

Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)"

Article

Angebotschock am Arbeitsmarkt

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Die Redaktion der Zeitschrift "Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)" (1991) :
Angebotschock am Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für
Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 17, Iss. 2, pp. 131-139

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/332345>

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.

Editorial

Angebotschock am Arbeitsmarkt

Wer Arbeitslosigkeit bekämpfen oder ihren Anstieg verhindern will, muß zuerst die Frage nach den Ursachen beantworten. So kann die Gesamtnachfrage zu gering sein, das Arbeitskräfteangebot wachsen oder Angebot und Nachfrage strukturell nicht zueinanderpassen. In der Realität segmentierter Arbeitsmärkte treten Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel gleichzeitig auf und überlagern zusätzlich Strukturdiskrepanzen. Daneben spielen auch das Arbeitsmarktverhalten von Arbeitnehmern und das Einstellungsverhalten von Unternehmen eine Rolle, Verhaltensweisen, die ganz entscheidend von den herrschenden Machtverhältnissen bestimmt werden. Der Ausgleich von Ungleichgewichten am Arbeitsmarkt ist Aufgabe von Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktpolitik. Eine effiziente Arbeitsvermittlung kann vor allem friktionelle Arbeitslosigkeit verkürzen. Wird Arbeitsmarktflexibilität durch kürzere Arbeitsverhältnisse, durch häufigere Kündigungen und Neueinstellungen erhöht, so steigen die Anforderungen an die Arbeitsvermittlung. Das Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik wird dann nicht mehr befriedigend funktionieren, wenn neue Probleme am Arbeitsmarkt entstehen. Es hängt von gesellschaftlichen Wertvorstellungen ab, was als Problem gesehen wird und als problemgerechte arbeitsmarktpolitische Maßnahme.

Am Arbeitsmarkt wird über Lebenschancen von Menschen entschieden. Daher müssen neben wirtschaftlichen auch soziale und gesellschaftliche Überlegungen eine Rolle spielen. Es müssen anfallende Kosten und erzielter Nutzen auf einzel- und gesamtwirtschaftlicher Ebene gegeneinander abgewogen werden.

Für solch eine ausgewogene Betrachtungsweise hat die tagespolitische Diskussion keine Zeit. Komplexe Sachverhalte werden auf ein für sich sprechendes Schlagwort wie z. B. Mißbrauch oder Sozialschmarotzer reduziert. Überlebenswichtige Fragen wie zukunftssträchtige Berufsqualifikationen oder eine wettbewerbsfähige Wirtschaftsstruktur im nächsten Jahrtausend finden vergleichsweise wenig Interesse.

Im folgenden soll nicht nur erörtert werden, worüber man spricht, sondern auch, worüber man sprechen sollte. Steigende Arbeitslosigkeit als Folge eines Angebotschocks und die Auswirkungen dieser Entwicklung in vielen Arbeitsmarktbereichen, jetzt und in Zukunft. Weiters die Folgen für Strukturveränderung und Wirtschaftsentwicklung insgesamt und letztlich die Voraussetzungen und notwendigen Maßnahmen,

um nicht nur diesen Schock bewältigen, sondern auch strukturelle Arbeitsmarktprobleme lösen zu können. Vor allem sollen die Wechselwirkungen sichtbar werden, das Netzwerk von Beziehungen, die isolierte Problemlösungen erschweren, letztlich verhindern. Bedauerlicherweise kommt es immer wieder vor, daß Entwicklungen sich auf kurze Sicht sehr positiv darstellen, längerfristig aber höchst Unerwünschtes nach sich ziehen.

Zwei Jahrzehnte lang – bis 1981 – wurde in Österreich durch das Zusammenspiel von Beschäftigungs(Konjunktur)- und Arbeitsmarkt(Struktur)politik Vollbeschäftigung gesichert, wobei bis 1975 die Schubkraft der Phase des starken Wachstums noch voll wirksam war. In den achtziger Jahren ist, später als in anderen Ländern, dieses Gleichgewicht nachhaltig gestört und bislang nicht wiederhergestellt worden. In Jahren mit niedrigen Wachstumsraten gelang es den Arbeitsmarkt gegen Arbeitslosigkeit abzuschirmen, vom Wachstum abzukoppeln. Strukturverbesserungen durch die Wegrationalisierung unrentabler Arbeitsplätze wurden über Frühpensionierungen und Reduktion der Ausländerbeschäftigung bewältigt. Seit 1987 bewirken hohe Wachstumsraten ein kräftiges Beschäftigungswachstum. Gleichzeitig steigt aber durch den Zustrom ausländischer Arbeitskräfte die Arbeitslosigkeit.

Zustrom an ausländischen Arbeitskräften

Elementarereignisse bewegen sich nicht in geplanten Bahnen und verändern Machtverhältnisse. Der Zustrom ausländischer Arbeitskräfte hat sich seit 1987 beschleunigt. Zu einem schockartigen Ereignis wurde dieser Zustrom 1990, wo im Laufe des Jahres das ausländische Arbeitskräftepotential um 93.000 wuchs. Die – geschätzte – Zuwanderung von über 150.000 Ausländern hat Begleiterscheinungen und Folgewirkungen, die uns noch lange zu schaffen machen werden. Vor allem, weil der Zustrom vermutlich auch 1991 unvermindert anhalten wird. Eine trotz Hochkonjunktur steigende Arbeitslosigkeit ist eine der Konsequenzen dieses Angebotsschocks, eine deutliche Machtverschiebung am Arbeitsmarkt eine andere.

Ein großes, für wenig qualifizierte Arbeit fast unbegrenztes Arbeitskräfteangebot ist jene Marktkonstellation, unter der die Arbeitsmarktprobleme kurz- und mittelfristig zu betrachten sind. Eine Konstellation, die zu einem Käufermarkt geführt hat auf dem Unternehmer als die Käufer von Arbeitskraft ihre Vorstellungen über Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen erfolgreich durchsetzen können. Was Unternehmer auf diese Weise allerdings nicht finden, sind Arbeitskräfte mit

Qualifikationen für betriebsspezifische, für höhere und höchste Anforderungen. Hier gibt es Arbeitskräfteknappheit, zu deren Beseitigung man leider nicht Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung ins Auge faßt. Man glaubt offenbar, durch zusätzliche Ausländer oder Privatisierung der Arbeitsvermittlung einen Ausweg finden zu können.

Bis 1974 gab es einen regen Zustrom ausländischer Arbeitskräfte aus den wirtschaftlich weniger entwickelten Gebieten im Süden Europas in den industrialisierten Norden. Demographische Entwicklung und eine große Arbeitskräftenachfrage resultierten in einem Arbeitskräftemangel, der in Österreich vor allem durch Jugoslawen und Türken ausgeglichen wurde. Im Konjunkturrückschlag danach ging die Ausländerbeschäftigung zurück und stagnierte anschließend, da das inländische Arbeitskräftepotential nunmehr wuchs und die – schwache – Arbeitskräftenachfrage gedeckt werden konnte.

Erst in den letzten Jahren des vergangenen Jahrzehnts hat durch die günstige Konjunktorentwicklung in den westeuropäischen Industrieländern die Arbeitsmigration wieder an Dynamik gewonnen. Diese Wanderung aus den traditionellen Herkunftsländern – einige, wie z. B. Italien, sind inzwischen selbst das Ziel von Arbeitssuchenden aus der dritten Welt geworden – wird nunmehr verstärkt von Wanderungen im Gefolge der Ostöffnung. Inwieweit der starke Zustrom an ausländischen Arbeitskräften und deren Familien längerfristig geeignet ist Probleme, die sich aus der Veränderung der Altersstruktur der Wohnbevölkerung ergeben, zu verringern, wird Gegenstand eingehender Analysen sein müssen. Bisherige Untersuchungen zeigen, daß Zuwanderung den Bevölkerungsaufbau nicht grundsätzlich ändert. Sei es, weil die Zuwanderung vorwiegend aus kulturell benachbarten Ländern mit vergleichbarer Bevölkerungsstruktur erfolgt, sei es, weil die Neankömmlinge das generative Verhalten der schon Ansässigen übernehmen. Allerdings werden die ökonomischen Konsequenzen einer alternden Bevölkerung zeitlich hinausgeschoben. Den möglichen Vorteilen einer wachsenden Bevölkerung wären die sozialen Kosten der Integration gegenüberzustellen.

Die gegenwärtige Diskussion um die Bundeshöchstzahl für die Ausländerbeschäftigung ist ein Lehrbeispiel dafür, wie langfristige, gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen, planmäßiges Vorgehen, soziale Verantwortung und Logik auf der Strecke bleiben, wenn einzelne Gruppen uneingeschränkt ihre Interessen verfolgen können. Bei der Novellierung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes schien ein Ausländeranteil von 10 Prozent des Arbeitskräftepotentials eine Grenze im Einklang mit der demographischen Entwicklung; eine Annäherung war auf mittlere Frist vorstellbar. Nach nur einem Jahr

haben heute diese 10 Prozent die Funktion eines letzten Bollwerks, unter Beschuß, aber auch in Gefahr, unterminiert zu werden. Das Bedenkliche an diesem Prozeß ist ausschließlich die Geschwindigkeit, mit der er abläuft. Eine Zuwanderung, die in 10 Jahren bewältigbare Probleme aufwirft, muß in einem Jahr die Infrastruktur restlos überfordern und dadurch die schon ansässigen In- und Ausländer in Mitleidenschaft ziehen. Das wieder beeinträchtigt die soziale Akzeptanz und verstärkt Fremdenfeindlichkeit. Dem könnte eine langfristig konzipierte Einwanderungspolitik vorbeugen. Dazu müßte allerdings die Frage geklärt werden, wie Ausländerbeschäftigungs- und Einwanderungspolitik zu integrieren, zumindest widerspruchsfrei zu gestalten sind. Auch Arbeitspendler über Österreichs Ostgrenze sind im Grenzbereich vorstellbar. Wobei allerdings nach international gepflegtem Brauch ein Grenzgebiet 10 km links und rechts der Grenze liegen würde.

Internationale Wettbewerbsfähigkeit

Lohnvorstellungen von Arbeitskräften aus dem benachbarten Ausland orientieren sich an dortigen Lebenshaltungskosten und Wechselkursen, die die Kaufkraftparitäten nicht widerspiegeln. Arbeitsplätze mit sehr niedrigen Löhnen können nur akzeptiert werden, solange das erzielbare Einkommen den Lebensunterhalt deckt. Solche Arbeitsplätze werden nicht erhalten bleiben, wenn die Lebensführung in Österreich oder Preiserhöhungen und Wechselkursveränderung im Herkunftsland ein höheres Einkommen erfordern, um die Lebenshaltungskosten decken zu können. Sind Arbeitslose nicht bereit, solche Arbeitsplätze anzunehmen, weil das gebotene Einkommen unter ihrem Arbeitslosengeld liegt, sollen sie dann dazu gezwungen werden? Ist es ökonomisch sinnvoll, die Einkommenszuwächse vieler Jahre rückgängig zu machen, die Gesamtnachfrage abzusinken? Durch die Schaffung von nur wenig produktiven Arbeitsplätzen wird eine veraltete Wirtschaftsstruktur konserviert, ein Handicap für Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft in Zukunft.

Zu Ende der achtziger Jahre schien es noch, als ob das kommende Jahrzehnt im Zeichen beruflicher Weiterbildung stehen würde. Die Sorge um die rasche Durchsetzbarkeit moderner Technologien und der absehbare Mangel an Berufsanfängern, ließ das Konzept der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung der schon Berufstätigen nicht nur plausibel, sondern auch gesellschaftlich wünschenswert erscheinen. Angesichts des nunmehr großen Angebotes an ausländischen Berufsanfängern wollen Unternehmer sich nicht nur die berufliche Weiterbildung, sondern Berufsbildung überhaupt erspa-

ren. Sie wollen kurzfristige Arbeitsmarktchancen nützen, ohne zu bedenken, daß das, was heute in der Berufsbildung versäumt wird, den Mangel an bestimmten Qualifikationen in Zukunft vorprogrammiert. Ebenso wie die konjunkturell bedingten Versäumnisse zu Beginn der achtziger Jahre in der Berufsbildung von geburtenstarken Jahrgängen schon wenige Jahre danach zum laut beklagten Facharbeitermangel geführt haben. Der Markt kann dort eine Steuerungsfunktion erfüllen, wo kurzfristige Anpassung möglich ist. Für langfristige Berufsbildungsprozesse ist trotz großer Unsicherheit planende Voraussicht notwendig. Bildungsprozesse können nicht nach konjunkturellen Überlegungen gesteuert werden.

Bedauerlicherweise reicht in vielen Unternehmen die Personalplanung nicht allzuweit in die Zukunft, und das Qualifikationspotential ihrer Beschäftigten ist für viele Unternehmer eine völlig unbekannte Größe.

Schuldzuweisung statt Problemanalyse

Die tagespolitische Diskussion um den mißbräuchlichen Bezug von Arbeitslosengeld, um Vermittelbarkeit oder nicht, um weitere ungebremste Zulassung ausländischer Arbeitskräfte, um die Vorzüge privater Arbeitsvermittlung, bleibt zumeist an der Oberfläche. Sie verstellt die Sicht auf strukturelle Schwächen des Arbeitsmarktes und langfristige Entwicklungstendenzen, die eine Neukonzeption von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik notwendig machen, um veränderten Anforderungen gerecht werden zu können. Was in dieser Diskussion fast immer unter den Tisch fällt, sind die Konsequenzen, die sich aus der geforderten Veränderung eines kritisierten Sachverhaltes ergeben.

Also, um bei der Vermittelbarkeit zu bleiben, von 186.000 Arbeitslosen waren im April 1991 53.000 schwer vermittelbar, in der Hauptsache durch Körperbehinderung und Mobilitätseinschränkungen. Es ist erwiesen, daß bei Arbeitskräftemangel auch Arbeitskräfte mit persönlichen Behinderungen und familiären Verpflichtungen in den Arbeitsprozeß integriert wurde, weil man ihnen entsprechende Arbeitsbedingungen bot oder Arbeitsplätze adaptierte. Soll man also bei schwer vermittelbaren Arbeitslosen besondere Vermittlungsbemühungen setzen oder soll man sie nicht länger als arbeitsfähig betrachten? Und wenn wir sie nicht länger in den Arbeitsmarkt integrieren wollen, wie soll ihre Existenz gesichert werden? Alles Fragen, die jene beantworten müßten, die schwer vermittelbare Arbeitslose nicht länger als arbeitslos werten wollen.

Auch ältere Arbeitslose haben in der gegenwärtigen Ar-

beitsmarktlage Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Sind sie deswegen generell schwer vermittelbar? Können und wollen wir es uns leisten, daß Unternehmer sagen, wir beschäftigen keinen über 55 (50, 45 ...)? Welches Bild vom Menschen steht hinter einem solchen Einstellungsverhalten? Und auch hier die Frage, wie die Existenz älterer Menschen gesichert werden soll, wenn man ihnen keine Gelegenheit gibt, ihren Unterhalt zu verdienen? Gar nicht zu sprechen von der Unmöglichkeit, gleichzeitig das effektive Pensionsalter zu erhöhen und einen Notausstieg aus Langzeitarbeitslosigkeit durch Frühpension in immer jüngeren Jahren offenzuhalten.

Es soll nicht bestritten werden, daß es den mißbräuchlichen Bezug von Arbeitslosengeld gibt. In fast 2000 Fällen wurde 1990 das Arbeitslosengeld gesperrt, weil ein vermittelter Arbeitsplatz nicht angenommen wurde. Es spricht nichts dagegen, durch verschärfte Kontrollen mehr schwarze Schafe ans Tageslicht zu bringen. Nur für die Annahme, daß die steigende Arbeitslosigkeit in zunehmender Arbeitsunwilligkeit begründet ist, spricht gar nichts. Der eindeutigste Test, ob jemand arbeitswillig ist oder nicht, ist wohl, ihm (ihr) einen Arbeitsplatz anzubieten. Aber so lange sich statistisch um eine offene Stelle mehr als drei Arbeitslose bewerben, ist dieser Test nicht durchführbar. Ganz abgesehen davon, daß viele Unternehmer eine Abneigung gegen Leute haben, die schon längere Zeit arbeitslos waren. Es ist nicht die einzige Stelle, an der der Konflikt zwischen betrieblicher Rationalität und gesamtgesellschaftlichem Optimum sichtbar wird. Die schwere psychische Belastung durch Arbeitslosigkeit, das Bedürfnis von Menschen nach gesellschaftlicher Anerkennung bleiben jedoch auch in solchen Interessensabwägungen unberücksichtigt. Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl gehen bei Arbeitslosigkeit häufig verloren. Mit diesen Belastungen müssen Betroffene ohne viel Hilfe allein zu Rande kommen. Es wird ihnen höchstens vorgeworfen, nicht wirklich Arbeit zu suchen, wenn sie sich letztendlich mit ihrer Arbeitslosigkeit abfinden und versuchen, das Beste aus einer von ihnen nicht veränderbaren Situation zu machen.

Wenn sich Unternehmer und Arbeitnehmer auf eine Vorgangsweise einigen, die zwar den Buchstaben, aber nicht den Intentionen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes entspricht, dann handelt es sich unbestritten um Mißbrauch. Der Nachweis ist allerdings im Einzelfall schwer zu führen, wenn einem Arbeitslosen kein Arbeitsplatz angeboten werden kann. Auch ist die Arbeitsmarktverwaltung erpreßbar, wenn die behauptete Gefährdung von Arbeitsplätzen durchaus plausibel scheint und man es nicht darauf ankommen lassen kann, ob Betriebe tatsächlich zu Grunde gehen oder sich vielleicht doch ohne finanzielle Hilfe als lebensfähig erweisen.

In Österreich ist die Saisonarbeitslosigkeit vergleichsweise hoch. Einigen Unternehmern gelingt es, sich ihre Stammbesetzungen durch Einstellungszusagen über Arbeitslosenperioden hinweg zu sichern, weil trotz Arbeitslosengeldbezug keine Vermittlung erfolgt. Wahrscheinlich wäre in so manchen Saisonbetrieben eine ganzjährige Beschäftigung möglich, hier werden durch das Einvernehmen von Unternehmern und Arbeitnehmern durch das Arbeitslosengeld Lohnkosten subventioniert.

Es mag auch sein, daß ein niedriges effektives Pensionsalter mit ein Grund ist, daß Unternehmer ältere Arbeitskräfte nicht beschäftigen wollen. Wenn Unternehmer tatsächlich annehmen, daß ältere Arbeitnehmer jede Gelegenheit nützen, um selbst um den Preis längerer Arbeitslosigkeit vorzeitig in Pension gehen zu können, dann muß diesen Vorwürfen nachgegangen werden. Um entweder unbegründetes Mißtrauen oder tatsächlichen Mißbrauch festzustellen, der verhindert werden muß. Es kann aber auch sein, daß Unternehmer ihren älteren Mitarbeitern diesen vorzeitigen Weg in die Pension mit finanziellen Zuwendungen schmackhaft machen, um die Chance zu nützen, Arbeitskräfte zu wesentlich niedrigeren Löhnen einzustellen. Auch dieser Mißbrauch öffentlicher Mittel muß unterbunden werden.

Arbeitsvermittlung, Arbeitsmarktpolitik und Ausländerpolitik

Der sozio-ökonomische Wandel erfordert Politikinnovation im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Der Handlungsbedarf führt weit aus dem traditionellen Bereich der Arbeitsmarktpolitik hinaus und wird Sozial- und Bildungspolitik einbeziehen müssen. Die OECD spricht von der aktiven Gesellschaft, der es gelingen soll, jedem den Zugang zur Beschäftigung zu eröffnen und selbst bei Arbeitslosigkeit die Integration in den Arbeitsprozeß aufrechtzuerhalten. Das bedeutet eine intensive Unterstützung von Personen und Personengruppen, die besondere Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Und gezielte Anstrengungen, um die Ausgrenzung dieser Gruppen oder der Arbeitslosen insgesamt zu verhindern.

In vielen Ländern, so auch in Österreich, stehen bei steigender Arbeitslosigkeit für gezielte Maßnahmen dieser Art immer weniger Geld zur Verfügung. Die passiven Maßnahmen – die Sicherung des Lebensunterhaltes bei Arbeitslosigkeit – beanspruchen einen immer größeren Teil der vorhandenen Mittel und Mitarbeiter der Arbeitsmarktverwaltung. Weniger gefördert kann dann die Beschäftigung von Behinderten, sozial schlecht Angepaßten oder Älteren, Menschen mit zu geringen

oder veralteten Qualifikationen oder einfach aller jener, die ein bestimmtes – nie hinterfragtes – Selektionskriterium nicht erfüllen, werden. In den letzten Jahren wurde von der Arbeitsmarktverwaltung die Sorge um „schwierige“ Arbeitslose oder Arbeitslose in Problemgebieten in vielen Fällen an gemeinnützige oder karitative Vereine delegiert. Hier haben sich dann Betreuer mit speziellen Qualifikationen der Probleme angenommen und beträchtliche Erfolge in der Arbeitsvermittlung erzielt. Oft ist es allerdings nicht möglich, direkt einen Arbeitsplatz ohne zusätzliche Hilfestellung zu vermitteln. Auf sogenannten Transferarbeitsplätzen können fehlende Qualifikationen nachgeholt oder das von Unternehmern vorausgesetzte Arbeitsverhalten trainiert werden. Waren es vor einigen Jahren vor allem Jugendliche, die Schwierigkeiten hatten, ihren ersten Arbeitsplatz zu finden, so ergibt sich in letzter Zeit immer mehr die Notwendigkeit, Arbeitsplätze für jene ältere Arbeitskräfte zu schaffen, die die Privatwirtschaft nicht mehr beschäftigen will. Was als experimentelle Arbeitsmarktpolitik begonnen hat, wird in Beschäftigungsinitiativen und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen seine Fortsetzung finden müssen. Die Neuorganisation der Arbeitsmarktverwaltung und deren Ausgliederung aus der Staatsbürokratie wird es sicher erleichtern, neuen Aufgaben auf unkonventionelle Weise gerecht zu werden. Die Nutzung der von den verschiedenen Betreuungseinrichtungen und Beschäftigungsinitiativen geschaffenen Strukturen und die Einbindung der jetzt tätigen Betreuer mit ihren einschlägigen Erfahrungen, sollten Zielsetzungen der Umorganisation sein.

Ein weiterer Schwerpunkt der Umorganisation wird die Intensivierung der Kenntnis regionaler Arbeitsmärkte durch die Arbeitsvermittler sein müssen. Der Vermittler muß den Arbeitskräftebedarf eines regionalen Arbeitsmarktes aus eigener Anschauung kennen, gleichzeitig aber auch durch die Möglichkeiten moderner Datenerfassung dem Arbeitssuchenden überregionale Arbeitsmöglichkeiten präsentieren können. Besonders kleinere und mittlere Betriebe werden von gut informierten Arbeitsvermittlern profitieren, da sie zumeist nicht über Mitarbeiter mit solchen speziellen Kenntnissen des Arbeitsmarktes und der Möglichkeiten der Arbeitsmarktförderung verfügen. Hilfestellung in der längerfristigen Personalplanung könnte künftigen Engpässen vorbeugen. Ebenso sind gute Kontakte zwischen den Arbeitsvermittlern und den Betrieben eine tragfähige Basis für die Vermittlung auch „schwieriger“ Arbeitsloser.

Wo und wie immer eine Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitsvermittler mit anderen Institutionen (karitativ, gemeinnützig oder gewerbsmäßig) ins Auge gefaßt wird, je größer die Markttransparenz desto friktionsfreier wird die

Vermittlungstätigkeit sein. Ohne entsprechendes Stellenangebot kann aber auch die effizienteste Stellenvermittlung die Arbeitslosigkeit nicht senken!

Die steigende Arbeitslosigkeit 1990 und 1991 ist nicht in Arbeitsunwilligkeit, Mißbrauch oder in einem Versagen der Arbeitsmarktverwaltung begründet, sondern im immensen Zustrom an ausländischen Arbeitskräften. Eine Atempause in der Zuwanderung ist dringend geboten. Denn es wächst das schon in Österreich ansässige ausländische Arbeitskräftepotential auf jeden Fall, und auch Familienzusammenführung wird es geben müssen. Als nächster Schritt muß der überwiegende Teil der Ausländerbeschäftigung als de facto-Einwanderung gesehen und eine Einwanderungspolitik formuliert werden. Jährliche Einwanderungszahlen müssen humanitären Anliegen gerecht werden und einen sozial akzeptablen Ausgleich zwischen den Wünschen der Unternehmer, gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen, der Infrastrukturkapazität und berechtigten Anliegen der schon ansässigen Wohnbevölkerung sichern.

Weiters muß, um den Sockel der „hausgemachten“ Arbeitslosigkeit zu senken, die Behebung der schon seit einiger Zeit diagnostizierten Strukturschwächen im Bildungs- und Beschäftigungssystem endlich in Angriff genommen werden. Ebenso muß das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium weiter entwickelt werden, um für sich schon abzeichnende künftige Probleme am Arbeitsmarkt gewappnet zu sein. Eine effiziente, auf die neuen Erfordernisse ausgerichtete Organisation der Arbeitsmarktverwaltung ist eine wichtige Voraussetzung. Unverzichtbar dafür ist aber auch eine ausreichende Zahl gut geschulter Mitarbeiter und die entsprechende finanzielle Dotierung dieser öffentlichen Aufgabe.