

Aktuelle Berichte

Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen

7/2015



Inhalt

1 Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt	3
2 Struktur der Beschäftigung	7
3 Fachkräftesicherung	11
4 Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug	17
5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	23
6 Fazit	30



Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Der Arbeitsmarkt im Überblick

- Über lange Zeit hinweg krankte der deutsche Arbeitsmarkt an einer zu geringen Dynamik und einer steigenden Sockelarbeitslosigkeit. Zur Mitte des letzten Jahrzehnts wendete sich das Blatt: Die Arbeitslosigkeit sank von fünf auf unter drei Millionen und ging erstmals auch in Ostdeutschland zurück. Es gelang zudem, die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und die Erwerbstätigkeit sowie das Arbeitsvolumen deutlich zu erhöhen.
 - Anders als im Aufschwung um die Jahrtausendwende erwies sich die günstige Entwicklung am Arbeitsmarkt als nachhaltig. Weder die Wirtschafts- und Finanzkrise noch die Konjunkturschwächen in den Jahren 2012 bis 2014 führten zu wesentlichen Rückschlägen am Arbeitsmarkt. Sowohl institutionelle Reformen als auch die umsichtige Reaktion von Politik, Betrieben und Sozialpartnern auf die schwere Rezession der Jahre 2008 und 2009 trugen dazu bei, dass die Folgen des beispiellosen Einbruchs der Exportgüternachfrage für den Arbeitsmarkt begrenzt blieben.
 - Ein wichtiger Grundstein für die positive Arbeitsmarktentwicklung wurde mit den Hartz-Reformen gelegt. Unterstützt wurde der Beschäftigungsboom durch eine positive Entwicklung der Weltwirtschaft und eine jahrelange Lohnzurückhaltung.
 - Neben den Erfolgen weist die Arbeitsmarktbilanz aber auch Schattenseiten auf. Zu nennen sind das starke Wachstum des Niedriglohnbereichs und die Zunahme der Lohnungleichheit.
- Die Entwicklungen, die schon in den 1990er Jahren begannen, wurden nach den Hartz-Reformen noch teilweise verstärkt. So weist Deutschland heute eine Niedriglohnquote auf, die zu den höchsten in Europa gehört.
- Die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Teilzeit, Zeitarbeit, Minijobs) ist stark gewachsen. Diese Beschäftigungsformen kommen zum einen den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitswelt sowie den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegen. Zum anderen werden sie aber auch von manchen Beschäftigten nur mangels besserer Alternative eingegangen. Dies erscheint insbesondere dann problematisch, wenn eine ausreichende Stabilität des Arbeitsverhältnisses und der Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie zu Aufstiegsmöglichkeiten nicht gesichert ist.
 - In den letzten Jahren nahm die Beschäftigung trotz eher schwacher Konjunktur kräftig zu. Die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigung ist nach IAB-Analysen seit der sogenannten Großen Rezession 2008/2009 deutlich gesunken. Stattdessen bestimmen andere Faktoren die Beschäftigungsentwicklung, unter anderem der weitgehend konjunkturunabhängige Aufwärtstrend im Dienstleistungsbereich, die gestiegene Arbeitskräfteknappheit, welche Unternehmen dazu animiert, Beschäftigte zu halten und vorsorglich einzustellen, sowie die hohe Zuwanderung und die steigende Erwerbsbeteiligung.

Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Kontext

- Die hiesige Arbeitsmarktentwicklung ist nicht nur im Zeitvergleich bemerkenswert. Auch aus einer international vergleichenden Perspektive zeigt sich eine beachtliche Erfolgsgeschichte. Aus dem vormaligen Sorgenkind ist mittlerweile ein Hoffnungsträger geworden.
- Noch in der ersten Hälfte der letzten Dekade hatte Deutschland eine der höchsten Erwerbslosenquoten in der Europäischen Union. Inzwischen gibt es kaum ein anderes EU-Land mit einer derart niedrigen Erwerbslosigkeit. Wesentlich ist dabei, dass es hierzulande gelungen ist, den strukturellen Sockel der Erwerbslosigkeit spürbar abzubauen.
- Die Erholung am deutschen Arbeitsmarkt wird noch in weiteren Fortschritten sichtbar. Auch die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der in Beschäftigung befindlichen Personen im erwerbsfähigen Alter, hat einen Spitzenwert erreicht. Die Erwerbslosigkeit von jungen Menschen liegt weiterhin auf einem im europäischen Vergleich außerordentlich niedrigen Niveau.
- Vom Beschäftigungszuwachs profitierte insbesondere die durch die demografische Entwicklung immer stärker werdende Gruppe der Älteren. Ihre Erwerbstätigkeit legte deutlich stärker zu als in anderen Ländern. Im Zuge der verbesserten Arbeitsmarktlage nahm auch die an den Erwerbspersonen gemessene Langzeiterwerbslosenquote ab. Sie ist nunmehr eine der niedrigsten in der EU.
- Die Trendwende am deutschen Arbeitsmarkt offenbart aber neben Erfolgen auch Schwachstellen, die ein internationaler Vergleich deutlich macht. Sind Menschen in Deutschland erst einmal arbeitslos geworden, tragen sie ein höheres Risiko, dies auch über längere Zeit zu bleiben, als in anderen Ländern. Dazu kommt, dass es veränderungswilligen Menschen in weniger stabilen und schlechter entlohnnten Beschäftigungsverhältnissen eher selten gelingt, eine für sie bessere Alternative zu finden.
- Deutschland ist keine Insel der Seligen. Gerade als exportorientierte Volkswirtschaft kann sich das Land nicht von den Entwicklungen in seinen Nachbarländern abkoppeln. Risiken bestehen aus heutiger Sicht vor allem im Hinblick auf die angespannte politische Lage im Osten Europas und im Nahen Osten sowie die nach wie vor labile ökonomische Situation in mehreren Staaten Südeuropas. Dort ist man von einer guten Beschäftigungslage noch immer weit entfernt. Dies bekommen vor allem Einsteiger in den Arbeitsmarkt zu spüren, namentlich junge Menschen. Hier drohen gesellschaftliche Destabilisierung und soziale Erosion, was auch auf Deutschland Rückwirkungen haben könnte.

Drei Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

Substanzielle Verbesserungen am Arbeitsmarkt werden sich künftig nicht von selbst einstellen. Neben den Risiken, die sich für Deutschland aus den oben genannten krisenhaften Entwicklungen in Europa ergeben, steht die deutsche Arbeitsmarktpolitik vor drei großen Herausforderungen:

■ Langzeitarbeitslosigkeit abbauen

Durch die Verbesserung der Beschäftigungslage wird der harte Kern der Arbeitslosen sichtbarer. Immer häufiger passen Stellen und Bewerberprofile nicht zusammen. Vielfach stehen bei den Schwervermittelbaren eine geringe Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen oder fehlende Sprachkenntnisse einer schnellen Arbeitsmarktintegration entgegen. Daher steigt der Beratungs- und Qualifizierungsbedarf der Arbeitslosen ebenso wie die Anforderungen an Berufsberatung und -orientierung Jugendlicher.

■ Aufstiegsmobilität verbessern und Qualität der Beschäftigung erhöhen

Niedrige Löhne und instabile Beschäftigungsverhältnisse können vor allem dann zum Problem werden, wenn bestimmte Gruppen von Menschen davon längerfristig betroffen sind. Es gilt daher, die Beschäftigungsqualität am unteren Rand zu verbessern, ohne niedrigschwellige Einstiege in den Arbeitsmarkt zu

verbauen. Hierzu kann der mittlerweile eingeführte gesetzliche Mindestlohn beitragen, dessen Beschäftigungswirkungen künftig sorgfältig zu evaluieren sind. Außerdem gilt es, die individuellen Aufstiegschancen für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und gering entlohnten Tätigkeiten zu erhöhen, insbesondere durch berufsbegleitende Weiterbildung. Gute Erwerbsbiographien zu schaffen ist dabei das Ziel.

■ Demografische Entwicklung gestalten, Fachkräftebedarf sichern

Schrumpfung und Alterung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials werden sich am Arbeitsmarkt stark bemerkbar machen. Es gilt daher, Möglichkeiten zur quantitativen und vor allem qualitativen Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs stärker auszuschöpfen. Dazu gehört eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, ebenso wie eine aktive Einwanderungspolitik sowie bessere Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt.

Struktur der Beschäftigung

2

Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse

- Der Wandel hin zu atypischen Erwerbsformen ist ein langfristiger Trend, der seit den 1990er Jahren zu beobachten ist und nicht etwa erst mit den Hartz-Reformen und den dort erleichterten Einsatzbedingungen einzelner Erwerbsformen einsetzte. Von 2011 bis 2013 hat sich die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse verlangsamt, während das sogenannte Normalarbeitsverhältnis (also unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung) leicht zulegt.
- Die reguläre Teilzeitbeschäftigung (d.h. ohne geringfügig Beschäftigte) ist in absoluten Zahlen die größte atypische Erwerbsform. Das Wachstum war im Vergleich zu anderen atypischen Erwerbsformen nicht ganz so stark, jedoch stetig. Der Anteil der regulär Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg zwischen 2005 und 2013 von 18,2 auf 25,6 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg um 2,78 Mio. Personen. Fast 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich und besitzen einen beruflichen oder akademischen Abschluss.
- Der Anteil der Befristungen verharrte im letzten Jahrzehnt bei 7-8 Prozent der abhängigen Beschäftigung. Seit 2011 sank dieser Anteil leicht um 0,2 Prozentpunkte. Befristungen werden oftmals als verlängerte Probezeit genutzt und können eine wichtige Rolle beim Einstieg in das Berufsleben spielen. So erfolgten im Jahr 2013 42 Prozent aller Neueinstellungen befristet. Bei Befristungen ist sowohl der Anteil von Geringqualifizierten als auch der Anteil von Akademikern relativ hoch.
- Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist insbesondere in den Jahren nach der Reform (2003-2005) gestiegen. Während seitdem die ausschließlich geringfügige Beschäftigung bei gut 5 Mio. fast konstant blieb, stieg die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob zwischen 2005 und 2013 von 1,5 Mio. auf 2,4 Mio. weiterhin deutlich an. Unter den geringfügig Beschäftigten sind Jüngere (unter 25 Jahren), Ältere (über 55 Jahre), Frauen und Geringqualifizierte überproportional häufig vertreten.
- Im langfristigen Trend seit der Wiedervereinigung haben sich Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung jeweils vervierfacht und sind damit die Erwerbsformen mit den höchsten Wachstumsraten. Das teilweise stürmische Wachstum hat sich aber zuletzt nicht fortgesetzt. Nach einem deutlichen Einschnitt in der Krise 2009 ging die Zeitarbeit auch nach 2011 leicht zurück.

Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeitsbranche

- Die Zeitarbeitsbranche ist seit jeher durch eine hohe Dynamik und vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauern gekennzeichnet.
- In den Jahren 2000 bis 2012 dauerten Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit im Mittel nur drei Monate. Dabei gibt es qualifikationsspezifische Unterschiede. Leiharbeiter mit Hochschulabschluss waren mit einem mittleren Wert von rund fünf Monaten am längsten bei derselben Zeitarbeitsfirma tätig.
- Insgesamt ist in der Branche ein leichter Trend hin zu längeren Beschäftigungsdauern erkennbar. Im Jahr 2000 waren 21,6 Prozent der Leiharbeiter mehr als neun Monate beschäftigt, im Jahr 2010 galt dies für 27,6 Prozent.
- Etwa 14 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse, die im Jahr 2010 geschlossen wurden, dauerten länger als 18 Monate. Damit wird auch deutlich, dass die aktuell geplanten Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate und der Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 9. Monat im selben Entleihbetrieb – nur einen Teil der Leiharbeitsverhältnisse betreffen.

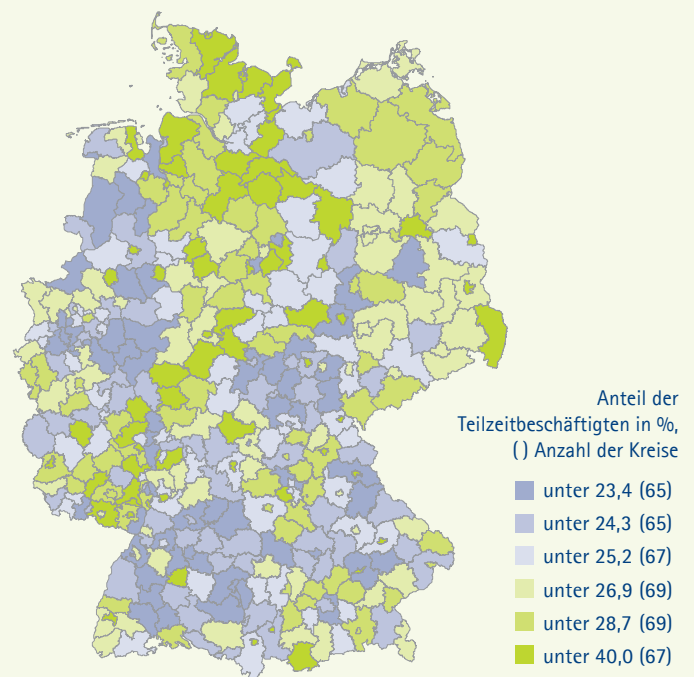
Teilzeitbeschäftigung im regionalen Vergleich

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war zum Stichtag 30.06.2014 in Ostdeutschland mit 27,1 Prozent geringfügig höher als im Westen (25,6 %).
- Auf der Kreisebene sind jedoch große Unterschiede zu beobachten. Die Spanne zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert beträgt gut 21 Prozentpunkte. So liegt in Kusel und Cochem-Zell die Teilzeitquote (Teilzeitbeschäftigte an allen SV-Beschäftigten) bei über 35 Prozent, während sie in Wolfsburg, Emden, dem Hohenlohekreis und Olpe weniger als 18 Prozent beträgt (siehe Abbildung 1).
- In den zuletzt genannten Kreisen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes, das traditionell wenige Teilzeitbeschäftigte aufweist, weit überdurchschnittlich. Dies gilt auch für zahlreiche weitere Kreise mit geringen Teilzeitquoten. Die regionale Verteilung der Teilzeit folgt damit zumindest teilweise aus der regionalen Wirtschaftsstruktur.
- Zudem scheinen die Teilzeitquoten in Regionen mit relativ guter Arbeitsmarktlage (West-Niedersachsen, östliches Nordrhein-Westfalen, weite Teil Bayerns, Thüringens und Baden-Württembergs) eher niedrig auszufallen.

Abbildung 1

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in deutschen Kreisen

Stichtag 30.6.2014, Anteile in %, () Anzahl der Kreise



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

■ Daneben lassen sich keine weiteren klaren räumlichen Muster erkennen. So gibt es städtische Räume mit relativ hohen Teilzeitquoten (z.B. Hannover, Berlin, Bremen), aber auch solche mit relativ niedrigen (z.B. München, Wiesbaden oder Frankfurt am Main). Ebenso finden

sich ländliche Räume mit einem hohen Teilzeitanteil (Teile Schleswig-Holsteins und Mecklenburg-Vorpommerns, Ostniedersachsen), aber auch solche mit einem niedrigen (weite Teile Baden-Württembergs, Bayerns und des westlichen Niedersachsens).

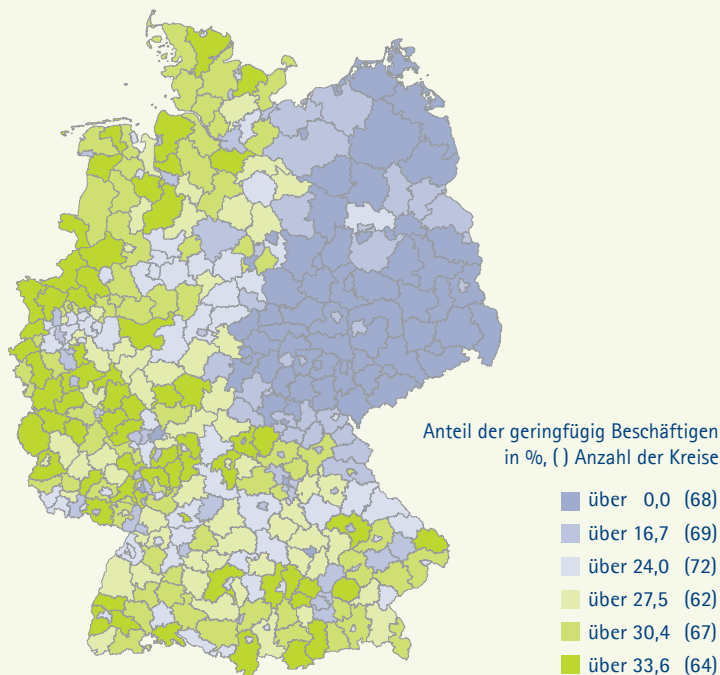
Geringfügige Beschäftigung im regionalen Vergleich

- Bei der regionalen Verteilung der geringfügig Beschäftigten gibt es eine klare Ost-West-Differenz: Mit knapp 16 geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist diese Beschäftigungsform in Ostdeutschland weitaus weniger verbreitet als in Westdeutschland (ca. 27, siehe Abbildung 2).
- Innerhalb Westdeutschlands ist die Spannweite groß und reicht von neun geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Wolfsburg bis hin zu gut 50 in Delmenhorst.
- Bei einer differenzierten Betrachtung von ausschließlich geringfügig und im Nebenjob geringfügig Beschäftigten wird neben dem Ost-West-Unterschied noch ein Nord-Süd-Unterschied deutlich. Zwar ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten flächendeckend höher als die der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten. Allerdings zeigt sich, dass letztere vor allem in Bayern und Baden-Württemberg stärker vertreten sind als im Rest der Republik.

Abbildung 2

Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in deutschen Kreisen¹

Stichtag 30.6.2014, Anteile in %



1) ausschließlich und im Nebenjob

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Beschäftigungsverhältnisse im europäischen Vergleich

- Atypische Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit oder Solo-Selbstständigkeit nehmen nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa zu.
- Im Folgenden werden die sechs EU-Länder Deutschland, Frankreich, Schweden, Großbritannien, Spanien und Griechenland betrachtet. Dort hat die Teilzeitbeschäftigung seit 2005¹ überall zugenommen. In Deutschland und Großbritannien ist der Teilzeitanteil mit jeweils 26 Prozent am höchsten, knapp gefolgt von Schweden mit 25 Prozent. Hingegen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Griechenland aktuell mit acht Prozent weit unter dem EU28-Durchschnitt von 20 Prozent, Griechenland verzeichnet allerdings mit 37 Prozent das stärkste Wachstum bei dieser Beschäftigungsform, gefolgt von Deutschland mit 23 Prozent.
- Familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen sind insbesondere in Deutschland, Großbritannien und Frankreich zentrale Motive für die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit. In den krisengeprägten Ländern Griechenland und Spanien hingegen arbeiten Menschen vor allem deswegen in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden können.
- Die höchsten Teilzeitanteile sind bei Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern zu finden. In Deutschland und Großbritannien, wo die Kinderbetreuung als wesentliches Motiv für Teilzeitbeschäftigung genannt wird, weisen bei diesen Haushaltstypen Teilzeitanteile weit über dem EU28-Durchschnitt auf. In Schweden und Frankreich sind indes kaum Unterschiede zwischen verschiedenen Haushaltskonstellationen erkennbar. In Griechenland und Spanien sind die Teilzeitanteile in allen Haushaltstypen deutlich unter dem EU-Durchschnitt.
- Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist EU-weit seit 2005 konstant geblieben, Frankreich, Schweden und Großbritannien verzeichnen Zuwächse zwischen acht und 17 Prozent. In Deutschland haben Befristungen bis 2010 leicht zugelegt, sind seitdem aber rückläu-

fig. Starke Rückgänge um fast 40 Prozent bei der Zahl der befristet Beschäftigten werden in Spanien und Griechenland sichtbar. Dort haben die befristet Beschäftigten die Hauptlast der Anpassung nach der Krise getragen.

- Die Zahl der Solo-Selbständigen ist in den letzten sechs Jahren² in den hier betrachteten EU-Ländern kaum gewachsen. Deutschland und Schweden liegen im EU-Durchschnitt, wobei Frankreich und Großbritannien die stärksten Anstiege aufweisen. In Griechenland und Spanien ging die Zahl der Solo-Selbständigen leicht zurück.
- Im europäischen Vergleich haben Großbritannien, Deutschland und Frankreich sowohl absolut als auch relativ die höchste Anzahl an Leiharbeitern.³ Großbritannien weist mit drei Prozent den größten Anteil an Leiharbeitern auf, gefolgt von Deutschland und Frankreich mit jeweils zwei Prozent. In den übrigen betrachteten Ländern liegt der Anteil bei ein Prozent oder weniger.

1) Aufgrund eines Zeitreihenbruchs können die Daten erst ab dem Jahr 2005 dargestellt werden.

2) Einheitliche Zeitreihe ab 2008 verfügbar.

3) International vergleichbare Daten zur Zeitarbeit sind bei der „International Confederation of Private Employment Agencies (ciett)“ zu finden und nur für das Jahr 2010 verfügbar.

Geringverdiener

- Überproportional häufig sind es atypische Beschäftigungsverhältnisse, die im Niedriglohnbereich angesiedelt sind. Doch auch eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung sichert nicht zwangsläufig die materielle Existenz und unterliegt auch dem Risiko einer betriebsbedingten Kündigung.
- Fast ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland bezog 2012 und in den Jahren zuvor einen Niedriglohn, das heißt weniger als 2/3 des mittleren Lohns. Damit ist die Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung hierzulande größer als im weit überwiegenden Teil der EU-Länder, wie Vergleichsdaten aus dem Jahr 2010 zeigen.
- Werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, ist der Anteil der Geringverdiener in Deutschland etwas niedriger, aber immer noch vergleichsweise hoch.
- Länderübergreifend sind Frauen, jüngere sowie geringqualifizierte oder befristet Beschäftigte und Ausländer unter den Geringverdienern überrepräsentiert.
- Zur Gruppe der Niedriglohnbezieher gehören in Deutschland vor allem Frauen und Teilzeitbeschäftigte. Aber auch männliche Beschäftigte in Festanstellung und mit abgeschlossener Berufsausbildung, die also zum Kernbereich des „ersten“ Arbeitsmarkts gezählt werden können, zählen hierzulande häufiger zu den Geringverdienern.
- Im europäischen Vergleich sind Niedriglöhne in Ländern mit hoher Tarifabdeckung tendenziell weniger verbreitet als in solchen mit niedriger.
- In Deutschland ist neben einem längerfristigen Trend zu mehr Lohnungleichheit auch eine robuste Beschäftigungsentwicklung zu beobachten. Im Ländervergleich ergeben sich jedoch keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosen- bzw. Erwerbstätigenquoten einerseits und Lohnungleichheit andererseits.

3

Fachkräftesicherung

Demografischer Wandel und Beschäftigung

- Aufgrund der demografischen Trends wird die Zahl der erwerbsfähigen Menschen in Deutschland langfristig zurückgehen und die Bevölkerung spürbar altern. Rein demografisch bedingt, also ohne Berücksichtigung der Zuwanderung und der steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und Älteren, wird die Zahl der Erwerbspersonen von derzeit rund 45 Millionen um rund 8,5 Millionen bis 2030 und weitere 8,7 Millionen bis 2050 abnehmen.
- Eine höhere Nettozuwanderung, die Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen und eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen mit Migrationshintergrund können den Rückgang bis 2020 weitgehend kompensieren. Danach wird die Zahl der Erwerbspersonen – trotz dieser Faktoren – deutlich schrumpfen, wenn auch weniger stark: Nach heutigem Kenntnisstand wird die Zahl der Arbeitskräfte im Jahr 2030 um gut drei Millionen niedriger liegen als heute. Bis 2050 ist mit einem Rückgang um weitere fünf Millionen zu rechnen. Daher gilt es, die vorhandenen Potenziale stärker auszuschöpfen. Wichtig ist zudem, den notwendigen Übergangsprozess positiv zu gestalten, etwa bei der „Rente mit 67“ und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Der BiBB/IAB-Langfristprojektion zufolge könnte es vor allem im mittleren Qualifikationsbereich ab Mitte der 2020er Jahre zu Engpässen kommen. Eine Ausschöpfung der Potenziale zur (Nach-) Qualifizierung von Geringqualifizierten kann sich somit aus individueller und gesamtwirtschaftlicher Sicht lohnen.
- Der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird weiter sinken. Da das Arbeitsangebot in diesem Segment weniger stark als die Nachfrage zurückgeht, dürfte hier die Unterbeschäftigung ansteigen. Die Zahl der Akademiker wird aufgrund der starken Studierneigung wachsen. Sollte der Bedarf nach Arbeitskräften im oberen Qualifikationssegment nicht gleichermaßen steigen, wird ein Teil der Akademiker in andere Tätigkeitsbereiche ausweichen müssen.
- Auf der beruflichen Ebene werden sich vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich Engpässe ergeben. Aber auch in den „Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen“, den „Gastronomie- und Reinigungsberufen“ sowie den „Medien-, geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufen“ könnten Arbeitskräfte knapper werden. Wenn allerdings all diejenigen Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausweiten wollen, dies auch tatsächlich könnten, ließen sich die möglichen Engpässe reduzieren.
- Tatsächlich müssen die geschilderten Szenarien nicht zwingend eintreten. Anpassungsreaktionen der Unternehmen, neue technische Entwicklungen, sich wandelnde Berufsvorstellungen der Jugendlichen und politische Weichenstellungen können auf die zukünftige Entwicklung entscheidend Einfluss nehmen.

Regionale und berufsspezifische Engpässe

- Der betriebliche Personalbedarf in Deutschland ist nach wie vor hoch. Inwieweit die Betriebe bei der Rekrutierung von Fachkräften mit Engpässen konfrontiert sind oder nicht, lässt sich anhand verschiedener Indikatoren ermitteln. Die entsprechenden Daten basieren auf den zwei großen Betriebsbefragungen des IAB, der IAB-Stellenerhebung und dem IAB-Betriebspanel, sowie den Daten der Statistik der BA.
- Die Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen, die Dauer der Stellenbesetzung und der Anteil der schwierig zu besetzenden Stellen deuten darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt zumindest in bestimmten Segmenten zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Von einer gesamtwirtschaftlichen Engpass- oder Mangelsituation kann aber nicht gesprochen werden. So kamen im vierten Quartal 2013 auf Basis der IAB-Stellenerhebung rund drei Arbeitslose auf eine offene Stelle.
- Dabei sind jedoch deutliche regionale Unterschiede auffällig. Engpässe treten in den wirtschaftsstarken Ballungszentren mit höherer Wahrscheinlichkeit auf. Der Arbeitsmarkt im Osten ist zwar aus betrieblicher Sicht nach wie vor weniger angespannt als der im Westen, doch er nähert sich diesem an.
- Die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften konzentriert sich wie auch in den Vorjahren vor allem auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Eine hohe Nachfrage besteht vor allem nach Experten in ausgewählten technischen Berufen. Bei Gesundheitsberufen sind Engpässe sowohl bei akademischen und nicht-akademischen Berufsfeldern sichtbar. Zudem wird auch für die Bereiche Erziehung und Altenpflege von einem steigenden Bedarf ausgegangen.

Formale Überqualifizierung

- Versteckte Fachkräftepotenziale auf dem Arbeitsmarkt können auch dort vorhanden sein, wo Personen Tätigkeiten ausüben, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegen. Ihr Berufs- oder Studienabschluss ist in diesem Fall höher als das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes.
- Nach dieser Definition waren im Jahr 2012 rund 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. Demgegenüber waren etwa 63 Prozent ausbildungsadäquat beschäftigt.
- Dabei sind deutliche regionale Unterschiede zu beobachten: Während in einigen Kreisen jeder zehnte Arbeitnehmer unterhalb seiner Qualifikation beschäftigt ist, gilt dies in anderen Kreisen für mehr als jeden vierten.
- In Westdeutschland finden sich nur vereinzelt Regionen mit hohen Anteilen an überqualifiziert Beschäftigten, etwa Wolfsburg oder der Rhein-Neckar-Kreis. Die hohen Anteile in diesen Kreisen lassen sich unter anderem auf bessere Verdienstmöglichkeiten zurückzuführen.
- Die meisten Kreise mit sehr hohen Anteilen an überqualifiziert Beschäftigten befinden sich allerdings in Ostdeutschland. Dort sind vor allem ältere Arbeitnehmer mit über 50 Jahren betroffen, die ihre Ausbildung in der Regel vor der Wende abgeschlossen haben. Darüber hinaus sind besonders Frauen in Ostdeutschland häufiger formal überqualifiziert tätig.
- Aufgrund der Altersstruktur der Überqualifizierten ist künftig eine Angleichung der Muster in Ost- und Westdeutschland zu erwarten. Dennoch können ungenutzte Potenziale vor allem dort liegen, wo Erwerbstätige aus Mangel an Alternativen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus tätig sind.

Betriebliche Berufsausbildung

- Der betrieblichen Ausbildung kommt große Bedeutung zu, wenn es um die Sicherung von Fachkräften geht. Betriebe, die ausbilden, können ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern nicht nur durch externe Rekrutierung decken, sondern die erforderlichen Qualifikationen durch eigene Ausbildungsanstrengungen zumindest zum Teil selbst aufbauen. Dies nutzen sie auch als Strategie gegen Fachkräftengpässe: Analysen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen stärker an der Ausbildung beteiligen als Betriebe ohne derartige Schwierigkeiten.
- Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Deutschland erfüllt die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen und ist damit zur Ausbildung berechtigt. Von diesen Betrieben bildete im Jahr 2013 gut die Hälfte auch tatsächlich aus. Während der Anteil der ausbildungsaktiven an allen berechtigten Betrieben in Westdeutschland in den vergangenen Jahren nahezu konstant blieb, ist er im Osten stetig gesunken. Zuletzt lag die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland mit 42 Prozent etwa zehn Prozentpunkte unter der im Westen.
- Sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch -aktiver Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße an: Im Jahr 2013 bildeten nahezu alle Großbetriebe (mit 250 und mehr Beschäftigten) selbst aus, wohingegen über 60 Prozent der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe (mit einem bis neun Beschäftigten) nicht ausbildeten.
- Dies bedeutet jedoch nicht, dass Kleinstbetriebe generell ausbildungspassiv sind. Sie haben im Vergleich zu Großbetrieben allerdings meist nur in größeren Abständen Bedarf an Nachwuchskräften. In längerfristiger Perspektive (2007 bis 2013) zeigt sich, dass knapp drei Viertel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe im beobachteten Zeitraum zumindest einmal ausgebildet haben, obwohl sie im Vergleich über schlechtere personelle und finanzielle Voraussetzungen verfügen.
- Betriebe haben zunehmend mit Problemen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen zu kämpfen. Blieb bis Mitte der 2000er noch etwa jeder zehnte Ausbildungsplatz unbesetzt, war es im Jahr 2013 bereits jeder fünfte. Insbesondere für ostdeutsche Betriebe nehmen die Schwierigkeiten zu: Zuletzt war im Osten jeder dritte Ausbildungsplatz vakant, in Westdeutschland waren es 16 Prozent.
- Vor allem Passungsprobleme sind für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen verantwortlich. So nannten 61 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen eine ungenügende Zahl an geeigneten Bewerber als Hauptgrund.
- Kompromisse bei der Auswahl ihrer Auszubildenden ging 2013 etwa ein Viertel der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen ein. Abstriche wurden hauptsächlich bei der schulischen Vorbildung (75%) gemacht, gefolgt von betriebsspezifischen Anforderungen (30%) und sozialen Kompetenzen (25%). Ein schulischer Abschluss war jedoch beim Großteil der Betriebe eine Mindestanforderung, Kompromisse wurden eher hinsichtlich der Qualität der Abschlüsse eingegangen. Eine fehlende schulische Vorbildung war zugleich aber auch der häufigste Grund, einen Bewerber abzulehnen.
- Neben den unbesetzten Ausbildungsstellen ist auch die Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz wieder angestiegen. Die Situation an der ersten Schwelle, dem Übergang von der Schule in die Ausbildung, hat sich demnach auch für die Jugendlichen verschlechtert.

Migration und Einwanderung

- Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa ging ein deutlicher Anstieg der Nettozuwanderung nach Deutschland einher – auf 440 Tsd. Personen im Jahr 2013. Für das Jahr 2014 ist mit einem Wanderungssaldo von rund 500 Tsd. Personen zu rechnen.
- Diese Zuwanderung ist überwiegend auf eine Umlenkung der bestehenden Migrationsströme in Europa im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise und auf die Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Mitgliedsstaaten zurückzuführen. In vielen alternativen Zielländern wie Spanien, Italien und Irland haben sich im Zuge der Krise die wirtschaftlichen Bedingungen stark verschlechtert. Statt in diese Länder wandern viele Migranten, insbesondere aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten, nun nach Deutschland. In dem Maße, in dem sich die ursprünglichen Zielländer wieder von der Krise erholen, ist damit zu rechnen, dass die Zuwanderung nach Deutschland aus der EU deutlich zurückgeht.
- Im Jahr 2013 hatten rund 39 Prozent der Neuzuwanderer einen Hochschulabschluss. Damit ist der Anteil der Hochschulabsolventen unter den Neuzuwanderern inzwischen deutlich höher als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Allerdings liegt der Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit rund 30 Prozent ebenfalls deutlich höher.
- Die ausländische Bevölkerung ist in den Jahren 2010 bis 2014 nach den Angaben des Ausländerzentralregisters um 1,42 Millionen Personen gewachsen. Im gleichen Zeitraum stieg die abhängige Beschäftigung von Ausländern um 982 Tsd. Personen. Das entspricht einem Anteil von 69 Prozent. Allein von Jahresbeginn bis Oktober 2014 ist die ausländische Bevölkerung um 434 Tsd. Personen, die abhängige Beschäftigung von Ausländern um 359 Tsd. Personen gewachsen. Diese Zahlen sprechen dafür, dass die Einwanderer in den vergangenen Jahren gut in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten.
- Trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung seit 2010 waren die Erwerbsquoten von Personen mit Migrationshintergrund nach Angaben des Mikrozensus im Jahr 2013 mit 70 Prozent immer noch 10 Prozentpunkte geringer als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Die Arbeitslosenquote von Ausländern war im Oktober 2014 mit 14,6 Prozent doppelt so hoch wie im Bevölkerungsdurchschnitt (7,3 %).
- Die Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung sind gesamtwirtschaftlich weitgehend neutral. Die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften kann sich positiv auf die Arbeitsnachfrage nach Geringerqualifizierten in Deutschland auswirken. Bereits in Deutschland lebende Migranten können durch Zuwanderung allerdings auf der Verliererseite sein.
- Obwohl Migranten höhere Arbeitsmarktrisiken als einheimische Arbeitskräfte haben und stärker von Leistungen der Grundsicherung abhängig sind, können die öffentlichen Haushalte und Sozialversicherungssysteme per Saldo gewinnen. Grund hierfür ist die günstige Altersstruktur der Migrationsbevölkerung und der damit verbundene höhere Anteil an Erwerbstätigen. Insbesondere Transfersysteme, in denen die Ausgaben im höheren Lebensalter anfallen (Renten-, Pflege- und Krankenversicherungen) gewinnen. Die langfristigen Folgen hängen von der Qualifikationsstruktur und der Arbeitsmarktintegration der Einwanderer ab. Sofern die künftigen Einwanderer ähnlich wie die Zuwanderer in den vergangenen Jahren qualifiziert sind, ist mit erheblichen Gewinnen für den Sozialstaat zu rechnen.

Frauenerwerbstätigkeit

- Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen steigt in Deutschland seit Jahren kontinuierlich an. Nach Angaben von Eurostat lag die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2013 mit 72,5 Prozent um fast 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der EU 28-Länder (62,6 %).¹
- Der Anstieg ist in erster Linie auf zunehmende Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen. Gleichzeitig ist die Vollzeitbeschäftigung rückläufig. Dies lässt sich anhand des Arbeitsvolumens – dem Produkt aus Personen und geleisteter Arbeitszeit – erkennen. Im Zeitraum von 1991 bis 2014 stieg die Zahl der beschäftigten Frauen insgesamt um 21 Prozent, das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen um 4 Prozent.
- Unterschiede in den Erwerbsmustern von ost- und westdeutschen Frauen haben sich über die Zeit verringert, bestehen jedoch weiterhin. Während die Differenz der Teilzeitquoten von ost- und westdeutschen Frauen 1991 noch 26,9 Prozentpunkte betrug, waren es im Jahr 2014 noch 7,3 Prozentpunkte.
- Analysen zur gewünschten, vertraglich vereinbarten und tatsächlich geleisteten Arbeitszeit belegen, dass die Ausbreitung von Teilzeit teilweise an den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten vorbei geht. Während sich die gewünschte und die tatsächlich ausgeübte Arbeitszeit bei westdeutschen Frauen weitgehend decken, können ostdeutsche Frauen den Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit oft nicht realisieren. In Ostdeutschland arbeiten Frauen (und auch Männer) sehr viel häufiger Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden.
- Der Übergang zur Elternschaft bedeutet für Frauen meist einen Einschnitt im Erwerbsverlauf. Vor allem in Westdeutschland üben Frauen vor der Geburt häufig eine Vollzeittätigkeit aus, unterbrechen danach ihre Erwerbstätigkeit bzw. reduzieren ihre Arbeitszeit für einen längeren Zeitraum oder auch dauerhaft. Im Zeitverlauf unterscheiden sich die Erwerbsmuster von Müttern je nach Qualifikation zunehmend. Der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter ist unter Akademikerinnen deutlich höher als unter Müttern ohne beruflichen Abschluss. Auch zeigt sich, dass sich vor allem ostdeutsche Mütter mit geringem und mittlerem Qualifikationsniveau dem Erwerbsmuster der westdeutschen Mütter angenähert haben.
- Die frauentypischen Erwerbsmuster haben für die Einkommens- und Erwerbschancen längerfristig nachteilige Folgen, weil sie die Arbeitsmarktposition schwächen. Durch lange Erwerbspausen verlieren Frauen den Anschluss an die betriebliche, technische und organisatorische Entwicklung und ihre Qualifikationen entwerten sich. So verringern sich ihre Wiedereintrittschancen. Zudem ziehen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und nachgelagerte Teilzeitphasen Lohneinbußen nach sich. Dies stellt im Fall einer Trennung ein hohes Risiko dar, ein ausreichendes eigenständiges Einkommen zu erzielen und für die Alterssicherung vorzusorgen.
- Vielfältige Einflussfaktoren begünstigen die frauentypischen Erwerbsmuster. Dazu zählen traditionelle Vorstellungen über Kinderbetreuung und Rollenteilung, steuer-, familien- und sozialpolitische Regelungen, die traditionelle Erwerbsarrangements von Paaren stützen (bspw. Ehegattensplittung, Minijobs, Hinterbliebenenversorgung und Mitversicherung von Nichterwerbstätigen in der gesetzlichen Krankenversicherung, Betreuungsgeld), ein zu geringes Angebot an ganztägigen Betreuungseinrichtungen im Westen und oft wenig familienkompatible Arbeitsbedingungen. Die Veränderung von Rahmenbedingungen in Richtung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist somit nach wie vor eine wichtige sozialpolitische Aufgabe.

1) Eurostat weist eine Vielzahl unterschiedlicher Länderaggregate aus: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdec420&language=de>

Ältere

- In den vergangenen fünf Jahren ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Älteren ab 50 Jahren deutlich gestiegen, während die Arbeitslosigkeit in etwa konstant blieb. Es bestehen aber deutliche Unterschiede innerhalb der Gruppe der Älteren sowie nach Qualifikationsniveau.
- Zwischen 2008 und 2013 wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 50 und 54 Jahren um etwa ein Viertel, bei den 55- bis 59-Jährigen um zwanzig Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen sogar um über 80 Prozent. Gleichwohl lag die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2013 mit 31 Prozent nach wie vor auf einem sehr viel niedrigeren Niveau als der Durchschnitt der 15- bis unter 65-Jährigen (53 %).
- Auch im internationalen Vergleich hat sich die Arbeitsmarktsituation Älterer (hier: 55- bis 64-Jährige) zuletzt deutlich verbessert: Im Jahr 2013 lagen die Erwerbstätigenquoten Älterer in Deutschland mit 63,5 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt von 50,1 Prozent.
- Die Beschäftigung Älterer ist stark von deren Qualifikation abhängig. So lagen die Erwerbstätigenquoten der älteren Akademiker nicht weit entfernt von dem Wert der Jüngeren. Abstriche sind auch hier wieder bei den rentennahen Jahrgängen zu machen. Ältere mit niedriger Qualifikation weisen besonders geringe Erwerbstätigenquoten auf.
- Im Jahr 2013 gab es in Deutschland 950 Tsd. Ältere, die arbeitslos waren. Seit 2008 ist die Zahl der älteren Arbeitslosen weniger stark gesunken als die Zahl der Arbeitslosen insgesamt. Auffällig ist, dass die Arbeitslosigkeit bei den 60- bis 64-Jährigen gegen den allgemeinen Trend deutlich zugenommen hat. Zum Teil dürfte diese Entwicklung darauf zurückzuführen sein, dass frühzeitige Übergänge in den Ruhestand erschwert wurden.
- Ältere haben zwar ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden als Jüngere, zugleich aber auch schlechtere Chancen, die Arbeitslosigkeit wieder zu verlassen. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nimmt mit dem Alter zu. Gut 45 Prozent der älteren Arbeitslosen sind länger als ein Jahr arbeitslos, mehr als die Hälfte davon schon länger als zwei Jahre.

Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug

4

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

- Seit dem Frühjahr 2005 hat sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland fast halbiert. Kurz unterbrochen wurde der Abwärtstrend während der Großen Rezession 2008/09. Seit Anfang 2012 verändert sich die Arbeitslosigkeit nur noch wenig. Die Arbeitslosen profitierten zuletzt kaum von der kräftig steigenden Beschäftigung, zum Teil weil ihre Profile nicht zur Arbeitsnachfrage passen, zum Teil weil die Unternehmen aus einem höheren Erwerbspersonenpotenzial schöpfen können, das sich aus Zuwanderung und einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren speist.
- Von den 8,47 Mio. neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2013 wurde nur jedes vierte mit einem zuvor Arbeitslosen besetzt (26,4 %); 2007 war es noch fast jede dritte neue Stelle (31,6 %). Die Chance, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen, sank von monatlich 7 Prozent im Jahr 2011 auf 6,3 Prozent im Jahr 2014. Dies birgt die Gefahr einer erneuten Verfestigung von Arbeitslosigkeit.
- Die Arbeitslosen sind entweder im Versicherungssystem (SGB III) oder in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) registriert. Die Personen in der Arbeitslosenversicherung haben in der Regel bessere Chancen auf eine neue Stelle. In der Grundsicherung befindet sich hingegen ein großer Teil des verfestigten Kerns der Arbeitslosigkeit – Personen, die sehr lange ohne Arbeit sind, sodass ihr Anspruch aus der Versicherung erschöpft ist. Des Weiteren zählen zu diesem Bereich Personen, die wegen sehr kurzer Beschäftigungszeiten keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung erworben haben, sowie Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld so gering ist, dass dieses durch Arbeitslosengeld II ergänzt werden muss.
- Die Entwicklung im Rechtskreis SGB III hängt stärker und direkter von der Konjunktur ab, denn die Dynamik entsteht dort wesentlich durch Übergänge in und aus Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2014 waren 60 Prozent aller neuen Arbeitslosen nach SGB III zuvor erwerbstätig, aber nur gut 20 Prozent aller neuen Arbeitslosen im SGB II.¹ Die Chancen, Arbeitslosigkeit zu verlassen, sind für SGB-III-Arbeitslose im Schnitt mehr als viermal so hoch wie für SGB-II-Arbeitslose: Gut 13 Prozent der SGB-III-Arbeitslosen eines Monats im Jahr 2014 gingen im Folgemonat einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nach, aber nur rund 3 Prozent der SGB-II-Arbeitslosen.
- Die Arbeitslosigkeit nach dem SGB III ging zwischen 2005 und 2011 um 60 Prozent zurück und stieg danach wieder leicht an. Trotz der jüngsten Verbesserung lag sie im vierten Quartal 2014 noch immer um 7 Prozent über dem Tiefstwert im vierten Quartal 2011. Die Arbeitslosigkeit nach dem SGB II sank weniger stark,

1) Die übrigen Zugewandenen waren zuvor in Ausbildung, Maßnahmen, arbeitsunfähig erkrankt oder nicht am Arbeitsmarkt aktiv.

aber kontinuierlich – auch während der Großen Rezession 2008/2009. Der Abwärtstrend hat sich inzwischen deutlich abgeflacht. Der Anteil von Arbeitslosen im SGB II an der gesamten Arbeitslosigkeit lag 2014 bei 68 Prozent, nach 63 Prozent im Jahr 2006.

- Verfestigungstendenzen zeigen sich in beiden Rechtskreisen. Nach den Rezessionsjahren 2008/2009 waren – vor allem aufgrund vermehrter Zugänge in (Kurzzeit-)Arbeitslosigkeit – nur 33 Prozent der Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Von 2011 bis 2013 betrug dieser Anteil bereits rund 36 Prozent. Seit

dem zweiten Quartal 2014 liegt er bei 38 Prozent. Im Rechtskreis des SGB II ist fast die Hälfte der Arbeitslosen langzeitarbeitslos, im SGB III gut 13 Prozent.

- Langzeitarbeitslose weisen oft mehrere Vermittlungshemmnisse auf: Dazu zählen eine fehlende, geringe oder veraltete Qualifikation, physische und psychische Handicaps, Sprachdefizite oder familiäre Verpflichtungen. Von allen Personen, die aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt wechselten, waren zuletzt weniger als 10 Prozent langzeitarbeitslos.

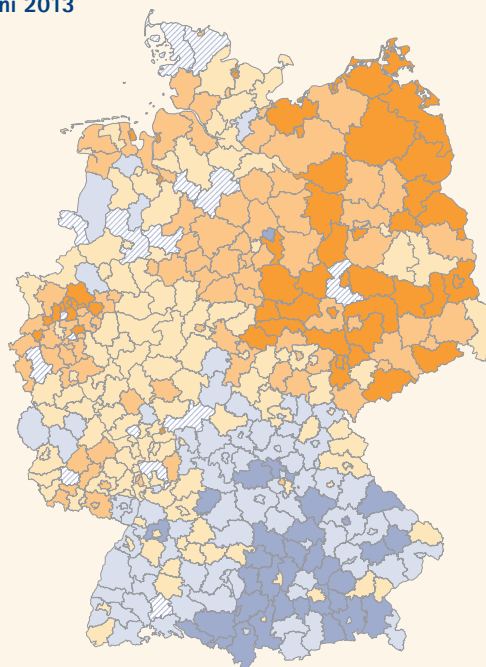
Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt

- Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gilt nach wie vor: Die Beschäftigungs- und Verdienstaussichten fallen je nach Bildungsabschluss sehr unterschiedlich aus. Einerseits finden geringqualifizierte Arbeitslose schwer eine Beschäftigung, andererseits klagen viele Arbeitgeber über Schwierigkeiten, geeignet qualifizierte Bewerber für ihre vakanten Stellen zu finden. Eine solche Situation wird als Mismatch bezeichnet: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage passen aufgrund von qualifikatorischen, beruflichen oder regionalen Differenzen nicht zueinander.
- Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen, die an Beschäftigte gestellt werden, mit den Qualifikationsprofilen der Arbeitslosen, zeigen sich erhebliche Diskrepanzen. Geringqualifizierte weisen dabei gegenüber Höherqualifizierten nicht nur besonders hohe Arbeitslosigkeitsrisiken auf, diese Risiken sind zudem regional sehr unterschiedlich verteilt (Abbildung 3).
- Nahezu jeder zweite Arbeitslose in Deutschland kann mangels höherer Qualifikation nur Helfertätigkeiten ausüben. Dabei entspricht nur jeder siebte Arbeitsplatz diesem Qualifikationsniveau.
- Die Beschäftigungsperspektiven von geringqualifizierten Arbeitslosen sind regional sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland, im Ruhrgebiet und in zahlreichen Großstädten haben sie besonders große Schwierigkeiten, passende Stellen zu finden. Dagegen ist der Arbeits-

Abbildung 3

Spezifische Arbeitslosenquoten im Bereich der Helferberufe im Juni 2013

in %



Spezifische Arbeitslosenquote in %, () Anzahl der Kreise

/// unzuverlässige Angaben	(17)	15 bis unter 25	(125)
■ unter 10	(34)	25 bis unter 34	(88)
■ 10 bis unter 15	(84)	34 und mehr	(54)

Quelle: Beschäftigungsstatistik und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Data-Warehouse; Zugriff: Januar 2014), eigene Berechnungen.

markt für Helfer vor allem in einigen industriell geprägten Regionen Bayerns und Baden-Württembergs sowie in einigen ländlichen Regionen von Rheinland-Pfalz und Niedersachsen wesentlich günstiger.

- Regionale Mobilität von Arbeitslosen kann angesichts des deutlichen Angebotsüberhangs im Helferbereich insgesamt nur wenig zum Arbeitsmarktausgleich beitragen. Eine bessere Qualifizierung und die Reduzierung von geringqualifizierten Neuzugängen in die Arbeitslosigkeit bleiben in der Arbeitsmarktpolitik vorrangig.
- Darüber hinaus ist gerade für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen z. B. eine längerfristig angelegte Unterstützung der betrieblichen Eingliederung durch individuell abgestimmte Coachinghilfen ratsam.

i

Anforderungsspezifische Arbeitslosenquote – Definition und Berechnung

Für die Analysen werden nur Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende und geringfügig Beschäftigte) im Alter von 25 bis 64 Jahren und mit gültigen Angaben zum Anforderungsniveau ausgewählt. Da für die Anforderungsniveaus keine Bezugsgrößen vorliegen, wird die anforderungsspezifische Arbeitslosenquote (ALQ_N) lediglich auf die Zahl der Arbeitslosen (AL_N) und die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB_N) im jeweiligen Anforderungsniveau (N) bezogen und nach der folgenden Formel gebildet:

$$ALQ_N = \frac{AL_N}{AL_N + SVB_N}$$

Verfestigung des Leistungsbezugs

- Trotz leichter Rückgänge der Gesamtzahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist der Anteil an Dauerbeziehern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende weiterhin hoch. Zwischen 2005 und 2012 waren rund 1,3 Mio. Personen in gut 660 Tsd. Bedarfsgemeinschaften durchgängig auf Leistungen des SGB II angewiesen. Im Jahr 2012 befand sich somit gut ein Fünftel (22 %) der Leistungsberechtigten seit Einführung der Grundsicherung ununterbrochen im Leistungsbezug. Der Verfestigung des Leistungsbezuges entgegenzuwirken, hat sich daher zu einer der größten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen der Grundsicherung entwickelt.
- Dabei geht der Bezug von Grundsicherungsleistungen nicht zwangsläufig mit Arbeitslosigkeit einher. Nur knapp 50 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbezieher sind arbeitslos. Die andere Hälfte der Hilfeempfänger geht einer Erwerbstätigkeit nach, nimmt an verschiedenen Fördermaßnahmen teil, betreut Kleinkinder oder steht aus anderen gesetzlich anerkannten Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.
- Verglichen mit dem Leistungsbezug im Allgemeinen weist die Arbeitslosigkeit innerhalb der

Grundsicherung eine höhere Dynamik auf. Es finden Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit, Maßnahmeteilnahmen und anderen Lebenslagen statt, ohne dass diese Statuswechsel zwingend mit einem Ende oder einer Unterbrechung des Leistungsbezugs einhergehen müssen. Hinzu kommt, dass Ausstiege aus dem Leistungsbezug häufig nicht von Dauer sind. Dies liegt nicht zuletzt an der häufig fehlenden Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings verlief der Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II seit 2008 schneller als der Rückgang der Zahl an Leistungsbeziehern insgesamt.

- Der langfristige Bezug von Grundsicherungsleistungen hat daher vielfältige Ursachen. Zwei Konstellationen treten jedoch in besonderer Deutlichkeit zu Tage: Bedürftigkeit trotz Erwerbstätigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit. Beide Konstellationen erfordern unterschiedliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Ansatzpunkte.
- Rund 30 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sind erwerbstätig. Neben der Größe des Haushalts und einer geringen Lohnhöhe ist auch eine geringe wöchentliche Arbeitszeit für die Hilfebedürftigkeit verantwortlich. Eine

Ausweitung öffentlicher Kinderbetreuungsangebote wäre daher ein wichtiger Ansatzpunkt, damit Eltern ihre Arbeitszeit erhöhen können. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und mit ihr den Übergang in bedarfsdeckende Beschäftigung zu fördern, können Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll sein.

- Neben der begrenzten Aufnahmefähigkeit lokaler Arbeitsmärkte tragen auch fehlende Bildungs- und Berufsabschlüsse oder gesundheitliche Einschränkungen der Leistungsberechtigten zu einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit

bei. Lohnkostenzuschüsse können helfen, ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Durch Probearbeiten und Praktika könnten mögliche Vorbehalte der Arbeitgeber gegenüber Langzeitarbeitslosen abgebaut werden. Für besonders arbeitsmarktferne Hilfeempfänger kann dagegen der Einsatz geförderter Beschäftigung eine arbeitsmarktpolitische Alternative sein. Diese kann unter gewissen Voraussetzungen die soziale Teilhabe der Geförderten verbessern und zumindest einen Teil von ihnen mittelfristig wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Die Wirkung des Mindestlohns auf Aufstocker im SGB II

- In der Debatte um die Einführung des Mindestlohns wurde auch die Situation der Aufstocker thematisiert. Dabei ging es insbesondere um die Frage, ob und in welchem Ausmaß sie von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro profitieren können. Hintergrund ist, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne von Aufstockern mit 6,20 Euro sehr niedrig ausfallen.
- Simulationsrechnungen des IAB zeigen, dass der Mindestlohn kurzfristig – also unter der Annahme, dass Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage konstant bleiben – die Ausgaben für das Arbeitslosengeld II um jährlich 700 Mio. bis 900 Mio. Euro reduziert. Mehrausgaben bei Wohngeld und Kinderzuschlag verringern diese Einsparungen, sodass die Transferausgaben insgesamt um 500 Mio. bis 650 Mio. Euro zurückgehen.
- Dabei hilft der Mindestlohn nur wenigen Aufstockern, die Bedürftigkeit zu überwinden: 57 Tsd. bis 64 Tsd. Aufstocker haben gemäß der Simulation nach Einführung des Mindestlohnes keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld II. Dieser vergleichsweise geringe Rückgang kann im Wesentlichen mit dem geringen Erwerbsumfang von Aufstockern begründet werden: Da sie mehrheitlich weniger als 22 Stunden in der Woche arbeiten, bleiben die meisten von ihnen auch nach der Einführung des Mindestlohns bedürftig.
- Gut ein Fünftel des durch den Mindestlohn induzierten Bruttolohnzuwachses verbleibt den Aufstockern als zusätzlich verfügbares Einkommen. Dies entspricht einem Anstieg des Haushaltseinkommens¹ von 52 Euro bis 58 Euro monatlich. Mehr als die Hälfte des Lohnzuwachses wird auf die Hartz-IV-Bezüge angerechnet. Der restliche Lohnzuwachs (gut ein Viertel) entlastet den Staatshaushalt in Form höherer Sozialversicherungsbeiträge und Einkommensteuern.
- Die mittel- bis langfristigen Effekte des Mindestlohnes auf die Zahl der Aufstocker und deren Einkommen hängen entscheidend von der Entwicklung der Arbeitsnachfrage ab, die mit großer Unsicherheit behaftet ist. Tendenziell ist die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten jedoch umso höher, je größer der Abstand des bisherigen Lohnes zum gesetzlichen Mindestlohn ist. Dieser Gefahr kann mit flankierenden Maßnahmen für Aufstocker am unteren Rand der Lohnverteilung, zum Beispiel mit Lohnkostenzuschüssen, begegnet werden.

1) Genauer handelt es sich um den Anstieg des sogenannten Haushaltsäquivalenzeinkommens gemäß neuer OECD-Skala, das einen Vergleich der Einkommenssituation von Haushalten unterschiedlicher Größe und Zusammensetzung erlaubt. Das Haushaltsäquivalenzeinkommen berücksichtigt, dass mit steigender Zahl der Personen im Haushalt Größenvorteile entstehen, die zu sinkenden Pro-Kopf-Ausgaben führen.

Alleinerziehende im SGB II

- Alleinerziehende Mütter beziehen zwar deutlich häufiger und länger Arbeitslosengeld II (ALG II) als Mütter, die mit einem Partner zusammenleben. Sie nehmen insgesamt aber häufiger bzw. schneller als diese eine Erwerbstätigkeit aus dem ALG-II-Bezug heraus auf.
- Die höhere Wahrscheinlichkeit von Alleinerziehenden eine Arbeit aufzunehmen geht auf Mütter mit Kindern im Schulalter zurück. Ist das jüngste Kind unter sechs und insbesondere unter drei Jahre alt, beeinflusst das die Arbeitsaufnahmen von Alleinerziehenden stärker negativ als bei Müttern in Paarhaushalten. Somit spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier eine besonders große Rolle. Eine gute Qualifikation begünstigt bei beiden Gruppen von Müttern die Aufnahme einer Beschäftigung.
- Bei beiden Gruppen von Müttern ist die häufigste Art der aufgenommenen Beschäftigung eine geringfügige Beschäftigung. Dies ist auch ein Grund dafür, dass die Arbeitsaufnahmen von Müttern eher selten mit dem Ende des ALG-II-Bezuges einhergehen. In Paarfamilien leistet aber eine Erwerbstätigkeit des Partners einen wichtigen Beitrag zur Beendigung des Leistungsbezugs.
- Sowohl die Wahrscheinlichkeit, den Leistungsbezug zu beenden, als auch die, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ist höher in Regionen mit einer höheren Kinderbetreuungsquote für unter Dreijährige.
- Auch für die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist das Alter des jüngsten Kindes ein wichtiger Faktor: Schon bei Alleinerziehenden mit Kindern im Kindergartenalter sind die Teilnahmeraten an Zusatzjobs, schulischen Trainingsmaßnahmen sowie der Förderung der beruflichen Weiterbildung vergleichbar mit denen der kinderlosen alleinstehenden Frauen.
- Dagegen werden Alleinerziehende erst dann in vergleichbarem Umfang mit Eingliederungszuschuss bzw. Einstiegsgeld gefördert, wenn deren Kinder in die Grundschule gehen. Bei betrieblichen Trainingsmaßnahmen trifft dies erst auf Alleinerziehende mit Kindern ab 15 Jahren zu.
- Bei einem höheren regionalen Angebot an Kinderbetreuungsplätzen nehmen alleinerziehende Empfängerinnen von ALG II häufiger an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teil.
- Auch bei Alleinerziehenden, deren Kinder erst im Kindergartenalter sind, erhöhen sich durch die Teilnahme an einer geförderten beruflichen Weiterbildung die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich.

Jugenderwerbslosigkeit in Deutschland und Europa

- In der EU waren 2013 rund 5,6 Mio. junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren erwerbslos. Bezogen auf alle Jugendlichen waren das 9,8 Prozent, bezogen auf die jugendlichen Erwerbspersonen, also diejenigen, die bereits auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, 23,3 Prozent (siehe Abbildung 4).
- In Deutschland ergibt sich ein wesentlich günstigeres Bild. Der Anteil der Erwerbslosen an allen Jugendlichen betrug 2013 4 Prozent. Bezogen auf die jugendlichen Erwerbspersonen wird eine Erwerbslosenquote von 8 Prozent ausgewiesen.
- Die große Rezession hat die Jugendarbeitslosigkeit in fast allen EU-Staaten verschärft, wenn auch von Land zu Land in sehr unterschiedlichem Ausmaß.
- An der altersspezifischen Relation des Erwerbslosigkeitsrisikos hat die Große Rezession 2008/09 nichts Substanzielles geändert, d.h. die Krise hat die Arbeitslosigkeit in allen Altersgruppen

in mehr oder weniger gleichem Maße erhöht. Das Risiko der Erwerbslosigkeit ist bei Jugendlichen aus verschiedenen Gründen höher als bei Erwachsenen, u.a. weil der Übergang von Schule und Studium ins Erwerbsleben nicht immer gelingt und Jugendliche eine höhere Fluktuation aufweisen.

- Im Gegensatz zu anderen europäischen Staaten war für Jugendliche in Deutschland lange Zeit das Erwerbslosigkeitsrisiko gegenüber Erwachsenen kaum erhöht. Im Verlauf der 2000er Jahre hat sich das in Richtung des europäischen Musters verändert: Derzeit haben Jugendliche in Deutschland ein etwa 50 Prozent höheres Risiko, erwerbslos zu sein, als Erwachsene. Im europäischen Durchschnitt liegt dieses erhöhte Risiko der Jugendlichen beim 2,5-fachen der Erwachsenen.
- Jugendliche in der EU haben zwar ein höheres Risiko, erwerbslos zu werden als Erwachsene, gleichzeitig verbleiben sie aber deutlich kürzer in Erwerbslosigkeit als jene. Dies gilt auch für Deutschland.
- Lange Suchdauern von Erwerbslosen infolge von akademischer Überqualifikation lassen sich in den krisengezeichneten südeuropäischen Ländern be-

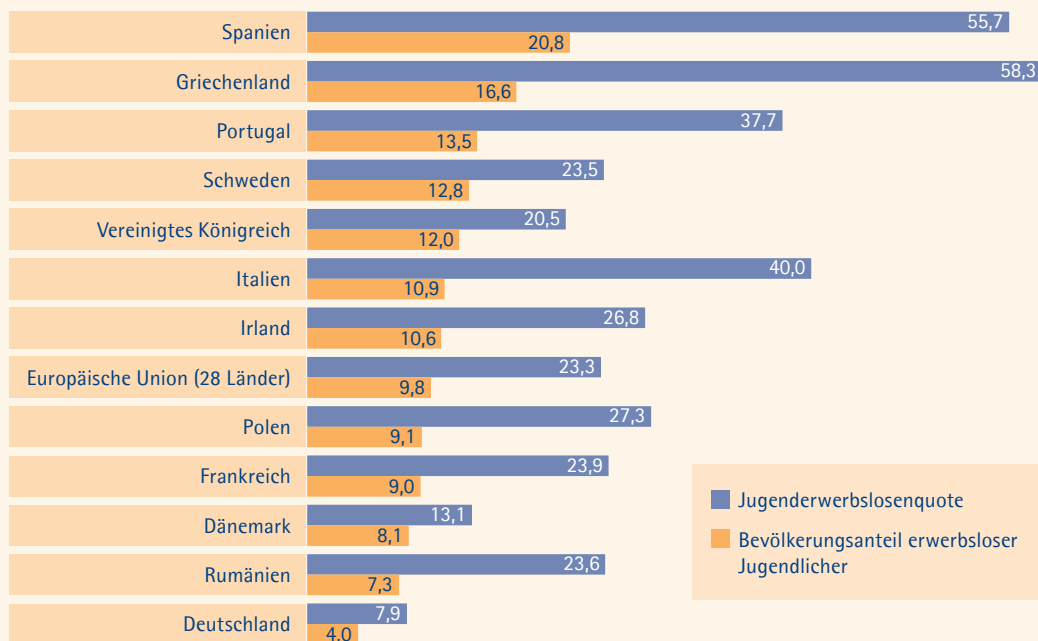
obachten. Dies war auch schon vor der Krise der Fall. Generell ist das Risiko, erwerbslos zu werden, für Geringqualifizierte größer und nachhaltiger als für Hochschulabsolventen. Dies gilt für ganz Europa, Deutschland eingeschlossen.

- Betriebliche Ausbildung bzw. betriebliche Komponenten in der beruflichen Bildung ermöglichen einen effektiveren Übergang von Bildung in Beschäftigung und reduzieren das Erwerbslosigkeitsrisiko. Das deutsche Modell der dualen Berufsausbildung hat allerdings spezifische Voraussetzungen, die nicht ohne weiteres auf andere Länder übertragen werden können.
- Eine Ausbildung Jugendlicher aus den Krisenstaaten in Deutschland könnte einen Beitrag zur Übertragung des deutschen Modells der dualen Ausbildung auf andere Länder leisten. Zudem trägt es zur stärkeren Integration der Arbeitsmärkte in Europa bei. Dies wird insbesondere durch die Europäische Jugendgarantie und das Programm MobiPro-EU gefördert.
- Wichtigster Faktor zum Abbau der Jugenderwerbslosigkeit in Europa bleibt jedoch ein höheres Wirtschaftswachstum durch Überwindung der Krise.

Abbildung 4

Jugenderwerbslosenquote und Bevölkerungsanteil erwerbsloser Jugendlicher

Jugendliche im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, ausgewählte europäische Länder, 2013, in %



Quelle: Labour Force Survey

Arbeitsmarkt- politische Maßnahmen

5

Förderung beruflicher Weiterbildung

- Die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) durch die BA ist eine der bedeutenden Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, sowohl hinsichtlich der Teilnehmerzahlen als auch hinsichtlich der Finanzmittel. Im Zeitverlauf schwanken die Teilnehmerzahlen jedoch stark.
- Fast alle wissenschaftlichen Wirkungsanalysen der letzten Jahre zeigen, dass berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen verbessert.
- Kürzere Qualifizierungsmaßnahmen führen bei geringeren Kosten zu schnelleren Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt. Die höchsten und nachhaltigsten Wiedereingliederungseffekte werden allerdings gerade den längerfristigen Maßnahmen für (wieder) Geringqualifizierte attestiert, die zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses führen.
- So erhöhen Maßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses langfristig die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Teilnehmerinnen um mehr als 20 Prozentpunkte. Für Männer sind die Effekte etwas niedriger.
- Die Effekte unterscheiden sich stark nach Zielberuf, auch wenn eine Umschulung sich für fast alle betrachteten Berufsfelder positiv auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden auswirkt. In Gesundheitsberufen, die insbesondere für Frauen das bedeutendste Berufsfeld darstellen, finden sich die stärksten positiven Effekte. Es gibt aber auch Berufsfelder, in denen Ausbildungen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik zu keiner Verbesserung der Beschäftigungschancen führen (beispielsweise der Beruf des Kochs bei Männern). Gleiches gilt auch für Lohneffekte.
- Je nach Zielberuf unterscheiden sich die Teilnehmenden in ihren beobachtbaren Eigenschaften, zum Beispiel nach Geschlecht oder Alter.
- Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und deren erfolgreicher Abschluss hängen unter anderem stark von der Eignung und Motivation der Arbeitslosen ab.
- Befragungen unter Arbeitslosen zeigen, dass mehrere Faktoren die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erschweren können: Die Unsicherheit über finanzielle Erträge und der längere Verzicht auf reguläres Einkommen sind für viele potenzielle Teilnehmende wichtige Ausschlusskriterien. Darüber hinaus befürchten Arbeitslose, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein oder geben an, Kinder oder andere Angehörige betreuen zu müssen. Diese Probleme treten häufig gemeinsam auf.
- Eine qualitativ hochwertige Beratung von Arbeitslosen bei Weiterbildungsthemen ist folglich unabdingbar. Auch eine finanzielle Besserstellung von Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen könnte sinnvoll sein.

Bildungsgutscheine

- Mit dem „Ersten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) wurde zum Jahresbeginn 2003 die direkte Zuweisung von Kunden in geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen ersetzt. Damit können Kunden ein zertifiziertes Angebot selbst auswählen.
- Die Effektivität von Weiterbildungen hat sich nach der Einführung des Bildungsgutscheinverfahrens im Jahr 2003 im Vergleich zur Effektivität vor der Reform nicht verbessert. Vier Jahre nach Beginn der Teilnahme an einer Weiterbildung lässt sich weder ein negativer noch ein positiver Reformeffekt nachweisen.
- Nach der Reform galten für die Vermittlungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit vorübergehend striktere Vergabekriterien. Diese hatten im Durchschnitt keinen Einfluss auf die Effektivität der Weiterbildungsmaßnahmen.
- Differenziert nach Maßnahmetypen ergibt sich, dass kurze Weiterbildungsmaßnahmen nach der Reform weniger effektiv waren als vorher. Zu diesem Ergebnis hat beigetragen, dass Gutscheine vor allem an Personen vergeben wurden, die auch ohne Gutscheinerhalt relativ schnell wieder eine Beschäftigung gefunden hätten (Bestenauswahl).

Weiterbildungsverhalten formal Geringqualifizierter und der Ertrag von Weiterbildung

- In Deutschland leben derzeit rund 1,3 Millionen junge Erwachsene im Alter von 25 bis 34 Jahren, die als höchsten Schulabschluss maximal die Mittlere Reife haben und über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen (formal Geringqualifizierte).
- Diese Gruppe weist auch in ökonomisch günstigen Arbeitsmarktphasen erhebliche Beschäftigungsrisiken auf. Dennoch holt nur jeder siebte formal Geringqualifizierte ab 25 Jahren noch einen beruflichen Abschluss nach.
- Formal Geringqualifizierte mit Migrationshintergrund, mit Kindern im Haushalt oder mit längerer Arbeitslosigkeitserfahrung weisen dabei eine noch deutlich geringere Wahrscheinlichkeit auf, einen beruflichen Abschluss nachzuholen. Demgegenüber steigt die Wahrscheinlichkeit für einen weiteren Ausbildungserwerb etwa mit dem Bildungsniveau der Herkunftsfamilie.
- Formal Geringqualifizierte, die eine berufliche Ausbildung nachgeholt haben, haben eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als die entsprechende Vergleichsgruppe. Besonders profitieren formal geringqualifizierte Zuwanderer von einem nachgeholten Berufsabschluss.
- Um bestehende Hemmnisse, eine berufliche Ausbildung nachzuholen, zu verringern, kommen gruppenspezifische Angebote (Betreuung von Kindern, Sprachförderung etc.), aber auch betriebliche Unterstützungsformen in Frage.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

- Die Förderung der Berufsausbildung stellt einen ganz wesentlichen Teil der Fördermaßnahmen der BA für (benachteiligte) Jugendliche dar. Insbesondere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) für lernbeeinträchtigte bzw. sozial benachteiligte Jugendliche sind schon seit Jahrzehnten Bestandteil der Förderpolitik der BA. Im Gefolge starker demografischer Veränderungen und des entspannten Ausbildungsstellenmarktes hat sich die Zahl der Teilnehmer in den letzten Jahren deutlich verringert. Traten z.B. im Jahr 2006/2007 noch rund 120 Tsd. Jugendliche in eine BvB ein, waren dies 2012/2013 nur noch rund 61 Tsd.
- Eine längerfristige Beobachtung der Integrationsverläufe von Personen, die in den Jahren 2006/2007 an einer BvB teilgenommen haben, zeigt, dass der Anteil derjenigen, die eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen haben, von rund 47 Prozent nach Ende der Maßnahme bis auf insgesamt rund 70 Prozent im Laufe von fünf Jahren gestiegen ist. Allerdings beenden die Jugendlichen die Ausbildung(en) nicht immer mit einem Abschluss. Insgesamt blieben bis zum Ende des Beobachtungszeitraums mindestens 55 Prozent¹ der ehemaligen BvB-Teilnehmer ohne Ausbildungsabschluss.
- Auch der Übergang in Beschäftigung gestaltet sich schwierig. Nur rund jeder Zweite konnte im Verlauf der fünf Jahre eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung aufnehmen. Hierbei unterscheiden sich die Ergebnisse zwischen Jugendlichen mit Ausbildungsepisoden und jenen ohne Ausbildungsepisoden kaum (nur bei Absolventen einer 36 Monate dauernden Ausbildung zeigen sich Unterschiede).
- Am Ende des Beobachtungszeitraums finden sich denn auch nur rund 43 Prozent der ehemaligen BvB-Teilnehmer in Vollzeitbeschäftigung oder Ausbildung, fast genauso viele (41%) sind hingegen arbeitslos, beziehen Grundsicherung oder sind arbeitssuchend ohne finanzielle Absicherung. Die restlichen 16 Prozent sind entweder teilzeit- oder geringfügig beschäftigt oder nehmen an einer Maßnahme teil.
- Insgesamt zeigen die Befunde, dass eine BvB-Teilnahme die Chancen eines Übergangs in eine betriebliche Ausbildung deutlich erhöht. Allerdings verweist der hohe Anteil der Ausbildungsabbrüche darauf, dass ein nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen auch nach der Teilnahme an einer BvB weitere Begleitung braucht.

1) Dieser Anteil bezieht sich auf die ehemaligen BvB-Teilnehmer, die entweder keine Ausbildung begonnen oder ihre Ausbildung nach weniger als 24 Monaten (als Mindestausbildungsdauer für zweijährige Berufsausbildungen) beendet haben. Für jene, die längere Ausbildungsepisoden absolviert haben, kann nicht ausgewiesen werden, ob die Ausbildung mit einem Abschluss endete- damit ist die Angabe von 55 Prozent als untere Grenze anzusehen.

Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)

- Die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) der BA verfolgt das Ziel, Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss eine „zweite Chance“ am Arbeitsmarkt zu eröffnen und drohende regionale, qualifikationsspezifische oder berufsfachliche Fachkräfteengpässe abzumildern. Zu diesem Zweck sollen Arbeitslose mit abschlussorientierten Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden.
- Forschungsergebnisse zu IFlaS zeigen, dass das Programm von den Verantwortlichen in den Agenturen grundsätzlich als sinnvolles Instrument angesehen und insgesamt positiv beurteilt wird. Die Umsetzung geschieht häufig in Anlehnung an die gängige Praxis bei Weiterbildungsmaßnahmen.

- Die Ergebnisse verdeutlichen, dass aus Sicht der Agenturen nur ein Teil des formal förderfähigen Personenkreises auch faktisch den hohen Anforderungen (Eignung, Motivation) an eine Teilnahme genügt. Aufgrund der guten Arbeitsmarktlage ist das Potenzial faktisch Förderfähiger außerdem im Lauf der Zeit zurückgegangen.
- Darüber hinaus sind aber oft finanzielle Argumente ausschlaggebend für die fehlende Teilnahmebereitschaft: Viele Arbeitslose ziehen nach Einschätzung der Agenturen bei guten Beschäftigungsaussichten eine kurzfristige Arbeitsaufnahme im Helferbereich einer längeren Maßnahme vor.
- Datenanalysen zeigen, dass IFlaS-Geförderte eher die „Besseren unter den Förderfähigen“ sind. Beispielsweise haben Personen mit längeren durchschnittlichen Verweildauern in Beschäftigung und einer größeren Anzahl an Episoden im ALG-I-Bezug eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit. Geringere Teilnahmewahrscheinlichkeiten weisen Personen mit längeren Bezugsdauern von Arbeitslosengeld II auf.
- Die Öffnung von IFlaS für Berufsrückkehrer und -rückkehrerinnen wurde häufig genutzt, um Anpassungsqualifizierungen – überwiegend im kaufmännischen Bereich, im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Verkauf oder im Bereich Erziehung und Altenpflege – zu fördern. Allerdings stieß das Programm vielfach nur auf geringe Resonanz. Dafür scheint insbesondere die geringe zeitliche bzw. räumliche Flexibilität von Berufsrückkehrern und -rückkehrerinnen verantwortlich zu sein.
- Teilqualifikationen sind aus Sicht vieler Verantwortlicher eine Alternative, weil sie der Tatsache Rechnung tragen, dass das Gros der gering Qualifizierten sich aus finanziellen Gründen selten in der Lage sieht, an einer längeren Maßnahme teilzunehmen.
- Grundsätzlich besteht ein Zielkonflikt zwischen dem Vorrang der Vermittlung in Arbeit und der Notwendigkeit, den zukünftigen Fachkräftebedarf mittels geeigneter Qualifizierungen auch aus dem Reservoir der Geringqualifizierten zu decken.

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

- Mit dem Sonderprogramm „Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) fördert die BA die betriebliche Weiterbildung von Geringqualifizierten (nach §81 (2) und (5) SGB III) sowie Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben (nach §131a SGB III und §82 SGB III). Ziel ist es, die Qualifikation und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern und ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten. Außerdem soll das Weiterbildungsengagement von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erhöht werden.
- Die Förderzahlen von WeGebAU sind seit 2009 stark rückläufig. Seit der Instrumentenreform im Jahr 2012 nehmen die Förderzahlen von geringqualifizierten Teilnehmenden und Teilnehmenden in KMU wieder etwas zu.
- Für die Gruppe der nach §81 (2) SGB III geförderten Geringqualifizierten wurden in jüngerer Zeit vor allem längere und abschlussorientierte Maßnahmen gefördert.
- Ergebnisse der Wirkungsanalyse für die Gruppe der Teilnehmenden über 45 Jahren in KMU (nach §82 SGB III) für die Jahre 2007 und 2008 zeigen, dass es einen kleinen positiven Effekt von WeGebAU auf die Beschäftigungsdauer gibt. Der Hauptgrund liegt vermutlich darin, dass Geförderte im Vergleich zu Nicht-Geförderten tendenziell später aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Angesichts des demografischen Wandels und der Notwendigkeit einer verlängerten Erwerbsphase ist dies positiv zu bewerten.

- Zugleich unterscheiden sich die Effekte des Programms je nach Teilnehmergruppe deutlich: Teilzeitbeschäftigte und Teilnehmerinnen und Teilnehmer an längerfristigen geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren überproportional stark.
- Die Löhne verbessern sich durch das Programm im Mittel nur wenig. Zugleich ist eine Teilnahme an geförderter Weiterbildung, die aus Betriebssicht die Produktivität des Teilnehmenden vorübergehend senkt, aber auch nicht mit Lohnkürzungen zu Lasten der Teilnehmenden verbunden.
- Vergleicht man Teilnehmende in WeGebAU-geförderten Betrieben mit Nichtteilnehmenden aus Betrieben, die keine WeGebAU-Förderung in Anspruch nehmen, fallen die Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und die Löhne geringer aus oder verschwinden sogar. Dies ist ein Hinweis darauf, dass sich Betriebe, die WeGebAU nutzen, systematisch von anderen Betrieben unterscheiden, z.B. mit Hinblick auf betriebsinterne Beschäftigungsstrategien für ältere Mitarbeiter.

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von Personen mit Behinderung

- Die gesellschaftliche Teilhabe von Personen mit Behinderung stellt eine wichtige sozialpolitische Aufgabe dar. Teilhabe am Erwerbsleben ist ein wichtiger Aspekt davon. Die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA) im Rahmen der beruflichen Rehabilitation dienen zur (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten und damit der Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei werden junge Rehabilitandinnen und Rehabilitanden am ersten Übergang in den Arbeitsmarkt von erwachsenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unterschieden, die bedingt durch gesundheitsbedingte berufliche Einschränkungen eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anstreben.
- Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation haben die Geförderten die Möglichkeit, neben den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen auch unterschiedlichste Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, bei denen die jeweiligen körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen berücksichtigt werden.
- Ist die berufliche Rehabilitation im Rahmen der Ersteingliederung beendet, geht ein gutes Viertel in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) über – dies sind zumeist Menschen mit geistiger Behinderung. Ein Drittel, vor allem junge Personen mit einer Lernbehinderung, verlässt die Rehabilitation aufgrund fehlender Integrationsaussichten (beispielsweise wegen einer Verschlechterung des Allgemeinzustandes, wodurch der Rehabilitand die Maßnahme nicht vollständig absolvieren kann) oder fehlender Mitwirkung. Davon steht ein Viertel sechs Monate nach Ende der Rehabilitation in einem Beschäftigungsverhältnis, etwa die Hälfte ist arbeitslos. Ein Zehntel der Jugendlichen findet sofort nach Abschluss der Rehabilitation eine Beschäftigung, die in der Mehrzahl der Fälle auch nach zwölf Monaten noch besteht.
- Bei der Wiedereingliederung von erwachsenen Personen zeigt sich, dass vier von zehn Personen unmittelbar nach der Rehabilitation in ein Beschäftigungsverhältnis übergehen, das sich zumeist als stabil erweist. Jeder Zehnte geht in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) über. Eine differenzierte Betrachtung nach Behinderungsarten deutet darauf hin, dass vor allem Personen mit einer Behinderung des Stütz- und Bewegungsapparates bessere und stabilere Integrationschancen aufweisen als psychisch Behinderte.¹

1) Vorliegende Analysen sind lediglich auf Basis deskriptiver Betrachtungen zu festen Stichtagen in der Erwerbsbiografie entstanden und auch als solche zu interpretieren.

Förderung der Sprachkompetenz von Migranten

- Deutsche Sprachkenntnisse sind zusammen mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen die wichtigste Determinante für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migranten.
 - Bei einer Person mit sehr guten deutschen Sprachkenntnissen steigt im Vergleich zu einer Person mit schlechten oder gar keinen deutschen Sprachkenntnissen die Wahrscheinlichkeit, dass sie erwerbstätig ist, um 15 Prozentpunkte, und die Wahrscheinlichkeit, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt ist, um 20 Prozentpunkte. Außerdem steigt ihr Lohn um 22 Prozent.
 - Nach der Selbsteinschätzung der Migranten haben nur 12 Prozent beim Zuzug nach Deutschland sehr gute oder gute Sprachkenntnisse.
- Dagegen schätzen Migranten, die bereits seit mehr als zehn Jahren in Deutschland leben, ihre Sprachkenntnisse zu 63 Prozent als gut oder sehr gut ein. Migranten investieren also erheblich in ihre Sprachkompetenz. Dennoch gibt es noch nicht ausgeschöpfte Potenziale.
- Angesichts der hohen Erträge guter Sprachkenntnisse sollte geprüft werden, ob die bereits bestehenden Angebote zur Sprachförderung erweitert werden können, vor allem die berufs begleitende Sprachförderung. Ökonomen wie auch Sprachwissenschaftler gehen davon aus, dass Sprache nicht durch Zwangsmaßnahmen, sondern durch Anreize gelernt wird. Deshalb geht es vorrangig darum, durch gute Fördermaßnahmen sowohl die Kosten, als auch die Hemmschwelle für den Spracherwerb zu senken.

Sozialer Arbeitsmarkt

- Die Einrichtung eines Sozialen Arbeitsmarktes – längerfristig geförderte Beschäftigung – könnte die soziale Teilhabe von Langzeitarbeitslosen verbessern, die kaum noch Chancen auf Einmündung in eine reguläre Beschäftigung haben. Dabei kommt es jedoch entscheidend darauf an, strenge Kriterien für die Auswahl der Zielgruppe anzulegen. Zu diesen Kriterien zählen individuelle Vermittlungshemmnisse wie gesundheitliche, psychische oder soziale Probleme, fehlende Berufsausbildung und ein höheres Lebensalter.
 - In Würdigung unterschiedlicher Datenquellen schätzt das IAB das Potenzial für einen Sozialen Arbeitsmarkt auf eine Größenordnung zwischen 100 Tsd. und 200 Tsd. Personen. Ein Einstieg mit einer geringeren Personenzahl bietet sich angesichts der zu bewältigenden Probleme bei der Organisation der Zuweisung und bei der adressatengerechten Durchführung an. Im weiteren Verlauf können die gewonnenen Erfahrungen und ggf. erste Ergebnisse aus einer Begleitforschung berücksichtigt werden.
- Der Soziale Arbeitsmarkt soll arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen Stabilität, soziale Kontakte, Tagesstruktur und das Gefühl der Teilhabe an der Gesellschaft vermitteln. Die vorhandenen Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung nach §16d und §16e SGB II sind u.a. aufgrund ihrer Befristung hierfür nur bedingt geeignet. Durch ihre Kombination könnte man bei einer Teilgruppe dieser Klientel immerhin eine ununterbrochene Förderdauer von vier Jahren realisieren.
 - Öffentlich geförderte Beschäftigung geht dann mit einem höheren Teilhabeempfinden einher, wenn die Maßnahme freiwillig ist, die Beschäftigung einen höheren Stundenumfang aufweist und insgesamt einer regulären Erwerbstätigkeit möglichst ähnlich ist. Nicht zuletzt deshalb hat der Beschäftigungszuschuss das Gefühl gesellschaftlicher Teilhabe eher verstärkt als z.B. Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs).
 - Die Ausgestaltung des Sozialen Arbeitsmarktes sollte der Arbeitsfähigkeit der Betroffenen entsprechen. Andernfalls können Anreize für eine

unerwünschte Positivauslese, das so genannte Creaming, geschaffen werden. Das würde die gewünschte Zusammensetzung der Zielgruppe konterkarieren. Die Arbeitsanforderungen sind der Leistungsfähigkeit anzupassen. Zudem käme es im Bedarfsfalle auf eine medizinische, psychologische und sozialpädagogische Begleitung an. Eine Arbeitszeit zwischen drei und sechs Stunden täglich sollte möglich sein. Wenn dies gewährleistet ist, können die Maßnahmen teilhabefördernde Wirkungen entfalten. Wo immer es möglich ist, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu steigern, können andere Maßnahmen greifen, die letztlich auch zu einer Integration in reguläre Beschäftigung führen können.

- Beschäftigungsverhältnisse im Sozialen Arbeitsmarkt sollten möglichst stabil sein, um die genannten Ziele zu erreichen und einem regulären Beschäftigungsverhältnis möglichst ähnlich zu sein. Dennoch müssen sie nicht direkt oder nach Ablauf einer Förderperiode entfris-tet werden. Die Förderung sollte stattdessen in längere Abschnitte unterteilt werden, an deren Ende eine Überprüfung der Voraussetzungen steht. So kann z.B. auf eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit reagiert werden. Die Entlohnung sollte so ausgestaltet sein, dass es z.B. bei einer Single-Bedarfsgemeinschaft und relativ hoher Stundenzahl möglich ist, den Leistungsbezug zu verlassen.

- Der häufig diskutierte Passiv-Aktiv-Transfer zur Finanzierung wird kritisch gesehen, da er zu Fehlsteuerungen führen kann (Zugang in geförderte Beschäftigung, obwohl andere Maßnahmen individuell sinnvoller wären). Nötig ist jedoch eine verlässliche Finanzierung des Sozialen Arbeitsmarkts, die die arbeitsmarktpolitische Handlungsfähigkeit der Grundsicherungsstellen nicht beeinträchtigt. Für die politische Debatte wäre es sinnvoll, die Diskussion über die Notwendigkeit eines Sozialen Arbeitsmarktes von der Frage der Finanzierung zu trennen.
- Die gesamtfiskalischen Kosten dürften überschaubar sein, vor allem wenn die Beschränkung auf eine eng definierte Zielgruppe konsequent eingehalten wird. Allerdings fallen die Kosten zunächst beim Bund an, während Entlastungseffekte bei den Kommunen und vor allem in der Sozialversicherung wirksam werden.

Fazit

6

- Der deutsche Arbeitsmarkt ist insgesamt in einer guten Verfassung. Dies zeigen die Entwicklungen in den letzten zehn Jahren und der internationale Vergleich. Trotzdem bestehen nach wie vor große Herausforderungen.
- Nicht alle Menschen in Deutschland haben von den Erfolgen in der jüngeren Vergangenheit profitiert. Vor allem für geringqualifizierte Personen bietet der Arbeitsmarkt teilweise nur wenige Zugangsmöglichkeiten. Darüber hinaus sinken auch für qualifizierte Personen die Chancen auf erneute Integration in Beschäftigung mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Zum anderen richtet sich das Augenmerk auf Personen, die zwar erwerbstätig sind, aber in einem wenig stabilen oder schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnis arbeiten. Hier stehen die Chancen der Aufwärtsmobilität im Vordergrund.
- Zur Bewältigung dieser Herausforderungen kann die Politik einen wertvollen Beitrag leisten. Allen voran sollte die Stärkung von Kompetenzen, die für den Arbeitsmarkt relevant sind, das Hauptziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Hier stehen vor allem (Weiter-)Bildungsangebote und deren Förderung im Fokus. Darüber hinaus schaffen noch flexiblere und bezahlbare Angebote der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Menschen wichtige Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit. So kann auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.
- Gleichzeitig wird sich im Zuge des demografischen Wandels die Zahl an Menschen verringern, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Für junge und gut ausgebildete Fachkräfte werden sich so zwar gute Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben, zugleich gilt es aber, den Arbeitskräftebedarf auch decken zu können, denn Fachkräfteengpässe können mittelfristig das wirtschaftliche Wachstum bremsen. Der wichtigste Ansatzpunkt zu deren Vermeidung ist eine Öffnung des Arbeitsmarktes für mehr erwerbsbezogene Einwanderung. Die derzeit geltenden Regelungen müssen vor diesem Hintergrund jedoch auf den Prüfstand gestellt werden.
- Die Lösungsansätze für die drei Herausforderungen gehen Hand in Hand und ergänzen sich: Eine gute Heranführung an den Arbeitsmarkt kann der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit entgegenwirken. Bildung und Weiterbildung helfen dabei, den Übergang in stabile und gut entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern. So kann sich insgesamt nicht nur die individuelle Situation verbessern, sondern auch die Fachkräftebasis gesichert werden.

Autorenliste

- Juliane Achatz
- Prof. Dr. Lutz Bellmann
- Prof. Dr. Herbert Brücker
- Dr. Kerstin Bruckmeier
- Judith Czepek
- Dr. Hans Dietrich
- Dr. Martin Dietz
- Sandra Dummert
- Dr. Johann Fuchs
- Peter Haller
- Carina Himself
- Prof. Dr. Elke Jahn
- Dr. Sabine Klinger
- Dr. Thomas Kruppe
- Dr. Alexander Kubis
- Dr. Peter Kupka
- Torsten Lietzmann
- Dr. Oliver Ludewig
- Prof. Dr. Joachim Möller
- Anne Müller
- Christopher Osiander
- Dr. Hannelore Plicht
- Philipp Ramos Lobato
- Angela Rauch
- Malte Reichelt
- Nancy Reims
- Thomas Rhein
- Dr. Thomas Rothe
- Dr. Martin Schludi
- Dr. Holger Seibert
- Christine Singer
- Basha Vicari
- Dr. Ulrich Walwei
- Susanne Wanger
- Prof. Dr. Enzo Weber
- Jürgen Wiemers
- Dr. Cordula Zabel
- Dr. Gerd Zika

Literaturhinweise

Kapitel 1:

Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Bauer, Anja; Gartner, Hermann (2014): Mismatch-Arbeitslosigkeit: Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. IAB-Kurzbericht Nr. 5.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weigand, Roland; Zika, Gerd (2014): Arbeitsmarkt 2014/2015: Robust, aber risikobehaftet. IAB-Kurzbericht Nr. 18.

Jahn, Elke; Weber, Enzo (2013): Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2014): Seit der Großen Rezession: schwächerer Zusammenhang von Konjunktur und Beschäftigung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 94, H. 10, S. 756-758.

Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Weber, Enzo (2013): Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Kapitel 2:

Struktur der Beschäftigung

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014): Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht, 06/2014.

Kalina, Thorsten und Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. IAQ-Report Nr. 2.

Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. In: Wirtschaft und Statistik Dezember 2012, S. 1079-1099. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Rhein, Thomas (2013): Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 15.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

Kapitel 3:

Fachkräftesicherung

Boll, Christina; Leppin, Julian S. (2014): Formale Überqualifikation unter ost- und westdeutschen Beschäftigten. Wirtschaftsdienst Nr. 1.

Brücker, Herbert (2015): Optionen für die Neuregelung der Einwanderung. Aktuelle Berichte des IAB, Nürnberg.

Czepek, Judith; Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2015): Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliothek 352. Bielefeld: Bertelsmann.

Dietz, Martin (2014): Beschäftigung in Deutschland: Ältere holen auf. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4-11.

Haller, Peter; Jahn, Elke (2014): Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Helmrich, Robert (2014): Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. BIBB-Report Nr. 23.

Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht Nr. 25.

Kapitel 4:

Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug

Achatz, Juliane; Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Barrieren. IAB-Discussion Paper Nr. 2.

Achatz, Juliane; Hirsland, Andreas; Lietzmann, Torsten; Zabel, Cordula (2013): Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Bruckmeier, Kerstin; Eggs, Johannes; Himsel, Carina; Trappmann, Mark; Walwei, Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II: Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Bruckmeier, Kerstin; Wiemers, Jürgen (2014): Begrenzte Reichweite: Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig. IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Dietrich, Hans (2012): Youth Unemployment in Europe. Theoretical Considerations and Empirical Findings. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dietrich, Hans (2013): Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Aktuelle empirische Befunde. Aktuelle Berichte des IAB, Nürnberg.

Koller-Bösel, Lena; Lietzmann, Torsten; Rudolph, Helmut (2014): Bestand und Turnover in der Grundsicherung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 67, H. 6, S. 450–458.

Lietzmann, Torsten (2014): After recent policy reforms in Germany: Probability and determinants of labour market integration of lone mothers and mothers with a partner who receive welfare benefits. In: Social Politics 21: 585–616.

Zabel, Cordula (2012): Beschäftigungswirkung von Maßnahmen im SGB II: Alleinerziehende profitieren am meisten von Weiterbildung. IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Zabel, Cordula (2011): Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern: Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen. IAB-Kurzbericht Nr. 21.

Kupka, Peter; Wolff, Joachim (2013a): Sozialer Arbeitsmarkt: Ein Gerüst, das gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht? In: IAB-Forum Nr. 2, S. 70–75.

Kupka, Peter; Wolff, Joachim (2013b): Verbesserung der Chancen von Langzeitarbeitslosen – Zur Einrichtung eines Sozialen Arbeitsmarktes oder eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 15. April 2013. IAB-Stellungnahme Nr. 2.

Kapitel 5:

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Dietz, Martin; Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen: Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Dony, Elke; Gruber, Stefan; Alaa, Jasim; Rauch, Angela; Schmelzer, Paul; Schneider, Andreas; Titze, Nancy; Thomsen, Ulrich; Zapfel, Stephan; Zimmermann, Ralf; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2012): Basisstudie zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Basisstudie „Reha-Prozessdatenpanel“. Zusammenfassender Bericht. In: Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Zwischenbericht, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Berufliche Rehabilitation, 427, Berlin, S. 6–255.

Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland: Betriebe und Beschäftigte finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Fertig, Michael; Osiander, Christopher (2012): Selektivität beim Zugang in Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bedeutung individueller und struktureller Faktoren am Beispiel der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“. IAB-Discussion Paper Nr. 19.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Gestaltung

Christine Weidmann

Technische Herstellung

Christine Weidmann

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1507.pdf

