit“ künftig stärker geachtet werden. Maßnahmen sind dann „zusätzlich“, wenn sie sonst entweder überhaupt nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden könnten. In den neuen Bundesländern wurde das Kriterium der Zusätzlichkeit anfänglich in vielen Fällen schon dann als erfüllt angesehen, wenn die Kommunen selbst aufgrund von Finanzschwierigkeiten die Maßnahmen nicht tragen konnten. Da Umwelt-ABM häufig im Auftrag der Kommunen durchgeführt werden, trifft diese Einschränkung Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Umweltbereich besonders.

Die Finanzdecke auch der im Umweltbereich tätigen Beschäftigungsgesellschaften ist besonders in der Anfangsphase so dünn, daß Sachkosten oft nur durch Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit gedeckt werden können. Die Senkung des maximalen, von der Bundesanstalt getragenen Sachkostenanteils wird die prekäre Finanzlage der Beschäftigungsgesellschaften weiter verschärfen. Die Finanzierung von Spezialgewerken zur Durchführung von qualifizierten Umwelt-ABM ist damit nicht möglich und bleibt privaten Umweltschutzunternehmen vorbehalten.

Im Hinblick auf die Qualifizierung im Umweltbereich ergibt sich ein weiteres Problem: Es gibt noch nicht genügend Träger, die spezifische Weiterbildungsmaßnahmen für den Umweltbereich anbieten. Vielfach sind die Weiterbildungsmaßnahmen der Beschäftigungsgesellschaften erst im Aufbau begriffen. Nachdem in der Anfangsphase ausschließlich auf externe Weiterbildungsträger zurückgegriffen wurde, wird zunehmend versucht, entsprechende Lehrgänge mit eigenem Schulungspersonal durchzuführen. Für eine entsprechende Ausbildung im Umweltbereich sind aber oft aufwendige technische Einrichtungen erforderlich, die von den BQG auch bei Bezuschussung durch die Bundesanstalt für Arbeit selten finanziert werden können. Der wesentliche Grund für das zur Zeit vergleichsweise geringe Bildungsangebot im Umweltbereich in vielen Regionen liegt jedoch in der Unsicherheit über den künftigen Qualifikationsbedarf. Qualifizierungsinitiativen sollten in eine übergreifende Beschäftigungspolitik eingebettet sein und dabei den zu erwartenden Strukturwandel berücksichtigen. Die Nachfrage nach umweltnahen Berufen ist schwer abzuschätzen, solange Strukturkonzepte fehlen.

Bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die im Rahmen von Beschäftigungsgesellschaften durchgeführt werden, befürchten besonders Vertreter der Klein- und Mit-

telbetriebe und des Handwerks, daß die vorgeschriebenen Kriterien bei der Bewilligung von ABM oft nicht streng genug angewendet werden. Es wurde daher gefordert, ABM in traditionellen Tätigkeitsfeldern des Handwerks entweder ganz zu vermeiden oder die Handwerkskammern stärker in die Planung einzubeziehen. Die Bundesanstalt ist mit ihren Anweisungen vom August 1991 auf diese Forderungen eingegangen. Arbeitsämter werden angehalten, in Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern und Mittelstandsvereinigungen wettbewerbsverzerrende Wirkungen von ABM zu vermeiden. Hierzu ist von den betreffenden Institutionen in der Region die Unbedenklichkeit geplanter ABM zu bescheinigen. Kommunale Maßnahmen im Bau- sowie im Garten- und Landschaftsbereich, die zum großen Teil dem Umweltschutz zuzurechnen sind, dürfen nur noch dann als Maßnahmen in Eigenregie des Trägers bewilligt werden, wenn zuvor alle Möglichkeiten einer vollständigen oder teilweisen Vergabe geprüft wurden („Vergabe-ABM“). Dementsprechend wurden auch die jüngsten Vorbehalte des Handwerks und des Mittelstandes gegen ABM sowohl von der Bundesanstalt für Arbeit als auch vom Bundesminister für Arbeit als unbegründet zurückgewiesen.

Fazit

In der öffentlichen Diskussion werden Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften häufig lediglich als reine Auffanggesellschaften gesehen. Nicht zu verkennen ist indes, daß es tatsächlich ein breites Spektrum in der Ausrichtung dieser Einrichtungen gibt: Es umfaßt das Ziel, einen Beitrag zum Strukturwandel in der Region zu leisten bis hin zu Versuchen, sich auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt als privatwirtschaftliches, gewinnerzielendes Unternehmen zu etablieren — wenn auch dieser Aspekt bislang noch nicht in größerem Ausmaß zum Tragen gekommen ist. Diese Gesellschaften verstehen ihre Aktivitäten als „investive Maßnahmen“ für die regionale Entwicklung. Von anderen wiederum wird hingegen „nur“ die Beratung und Betreuung von Arbeitslosen und Kurzarbeitern angestrebt. Dieser Beitrag ist für den sozialen Anpassungsprozeß unabdingbar.

Die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften sind von der Unterstützung durch die Politik abhängig. Auch das Engagement der Treuhandanstalt ist verbesserungsbedürftig: Die finanziellen Aufwendungen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für diese Gesellschaften sind äußerst bescheiden. Überdies bedarf es zügigerer Verhandlungen bei Kooperationsverträgen und verlässlicherer Zusagen.

Eine Grundvoraussetzung für die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Sanierungsbereich ist, daß die Treuhandanstalt sanierungsbedürftige Flächen und Gebäude in kommunales Eigentum überführt. Mit der zum Teil nur schleppenden Klärung von Eigentumsverhält-

nissen und/oder der nur zögernden Eigentumsübertragung an Kommunen werden die Lebensfähigkeit vieler Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und damit auch die Perspektiven für Neugründungen von Unternehmen aus diesem Bestand in Frage gestellt. Hier ist schnellstmögliches Handeln angezeigt.

Sicherlich ist es auf mittlere Sicht richtig, qualitative gehobene Maßnahmen zu fördern und nicht nur auf ein breites Angebot zu setzen. Ebenfalls zu bejahen ist die gezielte Berücksichtigung von Gruppen, die in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, soweit dies nicht dazu führt, daß deren Situation damit verfestigt wird. Qualifizierungsmaßnahmen sind aber nur dann sinnvoll, wenn auch der Qualifikationsbedarf erkennbar ist. Dies wiederum setzt die Kenntnis künftiger Ansiedlungen in der Region voraus; vielerorts sind diese jedoch noch nicht einmal im Ansatz einzuschätzen.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften können nur einen Beitrag zur Lösung der gravierenden arbeitsmarktpolitischen und strukturellen Probleme der ostdeutschen Wirtschaft leisten. Darüber hinaus bedarf es grundsätzlicherer Konzeptionen für eine strukturelle Umgestaltung in Ostdeutschland. Die Länder und Kommunen sollten für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und/oder deren Folgeeinrichtungen schon jetzt Vorstellungen über Anschlußfinanzierungen und adäquate Fördermittel erarbeiten.

Dazu gehört, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einen besonders hohen Stellenwert im Umweltbereich haben. Durch Beschäftigungsmaßnahmen in diesem Bereich kann ein doppelter Effekt erzielt werden. Nicht nur Arbeitslose und Kurzarbeiter können in Umweltschutzmaß-

nahmen sinnvoll beschäftigt und weiterqualifiziert werden. Vielmehr werden durch derartige Maßnahmen die Lebensqualität für die Bevölkerung der Region erhöht und die Rahmenbedingungen für die Ansiedlung von neuen Industrien verbessert.

Im Vordergrund auch bei Umwelt-ABM steht die Brückenfunktion. Aufgabe von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kann es nur sein, daß die Beschäftigten Fähigkeiten erwerben, die ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern. Hierzu gehören Qualifizierungsmaßnahmen und die Fort- und Weiterbildung. Für den Aufbau einer Umweltschutzindustrie sind im Hinblick auf die benötigten Qualifikationen gute Voraussetzungen vorhanden. Dies gilt insbesondere für Fachkräfte im Maschinenbau. Im Dienstleistungs- und Handwerkbereich bestehen noch Defizite. Hier gilt es, die vorhandenen Qualifikationen zur Bewältigung unmittelbarer Umweltschutzaufgaben besser zu nutzen und das Weiterbildungsangebot entsprechend zu erweitern.

Die Aktivitäten der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften müssen in regionsübergreifende Entwicklungskonzepte eingebettet werden, die auch Umweltgesichtspunkten Rechnung tragen. Hierzu sind Kooperationen zwischen den Beteiligten — Länder, Kommunen, Wirtschaftsverbände und Träger — notwendig. Vordringlich ist, die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmer in den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften gezielt auf neue Tätigkeiten vorzubereiten. So wichtig die Aktivitäten von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften kurz- und mittelfristig auch sind, darf doch nicht übersehen werden, daß langfristige Beschäftigungsperspektiven nur durch neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Herausgeber: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Königin-Luise-Str. 5, D-1000 Berlin 33
Telefon (0 30) 82 99 10 — Telefax (0 30) 82 99 12 00

Präsident: Prof. Dr. Lutz Hoffmann.

Abteilungsleiterkollegium: Dr. Doris Cornelsen, Dr. Heiner Flassbeck, Dr. Fritz Franzmeyer,
Dr. Kurt Hornschild, Prof. Dr. Wolfgang Kirner, Prof. Dr. Eckhard Kutter, Dr. Bernhard Seidel, Dr. Hans-Joachim Ziesing.

Präsident und Abteilungsleiter sind gemeinsam für die wissenschaftliche Leitung verantwortlich.

Schriftleitung: Dr. Klaus Henkner, Dieter Teichmann.

Umbruch am ostdeutschen Arbeitsmarkt benachteiligt auch die weiterhin erwerbstätigen Frauen — dennoch anhaltend hohe Berufsorientierung.

Bearbeitet von Elke Holst und Jürgen Schupp. —

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften in den neuen Bundesländern. Bearbeitet von Kornelia Hagen und Erika Schulz.

Verlag Duncker & Humblot GmbH, Dietrich-Schäfer-Weg 9, D-1000 Berlin 41, Telefon (0 30) 7 90 00 60.

Nachdruck und sonstige Verbreitung — auch auszugsweise — nur mit Quellenangabe zulässig.

Druck: ZIPPEL-Druck, Oranienburger Str. 170, D-1000 Berlin 26.

Bezugspreis für den Jahrgang DM 150,—, vierteljährlich DM 45,—, Einzelnummer DM 5,—.

Zuzüglich Versandkosten