

Martin, Philip; Werner, Heinz

Research Report

Anwerbung von IT-Spezialisten: der amerikanische Weg - ein Modell für Deutschland?

IAB-Kurzbericht, No. 5/2000

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Martin, Philip; Werner, Heinz (2000) : Anwerbung von IT-Spezialisten: der amerikanische Weg - ein Modell für Deutschland?, IAB-Kurzbericht, No. 5/2000, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158085>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ausgabe Nr. 5 / 15.5.2000

In aller Kürze

- Außer der „green card“ haben die Amerikaner ein wirksames Instrument auch zur befristeten Beschäftigung ausländischer IT-Spezialisten entwickelt: das sog. „H-1B-Programm“.
- Nach diesem Programm können pro Jahr bis zu 115.000 hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte in den USA neu aufgenommen werden. Eine Erhöhung dieser Zahl ist im Gespräch. Etwa 60% der H-1B-Visa werden an Personal der High-Tech-Branche ausgegeben.
- Die Befristung kann von drei auf sechs Jahre verlängert werden; Familienangehörige dürfen mitkommen. Unterstützt der Arbeitgeber nach Ablauf der Frist den Antrag auf eine green card, kann das Daueraufenthaltsrecht erworben werden.
- Die Verdrängung heimischer Arbeitskräfte, Verzerrungen der Lohnstruktur und des Wettbewerbs zwischen den Firmen haben zur Kritik am H-1B-Programm geführt. Auf diese Punkte ist also auch bei der Implementation der deutschen Lösung zu achten.
- Auch in den USA mehren sich die Stimmen, nicht nur auf Einwanderung, sondern auch auf Ausbildung zu setzen.

Autor/in

Philip Martin
(University of California)

Heinz Werner (IAB)

Anwerbung von IT-Spezialisten

Der amerikanische Weg – ein Modell für Deutschland?

Neben der „green card“ haben die USA ein erfolgreiches Programm für die befristete Beschäftigung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland eingerichtet

Mit dem Stichwort „green card“ ist in der Debatte um die Beschäftigung ausländischer IT-Spezialisten in Deutschland der Blick auf ein klassisches Einwanderungsland gelenkt worden. In den USA gibt es – neben der green card – seit Anfang der 90er Jahre ein spezielles Verfahren, mit dem hochqualifizierte Arbeitskräfte befristet beschäftigt werden können. Inzwischen sind dort einige hunderttausend IT-Fachleute innerhalb des sog. „H-1B-Programms“ tätig. Insofern lohnt es sich zu fragen, wie in Amerika die Zuwanderung ausländischer IT-Spezialisten geregelt ist, ob es Probleme gegeben hat und welche Schlüsse man daraus für die politisch-administrative Umsetzung in Deutschland ziehen kann.¹

Was bedeutet „green card“?

Mit der „green card“ erhält ein Nicht-Amerikaner das Recht, auf Dauer in den Vereinigten Staaten von Amerika zu leben und zu arbeiten. Nach fünf Jahren kann er die amerikanische Staatsbürgerschaft beantragen. Diese Regelung unterscheidet sich also deutlich von der befristeten Arbeitserlaubnis für ausländische IT-Spezialisten aus Nicht-EU-Ländern, die in der gegenwärtigen deutschen Diskussion als „green card“ bezeichnet wird.

Im (letzterverfügbaren) Jahr 1998 wurden in den USA rund 800 000 green cards ausgegeben.² Knapp über der Hälfte aller neuen green card - Inhaber befand sich schon dort. Sie verteilen sich auf folgende fünf Gruppen:

- 39% waren unmittelbare Familienangehörige von US-Staatsbürgern (auch neu eingebürgerte)³, also Ehepartner, Eltern und Kinder von US-Amerikanern;
- 27% fielen unter Familienzusammenführung, nämlich vor allem Ehepartner und Kinder von Einwanderern;

menführung, nämlich vor allem Ehepartner und Kinder von Einwanderern;

- 14% wurden an Flüchtlinge und Asylbewerber vergeben;
- 11% erhielten aus Arbeitsmarktgründen (employment-based immigrants) die green card. Darunter fallen vor allem Hochqualifizierte und Fachkräfte.
- Ca. 6% wurden aufgrund einer Zufallsauswahl (lottery) ins Land gelassen.

¹ Siehe zum Thema „green card“ auch den IAB-Kurzbericht Nr. 3/2000 von Werner Dostal: „Green card für Computerfachleute – Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen.“ Zum Download unter www.iab.de

² Es handelt sich um das Fiskaljahr, d. h. von September bis September des folgenden Jahres. Die Zahl würde um rund 130.000 höher liegen, wenn nicht bürokratische Verzögerungen eingetreten wären. Dies gilt insbesondere für ausländische Studenten, die eine green card und damit ein Daueraufenthaltsrecht beantragten.

³ Die Einbürgerung ist in den USA nach 5 Jahren möglich.

Zulassung von Zuwanderern aus Arbeitsmarktgründen

Der Immigration Act (IMMACT) von 1990 ermöglichte eine stärkere (Dauer-) Einwanderung aus Arbeitsmarktgründen. Die Auswahl erfolgt anhand einer Prioritätenliste.⁴ Die jährliche Quote beträgt 140.000. Neben dieser Kategorie der Einwanderer (immigrants) gibt es auch die Kategorie der non-immigrants, die nur befristet zugelassen werden. Hierzu zählen z. B. Studenten, Austauschfälle, oder befristet Beschäftigte. Für unsere Frage der Zuwanderung aus Arbeitsmarktgründen interessieren die befristet beschäftigten Arbeitnehmer (temporary workers), insbesondere jene im sog. H-1B-Programm für hochqualifizierte Arbeitskräfte. Es handelt sich dabei um eine auf drei Jahre befristete Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Hochqualifizierte (sog. H-1B-Visum), die um drei Jahre verlängert werden kann.⁵

Das Zulassungsverfahren für befristete Zuwanderer aus wirtschaftlichen oder

Arbeitsmarkterwägungen wurde 1990 geändert (Immigration Act von 1990). Bis 1990 war ein Genehmigungsverfahren (certification) vorgesehen. Ausländische Arbeitskräfte wurden nur dann hereingelassen, wenn der Arbeitgeber nachwies, dass

1. keine einheimischen Arbeitskräfte zu einem vom Arbeitsministerium festgelegten Lohn gefunden wurden und
2. die Beschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers keine negativen Auswirkungen auf vergleichbare amerikanische Beschäftigte haben würde.

Der Immigration Act von 1990 erleichterte die Zuwanderung von Hochqualifizierten, indem nur ein sog. „Bezeugungsverfahren“ (attestation) vorgesehen wird. Wenn ein amerikanisches Unternehmen einen ausländischen Spezialisten einstellen will, muss es nur noch gegenüber dem Arbeitsministerium be-

zeugen, dass der übliche Lohn gezahlt wird (prevailing wage). Damit wird der Zugang ohne weitere staatliche Kontrolle geöffnet. Eine staatliche Einflussnahme kann nur noch dann erfolgen, wenn Beschwerden während des Aufenthalts der ausländischen Fachkraft in den USA auftreten. Aufgrund der Bedenken der Gewerkschaften wurde die jährliche Zuwanderung auf 65.000 Hochqualifizierte beschränkt. Normalerweise ist für sie ein „bachelor degree“⁶ Voraussetzung für die betreffende berufliche Tätigkeit. Dieser Plafond wurde auf Betreiben des IT-Sektors ab 1999 auf rund 115.000 angehoben. Die Nachfrage ist aber weiterhin so groß, dass im Kongress zur Zeit über eine nochmalige Erhöhung der Quote diskutiert wird.

Maximal könnten sich also jeweils bis zu 690.000 (115.000 x 6 Jahre) ausländische hochqualifizierte Arbeitskräfte auf der Basis dieses Programms in den USA aufhalten. Ungefähr 60% der H-1B-Visa betreffen die Hochtechnologie. Damit liefern sie einen erheblichen Teil der High-tech-Beschäftigten, deren Zahl für 1998 auf 4,8 Mill. beziffert wird. Interessant ist, dass etwa 40% der H-1B-Visa an Inder gehen. Die meisten kommen von nur drei Hochschulen, die nach amerikanischen Methoden ausbilden.

Ein- und Zuwanderung in die USA 1996 und 1997

Kategorie	1996 ¹⁾	1997 ¹⁾
Einwanderer		
Enge Verwandte von US-Bürgern	302.090	322.440
Sonstige Familienzusammenführung	294.174	213.331
Flüchtlinge und Asylbewerber	128.565	112.158
Aus Arbeitsmarktgründen	117.499	90.607
Zufallsauswahl (Lotterie)	58.790	49.374
Sonstige	14.782	10.648
Geschätzte Abwanderung	220.000	220.000
Nicht-Einwanderer		
Ausländische Studenten und Familienangehörige	519.262	514.215
Befristet beschäftigte Arbeitnehmer	274.803	387.085
Illegale Zuwanderung		
Festnahmen	1.649.986	1.536.520
Ausweisungen	69.317	114.060
Illegale Bevölkerung (geschätzt)	5.000.000	5.275.000

¹⁾ Fiskaljahr jeweils von September bis September.
Schätzungen für die Abwanderung und die illegale Zuwanderung sind nicht offizielle Angaben.

Quellen: Immigration and Naturalization Service, 1996 Statistical Yearbook (1997); Annual Report, Legal Immigration, Fiscal Year 1997.

⁴ Erste Priorität erhalten z. B. Ausländer mit herausragenden Fähigkeiten, herausragende Professoren und Wissenschaftler, Manager multinationaler Unternehmen. In der zweiten Kategorie finden sich Personen mit Hochschulabschluss. Ehepartner und Kinder können mitkommen. Beide Kategorien machten 1998 ca. 35.000 Personen aus.

⁵ Die Familienangehörigen können mitkommen, erhalten aber keine Arbeitserlaubnis. Im Prinzip muss der ausländische Arbeitnehmer nach 6 Jahren zurückgehen. Findet er jedoch einen Arbeitgeber, der seinen Antrag auf eine green card unterstützt, erlangt er/sie damit den Immigrantentstatus bzw. ein Daueraufenthaltsrecht.

⁶ Bachelor's degree ist der erste akademische Abschluss, der normalerweise drei Jahre Hochschulstudium voraussetzt.

Kritik am H-1B-Programm

Neben den Initiativen um eine Aufstockung der Quoten für hochqualifizierte Zuwanderung gibt es in den USA auch Kritik am H-1B-Programm. Sie gilt folgenden Punkten:

➤ **Bevorzugung von jungen Arbeitskräften.** Die Unternehmen wollen junge und leistungsbereite Fachkräfte, die lange Arbeitszeiten akzeptieren. Ausländer, die in den USA studieren, sind besonders begehrt.⁷ Es wird vorgebracht, dass Ältere diskriminiert werden. Nach den scharfen Antidiskriminierungsgesetzen in den USA wäre es z. B. nicht zulässig, wenn ein 22 Jahre alter chinesischer oder indischer Programmierer einem 50-jährigem amerikanischen Ingenieur vorgezogen wird, der gerade aus der Luftfahrtindustrie entlassen wurde.⁸

➤ **Verdrängung von heimischen Arbeitskräften.** Wie bereits erwähnt, muss der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitsministerium attestieren, dass er den üblichen Lohn zahlt. Dies wird allerdings nicht überprüft, da man glaubte, es würden sich bei offensichtlichen Verdrängungen oder Lohnunterbietungen schon über Beschwerden Wege finden, Fehlentwicklungen zu unterbinden. In der Praxis sind diese aber sehr schwer nachzuweisen. Unter anderem auch deshalb, weil die Rolle der Gewerkschaften oder Personalvertretungen in den Unternehmen sehr schwach ist. Damit wäre die Beweislast dem Einzelnen aufgeladen. Außerdem sorgt die seit Jahren sehr gute Konjunktur für genügend Arbeitsplätze. Mit einer Arbeitslosenquote von etwa 3 % ist in den USA ja fast Vollbeschäftigung erreicht.

➤ **Lohnunterbietung.** Die Arbeitgeber sind gehalten, ortsübliche Löhne zu bezahlen. Die Spanne kann jedoch sehr breit sein, von 40.000 bis 80.000 Dollar. Das Unternehmen kann also selbst

bei nur 40.000 Dollar Entgelt angeben, es werde der ortsübliche Lohn gezahlt. Dadurch kann es zu Lohnunterbietung gegenüber amerikanischen Arbeitskräften kommen. In der Praxis ist auch dies nur schwer zu beweisen.

➤ **Unfaire Arbeitsvermittlung.** Es bildeten sich „Vermittlungsunternehmen“ (body shops) welche sich auf das H-1B-Programm spezialisiert haben. Diese werben auch im Internet mit dem H-1B-Visum. Sie stellen z. B. die Programmierer zuerst bei sich ein, um das H-1B-Visum zu erhalten, und verleihen danach den IT-Spezialisten gegen erhebliche Gebühr weiter.

Aufgrund der Kritik gab es zwei Änderungen im H-1B-Programm: Erstmals müssen seit 1999 eine Verwaltungsgebühr von 110 \$ und eine Visumgebühr von 500 \$ für jedes H-1B-Visum (bzw. dessen Verlängerung) bezahlt werden. Die daraus entstehenden Einnahmen sollen als Stipendien für Amerikaner zum Studium der Informatik verwendet werden. Die zweite Änderung betrifft die o. a. „body shops“, bei denen mehr als 15% der Arbeitskräfte mit H-1B-Visum beschäftigt sind. Sie müssen jetzt gegenüber dem Arbeitsministerium zusätzlich bestätigen, dass sie versucht hatten, amerikanische Fachleute zu bekommen, und dass sie keine Amerikaner entlassen haben, um an deren Stelle ausländische H-1B-Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Politische Positionen

Die amerikanische Politik hat keinen einheitlichen Standpunkt zur Zahl der H-1B-Visa. Einigung besteht aber darin, deren Zahl zu erhöhen. Während der Präsidentschaftskandidat der Republikaner, George Bush, die Zulassungsquoten erheblich heraufsetzen oder gar ganz abschaffen will, macht sich der Präsidentschaftskandidat Al Gore die Position der gegenwärtigen Regierung zu eigen. Diese argumentiert, dass längerfristig die Antwort auf die Qualifikationslücke nicht nur im Ausland gesucht werden kann, sondern dass sie zum Großteil durch bessere Ausbildung im eigenen Land geschlossen werden muss. Diese Position basiert auf der Feststellung, dass es keine nationale oder generelle Knappheit an IT-Personal gebe und die Firmen wegen der Verfügbarkeit der H-1B-Visa sehr wählerisch sein könnten. Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass die H-1B-Visa auch deshalb begehrt sind, weil sie die Möglichkeit bieten, schließlich legal in die USA einzuwandern. Dies kann – wie erwähnt – dadurch geschehen, dass ein amerikanischer Arbeitgeber gefunden wird, der den H-1B-Inhaber bei seinem Bemühen um eine green card unterstützt. Sobald dieser „immigrant status“ erreicht wird, wechseln die meisten H-1B-Beschäftigten den Arbeitsplatz.

Was sagt die Migrationstheorie zu Arbeitskräftewanderungen

Bevor Schlussfolgerungen aus den amerikanischen Erfahrungen gezogen werden, ist noch zu fragen, ob und inwieweit die Migrationstheorie Erkenntnisse zur Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften liefern kann.

Wanderungsmotive lassen sich in sog. Zugfaktoren (pull-factors) und Druckfaktoren (push-factors) einteilen. Erste sind wirksam, wenn im potentiellen Einwanderungsland hohe Einkommen erzielbar sind und zugleich die Möglichkeit zur Beschäftigung gegeben ist. Letztere bestehen z. B. in mangelnden Be-

schäftigungsmöglichkeiten, in Arbeitslosigkeit oder niedrigem Einkommen im Heimatland. Liegen beide Faktoren in zwei Ländern vor, besteht zwischen ihnen prinzipiell ein Wanderungsgefälle. Damit legale Wanderungen tatsächlich erfolgen, müssen für die betreffenden Arbeitnehmer Transparenz gegeben und die Zuwanderung gesetzlich erlaubt sein. Außerdem dürfen möglichst wenige sonstige Barrieren vorliegen wie sprachliche und kulturelle Unterschiede oder große räumliche Distanzen.

⁷ 1997/98 waren 480.000 ausländische Studenten an amerikanischen Hochschulen eingeschrieben.

⁸ Der amerikanische Unternehmer kann z. B. einen 22-jährigen Chinesen einstellen und nicht den 50-jährigen Amerikaner, solange er den ortsüblichen Lohn bezahlt und er vorbringen kann, dass der junge Chinese der besser Qualifizierte ist.

Wanderungsentscheidungen werden nicht nur von den absoluten Einkommensdifferenzen zwischen Herkunfts- und Zielland bestimmt, sondern auch von der relativen Höhe der Einkommen im Heimatland: Hat man ein „sozial akzeptables“ Einkommen im Heimatland, muss die Einkommensdifferenz zum Zielland schon erheblich sein, um jemanden zum Fortzug zu bewegen. Anders sieht es natürlich aus, wenn im Heimatland nur ein Armutseinkommen erzielt wird.

In der Migrationstheorie wird auch die Bedeutung von Netzwerken (networks) hervorgehoben. Netzwerke vermitteln Informationen über das gewünschte Zielland. Die Kenntnis kann sich ergeben aus früheren Beziehungen, oder dadurch, dass es schon Migranten gibt, die für ihre Landsleute den Zuzug leichter machen. Das Vorhandensein von Netzwerken bestimmt vor allem die Richtung von Wanderungsströmen, kann aber auch einen sich selbst verstärkenden Effekt haben. Beispiele aus der Vergangenheit sind Algerier in Frankreich und Türken in Deutschland (Nachzug). Kulturelle und räumliche Nähe spielen ebenfalls eine Rolle.

Schlussfolgerungen

Was lässt sich aus diesem kurzen Abriss zur Migrationstheorie schließen? Wenn auch die Wanderungen von Hochqualifizierten nicht so ohne weiteres in dieses Muster passen, ergibt sich doch folgendes: Ein Wanderungssog (höheres Einkommen in Deutschland, Arbeitskräftebedarf) gegenüber einer Reihe von potentiellen Abgabeländern dürfte prinzipiell existieren. Bei der Frage von Netzwerken muss bereits differenziert werden: Es gibt schon eine große Zahl von Menschen aus den zentral- und mitteleuropäischen Staaten in Deutschland, dagegen noch keine „indische community“.

Hinzu kommt die räumliche und kulturelle Distanz einschließlich der Sprachprobleme. In der Diskussion um die Zuwanderung von IT-Spezialisten aus Indien wird die Notwendigkeit der Kenntnis der Sprache des Ziellandes ausgeblendet – selbst wenn am Arbeitsplatz

Englisch gesprochen werden kann. Wie soll jemand in einem Land zurecht kommen und sich wohlfühlen, wenn er dessen Sprache nicht kennt? Wie soll er mit der Verwaltungsbürokratie klarkommen? In Indien spricht der besser Ausgebildete auch gut Englisch. Auswanderungsziele werden deshalb in erster Linie die englischsprachigen Länder bleiben, weil es dort häufig bereits eine indian community gibt und Akzeptanz- und Diskriminierungsprobleme geringer sind.

Eine Wanderungsentscheidung wird überdies auch danach getroffen, welche Perspektiven des Aufenthalts geboten werden: nur befristet, verlängerbar, oder schließlich auch auf Dauer, mit oder ohne Familienangehörige? Warum sollten also überall gesuchte IT-Spezialisten gerade aus Indien jetzt massenhaft nach Deutschland kommen? Eine etwas andere Situation könnte sich bei den zentral- und ost-europäischen Staaten ergeben. Hier liegt neben der räumlichen auch eine kulturelle Nähe vor, Landsleute leben schon hier (z. B. 280.000 Polen), die deutsche Sprache ist verbreitet. Allerdings ist zu bedenken, dass eine ganze Reihe der zentral- und osteuropäischen Staaten einen Aufholprozess durchläuft und sich deren wirtschaftliche Situation in Zukunft verbessern dürfte, was den Wanderungsdruck dämpft.

In der IT-Branche werden hohe Wachstumsraten erwartet. Deshalb steigt auch weltweit der Bedarf an IT-Spezialisten. Eine Reihe von Ländern, allen voran die USA, haben bereits seit einiger Zeit die Tore für derartige Spezialisten geöffnet.⁹ Deutschland befindet sich also im Wettbewerb um derartige Fachleute. Damit spielen nicht nur Gehaltsunterschiede, sondern auch der Aufenthaltsstatus, Familiennachzug, Akzeptanz und das soziale und kulturelle Umfeld bei uns eine Rolle. Insofern dürften Befürchtungen einer Überflutung mit Fachkräften aus Drittländern kaum gerechtfertigt sein. Denn neben den Motiven für eine Abwanderung gibt es auch solche, die das Bleiben lohnenswert erscheinen lassen – selbst bei großen Lohnunterschieden.¹⁰

Das Beispiel Amerika und die Migrationserfahrungen der Vergangenheit zeigen im übrigen, dass man bei der Im-

plementierung eines befristeten Zuwanderungsprogramms für hochqualifiziertes Personal aus Drittländern umsichtig vorgehen soll. Es muss wohl dosiert und gesteuert sein, wenn es nicht zu Verdrängungen oder Verzerrungen der Lohnstruktur und des Wettbewerbs zwischen den Firmen kommen soll. So ist darauf zu achten, dass ausländische Arbeitskräfte nicht über einen niedrigeren Lohn heimische Arbeitskräfte verdrängen, was Ressentiments zusätzlich schüren könnte. Die amerikanische Vorgehensweise ist überlegenswert, als Zulassungskriterien einen Hochschulabschluss und/oder ein deutsches IT-Fachleute vergleichbares Einkommen festzulegen. Nachahmenswert könnte auch die Erhebung einer Gebühr sein, die für die IT-Ausbildung von einheimischen Kräften verwendet werden könnte. Ähnlich dem amerikanischen Vorgehen könnten auch ausländische Absolventen von deutschen technischen Hochschulen bevorzugt werden.

Erhalten nur bestimmte Sektoren die Erlaubnis, werden andere Branchen – wie schon geschehen – gleiches Recht für alle fordern. Die Migrationserfahrung zeigt im übrigen, dass nichts dauerhafter ist als ein befristet zugewanderner Arbeitnehmer (nothing is more permanent than a temporary worker). Ist der Arbeitgeber mit dem IT-Spezialisten zufrieden, wird er Mittel und Wege finden, dessen Aufenthalt zu verlängern. Im Hinblick auf den sich abzeichnenden dramatischen Bevölkerungsrückgang und den damit zu erwartenden Mangel an Arbeitskräften in Deutschland wäre dies ja nicht das Schlechteste.¹¹

⁹ Ca. 14% aller Natur- und Ingenieurwissenschaftler in den USA sind nicht-amerikanischer Herkunft (foreign-born). Zum internationalen Vergleich der Zulassungsbestimmungen siehe Wolfgang Ochel (2000): Rekrutierung hochqualifizierter Arbeitskräfte im Ausland – zur Praxis anderer OECD-Länder, in Ifo-Schnelldienst 8/2000, S. 9 ff.

¹⁰ Zur Diskussion der Wanderungsmotive und Hemmnisse siehe IAB-Kurzbericht Nr. 7/17. 8. 1999

¹¹ Zum „Brain Gain durch IT-Gastarbeiter“ siehe das gleichlautende Editorial von Prof. Thomas Straubhaar im Wirtschaftsdienst Nr. 3/2000, S. 134-135

Die letzten Ausgaben des *IABKurzbericht* im Überblick

- Nr. 10 Arbeitslandschaft 2010 - Teil 2
27.8.99 **Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft**
Entwicklung der Tätigkeiten und Qualifikationen
- Nr. 11 Geringfügige Beschäftigung
1.9.99 **Das 630-DM-Gesetz: Was ändert sich für wen?**
Abschätzung der Betroffenheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch die rechtlichen Änderungen
- Nr. 12 Niedriglohnsektor in den USA
3.9.99 **Der „Earned Income Tax Credit“ soll Armut bei Arbeit lindern**
Läßt sich das amerikanische Zuschußmodell zur Beschäftigungsförderung auf Deutschland übertragen?
- Nr. 13 Zwischenbilanz
23.9.99 **Rolle der Europäischen Union in der Beschäftigungspolitik**
Die gemeinsamen Initiativen sind hilfreich, doch bleiben die einzelnen Mitgliedsländer in der Pflicht
- Nr. 14 Studienfachwahl und Arbeitslosigkeit
29.9.99 **Frauen sind häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben**
Die These, höhere Arbeitslosigkeit von Akademikerinnen liege an geschlechtstypischer Fachwahl, ist nicht zu halten
- Nr. 15 Hilfen für Existenzgründer
1.10.99 **Bessere Fördertechnik in den Vereinigten Staaten**
Pffiffige Finanzierungskonzepte erleichtern dort auch Arbeitslosen den Sprung in die Selbständigkeit
- Bei uns herrscht Mangel im Überfluß - Vernetzung als Ausweg
- Nr. 16 Internationale Vergleiche
18.11.99 **Vom Sorgenkind Europas zum keltischen Tiger**
Die Erfolgsgeschichte der Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Irland
- Nr. 1 Bundesrepublik Deutschland
29.2.00 **Der Arbeitsmarkt im Jahr 2000**
Beschäftigungsanstieg und Angebotsentlastung lassen die Arbeitslosigkeit kräftig sinken
- Nr. 2 Wege zu mehr Beschäftigung
24.3.00 **Strategiebündel des IAB auf dem Prüfstand**
Die Chancen für eine Umsetzung der Vorschläge vom Sommer 1996 sind gestiegen
- Nr. 3 „Greencard“ für Computerfachleute
4.4.00 **Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen**
Die aktuelle Diskussion deckt Versäumnisse bei der Erstausbildung in IT-Berufen auf
- Nr. 4 Arbeitsmarktausgleich
18.4.00 **Regionale Mobilität gestiegen**
Bei einem Betriebswechsel werden immer öfter größere Entfernungen überwunden – gerade auch von Arbeitslosen

*Die Reihe *IABKurzbericht* gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie in den „Veröffentlichungen“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Tel. 0911/179-3025).*

IABKurzbericht

Nr. 5 / 15.5.2000

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der Bundesanstalt für Arbeit

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Dr. Heinz Werner, Tel. 0911/179-3090

ISSN 0942-167X