

# IAB-Forum

1/2016

Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



## Hürdenlauf

Der Weg aus der Langzeitarbeitslosigkeit – eine Strecke mit vielen Hindernissen

### ■ Hürden senken

Stadt und Land sind in Ost und West unterschiedlich stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Nicht nur aufgrund der unterschiedlichen lokalen Gegebenheiten sind spezifische regionale Strategien erforderlich, um Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren (S. 10).

### ■ Barrieren überwinden

Mit ihrer Firma „Manomama“ beweist Sina Trinkwalder, dass die Beschäftigung von vormalig Langzeitarbeitslosen auch ohne staatliche Zuschüsse funktioniert. Im Interview spricht die Unternehmerin über ihr ungewöhnliches Erfolgsmodell und ihre Motivation (S. 70).

### ■ Hindernisse vermeiden

Die Digitalisierung und ihre Folgen sind im Berufsleben der meisten Beschäftigten angekommen. Die Herausforderung für die Zukunft wird darin bestehen, die Öffnung der Schere zwischen den Gewinnern und den Verlierern des technologischen Wandels nicht zu groß werden zu lassen (S. 98).

# Integration arbeitsmarktferner Personen im Ländervergleich

Ein Vergleich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Dänemark, Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden, Österreich und Schweden zeigt: Es gibt kein Patentrezept für die Integration schwer vermittelbarer und arbeitsmarktferner Langzeiterwerbsloser in den Arbeitsmarkt. Für Deutschland ist auf Grundlage der Erfahrungen in anderen Ländern zu überlegen, ob Instrumente aus dem Bereich der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen auch für gesundheitlich eingeschränkte Langzeiterwerbslose eingesetzt werden sollten.

Nach der IAB-Studie sind internationale Statistiken zur Langzeiterwerbslosigkeit für Ländervergleiche allerdings nur bedingt aussagekräftig, da die einzelnen Länder Erwerbsfähigkeit unterschiedlich definieren. Bei einem internationalen Vergleich von Strategien zur Integration von Problemgruppen des Arbeitsmarktes sollten daher alle Personengruppen betrachtet werden, die nach nationaler Definition als schwer vermittelbar oder arbeitsmarktfern gelten. Dazu zählen neben Erwerbslosen auch Frührentner und Erwerbsunfähige.

Die Ergebnisse der Studie wurden in der Publikationsreihe IAB-Kurzbericht veröffentlicht:  
<http://www.iab.de/de/publikationen/kurzbericht.aspx>



Die IAB-Kurzberichte enthalten aktuelle und vielfach grafisch umgesetzte Informationen zu jeweils einem Thema aus der Forschungsarbeit des Instituts. Die Reihe richtet sich vornehmlich an die (Fach-)Öffentlichkeit und erscheint unregelmäßig 25- bis 30-mal im Jahr.

Sie können die IAB-Kurzberichte ab dem Jahrgang 2000 abonnieren oder einzeln bestellen:

Im IAB-Webshop oder beim  
 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
 Auf dem Esch 4  
 33619 Bielefeld

[www.iabshop.de](http://www.iabshop.de)  
[www.wbv.de](http://www.wbv.de)

**WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR**  
 W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



# Editorial

## Warum der Weg aus Hartz IV oft so schwierig ist

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert seit 2011 bei etwa einer Million. Und noch mehr, nämlich gut drei Millionen erwerbsfähige Menschen, sind über längere Zeit auf Hartz IV angewiesen, etwa weil das Familieneinkommen nicht ausreicht. Der Weg in bedarfsdeckende Beschäftigung ist für diese Menschen mit vielen Hindernissen verbunden. „Hürdenlauf“ schien uns deshalb der passende Titel für ein Heft, das sich mit Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug befasst.

Dass rund drei Viertel der Langzeitleistungsbezieher nicht langzeitarbeitslos sind, legen Kerstin Bruckmeier, Torsten Lietzmann, Thomas Rothe und Anna-Theresa Saile dar (Seite 4). Betrachtet man Langzeitarbeitslosigkeit auf regionaler Ebene, so zeigt sich, dass im Westen vor allem städtische Ballungsgebiete mit Langzeitarbeitslosigkeit zu kämpfen haben. Im Osten sind insbesondere die ländlichen Regionen betroffen, haben Lutz Eigenhüller und Koautoren festgestellt (Seite 10). Wie Betriebe in Deutschland die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einschätzen, hat Martina Rebien untersucht (Seite 18). Holger Seibert und Anja Wurdack haben die Lebensverläufe von Berliner Hartz-IV-Empfängern analysiert und dabei eine Reihe verschiedener Verlaufsmuster identifiziert (Seite 26). Um Langzeitarbeitslose auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, sind bestehende Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik grundsätzlich geeignet. Zu diesem Ergebnis gelangen Katrin Hohmeyer und Andreas Moczall (Seite 40).

Längere Erwerbslosigkeit schränkt die materielle und soziale Teilhabe der Betroffenen ein. Wie geförderte Beschäftigung dazu beitragen kann, solche Defizite zu lin-



**Prof. Dr. Joachim Möller**  
ist Direktor des IAB.  
[joachim.moeller@iab.de](mailto:joachim.moeller@iab.de)



**Dr. Ulrich Walwei**  
ist Vizedirektor des IAB.  
[ulrich.walwei@iab.de](mailto:ulrich.walwei@iab.de)

dern, erläutern Stefanie Gundert und Koautoren (Seite 48). Frank Bauer stellt die Ergebnisse von Modellprojekten in Nordrhein-Westfalen vor, in denen die sozialpädagogische Begleitung von öffentlich geförderten Beschäftigten durch Jobcoaches erprobt wird (Seite 54). Aus der Praxis eines Jobcenters berichtet Verena Knoop am Beispiel des ESF-Programms zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit (Seite 62). Für eine andere Art des Wirtschaftens setzt sich die Unternehmerin Sina Trinkwalder ein. Was ihr dabei wichtig ist und wie sie dies in ihrer Augsburger Textilfirma umsetzt, erzählt sie im Interview auf Seite 70. Mit dem Risiko junger Rehabilitanden, langzeitarbeitslos zu werden, befasst sich schließlich der Beitrag von Johanna Beyersdorf (Seite 78).

Drei weitere Beiträge in dieser Ausgabe widmen sich anderen Themen: Dass Industrie 4.0 unterm Strich weder ein Jobmotor noch ein Jobkiller sein dürfte, legt Enzo Weber dar (Seite 92). Obwohl die Konsequenzen noch schwer abzuschätzen sind, birgt der technologische Wandel für die Beschäftigten gleichermaßen Chancen und Risiken, wie Stefanie Wolter, Lutz Bellmann und Koautoren deutlich machen (Seite 98). Und Ines Zapf geht der Frage nach, wie sich die Überstunden von Männern und Frauen im Zeitverlauf entwickelt haben (Seite 108).

Mit diesem Heft halten Sie zugleich die letzte gedruckte Ausgabe des IAB-Forum in Ihren Händen. Künftig können Sie unsere Beiträge kostenlos auf dem Smartphone, Tablet oder PC lesen, denn nach rund elf Jahren wird unser Print- zum Online-Magazin. Mehr darüber erfahren Sie auf Seite 61. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie unserem IAB-Forum auch als E-Journal die Treue halten würden.

*Joachim Möller     Ulrich Walwei*

# Inhalt

## Themenschwerpunkt

### „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“

- 04 **Langzeitleistungsbezieher im Profil**  
Nur jeder Vierte ist auch langzeitarbeitslos  
von Kerstin Bruckmeier, Torsten Lietzmann, Thomas Rothe und Anna-Theresa Saile
- 10 **Langzeitarbeitslosigkeit im regionalen Vergleich**  
In Ost und West sind Stadt und Land unterschiedlich betroffen  
von Frank Bauer, Lutz Eigenhüller, Annekatrien Niebuhr, Duncan Roth, Georg Sieglen, Stefan Theuer, Oliver Thoma und Antje Weyh
- 18 **Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe**  
Fit genug für den Arbeitsmarkt?  
von Martina Rebien
- 26 **Lebensverläufe von Leistungsbeziehern in Berlin**  
Trotz hoher Dynamik sind die meisten langfristig auf Unterstützung angewiesen  
von Holger Seibert und Anja Wurdack
- 40 **Wirkung von Maßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen von Langzeiterwerbslosen**  
Oft ein Schritt in die richtige Richtung  
von Katrin Hohmeyer und Andreas Moczall
- 48 **Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung**  
Dabei sein und dazugehören  
von Stefanie Gundert, Katrin Hohmeyer, Philipp Ramos Lobato, Bernhard Christoph, Andreas Hirsland und Christian Hohendanner
- 54 **Öffentlich geförderte Beschäftigung**  
Mit dem Jobcoach wieder auf eigenen Füßen stehen  
von Frank Bauer
- 62 **ESF-Programm für Langzeitarbeitslose im Praxisbericht**  
Jobcenter leistet umfassende Hilfestellung zur Rückkehr in Beschäftigung  
von Verena Andrea Knoop
- 70 **„Die Idee der Unternehmung war und ist der Mensch“**  
Ein Gespräch mit Sina Trinkwalder  
von Andrea Kargus und Katrin Schweida



78 **Langzeitarbeitslosigkeit und wiederholte Arbeitslosigkeit bei jungen Rehabilitanden**

Beschäftigungsrisiken sind ungleich verteilt

von Joanna Beyersdorf

Weitere Themen

92 **Industrie 4.0**  
Digitalisierung als Herausforderung für den Arbeitsmarkt  
von Enzo Weber

■ 98 **Digitalisierung am Arbeitsplatz**  
Technologischer Wandel birgt für die Beschäftigten Chancen und Risiken  
von Stefanie Wolter, Lutz Bellmann, Daniel Arnold und Susanne Steffes

108 **Verbreitung und Umfang von Überstunden bei Frauen und Männern**  
Die Uhren gehen noch immer etwas anders  
von Ines Zapf



Rubriken

34 **Publikationen**  
Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

60 **Projekte**  
Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

86 **Personen**  
Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“

106 **Presse**  
Zitate aus dem Medienecho des IAB

114 **Podium**  
Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm

128 **Impressum**

# Langzeitleistungsbezieher im Profil

## Nur jeder Vierte ist auch langzeitarbeitslos

**Der Abbau der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, ist seit 2011 nahezu zum Erliegen gekommen. So verharrt die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland bereits seit einigen Jahren bei etwa einer Million. Gleichzeitig waren 2014 gut drei Millionen erwerbsfähige Menschen über längere Zeit auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. Allerdings ist nur ein Viertel der erwerbsfähigen Langzeitbezieher auch langzeitarbeitslos.**

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nach wie vor in guter Verfassung. Die Beschäftigung steigt seit Jahren. Mit 2,8 Millionen Arbeitslosen und einer Arbeitslosenquote von 6,4 Prozent erreichte die Arbeitslosigkeit in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2015 erneut einen Tiefststand. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen lag damit um rund 460.000 niedriger als im Jahr 2008.

Im Zuge dieser positiven Entwicklung treten jedoch auch strukturelle Probleme auf dem Arbeitsmarkt immer stärker zutage, denn Arbeitslose profitierten seit 2011 immer weniger vom positiven Beschäftigungstrend. Zugleich ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit gestiegen. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen stagniert seit einigen Jahren bei rund einer Million. Dies erklärt sich zum Teil dadurch, dass zunächst die Arbeitslosen mit relativ günstigen Ausgangsbedingungen eine Arbeitsstelle finden. Es bleiben damit vor allem diejenigen Arbeitslosen übrig, die vergleichsweise schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind. Insgesamt weisen Langzeitarbeitslose häufiger als Kurzzeitarbeitslose Merkmale auf, die mit geringeren Beschäftigungschancen verbunden sind, etwa

eine geringe Qualifikation. So besitzen etwa 50 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Langzeitarbeitslose erhalten zum größten Teil kein Arbeitslosengeld I nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) mehr, also aus der Arbeitslosenversicherung, da der Anspruch darauf in der Regel nach einem Jahr endet (ausgenommen sind Arbeitslose ab 50 Jahren). Gelingt es einer Person auch danach nicht, die Arbeitslosigkeit zu beenden, ist sie häufig auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen (Arbeitslosengeld II nach SGB II), landläufig unter „Hartz IV“ bekannt.

Im Unterschied zum Arbeitslosengeld I ist Arbeitslosigkeit jedoch keine Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld II. Entscheidend ist die „Bedürftigkeit“ des Leistungsbeziehers beziehungsweise seiner Familie, genauer gesagt der sogenannten Bedarfsgemeinschaft. Bedürftigkeit liegt vor, wenn das Einkommen der im Haushalt lebenden Familienmitglieder nicht ausreicht, um daraus den gesetzlich festgelegten Bedarf für den Lebensunterhalt der Familie inklusive der Wohnkosten zu bestreiten.



### **Leistungsbezug ist in den meisten Fällen kein kurzfristiges Phänomen**

Eine Person, die innerhalb der letzten zwei Jahre mindestens 21 Monate lang Leistungen der Grundsicherung bezogen hat, wird offiziell als Langzeitbezieher von Arbeitslosengeld II bezeichnet. In der öffentlichen Diskussion wird häufig davon ausgegangen, dass Langzeitleistungsbezieher zugleich langzeitarbeitslos sind. Das stimmt so nicht: Zwar beziehen Langzeitarbeitslose meistens auch Arbeitslosengeld II, allerdings ist umgekehrt nur etwa jeder vierte Langzeitbezieher von Arbeitslosengeld II langzeitarbeitslos. Denn der Bezug von Arbeitslosengeld II ist nicht auf die Hilfe bei Arbeitslosigkeit beschränkt, sondern umfasst alle erwerbsfähigen Menschen und deren Familien, wenn diese

ihr Existenzminimum nicht oder nur zum Teil aus anderen Mitteln bestreiten können. So werden im Rechtskreis des SGB II neben erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auch nicht erwerbsfähige Leistungsberechtigte betreut. Dabei handelt es sich überwiegend um Kinder unter 15 Jahren (2014 etwa 1,7 Millionen Personen). Zu den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zählen 4,39 Millionen Personen.

Von besonderer sozialpolitischer Bedeutung ist die Tatsache, dass der Bezug von SGB-II-Leistungen in den meisten Fällen kein kurzfristiges, vorübergehendes Ereignis ist, sondern viele Leistungsbezieher und ihre Familien über Jahre hinweg im Bezug bleiben. Von den erwerbsfähigen Arbeitslosengeld-II-Beziehern sind fast drei Viertel (3,1 Millionen) auch Langzeitleistungsbezieher.

Tabelle

**Soziodemografische Zusammensetzung der erwerbsfähigen Leistungsbezieher nach Bezugsdauer**

in Prozent

	Alle	1 Monat bis unter 1 Jahr	1 Jahr bis unter 2 Jahre	2 Jahre bis unter 4 Jahre	4 Jahre bis unter 6 Jahre	6 Jahre
<b>Anteile der Gruppen nach Bezugsdauer an allen Leistungsbeziehern</b>	100	12	11	18	29	30
<b>Alter in Jahren (Mittelwert)</b>	42	36	37	40	43	47
<b>Frauenanteil</b>	51	48	48	50	50	54
<b>Bildung</b>						
niedrige Ausbildung	34	17	22	27	37	45
mittlere Ausbildung	50	48	48	51	53	49
hohe Ausbildung	6	9	7	6	5	5
keine Angabe	10	25	23	17	5	1
<b>Haushaltstyp</b>						
Single	45	52	47	45	43	42
Paare ohne Kinder	14	15	13	12	13	15
Paare mit erwachsenen Kindern	2	1	1	2	3	3
Paare mit einem Kind	9	12	13	11	8	7
Paare mit zwei Kindern	8	6	8	9	10	7
Paare mit drei und mehr Kindern	5	3	3	5	6	6
Alleinerziehende mit einem Kind	8	7	9	9	8	8
Alleinerziehende mit zwei Kindern	4	2	3	4	4	4
Alleinerziehende mit drei und mehr Kindern	1	1	1	1	1	2
Sonstige	3	2	2	2	3	5
<b>Staatsangehörigkeit: deutsch</b>	79	78	77	77	79	80

Quelle: Administratives Panel SGB II des IAB und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB). Erwerbsfähige Leistungsbezieher (SGB II) im Dezember 2010, ohne erwerbsfähige Kinder unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern.

©IAB

Allerdings ist Leistungsbezug, auch Langzeitleistungsbezug, nicht unbedingt mit Arbeitslosigkeit verbunden. Wie im IAB-Kurzbericht 20/2015 ausführlich beschrieben, war im Jahr 2014 etwa knapp die Hälfte aller erwerbsfähigen Arbeitslosengeld-II-Bezieher auch offiziell arbeitslos gemeldet (1,98 Millionen), wovon wiederum nur knapp die Hälfte (921.000) zu den Langzeitarbeitslosen gehörte.

Unter den Langzeitleistungsbeziehern sind noch weniger arbeitslos gemeldet: Nur 1,32 Millionen der insgesamt 3,1 Millionen Langzeitleistungsbezieher sind

arbeitslos, und nur 777.000 oder 25 Prozent sind langzeitarbeitslos. Die übrigen 75 Prozent sind entweder erwerbstätig, nur kürzer als ein Jahr arbeitslos oder überhaupt nicht als arbeitslos registriert – zum Beispiel weil sie krank sind, Kinder zu versorgen haben, Angehörige pflegen müssen oder an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen – und aus diesen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Insgesamt tritt Langzeitleistungsbezug also deutlich häufiger in Erscheinung als Langzeitarbeitslosigkeit.

### Langzeitbezieher sind im Schnitt deutlich älter und schlechter qualifiziert als Kurzzeitbezieher

Wie lange erwerbsfähige Leistungsbezieher in Hartz IV verbleiben, hängt auch mit bestimmten soziodemografischen Merkmalen zusammen. Dies zeigt eine Längsschnittstudie des IAB auf Basis des sogenannten Administrativen Panels (vgl. Kasten). In der Studie wurden erwerbsfähige Personen untersucht, die im Dezember 2010 Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben.

Innerhalb dieser Gruppe waren 30 Prozent schon seit Anfang 2005 Leistungsbezieher, also bereits seit Einführung der Grundsicherung (vgl. Tabelle auf Seite 6). Weitere knapp 30 Prozent waren seither für mindestens vier Jahre im Leistungsbezug. Besonders deutlich tritt der Zusammenhang zwischen dem Alter und der Dauer des Leistungsbezugs hervor. Personen, die während der gesamten sechs Jahre durchgehend Leistungen bezogen haben, sind im Schnitt über elf Jahre älter als Personen, die weniger als ein Jahr auf Hartz IV angewiesen waren. Zudem nimmt der Anteil der Frauen mit der Dauer des Leistungsbezugs zu.

Erwartungsgemäß nimmt der Anteil der Geringqualifizierten mit der Dauer des Leistungsbezugs zu, der Anteil der gut Ausgebildeten sinkt dagegen. Auch bei der Zusammen-

### Administratives Panel

Die Analysen zum Leistungsbezug und parallelen Erwerbszuständen beruhen auf dem „Administrativen Panel“ (AdminP) des IAB, dem zusätzlich Angaben zu individuellen Beschäftigungsverhältnissen und Maßnahmeteilnahmen aus den „Integrierten Erwerbsbiografien“ (IEB) des IAB zugespielt wurden.

Das AdminP des IAB besteht aus einer anonymisierten 10 %-Stichprobe der Daten der BA-Statistik zum SGB-II-Leistungsbezug von Bedarfsgemeinschaften und ihren Mitgliedern für Längsschnittanalysen. Die Auswertungen beziehen sich auf erwerbsfähige Personen, die im Dezember 2010 Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben und Antragsteller oder deren Partner bzw. Partnerinnen waren. Der Beobachtungszeitraum wurde bis Dezember 2010 beschränkt, da es im Jahr 2011 zu Änderungen bei der Meldung von Beschäftigungen gekommen ist und somit mögliche Strukturbrüche vermieden werden.



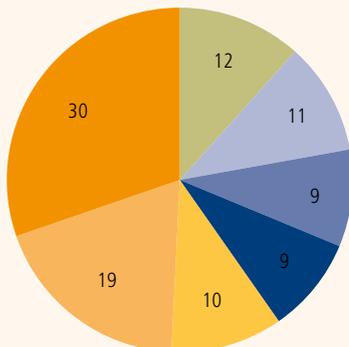
Abbildung

## Was haben erwerbsfähige Leistungsbezieher vom Dezember 2010 in den vorangegangenen sechs Jahren gemacht?

### Dauer des Leistungsbezugs

kumulierte Anteile in Prozent

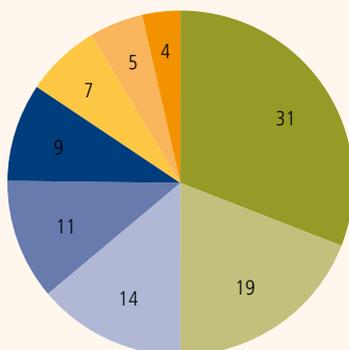
Lesebeispiel: 12 Prozent der Leistungsempfänger von Dezember 2010 befanden sich in den vergangenen 6 Jahren insgesamt für einen Zeitraum zwischen einem Monat und unter einem Jahr im Leistungsbezug.



### Dauer der Erwerbstätigkeit (mit oder ohne parallelem Leistungsbezug)

kumulierte Anteile in Prozent

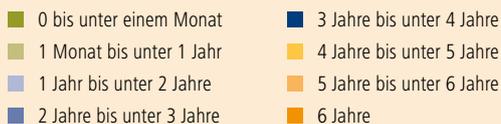
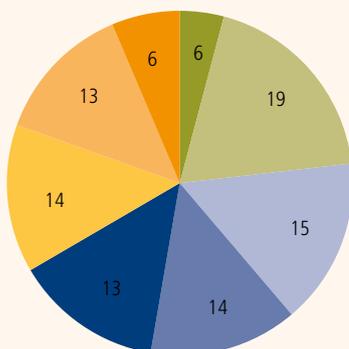
Lesebeispiel: 19 Prozent der Leistungsempfänger von Dezember 2010 waren in den vergangenen 6 Jahren insgesamt für einen Zeitraum zwischen einem Monat und unter einem Jahr erwerbstätig.



### Dauer des Leistungsbezugs ohne Erwerbstätigkeit und ohne Teilnahme an Maßnahmen

kumulierte Anteile in Prozent

Lesebeispiel: 19 Prozent der Leistungsempfänger von Dezember 2010 waren in den vergangenen 6 Jahren insgesamt für einen Zeitraum zwischen einem Monat und unter einem Jahr im Leistungsbezug, ohne erwerbstätig zu sein oder an einer Maßnahme teilgenommen zu haben.



Quelle: Administratives Panel des IAB (AdminP) und Integrierte Erwerbsbiografien (IEB).  
Erwerbsfähige Leistungsbezieher (SGB II) im Dezember 2010, ohne erwerbsfähige Kinder unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern.

© IAB

setzung des Haushalts sind deutliche Tendenzen zu erkennen: Zwar sind im Schnitt 45 Prozent aller erwerbsfähigen Leistungsbezieher Singles. Allerdings geht deren Anteil mit zunehmender Bezugsdauer deutlich zurück: Während er bei Bezugsdauern unter einem Jahr noch bei 52 Prozent liegt, sinkt er mit zunehmender Bezugsdauer auf 42 Prozent.

Umgekehrt nehmen die Anteile von Alleinerziehenden mit zwei oder mehr Kindern sowie von Paaren mit drei Kindern mit der Bezugsdauer zu. Mehrere Kinder im Haushalt erschweren möglicherweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und schränken damit die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt ein. Auch der erhöhte Bedarf von kinderreichen Familien kann eine längere Bezugsdauer zur Folge haben. Schließlich liegt der Anteil der Leistungsbezieher mit deutscher Staatsangehörigkeit unabhängig von der Bezugsdauer bei knapp 80 Prozent.

### Die meisten Langzeitbezieher sind zumindest vorübergehend erwerbstätig

Obwohl die bisherigen Ausführungen nahelegen, dass mit zunehmender Dauer des Leistungsbezugs individuelle Risikofaktoren für den Arbeitsmarkterfolg wie eine geringe Qualifikation oder ein hohes Alter gehäuft auftreten, ist Arbeitslosigkeit für die meisten Arbeitslosengeld-II-Bezieher kein biografischer Dauerzustand. Denn viele Leistungsbezieher sind zumindest vorübergehend erwerbstätig oder nehmen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil.

So weisen über zwei Drittel der Arbeitslosengeld-II-Empfänger vom Dezember 2010 zumindest eine kurzfristige Phase der Erwerbstätigkeit in den vorangegangenen sechs Jahren auf – wobei die Hälfte der Leistungsbezieher länger als ein Jahr erwerbstätig war (vgl. Abbildung). Selbst unter denjenigen, die über sechs Jahre hinweg durchgehend Leistungen bezogen haben, hat die Hälfte in den letzten sechs Jahren eine, wenn auch nicht existenzsichernde, Erwerbstätigkeit ausgeübt – ein knappes Drittel für mindestens ein Jahr. Ein großer Teil hat somit in den letzten Jahren durchaus Kontakt zum Arbeitsmarkt gehabt. Des Weiteren haben gut 60 Prozent aller betrachteten Leistungsempfänger an mindestens einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen, die durchgehend Leistungsbeziehenden mit 65

Prozent sogar etwas häufiger.

Eine Teilnahme an Maßnahmen kann einerseits eine gewisse Arbeitsmarktnähe voraussetzen. Andererseits richten sich manche Maßnahmen gerade an arbeitsmarktferne Personen und zielen darauf ab, deren Arbeitsmarktnähe zu verbessern. Die Gruppe, die den Kontakt zum Arbeitsmarkt in den letzten Jahren völlig verloren zu haben scheint, ist hingegen sehr klein: Nur sechs Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbezieher haben sechs Jahre lang ununterbrochen Leistungen bezogen und im gesamten Untersuchungszeitraum keine Erwerbstätigkeit ausgeübt sowie an keiner arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilgenommen.

### Fazit

Die Arbeitslosigkeit hat in Deutschland vor allem zwischen den Jahren 2006 und 2010 stark abgenommen. Seitdem haben insbesondere Langzeitarbeitslose jedoch kaum von der günstigen Arbeitsmarktentwicklung profitiert. Ihre Zahl verharrt seit 2011 bei circa einer Million. Unter den Langzeitarbeitslosen finden sich immer mehr Menschen mit geringen Chancen am Arbeitsmarkt, etwa aufgrund fehlender Qualifikation. Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit stellt somit weiterhin eine zentrale arbeitsmarktpolitische Herausforderung dar.

Zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und dem Bezug von Arbeitslosengeld II gibt es einen starken Zusammenhang: Fast 90 Prozent der Langzeitarbeitslosen beziehen Hartz IV. Allerdings geht das Problem des Langzeitleistungsbezugs deutlich über die Gruppe der Langzeitarbeitslosen hinaus: 70 Prozent der 4,4 Millionen erwerbsfähigen Leistungsbezieher des Jahres 2014 waren Langzeitleistungsempfänger, sie erhielten also in den vergangenen zwei Jahren mindestens 21 Monate lang Leistungen.

Trotz der häufig langen Bezugsdauern sind Leistungsbezieher keineswegs immer arbeitsmarktfern. Vielmehr wechseln sie zwischen Phasen von Arbeitslosigkeit, (aufstockender) Erwerbstätigkeit, Maßnahmenteilnahmen und Phasen, in denen sie aus besonderen Gründen, etwa vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, keine Arbeit suchen. Daher ist auch nur etwa jeder vierte erwerbsfähige Langzeitleistungsbezieher langzeitarbeitslos.

Zur Überwindung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug sind neben arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen und einem professionellen Fallmanagement auch Ansätze von hoher Bedeutung, die an anderen strukturellen Ursachen wie gesundheitlichen Problemen oder der mangelhaften Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansetzen.

### Literatur

Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Rothe, Thomas; Saile, Anna-Theresa (2015): Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II: Langer Leistungsbezug ist nicht gleich Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

### Die Autoren



#### Dr. Kerstin Bruckmeier

ist Leiterin der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.

[kerstin.bruckmeier@iab.de](mailto:kerstin.bruckmeier@iab.de)



#### Dr. Torsten Lietzmann

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.

[torsten.lietzmann@iab.de](mailto:torsten.lietzmann@iab.de)



#### Dr. Thomas Rothe

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.

[thomas.rothe@iab.de](mailto:thomas.rothe@iab.de)



#### Anna-Theresa Saile

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.

[anna-theresa.saile@iab.de](mailto:anna-theresa.saile@iab.de)

# Langzeitarbeitslosigkeit im regionalen Vergleich

## In Ost und West sind Stadt und Land unterschiedlich betroffen

Regionale Unterschiede spielen in der Diskussion um Langzeitarbeitslosigkeit eine bedeutsame Rolle. Denn die Spannweite des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen reicht auf Kreisebene von elf bis sechzig Prozent. Geringen Werten vor allem in Süddeutschland stehen sehr hohe Anteile insbesondere in städtischen Regionen Nordrhein-Westfalens und in einigen ländlichen Regionen Ostdeutschlands gegenüber.



Im Jahr 2015 betrug die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland etwa 1.039.000 und lag damit um 40 Prozent niedriger als 2007. Gleichzeitig sank der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen von 46 auf 37 Prozent. Die Kreise und Städte verzeichneten in diesem Zeitraum einen nahezu flächendeckenden Rückgang der Zahl der Langzeitarbeitslosen und in den meisten Regionen war deren Anteil 2015 geringer als acht Jahre zuvor. Gleichwohl weisen über eine Million Langzeitarbeitslose und ein Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit von konstant mehr als einem Drittel auf eine immer noch beträchtliche Verfestigung der Arbeitslosigkeit hin.

Betrachtet man den Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen, zeigen sich darüber hinaus erhebliche Unterschiede im regionalen Niveau. Diese Differenzen spiegeln zumindest teilweise Unterschiede in der allgemeinen Arbeitsmarktlage wider und erweisen sich als relativ stabil. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass eine insgesamt positive Entwicklung bei der Langzeitarbeitslosigkeit die Differenzen zwischen den Regionen nicht automatisch verringert.

### **Schwerpunkte der Langzeitarbeitslosigkeit verteilen sich über Deutschland**

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen ist – neben dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen – ein gängiger Indikator, um das Ausmaß der strukturellen Arbeitsmarktprobleme in Regionen deutlich zu machen. Er signalisiert damit auch, wie groß der Anteil derjenigen Personen ist, die einer besonderen arbeitsmarktpolitischen Unterstützung bedürfen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Langzeitarbeitslose, die beispielsweise eine bestimmte Maßnahme durchlaufen haben oder länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, rein statistisch nicht mehr als langzeitarbeitslos gelten – auch wenn sie weiterhin arbeitsmarktpolitischer Unterstützung bedürfen.

Die regionale Spannbreite dieses Anteils war im Jahr 2015 beträchtlich und reichte von elf Prozent im bayerischen Landkreis Eichstätt bis hin zu 58 Prozent in der Stadt Hamm in Nordrhein-Westfalen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 12).

Insgesamt fällt auf, dass Langzeitarbeitslosigkeit im Süden Deutschlands, insbesondere in Bayern, eine meist geringere Rolle spielt als im Rest des Landes: Neun der zehn Kreise mit den niedrigsten Anteilen an Langzeitarbeitslosen liegen in Bayern.

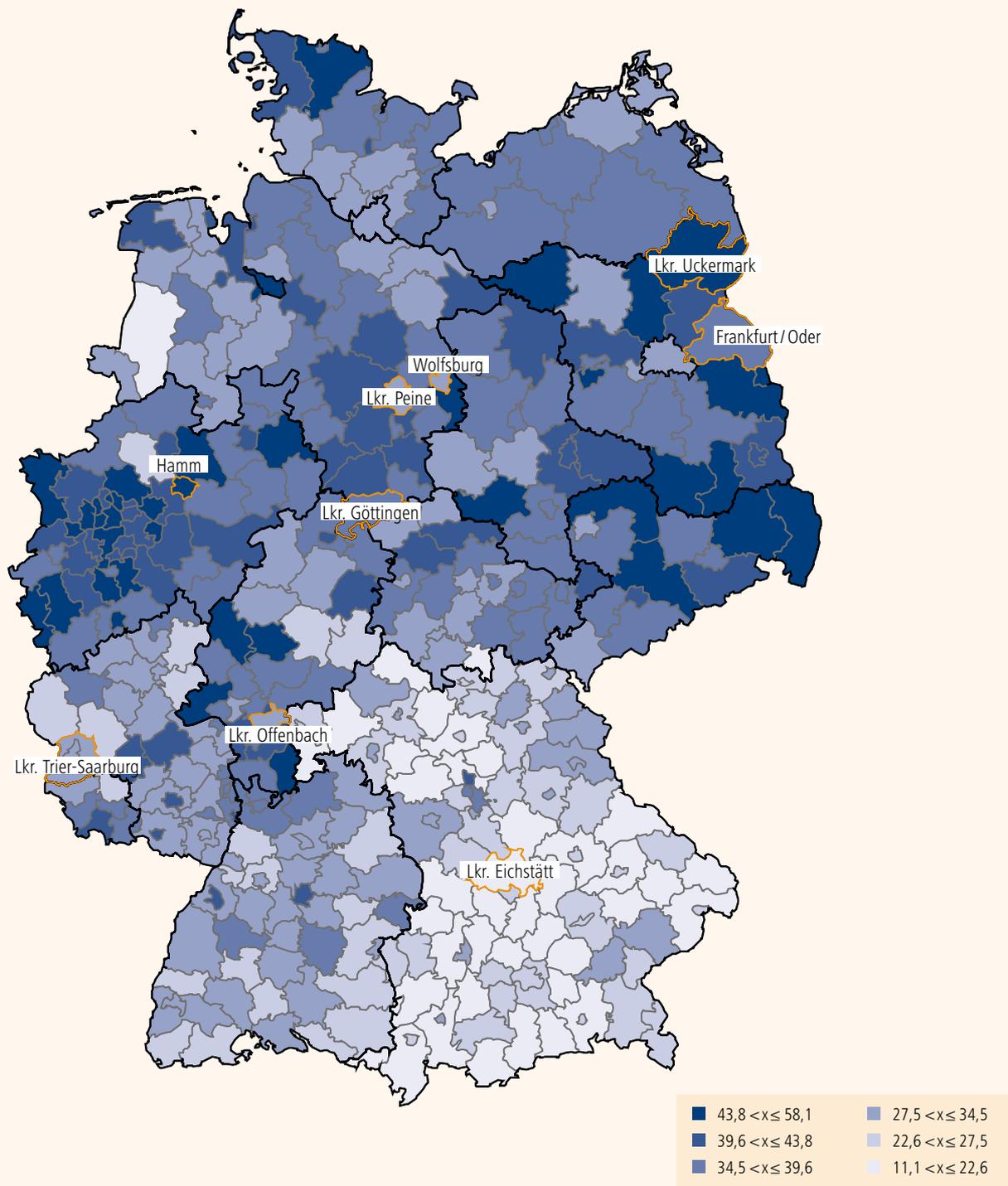
Kreise mit einem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser lassen sich hingegen nicht gleichermaßen eindeutig einem Landesteil zuordnen. Auffällig sind hohe Werte in mehreren eher ländlichen Regionen Ost-, aber auch Norddeutschlands, sowie die Konzentration hoher Langzeitarbeitslosigkeit in städtisch geprägten Regionen des Ruhrgebiets und des Rheinlands. Nicht nur in Nordrhein-Westfalen, sondern auch in anderen westdeutschen Bundesländern weisen darüber hinaus die Städte häufig einen höheren Anteil Langzeitarbeitsloser auf als die Landkreise. Deutlich wird dies zum Beispiel in den bayerischen Städten, wo das Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit zwar niedriger ist als in vielen anderen Städten Deutschlands, aber doch häufig höher liegt als in den umliegenden Landkreisen.

Während sich das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit gemessen an diesem Indikator zwischen Ost- und Westdeutschland insgesamt kaum unterscheidet, zeigen sich erhebliche Unterschiede für siedlungsstrukturelle Kreistypen (vgl. Tabelle 1 auf Seite 13): In Westdeutschland liegen die Anteilswerte in den Städten klar über denen der ländlichen Regionen. In Ostdeutschland weisen hingegen die ländlichen Regionen deutlich höhere Werte auf als die Großstädte. Vor einigen Jahren war dies in Ostdeutschland noch anders: Im Jahr 2007 lagen dort die Werte in den Großstädten und städtischen Regionen etwas höher als auf dem Land.

Die regionalen Muster der Langzeitarbeitslosigkeit sind allerdings auch Ausdruck der regionalen Arbeitsmarktdifferenzen im Allgemeinen: Je höher die Arbeitslosenquote, desto höher ist tendenziell der Anteil der Langzeitarbeitslosen und umgekehrt.

Hinter diesen regionalen Unterschieden stehen jedoch vielfältige Einflussfaktoren. Das Ruhrgebiet ist beispielsweise nach wie vor durch den wirtschaftlichen Strukturwandel mit dem Niedergang der altindustriellen Produktion geprägt, der bislang nicht durch entsprechende neue

Abbildung 1  
**Regionale Anteile Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen 2015 (Jahresdurchschnittswerte)**  
 in Prozent



Anmerkung: Beschriftet sind alle Landkreise und Städte, die im Beitrag namentlich erwähnt werden.  
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Beschäftigungsmöglichkeiten kompensiert werden konnte. Wenn dennoch neue Arbeitsplätze entstehen, sind diese häufig mit höheren und veränderten Qualifikationsanforderungen verbunden. Ein Teil der Langzeitarbeitslosigkeit dürfte in diesen Regionen daher dauerhaft oder nur schwer abzubauen sein, weil die Qualifikation der Arbeitslosen nicht zu den Anforderungen von offenen Stellen passt. Man spricht in diesem Fall auch von qualifikatorischem Mismatch.

In wirtschaftlich starken Städten kann ein höherer Anteil an Langzeitarbeitslosigkeit damit zusammenhängen, dass dort das Arbeitskräfteangebot und damit die Konkurrenz um Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich zugenommen haben. Die hohe Langzeitarbeitslosigkeit in einigen ländlichen Regionen dürfte hingegen vor allem einem generellen Mangel an Arbeitsplätzen in diesen häufig strukturschwachen Kreisen geschuldet sein. Darauf deutet auch hin, dass Langzeitarbeitslose in Ostdeutschland insgesamt und insbesondere in den ländlichen Regionen eine vergleichsweise gute formale Qualifikation haben. Mismatch-Probleme können allerdings auch vorliegen, wenn die formale Qualifikation nicht mehr den tatsächlich geforderten Fähigkeiten entspricht. Gleichzeitig könnten diese ländlichen Regionen aufgrund ihrer geringeren Arbeitsmarktdynamik gegenüber den Städten ins Hintertreffen geraten sein.

### Regionale Muster der Langzeitarbeitslosigkeit sind über die Zeit stabil

Bei einer Analyse der Entwicklung des Anteils der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen über die Zeit ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass hierfür beide Größen – Langzeitarbeitslose und Arbeitslose – eine Rolle spielen. Steigt beispielsweise der Anteil der Langzeitarbeitslosen in einer Region, weil bei konstanter Langzeitarbeitslosigkeit die Zahl der Arbeitslosen zurückgeht oder weil sich beide Größen unterschiedlich stark in die gleiche Richtung entwickeln?

Die regionalen Unterschiede im Hinblick auf den Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit erweisen sich im Beobachtungszeitraum insgesamt als sehr stabil: Regionen, in denen im Jahr 2007 der Anteil der Langzeitarbeitslosen relativ hoch war, weisen tendenziell auch 2015 einen hohen Anteil auf, während sich die Situation in Regionen mit eher niedrigeren Werten im Jahr 2007 meist auch 2015 günstig darstellt (vgl. Abbildung 2 auf Seite 14).

Es gibt jedoch auch Kreise, deren Position sich in diesem Zeitraum merklich verändert hat. Einige Regionen, die 2007 noch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen aufwiesen, konnten die Verfestigung der Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2015 so deutlich reduzieren, dass sie jetzt unterdurchschnittlich betroffen sind.

Tabelle

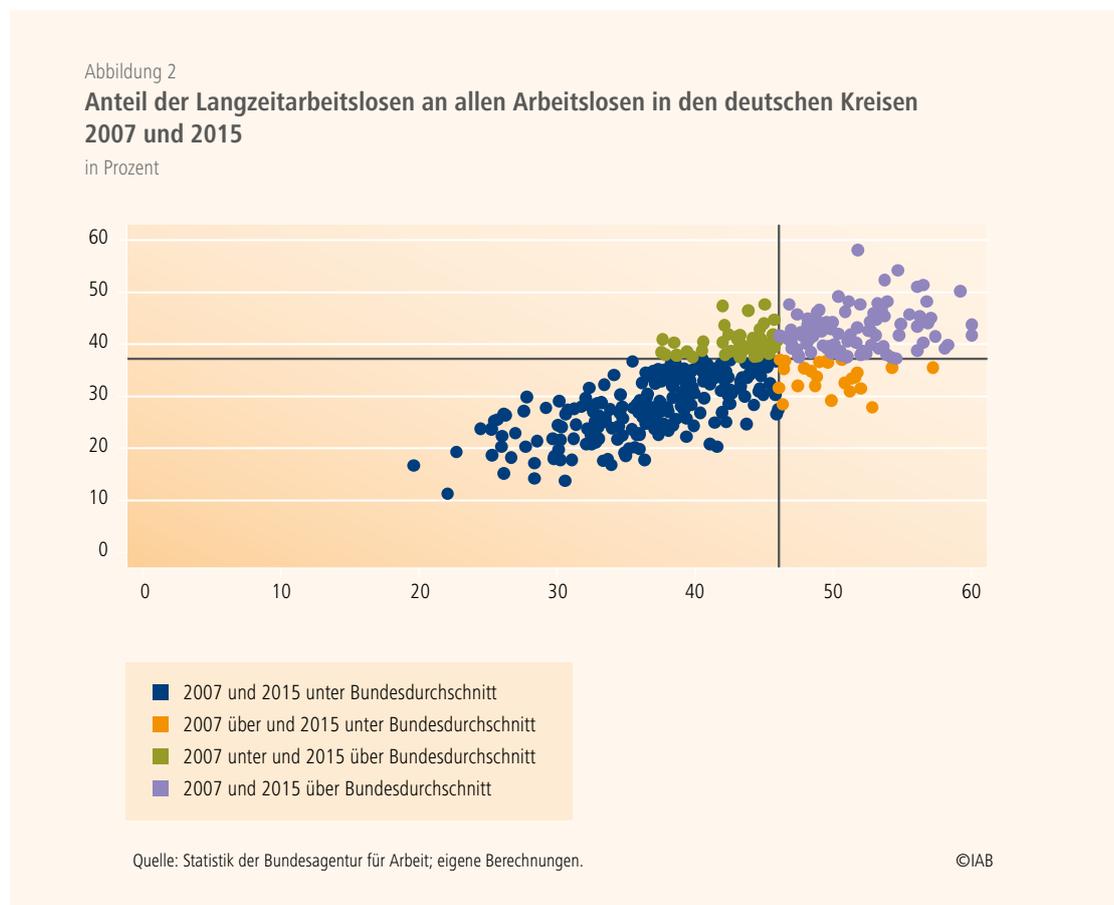
#### Anteile Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen nach siedlungsstrukturellen Kreistypen 2007 und 2015

in Prozent

	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	2007	2015	2007	2015	2007	2015
Kreisfreie Großstädte	49,4	38,0	50,7	39,9	47,0	33,3
Städtische Kreise	46,1	37,6	45,9	37,6	47,8	38,1
Ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen	42,5	34,7	39,7	31,9	45,3	38,5
Dünn besiedelte ländliche Kreise	42,9	36,7	39,4	31,8	44,9	40,1
<b>Gesamt</b>	46,1	37,2	46,2	37,3	45,9	36,8

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. Siedlungsstrukturelle Kreistypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

©IAB



Besonders bemerkenswert ist diese Entwicklung im hessischen Kreis Offenbach. Dort ging der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit mit mehr als 25 Prozentpunkten bundesweit am stärksten zurück. Während er im Jahr 2007 mit fast 53 Prozent noch klar über dem Bundesdurchschnitt lag, rangiert er nunmehr mit 28 Prozent weit unter dem Durchschnitt.

Ähnlich günstige Entwicklungen sind vor allem für westdeutsche Regionen festzustellen, mit einem gewissen regionalen Schwerpunkt in Niedersachsen (unter anderem Göttingen, Peine und die Stadt Wolfsburg). In allen diesen Regionen ging die Verringerung des Anteils der Langzeitarbeitslosen mit einem deutlichen, häufig überdurchschnittlichen Rückgang der Zahl der Langzeitarbeitslosen einher, hinter dem die Entwicklung der Arbeitslosenzahl insgesamt mehr oder minder stark zurückblieb.

Auf der anderen Seite hat sich in einigen wenigen Regionen der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit entgegen dem allgemeinen Trend sogar erhöht, wobei unterschied-

liche Entwicklungen für die Zahl der Langzeitarbeitslosen und der Arbeitslosen zu beobachten sind. Der stärkste Anstieg ergibt sich mit rund sechs Prozentpunkten für die Stadt Hamm: Der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit war dort bereits 2007 überdurchschnittlich hoch und erreicht gegenwärtig bundesweit den höchsten Wert. Dahinter stehen eine nahezu konstante Zahl Langzeitarbeitsloser und eine deutlich geringere Gesamtzahl der Arbeitslosen. In der Region Trier-Saarburg beruht der höhere Anteil an Langzeitarbeitslosen dagegen darauf, dass der Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit noch stärker ausfiel als die Zunahme der Arbeitslosigkeit insgesamt.

Einen erheblichen Anstieg verzeichnet mit mehr als fünf Prozentpunkten auch die Stadt Frankfurt/Oder. Sie ist mit einem Anteil von mehr als 47 Prozent nunmehr überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, während dieser im Jahr 2007 noch unter dem Bundesdurchschnitt lag. Allerdings zeigt sich in Frankfurt/Oder,

dass eine ungünstige Entwicklung des Anteils Langzeitarbeitsloser nicht zwangsläufig auf eine insgesamt schlechtere Arbeitsmarktsituation hinweist. Denn die absolute Zahl der Langzeitarbeitslosen ist um 27 Prozent gesunken. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen hat dennoch zugenommen, weil parallel die Arbeitslosigkeit insgesamt sogar um rund 35 Prozent zurückgegangen ist.

### **Entwicklung der Unterschiede unterlag in den letzten Jahren größeren Schwankungen**

Interessant ist auch ein Blick auf die Entwicklung der regionalen Unterschiede. Wünschenswert wäre es, wenn sich die Regionen auf einem möglichst niedrigen Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit annähern würden. Abbildung 3 auf Seite 16 zeigt anhand des Variationskoeffizienten, wie sich die Streuung des Anteils der Langzeitarbeitslosen in den Jahren 2007 bis 2015 verändert hat.

Die Abbildung macht deutlich, dass die regionalen Disparitäten in den Jahren 2008 und 2009 stark zugenommen haben. In den beiden Jahren war in den meisten Regionen ein Rückgang des Anteils der Langzeitarbeitslosen zu beobachten, der 2008 flächendeckend und 2009 in der Mehrzahl der Regionen mit einem Rückgang der Zahl der Langzeitarbeitslosen einherging.

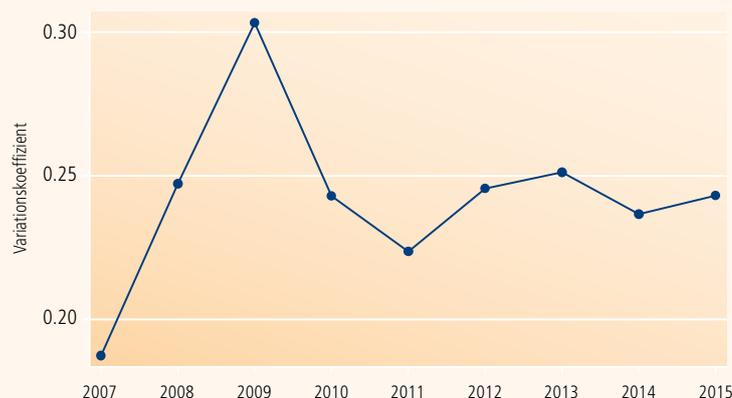
Die auffällige Zunahme der regionalen Streuung in diesem Zeitraum kann damit zusammenhängen, dass der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit zunächst in den Regionen stärker ausfiel, in denen sie vergleichsweise weniger verfestigt war, als in Kreisen mit einem hohen Anteil Langzeitarbeitsloser.

Mit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise ist allerdings noch ein weiterer Effekt zu berücksichtigen: Analysen des IAB zeigen, dass die Krise vor allem in den wirtschaftlich prosperierenden Regionen im Süden Deutschlands zu einem kurzfristigen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt hat. Die vorübergehend größeren regionalen Differenzen sind daher wohl unter anderem darauf zurückzuführen, dass in den Regionen mit hoher Exportorientierung und starkem Verarbeitenden Gewerbe, die besonders stark und schnell von der Krise betroffen waren, der ohnehin geringere Anteil an Langzeitarbeitslosen auch



Abbildung 3

### Entwicklung des Variationskoeffizienten für den Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen von 2007 bis 2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

©IAB

deshalb sank, weil die Gesamtzahl der Arbeitslosen kurzfristig – und in der Regel nur kurzzeitig – stieg.

Zwischen 2009 und 2010 gingen die regionalen Unterschiede dagegen zurück, nachdem der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sich nicht mehr weiter fortsetzte und die Zahl der Langzeitarbeitslosen stattdessen bundesweit sogar leicht zunahm. Die Arbeitslosigkeit insgesamt sank dagegen mit dem Auslaufen der Kriseneffekte ab 2009 wieder.

Im Jahr 2012 nahmen die regionalen Unterschiede wieder leicht zu, seitdem lässt sich aber kein eindeutiger Trend mehr ausmachen. Festzuhalten bleibt, dass eine insgesamt positive Entwicklung bei der Langzeitarbeitslosigkeit nicht automatisch zu einer Verringerung der Unterschiede zwischen den Regionen führen muss.

#### Fazit

Auch wenn sich das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland und seinen Regionen aktuell günstiger darstellt als noch vor wenigen Jahren, bleibt Langzeitarbeitslosigkeit eines der drängendsten Probleme am Arbeitsmarkt.

Die ausgeprägten regionalen Unterschiede hinsichtlich des Anteils der Langzeitarbeitslosigkeit machen

deutlich, dass die lokale Arbeitsmarktpolitik mit unterschiedlichen Problemlagen konfrontiert wird. Eine undifferenzierte Gesamtstrategie zur Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist angesichts der beträchtlichen Bandbreite an regionalen Rahmenbedingungen nicht erfolgversprechend. Die Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktpolitik, die auf die Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit abzielt, sind in einer Region wie Eichstätt mit Vollbeschäftigung und geringer Langzeitarbeitslosigkeit andere als in Hamm, wo eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote mit einer erheblichen Verfestigung der Arbeitslosigkeit einhergeht.

Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Bedingungen in regionalen Arbeitsmärkten, die einen hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen aufweisen, zum Teil wesentlich. Auf der einen Seite stehen hoch verdichtete, großstädtische Arbeitsmärkte wie Hamm, auf der anderen Seite dünn besiedelte, ländliche Kreise wie die Uckermark – eine Region, die zudem durch ihre Randlage an der deutsch-polnischen Grenze gekennzeichnet ist.

Mit den siedlungsstrukturellen Unterschieden dieser Regionen gehen Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur, der Arbeitsnachfrage und nicht zuletzt in der Struktur der Langzeitarbeitslosigkeit einher. So dürfte das Alter als Risikofaktor in ländlichen ostdeutschen Regionen eine bedeutendere Rolle spielen als in westdeutschen Großstädten. Auch hinsichtlich anderer Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, langzeitarbeitslos zu werden, können signifikante Unterschiede zwischen den stark betroffenen Regionen bestehen.

Dies bedeutet, dass nicht nur aufgrund unterschiedlicher lokaler Gegebenheiten spezifische regionale Strategien zu entwickeln sind. Neben der begrenzten Aufnahmefähigkeit regionaler Arbeitsmärkte beeinflussen insbesondere auch individuelle Vermittlungshemmnisse von Langzeitarbeitslosen deren Chance, wieder in Beschäftigung zu kommen. Besondere Herausforderungen stellen sich für die lokalen Arbeitsmarktakteure vor allem dann, wenn viele Langzeitarbeitslose mehrere Risikomerkmale aufweisen wie ein höheres Lebensalter, einen fehlenden Schul- oder Berufsabschluss oder gesundheitliche Einschränkungen.

## Literatur

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

Hohmeyer, Katrin; Kupka, Peter; Lietzmann, Torsten; Osiander, Christopher; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula (2015): Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 18. Mai 2015. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

Schwengler, Barbara; Loibl, Veronika (2010): Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit: Aufschwung und Krise wirken regional unterschiedlich. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

### Die Autoren



#### Dr. Frank Bauer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Nordrhein-Westfalen am IAB.  
[frank.bauer@iab.de](mailto:frank.bauer@iab.de)



#### Georg Sieglen

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Nordrhein-Westfalen am IAB.  
[georg.sieglen@iab.de](mailto:georg.sieglen@iab.de)



#### Lutz Eigenhüller

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Bayern am IAB.  
[lutz.eigenhueller@iab.de](mailto:lutz.eigenhueller@iab.de)



#### Stefan Theuer

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen am IAB.  
[stefan.theuer@iab.de](mailto:stefan.theuer@iab.de)



#### Prof. Dr. Annekatrien Niebuhr

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Nord am IAB.  
[annekatrin.niebuhr@iab.de](mailto:annekatrin.niebuhr@iab.de)



#### Oliver Thoma

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Baden-Württemberg am IAB.  
[oliver.thoma@iab.de](mailto:oliver.thoma@iab.de)



#### Duncan Roth

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Nordrhein-Westfalen am IAB.  
[duncan.roth@iab.de](mailto:duncan.roth@iab.de)



#### Dr. Antje Weyh

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Sachsen am IAB.  
[antje.weyh@iab.de](mailto:antje.weyh@iab.de)

# Langzeitarbeitslose aus Sicht der Betriebe Fit genug für den Arbeitsmarkt?

Der Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit ist in den vergangenen fünf Jahren ins Stocken geraten. Dennoch sind nicht wenige Betriebe prinzipiell bereit, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess eine Chance zu geben – vor allem dann, wenn sie aufgrund einer Empfehlung in den Betrieb vermittelt würden. Die betriebliche Einschätzung arbeitsrelevanter Eigenschaften dieser Personen zeigt zudem, dass Langzeitarbeitslose zum Teil gute Voraussetzungen mitbringen.



In den Jahren von 2006 bis 2011 ging die Zahl der Langzeitarbeitslosen deutlich von knapp 1,8 auf gut eine Million zurück. Seither ist der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit jedoch praktisch zum Stillstand gekommen. Die Langzeitarbeitslosen von heute haben demnach größere Probleme, wieder in Arbeit zu kommen, als diejenigen, die vor zehn Jahren arbeitslos waren. Die Gründe dafür sind vielfältig.

Die lange Dauer der Arbeitslosigkeit geht einher mit dem Verlust spezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse, die zuvor erworben wurden. Langzeitarbeitslose haben zudem nicht die Möglichkeit, mit neuen technischen Entwicklungen mitzuhalten, eben weil sie nicht mehr am Erwerbsleben teilnehmen. Zudem befürchten viele Betriebe, dass sich Langzeitarbeitslose mit der Rückkehr ins Berufsleben schwertun, da sie mit der fehlenden Routine des Arbeitsalltags möglicherweise auch an Teamfähigkeit und anderen arbeitsrelevanten sozialen Kompetenzen eingebüßt haben. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber die Dauer der Arbeitslosigkeit mitunter als einen Hinweis auf mangelnde Arbeitsmotivation werten. Zu diesem Ergebnis gelangt Felix Oberholzer-Gee in einer 2008 erschienenen Studie.

Neben den Problemen, die sich aus dem Verlust arbeitsrelevanter Fähigkeiten ergeben, spielt demnach ebenfalls eine wichtige Rolle, wie Arbeitgeber die Fähigkeiten von Langzeitarbeitslosen einschätzen. Damit stellt sich die Frage, wie viele Arbeitgeber prinzipiell bereit sind, Langzeitarbeitslose einzustellen, und wie sie deren arbeitsrelevante Eigenschaften beurteilen. Außerdem ist zu fragen, unter welchen Bedingungen Betriebe dennoch bereit wären, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen, die sie ansonsten nicht in Betracht gezogen hätten.

### Bis zu 42 Prozent der Betriebe würden Langzeitarbeitslosen eine Chance geben

Aus einer Befragung von Personalverantwortlichen in Deutschland im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 2015 (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 25) geht hervor, dass bis zu 42 Prozent bereit wären, Langzeitarbeitslosen im Einstellungsprozess eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 1). Etwa die Hälfte der Betriebe würde

hingegen nur Bewerber berücksichtigen, die nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren. Dies bedeutet nicht, dass die Betriebe tatsächlich Arbeitslose oder gar Langzeitarbeitslose einstellen würden, sondern nur, dass sie grundsätzlich bereit wären, deren Bewerbungen zu sichten und nicht sofort auszusortieren.

Auch wenn die in den letzten Jahren eher verhaltene Bereitschaft der Arbeitgeber zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber zuletzt etwas gewachsen zu sein scheint, schlägt sich dies nicht in den tatsächlichen Neueinstellungen nieder: Während im Jahr 2015 vier Prozent aller Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf zuvor Langzeitarbeitslose entfielen, waren es im Jahr 2011 noch acht Prozent.

Größere Betriebe zeigen generell eine etwas höhere Bereitschaft, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess zu berücksichtigen, als kleinere. Während etwa 40 Prozent der Kleinbetriebe mit einem bis neun Beschäf-

Abbildung 1

### Berücksichtigung von Bewerbern im Einstellungsprozess nach Dauer der Arbeitslosigkeit

Anteile an allen Betrieben in Prozent



Bewerber werden berücksichtigt ...

- ... nur, wenn sie nicht arbeitslos sind
- ... auch, wenn sie nur wenige Monate arbeitslos waren
- ... auch, wenn sie bis zu einem Jahr arbeitslos waren
- ... auch, wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos waren
- keine Angabe



tigten Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen, sind es bei großen Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten 65 Prozent. Dies bedeutet jedoch nicht, dass kleine Betriebe grundsätzlich stärkere Vorurteile gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern hegen als Großbetriebe. Vielmehr sind die Anforderungen an die einzelnen Beschäftigten in kleinen Betrieben möglicherweise komplexer als in den großen, stärker arbeitsteilig organisierten Betrieben. Zudem dürften gerade sehr kleine Betriebe mitunter gar nicht die personellen Kapazitäten haben, um Langzeitarbeitslose einzuarbeiten, während größere Betriebe diese Aufgabe leichter auf mehrere Personen verteilen können.

### **Betriebe schätzen arbeitsrelevante Eigenschaften unterschiedlich ein**

Um ein genaueres Bild davon zu gewinnen, wie Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber einschätzen, wurden die befragten Betriebe gebeten, die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einzuschätzen. Neben der beruflichen Qualifikation wurden dabei auch sogenannte „Soft Skills“ wie Belastbarkeit, Sozialkompetenz, Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit abgefragt. In einem ersten Schritt wurde danach unterschieden, ob die Betriebe bereits zuvor Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt hatten oder nicht (vgl. Abbildung 2 auf Seite 21). Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass bis zu 90 Prozent der Betriebe, die bislang keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen hatten, auch keine Angaben zu den arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Und auch bei den Betrieben mit entsprechenden Erfahrungen waren es bis zu 50 Prozent.

Es zeigt sich, dass die Einschätzung durch Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben, schlechter ausfällt als bei den Betrieben, die noch keine Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Dies trifft vor allem auf die Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit zu, wo mehr als die Hälfte der Betriebe ohne Erfahrung ein eine positive Wahrnehmung haben.

Zumindest ein Teil dieser Diskrepanz dürfte mit sozial erwünschtem Antwortverhalten erklärbar sein. Immerhin attestiert auch knapp die Hälfte der Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen gesammelt haben, deren Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Andere arbeitsrelevante Eigenschaften werden hingegen deutlich schlechter eingeschätzt. So halten gerade einmal ein knappes Fünftel dieser Betriebe Langzeitarbeitslose für belastbar.

Vergleicht man nun solche Betriebe, die Langzeitarbeitslose tatsächlich als potenzielle Mitarbeiter in Betracht ziehen, mit jenen, die dies nicht tun, so zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede in den Einschätzungen

(vgl. Abbildung 3 auf Seite 22). Denn Erstere betrachtet die Eigenschaften Langzeiterwerbsloser durchgehend positiver als Letztere. Zu berücksichtigen ist allerdings auch hier, dass sich die überwiegende Mehrzahl der Betriebe einer Bewertung enthalten hat.

Während die Mehrheit der Betriebe, die Langzeitarbeitslose berücksichtigen, deren Arbeitsmotivation, Sozialkompetenz, Engagement und Zuverlässigkeit positiv bewerten, ist dies bei den anderen Betrieben nicht der Fall. Dieses Ergebnis leuchtet insofern ein, als Betriebe, die bereit sind, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben, sicherlich auch deren Fähigkeiten besser bewerten.

Abbildung 2

### Positive Einschätzungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen durch Betriebe mit bzw. ohne vorherige Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent

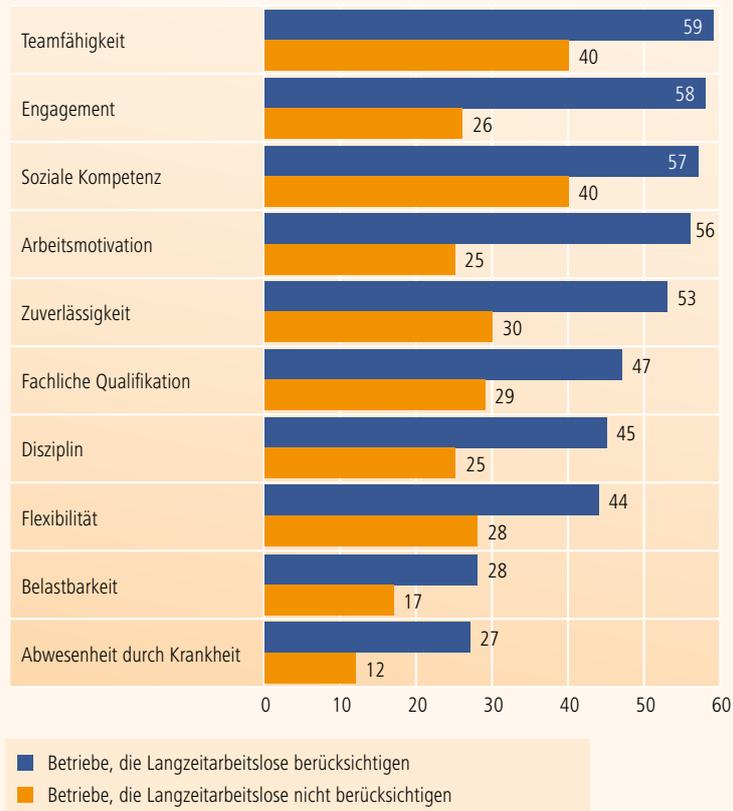


Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ wurden nicht berücksichtigt.

Abbildung 3

### Positive Einschätzungen der arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen durch Betriebe, die Langzeitarbeitslose im Bewerbungsverfahren berücksichtigen bzw. nicht berücksichtigen

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2015, „keine Angabe“ und „weiß nicht“ wurden nicht berücksichtigt.

©IAB

Es gibt allerdings einen nicht geringen Teil von Betrieben, die Langzeitarbeitslose bisher nicht berücksichtigen (würden), aber dennoch positive Bewertungen abgeben, vor allem was „Soft Skills“ wie Sozialkompetenz und Teamfähigkeit betreffen.

In einer im Jahr 2013 vorgelegten Analyse haben Anne Müller und Martina Rebien für die Gruppe der Ein-Euro-Jobber gezeigt, dass es gerade deren „Soft Skills“ sind, die von den Betrieben geschätzt werden. Vor diesem Hintergrund bieten sich also durchaus Chancen, Betriebe zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu motivieren.

### Persönliche Empfehlungen könnten die Einstellungschancen verbessern

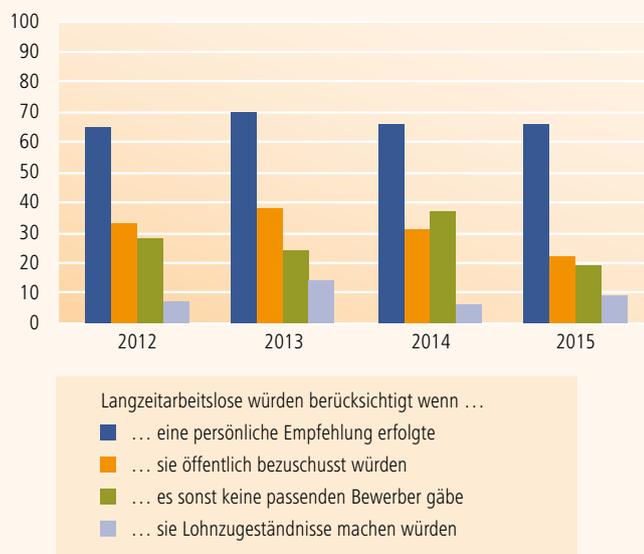
Damit stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Betriebe, die bisher keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigt haben, obwohl sie deren arbeitsrelevanten Eigenschaften insgesamt für gut befinden, bereit wären, ihr Einstellungsverhalten zu überdenken. So geben etwa zwei Drittel der Betriebe an, dass sie Langzeitarbeitslosen bei einer persönlichen Empfehlung eine Chance geben würden (vgl. Abbildung 4 auf Seite 23). Dies unterstreicht die Bedeutung sozialer Kontakte für



Abbildung 4

**Unter welchen Bedingungen würden Betriebe langzeitarbeitslose Bewerber berücksichtigen? 2012 bis 2015**

Anteile an den jeweiligen Betrieben in Prozent



Quelle: IAB-Stellenerhebung 2012 bis 2015. Betriebe, die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen und deren arbeitsrelevante Eigenschaften überwiegend mit „gut“ bewertet haben, Mehrfachnennungen möglich.



die Jobsuche und bestätigt vorliegende Befunde aus der IAB-Stellenerhebung.

Demgegenüber würden staatliche Zuschüsse nur eine Minderheit der Betriebe dazu bewegen, sich auch für langzeitarbeitslose Bewerber zu öffnen. Das Fehlen weiterer geeigneter Bewerber wäre mittlerweile nur noch für etwa jeden fünften Betrieb ein Grund, Langzeitarbeitslose im Einstellungsprozess in Betracht zu ziehen.

#### **Fazit**

Nicht wenige Betriebe in Deutschland sind durchaus bereit, Langzeitarbeitslosen eine Chance zu geben. Allerdings führt dies nur ausnahmsweise dazu, dass diese tatsächlich eingestellt werden. Häufig dürfte das Profil der Person nicht den Anforderungen der zu besetzenden Stelle entsprechen, da mit der Dauer der Arbeitslosigkeit die zuvor erworbenen arbeitsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten

zunehmend entwertet werden. Es ist also denkbar, dass Betriebe die Bewerbungen Langzeitarbeitsloser auch dann nicht berücksichtigen, wenn diese aus Sicht der Betriebe zwar über „Soft Skills“ wie Motivation, Sozialkompetenz und Zuverlässigkeit, aber nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.

Hier sollte die Arbeitsmarktpolitik ansetzen. So könnten Beschäftigung schaffende Maßnahmen mit Qualifizierungselementen verknüpft werden und dadurch sowohl die fachliche Qualifikation als auch arbeitsrelevante „Soft Skills“ der Betroffenen verbessern. Soziale Kontakte können zudem den Einstieg in Beschäftigung erleichtern. Da es jedoch Langzeitarbeitslosen vielfach gerade daran mangelt, könnte ein Ausbau von Maßnahmen, welche die informelle Kontaktaufnahme zu den Betrieben verbessern, beispielsweise über Mentoren, sinnvoll sein.

## Daten und Methoden

Die IAB-Stellenerhebung wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt. Jährlich beteiligen sich an der Befragung zwischen 13.000 und 15.000 Betriebe und Verwaltungen. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben in sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland. Für die Auswertungen werden die Befragungsergebnisse der teilnehmenden Betriebe und Verwaltungen auf die Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hochgerechnet.

In den Befragungen der Jahre 2011 bis 2015 wurden die teilnehmenden Betriebe dazu befragt, ob sie im Einstellungsprozess arbeitslose Bewerberinnen und Bewerber im Allgemeinen und Langzeitarbeitslose im Besonderen berücksichtigen beziehungsweise berücksichtigen würden. Die Frage wurde wie folgt formuliert: „Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen die Bewerbungen arbeitsloser Personen, bzw. würden Sie diese berücksichtigen?“ Die Antwortausfälle auf diese Frage betragen in den Jahren 2011 bis 2015 zwischen fünf und zehn Prozent.

Im Jahr 2015 wurden die Betriebe gefragt, wie sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften Langzeitarbeitsloser einschätzen. Die Frage wurde wie folgt formuliert:

„Bitte beurteilen Sie Langzeitarbeitslose, das heißt Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, nach den folgenden Merkmalen.“ Die zu beurteilenden Eigenschaften umfassten Zuverlässigkeit, Soziale Kompetenz, Engagement, Disziplin, Flexibilität, Arbeitsmotivation, Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Abwesenheit durch Krankheit und fachliche Qualifikation. Die Betriebe wurden gebeten, anzugeben, ob aus ihrer Sicht diese arbeitsrelevanten Eigenschaften als „gut“ oder „schlecht“ zu betrachten sind. Diese Fragen wurden von etwa der Hälfte der Betriebe beantwortet.

Um Betriebe mit und ohne Erfahrung mit Langzeitarbeitslosen zu identifizieren, wurde die folgende Frage gestellt: „Beruhen Ihre Einschätzungen auf Erfahrungen, die Sie in den letzten 3 Jahren in Ihrem Betrieb/in Ihrer Verwaltungsstelle gemacht haben?“ Diese Frage wurde von rund 11.000 Betrieben im Jahr 2015 beantwortet, was einer Antwortausfallquote von etwa 16 Prozent entspricht.

Die hier vorgestellten Ergebnisse wurden auf Grundlage dieser drei Fragestellungen ermittelt.

Weitere Informationen zum verwendeten Datensatz finden sich unter: [www.iab.de/stellenerhebung](http://www.iab.de/stellenerhebung)

## Literatur

Müller, Anne; Rebien, Martina (2013): Zuverlässig, flexibel, motiviert? Ein-Euro-Jobber aus Sicht der Betriebe. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 59, H. 4, S. 477-492.

Oberholzer-Gee, Felix (2008): Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. In: Journal of Economic Behavior und Organisation, Jg. 65, S. 30-40.

## Die Autorin



### Dr. Martina Rebien

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB.  
[martina.rebien@iab.de](mailto:martina.rebien@iab.de)

# Lebensverläufe von Leistungsbeziehern in Berlin

## Trotz hoher Dynamik sind die meisten langfristig auf Unterstützung angewiesen

Seit der Einführung von Hartz IV, der Grundsicherung für Arbeitsuchende, im Jahr 2005 ist die Zahl der Leistungsbezieher kontinuierlich zurückgegangen. Zugleich ist jedoch der Anteil derjenigen gestiegen, die länger oder gar dauerhaft auf diese staatliche Unterstützung angewiesen sind. Dabei weiß man nur sehr wenig über die Lebensverläufe hinter den offiziellen Daten. Am Beispiel der Berliner Hartz-IV-Empfänger wird beleuchtet, auf welchen Wegen sie den Leistungsbezug innerhalb von vier Jahren wieder verlassen haben oder nicht. Dabei werden typische Verlaufsmuster identifiziert.



In Berlin beträgt der Anteil der Hartz-IV-Empfänger an der Berliner Bevölkerung unter 65 Jahren rund 20 Prozent. Berlin bildet damit das Schlusslicht aller Bundesländer und liegt noch hinter Bremen mit knapp 19 Prozent. Etwa 70 Prozent der Leistungsempfänger in der Bundeshauptstadt bleiben dabei mindestens zwei Jahre im Leistungsbezug.

Solche Bestandsgrößen sagen jedoch nichts über die Dynamik beziehungsweise typische Verlaufsmuster im Leistungsbezug aus. Um die Situation der Betroffenen besser zu erfassen, ist es notwendig, individuelle Erwerbsverläufe von Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt Hartz IV bezogen haben, über einen längeren Zeitraum hinweg zu analysieren.

Das IAB hat diese Perspektive bereits in früheren Analysen eingenommen. So zeigten Lena Bösel-Koller, Torsten Lietzmann und Helmut Rudolph in einer im Jahr 2014 erschienene Studie auf Basis des „Administrativen Panels“ des IAB, dass in der Grundsicherung zwar viel Dynamik herrscht, damit aber nicht zwangsläufig ein Verlassen der Grundsicherung verbunden ist.

Dies belegt auch eine IAB-Studie von Leistungsbeziehern in Berlin, deren Ergebnisse hier vorgestellt werden. Dafür wurden typische Muster von Lebensverläufen aus dieser Personengruppe analysiert. Ziel war es, einen Einblick in die komplexen zeitlichen Verlaufsmuster im Leistungsbezug zu geben. Dazu wurden alle Personen ausgewählt, die im Jahr 2008 in Berlin erstmals Hartz IV bezogen – insgesamt 72.576. Bis zum Jahr 2012 wurden dann Monat für Monat alle individuellen Statusveränderungen erfasst.

Mit Hilfe einer sogenannten Clusteranalyse wurden schließlich ähnliche Verläufe zu typischen Verlaufsmustern – anders ausgedrückt: zu Clustern – gebündelt. Ziel der Clusteranalyse war es, Muster zu identifizieren, die in sich möglichst gleichartig, gegenüber anderen Clustern jedoch möglichst verschieden sind (Näheres im Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 33). Zugleich ging es darum, relevante Einflussfaktoren zu identifizieren, die zur Bildung der einzelnen Cluster beitragen.

## Nach vier Jahren beziehen noch immer die Hälfte der Personen Hartz IV

Für die Verlaufsanalysen wurden zunächst verschiedene Erwerbszustände definiert und dabei zwischen Beschäftigung, Ausbildung, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und dem Leistungsbezug nach SGB II (Zweites Buch Sozialgesetzbuch) und nach SGB III (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) unterschieden. In vielen Fällen treten bestimmte Erwerbszustände und der Leistungsbezug nach SGB II parallel auf. Daraus ergeben sich insgesamt zehn Zustandskombinationen (vgl. Tabelle 1).

Im ersten Monat der Untersuchung im Jahr 2008 befanden sich definitionsgemäß alle 72.576 Personen im SGB-II-Leistungsbezug. Gut 60 Prozent von ihnen erhielten zu diesem Zeitpunkt ausschließlich Leistungen der Grundsicherung, ohne dass sie einer Beschäftigung nachgingen oder an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme teilnahmen. Knapp fünf Prozent der Berliner Leistungsbezieher nahmen im Jahr 2008 an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teil. Knapp 20 Prozent gingen einer Beschäftigung nach (davon in Vollzeit: 7,8 Prozent, in Teilzeit: 11,8 Prozent) und bezogen ergänzend Hartz IV. 2,2 Prozent der Hartz-IV-Empfänger

Tabelle 1

### Mögliche Zustände im individuellen Erwerbsverlauf von SGB-II-Leistungsempfängern in Berlin\*

in Prozent

	Erster Beobachtungsmonat (2008)	Letzter Beobachtungsmonat (2012)
Vollzeitbeschäftigung, ungefördert	–	16,2
Vollzeitbeschäftigung, ergänzende SGB-II-Leistungen	7,8	2,3
Teilzeitbeschäftigung, ungefördert	–	10,4
Teilzeitbeschäftigung, ergänzende SGB-II-Leistungen	11,8	7,8
Geförderte Beschäftigung (Teilzeit oder Vollzeit)	2,2	1,9
Betriebliche Ausbildung (inkl. geförderte Ausbildung)	1,4	2,3
Maßnahmen im SGB-II-Bezug	4,8	3,9
Ausschließlich SGB-II-Bezug	63,3	32,7
ALG-I-Bezug (inkl. ergänzende SGB-II-Leistungen)	8,6	2,5
Ohne Meldung (z.B. wegen Rente oder Selbständigkeit)	–	20,1
Anteil von Episoden mit SGB-II-Bezug	100	49,1

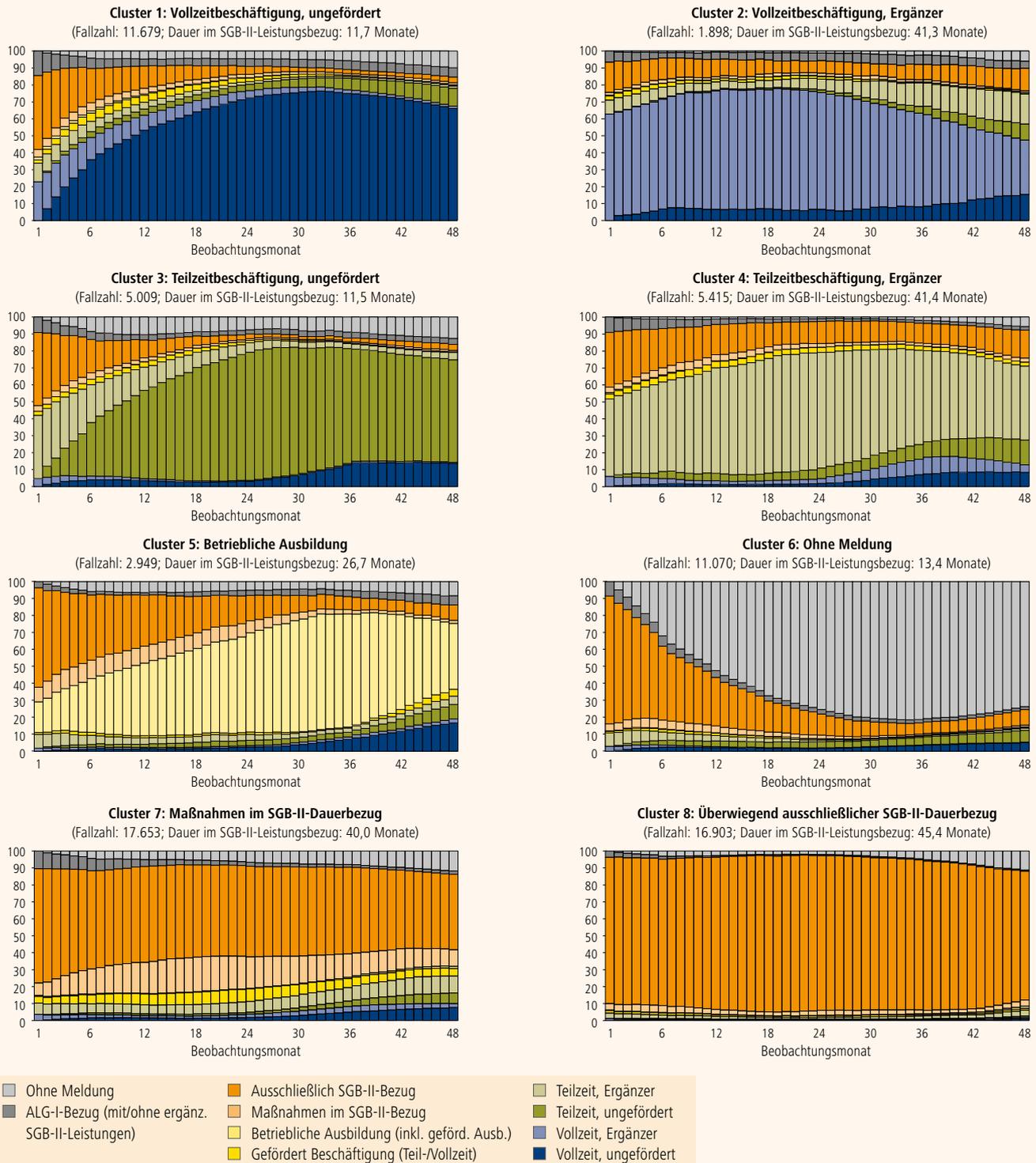
\* Grundgesamtheit sind 72.576 Berliner, die sich während des ersten Beobachtungsmonats im Jahr 2008 im Grundsicherungsbezug befanden.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien des IAB (IEB), eigene Berechnungen.

Abbildung 1

**Monatliche Verteilung des Erwerbsstatus von Berliner Arbeitslosengeld-II-Empfängern innerhalb der acht identifizierten Cluster, 2008 bis 2012**

in Prozent



Lesehilfe: Zu Beginn des Untersuchungszeitraums im Jahr 2008 bezogen alle hier betrachteten Personen Leistungen aus der Grundsicherung – teils ausschließlich, teils in Kombination mit Erwerbseinkommen, teils zusätzlich zum Arbeitslosengeld I. In den vier Folgejahren wechselten jedoch viele Personen ihren Status. So waren zwei Drittel der Personen aus Cluster 1 nach vier Jahren in ungeförderter Vollzeitbeschäftigung (dunkelblaue Fläche).

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB), eigene Berechnungen.

befanden sich in geförderten Beschäftigungsverhältnissen, 1,4 Prozent in geförderten Ausbildungsverhältnissen. Weitere 8,6 Prozent erhielten die SGB-II-Leistungen zusätzlich zum Arbeitslosengeld I.

Zum Ende des Beobachtungszeitraums im Jahr 2012 bezog noch ein Drittel ausschließlich Leistungen der Grundsicherung. Etwa 27 Prozent gingen einer ungeforderten Beschäftigung nach (Vollzeit: 16,2 Prozent, Teilzeit: 10,4 Prozent) und circa zehn Prozent waren Aufstocker, bezogen also neben ihrem Erwerbseinkommen ergänzende SGB-II-Leistungen (Vollzeit: 2,3 Prozent, Teilzeit: 7,8 Prozent). Für 20,1 Prozent lag in den Daten der Bundesagentur für Arbeit keine Meldung mehr vor. Darunter fallen beispielsweise Übergänge in die Selbstständigkeit oder in Rente. Insgesamt waren zuletzt aber noch 49,1 Prozent auf Hartz IV angewiesen.

### Aus der Analyse ergeben sich acht typische Verlaufsmuster

Als Resultat der Clusteranalyse ergeben sich für Personen, die im Jahr 2008 in Berlin erstmals in den SGB-II-Leistungsbezug eingetreten sind, acht typische Verlaufsmuster, die sich allerdings in ihrer quantitativen Bedeutung sehr stark unterscheiden (siehe Abbildung 1 auf Seite 28):

- Cluster 1 „Vollzeitbeschäftigung, ungefordert“: Den meisten Personen, die in dieses Cluster fallen, gelang es, den Leistungsbezug vergleichsweise zügig zu verlassen und eine ungeforderte Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Bereits im ersten Beobachtungsmonat gingen über 30 Prozent einer Beschäftigung nach, bei der sie ergänzend Leistungen der Grundsicherung bezogen. Mehr als zehn Prozent stockten zu diesem Zeitpunkt ihr Arbeitslosengeld mit SGB-II-Leistungen auf. Nach 48 Monaten gingen zwei Drittel einer ungeforderten Vollzeitbeschäftigung nach, weitere elf Prozent einer ungeforderten Teilzeitbeschäftigung. Nur acht Prozent bezogen am Ende der Untersuchungsperiode noch Hartz IV.
- Cluster 2 „Vollzeitbeschäftigung, Ergänzter“: In diesem quantitativ kaum ins Gewicht fallenden Cluster befinden sich Personen, die zusätzlich zu einer Beschäftigung, meist in Vollzeit, SGB-II-Leistungen bezogen.

Anfänglich waren hier gut 15 Prozent ausschließlich auf Hartz IV angewiesen. Zwei Drittel der Personen traten als Beschäftigte in den SGB-II-Leistungsbezug ein. Nach zwei bis drei Jahren zeigten sich zunehmend Übergänge in ungeforderte Vollzeitbeschäftigung und in Teilzeitbeschäftigung. Am Ende des Beobachtungszeitraums gingen zwar drei Viertel dieser Personen einer Beschäftigung nach, zugleich kamen aber nur 33 Prozent ganz ohne Leistungen der Grundsicherung aus.

- Cluster 3 „Teilzeitbeschäftigung, ungefordert“: Die Mehrheit der Personen, die diesem Cluster zugeordnet werden, bezog SGB-II-Leistungen zunächst entweder ausschließlich oder zusätzlich zu einem Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung. Im Zeitverlauf dominierte jedoch rasch die ungeforderte Teilzeitbeschäftigung. In der zweiten Hälfte des Beobachtungszeitraums stieg auch der Anteil der ungeforderten Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse an, wenngleich auf deutlich niedrigerem Niveau (knapp 11 Prozent). Zugleich lagen zuletzt für gut 13 Prozent der Personen keine Meldedaten mehr vor. Der Anteil der SGB-II-Leistungsbezieher betrug im letzten Beobachtungsmonat nur noch neun Prozent.
- Cluster 4 „Teilzeitbeschäftigung, Ergänzter“: Personen in diesem Cluster traten meist als ausschließliche Bezieher von SGB-II-Leistungen (46 Prozent) oder als Teilzeitbeschäftigte mit ergänzenden Leistungen (32 Prozent) in die Beobachtung ein. Etwa neun Prozent bezogen zudem Arbeitslosengeld I mit aufstockenden SGB-II-Leistungen. In den Folgejahren nahm der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beständig zu. Im letzten Beobachtungsjahr kam es vermehrt zu Episoden mit ungeforderter Teilzeitbeschäftigung und zu einer Zunahme der Vollzeitbeschäftigung – sowohl mit als auch ohne ergänzende Leistungen der Grundsicherung. Der Leistungsbezug wurde in diesem Cluster kaum längerfristig verlassen. Auch nach 48 Monaten waren über drei Viertel dieser Personen auf Hartz IV angewiesen.
- Cluster 5 „Betriebliche Ausbildung“: Personen in diesem vergleichsweise kleinen Cluster nahmen, häufig im Anschluss an SGB-II-Maßnahmen, eine geförderte oder ungeforderte betriebliche Ausbildung auf.



Während anfangs knapp 60 Prozent dieser Personen ausschließlich von SGB-II-Leistungen lebten, waren es am Ende nur noch neun Prozent. Fast 30 Prozent dieser Auszubildenden nahmen bis zum Ende des Beobachtungszeitraums eine ungeforderte Beschäftigung auf (Vollzeit: 17 Prozent, Teilzeit: 9 Prozent). Knapp 40 Prozent besuchten zu diesem Zeitpunkt weiterhin eine betriebliche Ausbildung. 38 Prozent bezogen am Ende noch Hartz IV.

- Cluster 6 „Ohne Meldung“: Personen in diesem Cluster verließen nach dem Eintritt in den SGB-II-Leistungsbezug diesen früher oder später wieder. Nach einem Jahr wiesen bereits mehr als ein Drittel dieser Personen keine Meldungen auf und waren damit auch keine Leistungsbezieher mehr. Nach 48 Monaten waren es über 70 Prozent. Insgesamt zwölf Prozent gingen am Ende einer unbefristeten Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit nach. Ebenfalls zwölf Prozent bezogen weiterhin Leistungen der Grundsicherung.
- Cluster 7 „Maßnahmen im SGB-II-Dauerbezug“: Dieses quantitativ sehr bedeutsame Cluster wurde zu Beginn des Beobachtungszeitraums vor allem durch Personen im ausschließlichen SGB-II-Bezug (knapp 68 Prozent) dominiert. Im weiteren Verlauf nahm die Zahl der Personen in Maßnahmen zu. Ihr Anteil erreichte nach 19 Monaten einen Höhepunkt von knapp 20 Prozent und ging bis zum Ende des Beobachtungszeitraums wieder etwas zurück. Der Anteil der Übergänge in Beschäftigung stieg bis zum Ende des Beobachtungszeitraums deutlich, wobei über die Hälfte der Übergänge in ungeforderte Beschäftigung erfolgte. Trotz der erkennbaren Häufung von Maßnahmen gelang es einem knappen Drittel, den SGB-II-Bezug bis zum Ende des Beobachtungszeitraums zu verlassen.
- Cluster 8 „Überwiegend ausschließlicher SGB-II-Bezug“: Personen in diesem Cluster, das quantitativ ebenfalls von erheblicher Relevanz ist, waren nahezu dauerhaft und ausschließlich auf Hartz IV angewiesen. Nur selten kam es zu Unterbrechungen wie vor allem zur Teilnahme an Maßnahmen und zu geförderter Beschäftigung. Auch am Ende des Beobachtungs-

fensters dominierte mit 76 Prozent der ausschließliche SGB-II-Leistungsbezug. Nur 15 Prozent waren nicht mehr auf Hartz-IV-Leistungen angewiesen. Für elf Prozent der Personen in diesem Cluster lagen im letzten Beobachtungsmonat keine Meldungen mehr vor. Ungeförderte Beschäftigung spielte nur eine marginale Rolle, so dass der SGB-II-Leistungsbezug selten längerfristig verlassen wurde.

Insgesamt untermauert die Clusteranalyse, dass für die Mehrzahl der betrachteten Personen ein hohes Maß an Dynamik im Sinne von Statuswechseln existiert. Dies zeigt sich besonders in den Clustern 1, 2, 3, 5, 6 und 7, auf die 69 Prozent der Untersuchten entfallen. Mit den Clustern 4 und 8 liegen aber auch zwei Sequenzmuster vor, in denen deutlich weniger oder gar keine Statuswechsel innerhalb der betrachteten Lebensverläufe stattfanden, und in denen der Leistungsbezug durchschnittlich nur für 6,6 (Cluster 4) beziehungsweise 2,6 (Cluster 8) der insgesamt 48 betrachteten Monate verlassen wurde.

In den Verläufen der Cluster 3 und 7 sind Statuswechsel zwar deutlich häufiger, dennoch verlassen diese Personen den SGB-II-Leistungsbezug nur für durchschnittlich 6,7 (Cluster 3) beziehungsweise 8 Monate (Cluster 7). Der dauerhafte Verbleib im Leistungsbezug ist also auch hier eher die Regel als die Ausnahme.

### Fehlende Ausbildungsabschlüsse und höheres Lebensalter sind wesentliche Hemmnisse

Mit Hilfe weiterer Analysen kann ermittelt werden, welche Personen- und Systemmerkmale die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Cluster besonders wahrscheinlich machen. Die Ergebnisse legen nahe, dass fehlende Ausbildungsabschlüsse und ein höheres Lebensalter maßgebliche Faktoren sind, die einer zügigen Integration im Wege stehen (vgl. Tabelle 2). Aber auch bei ausländischen Staatsangehörigen und Frauen ist die Wahrscheinlichkeit höher, länger im Leistungsbezug zu bleiben. Zudem spielen verschiedene Haushaltskonstellationen eine maßgebliche Rolle für individuelle Lebensverläufe.

Stellt man die Cluster 1 und 8, also diejenigen mit der höchsten und der niedrigsten Integrationswahr-

Tabelle 2

### Welche Personengruppen sind im jeweiligen Cluster überrepräsentiert?

Cluster	Überrepräsentierte Gruppen
<b>2 Vollzeitbeschäftigung, Ergänzter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 35- bis 54-Jährige</li> <li>• In Mehrpersonen-Haushalten Lebende</li> <li>• Ausländische Staatsangehörige</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>3 Teilzeitbeschäftigung, ungefördert</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen</li> <li>• 55-Jährige und Ältere</li> <li>• Alleinerziehende und Paare</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>4 Teilzeitbeschäftigung, Ergänzter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen</li> <li>• 45-Jährige und Ältere</li> <li>• Alleinerziehende</li> <li>• Ausländische Staatsangehörige</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>5 Betriebliche Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen</li> <li>• Fast ausschließlich unter 25-Jährige</li> <li>• Alleinerziehende und in Single-Haushalten Lebende</li> <li>• Deutsche Staatsangehörige</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>6 ohne Meldung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen</li> <li>• 45-Jährige und Ältere</li> <li>• in Single-Haushalten Lebende</li> <li>• Personen mit Kindern unter 6 Jahren im Haushalt</li> <li>• Aus EU-Ländern und der Türkei</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>7 Maßnahmen im SGB-II-Dauerbezug</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eher Frauen</li> <li>• 45-Jährige und Ältere</li> <li>• Alleinerziehende</li> <li>• Ausländische Staatsangehörige</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>
<b>8 Überwiegend ausschließlicher SGB-II-Bezug</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen</li> <li>• 45-Jährige und Ältere</li> <li>• Alleinerziehende und Paare mit Kindern</li> <li>• Ausländische Staatsangehörige</li> <li>• Personen ohne Ausbildungsabschluss</li> </ul>

Anmerkung: Das Cluster 1 „Vollzeitbeschäftigung, ungefördert“ dient als Referenzcluster, da es als Idealtyp eines erfolgreichen Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt nach einer Phase des SGB-II-Leistungsbezugs gelten kann. Dies bedeutet, dass Personen mit den aufgeführten Merkmalen in den Clustern 2 bis 8 im Vergleich zum Cluster 1 überrepräsentiert sind.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB), eigene Berechnungen.

© IAB

Tabelle 3

**Mittelwerte der relevanten Einflussfaktoren für die Cluster 1 und 8**

Variablen und Ausprägungen	Referenzcluster 1: Vollzeit, ungefördert	Cluster 8: SGB-II-Dauerbezug
Frauenanteil	42,5 %	48,9 %
Alter in Jahren	33,5	32,9
Anteil ausländischer Staatsangehöriger	12,3 %	32,9 %
Ausbildung (Anteile)	• Ohne/unbekannt	31,5 %
	• Berufsausbildung	49,4 %
	• Universität/ Fachhochschule	19,1 %
Typ der Bedarfsgemeinschaft (Anteile)	• Alleinstehend	56,2 %
	• Alleinerziehend	5,8 %
	• Paar ohne Kinder	18,6 %
	• Paar mit Kindern	17,7 %
	• Sonstige/ unbekannt	1,8 %
Anteil der Kinder unter sechs Jahren im Haushalt	13,5 %	17,9 %
Tage im Leistungsbezug seit 2000	474	730
Tage in Beschäftigung seit 2000	1.502	464
Fallzahlen	11.679	16.903

Quelle: Integrierte Erwerbsbiografien des IAB (IEB), eigene Berechnungen.

©IAB

scheinlichkeit, nach ihren Personenmerkmalen gegenüber (vgl. Tabelle 3), zeigt sich, dass Frauen im Cluster 1 mit 42,5 Prozent seltener zu finden sind als im Cluster 8 mit 48,9 Prozent. Zudem besitzen in Cluster 1 nur 12,3 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit – gegenüber 32,9 Prozent im Cluster 8.

Fast 70 Prozent der Personen im Cluster 1 können eine Berufsausbildung oder ein Studium vorweisen, während es im Cluster 8 genau umgekehrt ist: Dort besitzen 70 Prozent keinen Ausbildungsabschluss. Im Cluster 1 gibt es anteilig deutlich mehr Single-Bedarfsgemeinschaften und mehr Haushalte ohne Kinder.

Schließlich blicken die Personen aus Cluster 1 im Vergleich zu denen aus Cluster 8 auf deutlich mehr Berufs- und zugleich weniger Arbeitslosigkeitserfahrung zurück (bezogen auf die Zeit vor Eintritt in den SGB-II-Leistungsbezug).

**Fazit**

Die hier für Berlin vorgelegten Ergebnisse zeigen, dass im SGB-II-Leistungsbezug einerseits viel Dynamik herrscht, da es häufig zu Statuswechseln kommt. Andererseits besteht ein hohes Maß an Verfestigung mit Blick auf die Verweildauer: Bei vier der identifizierten typischen Verlaufsmuster (Cluster 2, 4, 7 und 8) beträgt der SGB-II-Leistungsbezug über den Beobachtungszeitraum von 48 Monaten hinweg im Schnitt mindestens 40 Monate. Insgesamt entfallen auf diese vier Cluster fast 60 Prozent der in der Studie untersuchten Personen. Die Mehrheit der Berliner, die im Jahr 2008 erstmals Hartz IV in Anspruch nahmen, ist also trotz einer insgesamt hohen Dynamik über mehrere Jahre hinweg auf die staatliche Unterstützung angewiesen.



## Daten und Methoden

**Daten:** Für die hier vorgestellten Analysen wurde ein Datenauszug aus den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB verwendet. Dabei handelt es sich um prozessproduzierte Registerdaten der Bundesagentur für Arbeit, die auf Individualebene vorliegen. Sie speisen sich aus den Beschäftigungsdaten, den Daten zu Leistungen nach dem SGB II und III sowie den Daten zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die Untersuchungspopulation umfasst alle Personen, die in Berlin im Jahr 2008 erstmals SGB-II-Leistungen bezogen haben. In diesem Datensatz von SGB-II-Zugängen werden die Personen jeweils 48 Monate lang beobachtet. Da die verwendete Datenbasis bereits im Jahr 2012 endet, wurde das Jahr 2008 als Beobachtungsbeginn ausgewählt, um hinreichend lange Sequenzen abbilden zu können. Auf dieser Basis wurde ein Monatsdatensatz erstellt. Dieser enthält für jede Person Erwerbsverlaufsinformationen jeweils zum 15. eines Monats. Insgesamt standen für diese Auswertung 72.576 Personen zur Verfügung.

**Methode:** Mit Sequenzmusteranalysen können individuelle Verläufe in Hinblick auf ihre Ähnlichkeit beziehungsweise Verschiedenheit untersucht werden. Verläufe oder Sequenzen bilden sich aus einer Aneinanderreihung von Zuständen. Für die Analysen muss also zunächst ein Zustandsraum definiert werden. In dem hier aufbereiteten Datensatz wurden Sequenzen von jeweils 48 Monaten Länge und mit jeweils zehn Zuständen analysiert (vgl. Tabelle 1 auf Seite 27). Wie in dem Artikel von Laurent Lesnard aus dem Jahr 2014 beschrieben, wird zunächst im Vergleich aller verfügbaren Sequenzen eine Distanzmatrix berechnet. Diese zeigt die Abstände zwischen den jeweiligen Sequenzen an und beschreibt damit, wie stark sich diese voneinander unterscheiden. Anschließend erfolgt die Berechnung verschiedener Cluster (Sequenzmuster), in denen diejenigen Sequenzen gebündelt werden, die sich zueinander auf der Distanzmatrix besonders ähnlich sind. Ziel der Clusteranalyse ist es, Muster zu identifizieren, deren Sequenzen in sich möglichst homogen, gegenüber anderen Clustern jedoch möglichst distinkt sind.

## Literatur

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

Bender, Stefan; Koch, Susanne; Mosthaf, Alexander; Walwei, Ulrich (2009): Erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II: Aktivierung ist auch in der Krise sinnvoll. IAB-Kurzbericht Nr. 19.

Graf, Tobias; Rudolph, Helmut (2009): Dynamik im SGB II 2005-2007: Viele Bedarfsgemeinschaften bleiben lange bedürftig, IAB-Kurzbericht Nr. 5.

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

Lesnard, Laurent (2014). Using Optimal Matching Analysis in Sociology: Cost Setting and Sociology of Time, Notes & Documents, 2014-01, Paris, OSC, Sciences Po/CN.

## Die Autoren



### Dr. Holger Seibert

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Berlin-Brandenburg am IAB.  
[holger.seibert@iab.de](mailto:holger.seibert@iab.de)



### Anja Wurdack

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.  
[anja.wurdack@iab.de](mailto:anja.wurdack@iab.de)



# Publikationen

Aktuelle Publikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des IAB

## Das Schwerpunktthema „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“ in weiteren IAB-Publikationen

Die Verfestigung von Arbeitslosigkeit und der lange Leistungsbezug sind selbst in Zeiten guter Arbeitsmarktlage eine Herausforderung für Politik und Gesellschaft. Das Thema „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug“ ist deshalb eine wichtige Konstante in der Forschungsarbeit und im Veröffentlichungsspektrum des IAB. Auch in den letzten Jahren haben IAB-Forscherinnen und -Forscher zum Themenschwerpunkt dieses Heftes eine Reihe von Beiträgen publiziert, wie die folgende Auswahl zeigt:

■ **Bauer, Frank; Bendzulla, Christoph; Fertig, Michael; Fuchs, Philipp** (2016): Ergebnisse der Evaluation der „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen“. IAB-Forschungsbericht Nr. 7. Öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme insbesondere für Langzeitarbeitslose ohne realistische Aussicht auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Mit den „Modellprojekten öffentlich geförderter Beschäftigung in NRW“ wurde bei gemeinnützigen Beschäftigungsträgern in den Jahren 2013 bis 2015 öffentlich geförderte Beschäftigung mit sozialpädagogischer Betreuung implementiert. Die Evaluation umfasst sowohl eine Implementationsanalyse, die sich auf die Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung konzentriert, als auch eine Untersuchung der Ausgangssituation der Geför-

dernten, der Elemente der Maßnahme und der Wirkungen der Teilnahme an dieser Maßnahme. Zusätzlich wurden eine Selektivitäts- und Allokationsanalyse sowie eine Untersuchung von Einsparereffekten vorgenommen. Das Forschungsprojekt nutzte einen Mix qualitativen und quantitativen Methoden.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Heining, Jörg; Hofmann, Barbara; Jahn, Elke; Lietzmann, Torsten; Mocall, Andreas; Penninger, Marion; Promberger, Markus; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine; Trappmann, Mark; Trenkle, Simon; Weber, Enzo; Wiemers, Jürgen; Wolff, Joachim; vom Berge, Philipp** (2015): Sanktionen im SGB II und die Situation von Leistungsbeziehern nach den Hartz-Reformen. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 29. Juni 2015. IAB-Stellungnahme Nr. 2. In dieser Stellungnahme für die Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales am 29. Juni 2015 äußert sich das IAB zu den Anträgen der Fraktion Die Linke: „Gute Arbeit und eine sanktionsfreie Mindestsicherung statt Hartz IV“ (Bundestagsdrucksache 18/3549) und „Sanktionen bei Hartz IV und Leistungseinschränkungen bei der Sozialhilfe abschaffen“ (Bundestagsdrucksache 18/1115) sowie dem Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen: „Existenzminimum und Teilhabe sicherstellen – Sanktionsmoratorium jetzt“.

■ **Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Rothe, Thomas; Saile, Anna-Theresa** (2015): Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II: Langer Leistungsbezug ist nicht gleich Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Der Abbau der Arbeitslosigkeit kam trotz des positiven Beschäftigungstrends zuletzt kaum noch voran. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Deutschland ist in den letzten Jahren fast nicht mehr gesunken und liegt bei etwa einer Million. Gleichzeitig waren 2014 gut drei Millionen erwerbsfähige Menschen über längere Zeit auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. In diesem Kurzbericht wird untersucht, wie Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug zusammenhängen.

■ **Buch, Tanja; Egbers, Jannik; Kotte, Volker; Niebuhr, Annkatrin; Stöckmann, Andrea** (2014): Ältere auf dem Arbeitsmarkt in der Hansestadt Hamburg. IAB-Regional. IAB Nord Nr. 7.

Die Arbeitsmarktsituation älterer Erwerbsspersonen ist in den vergangenen Jahren stärker in den Fokus der Arbeitsmarktakteure gerückt. Nach wie vor problematisch sind die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitsloser. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für Ältere zwar relativ gering, eine ebenso geringe Abgangswahrscheinlichkeit hat jedoch zur Folge, dass sich die Arbeitslosigkeit bei Älteren als außerordentlich persistent erweist. Dies spiegelt sich nicht zuletzt im hohen Anteil

Langzeitarbeitsloser in dieser Altersgruppe wider. Angesichts der bevorstehenden demografischen Herausforderungen wie auch der anhaltenden Debatte um Fachkräfteengpässe sind Politik, Arbeitsverwaltung und Betriebe gefordert, die Weiter- und Wiederbeschäftigung Älterer stärker als bisher durch Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern.

Analoge Berichte zur Situation von Älteren auf dem Arbeitsmarkt haben die Autoren für zwei weitere Regionen veröffentlicht: Mecklenburg-Vorpommern (IAB-Regional. IAB-Nord Nr. 6/2014) und Schleswig-Holstein (IAB-Regional. IAB Nord Nr. 5/2014).

■ **Fertig, Michael; Fuchs, Philipp; Hamann, Silke; Wiethölter, Doris** (Mitarb.) (2014): Erste Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojektes „Passiv-Aktiv-Tausch“. Öffentlich geförderte Beschäftigung in Baden-Württemberg. IAB-Regional. IAB Baden-Württemberg Nr. 2.

Arbeitslosigkeit ist in Baden-Württemberg weniger verbreitet als in anderen Bundesländern, dennoch ist die Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit auch dort ausgeprägt. Im Oktober 2012 hat die Landesregierung deshalb im Rahmen des Landesprogramms „Gute und Sichere Arbeit“ das Modellprojekt „Passiv-Aktiv-Tausch“ gestartet. Die Förderung hat das Ziel, Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen, die in der Regel bereits seit 36 Monaten im Leistungsbezug sind, über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Dieser erste Zwischenbericht aus der Evaluation des Programms umfasst unter anderem Ergebnisse der folgenden Untersuchungsbestandteile: ökonomische Analysen der Teilnehmerlokation durch Jobcenter und Kommunen, die standardisierte Befragung der beteiligten Jobcenter und Kommunen, Fallstudien in fünf

Regionen sowie standardisierte postalische Erhebungen unter Arbeitgeber und Geförderten.

■ **Fuchs, Johann; Weber, Enzo** (2015): Long-term unemployment and labor force participation. A decomposition of unemployment to test for the discouragement and added worker hypotheses. IAB-Discussion Paper Nr. 32. Bislang liegen kaum Untersuchungen zum Einfluss von Langzeit- und Kurzeitarbeitslosigkeit auf die Erwerbsbeteiligung vor. Deshalb haben die Autoren die Arbeitslosenrate nach Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit getrennt und nach Alter und Geschlecht untersucht, welche Schlüsse sich daraus für die sogenannte Discouragement- beziehungsweise die „Added Worker“-Hypothese ziehen lassen. Die Schätzungen ergaben für die meisten Gruppen signifikante Effekte sowohl für die Kurzzeit- als auch für die Langzeitarbeitslosigkeit, im Übrigen auch bei den Männern, für die bislang wenige empirische Studien zu dieser Thematik vorliegen. Insbesondere ergaben sich altersspezifische Unterschiede, die möglicherweise mit dem Vorhandensein „alternativer Rollen“, erklärt werden können, die es einigen Gruppen ermöglichen, aus dem Erwerbsleben (zeitweise) auszuschneiden.

■ **Hohmeyer, Katrin; Kupka, Peter; Lietzmann, Torsten; Osiander, Christopher; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula** (2015): Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 18. Mai 2015. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

In dieser Stellungnahme äußert sich das IAB zu der von der Bundesregierung vorgelegten Unterrichtung „Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern – Konzept zum Abbau der Langzeiterwerbslosigkeit“ (Ausschussdrucksache 18(11)234) sowie den Anträgen der

Fraktion Die Linke: „Fünf-Punkte-Programm zur Bekämpfung und Vermeidung von Langzeiterwerbslosigkeit“ (BT-Drucksache 18/3146) und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen: „Arbeitsförderung neu ausrichten – Nachhaltige Integration und Teilhabe statt Ausgrenzung“ (BT-Drucksache 18/3918). Nach einer Bestandsaufnahme der Entwicklung und der strukturellen Zusammensetzung der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland skizziert das IAB auf Basis wissenschaftlicher Befunde Ansatzpunkte zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit beziehungsweise Förderung von Langzeitarbeitslosen, die in allen drei vorgelegten Programmen eine Rolle spielen: Beratung, Betreuung und Vermittlung; Förderung durch aktive Arbeitsmarktpolitik, insbesondere durch Weiterbildung; Sozialer Arbeitsmarkt. Zu den drei Ansatzpunkten werden vorliegende Erkenntnisse zu Wirkungen von Maßnahmen referiert und Hinweise zu deren Ausgestaltung gegeben.

■ **Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim** (2015): Selektivität von Ein-Euro-Job-Ankündigungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 2. Ein-Euro-Jobs verfolgen vielfältige Zielsetzungen. Zum einen sollen sie arbeitsmarktfernen Leistungsbeziehern helfen, mittelfristig wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Zum anderen können sie eingesetzt werden, um die Arbeitsbereitschaft von Beziehern von Arbeitslosengeld II (ALG II) zu überprüfen. Der Beitrag hat mit Daten des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) und Logit-Modellen für den Zeitraum zwischen 2009 bis 2012 untersucht, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass ALG-II-Beziehern ein Ein-Euro-Job zur Teilnahme vorgeschlagen wird. Für eine Teilstichprobe wurde anschließend untersucht, welche Faktoren eine tatsächliche Teilnahme an dem angekündigten Ein-Euro-Job begünstigen oder hemmen.

■ **Konle-Seidl, Regina** (2016): Integration arbeitsmarktferner Personen im Ländervergleich: Kein Patentrezept in Sicht. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an allen Erwerbslosen wird oft als Indikator für die Verfestigung von Erwerbslosigkeit herangezogen. Für einen länderübergreifenden Vergleich von schwer vermittelbaren oder arbeitsmarktfernen Personen ist dieser Indikator aber unzureichend. Denn viele langfristig nichterwerbstätige Menschen, die in Deutschland zu den Langzeiterwerbslosen zählen, gelten in anderen Ländern als erwerbsunfähig oder beziehen Frührente (vgl. Abbildung 2). Neben einer Bestandsaufnahme von Personengruppen, die in der jeweiligen nationalen Abgrenzung als arbeitsmarktfern gelten, werden in diesem

Kurzbericht Strategien zu ihrer Integration in ausgewählten EU-Ländern vorgestellt und vor dem Hintergrund aktueller Vorschläge in Deutschland diskutiert.

■ **Konle-Seidl, Regina; Rhein, Thomas** (2015): Langzeiterwerbslosigkeit im europäischen Vergleich: Die offiziellen Zahlen zeigen nicht das ganze Bild. In: IAB-Forum Nr. 2, S. 26-31.

Viele Menschen, die in Deutschland als langzeitarbeitslos gelten, werden in anderen Ländern nicht zu den Langzeitarbeitslosen gezählt, da sie eine Erwerbsunfähigkeits- oder eine Frührente beziehen. Sobald dies berücksichtigt wird, ist Deutschland weit weniger von Langzeiterwerbslosigkeit betroffen als die meisten anderen Länder.

■ **Konle-Seidl, Regina; Rhein, Thomas;**

**Trübswetter, Parvati** (2014): Arbeitsmärkte im europäischen Vergleich: Erwerbslose und Inaktive in verschiedenen Sozialsystemen. IAB-Kurzbericht Nr. 8.

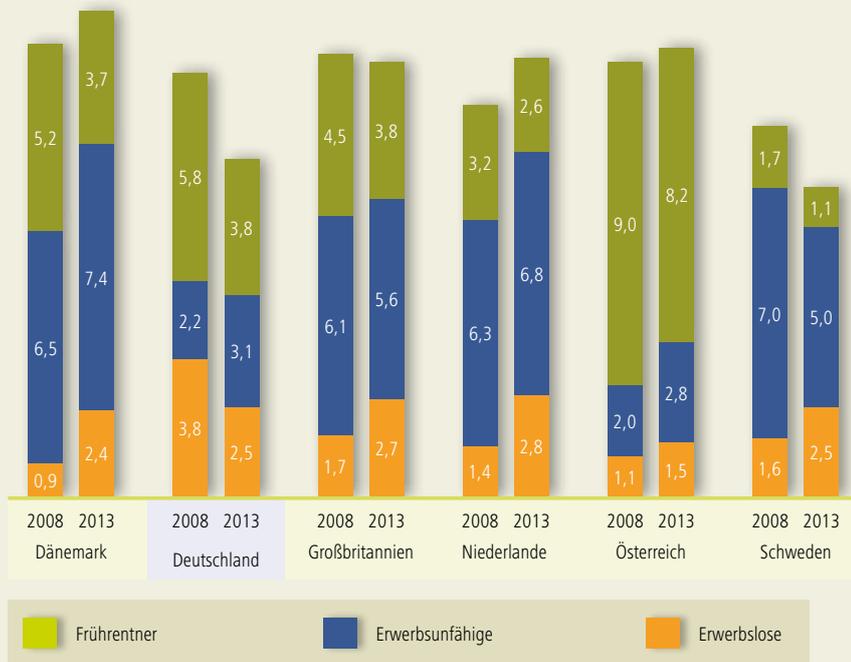
Seit mehr als drei Jahrzehnten ist Langzeiterwerbslosigkeit eines der größten Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Trotz struktureller Verbesserungen ist es nicht gelungen, den harten Kern der Erwerbslosigkeit aufzubrechen. Vielmehr scheint es, dass dieser ein Kennzeichen post-industrieller Arbeitsmärkte ist. Mit einer Bestandsaufnahme von Umfang und Struktur der Langzeit-Nichterwerbstätigkeit im Ländervergleich geht der Kurzbericht der Frage nach, ob es einen solchen harten Kern tatsächlich immer und überall gibt, oder ob es anderen Ländern besser gelingt, verfestigte Erwerbslosigkeit zu vermeiden. Untersucht wird die langfristige Nichterwerbstätigkeit in Deutschland im Vergleich mit Dänemark, Schweden, den Niederlanden, Großbritannien und Spanien in den Jahren 2008 und 2012.

■ **Werner, Daniel** (2015): Beschäftigungschancen von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen in Bayern. Eine Analyse der Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung. IAB-Regional. IAB Bayern Nr. 1. Der Autor analysiert für den bayerischen Arbeitsmarkt, welche Personengruppen unter den Arbeitslosen eine geringere Wahrscheinlichkeit und welche eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer Beschäftigung zu beenden. Des Weiteren setzt er sich mit der Frage auseinander, in welchen Betrieben, Beschäftigungsformen, Wirtschaftszweigen und Berufen die Arbeitslosen tätig sind, die eine neue Stelle gefunden haben. Schließlich wird gezeigt, wie sich die weitere Erwerbssituation der Personen gestaltet, denen es gelungen ist, die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer sozialver-

Abbildung

**Gruppen von Langzeit-Nichterwerbstätigen<sup>1)</sup> im Ländervergleich**

2008 und 2013, Anteile an der 25- bis 64-jährigen Erwerbsbevölkerung, in Prozent



1) Langzeit-Nichterwerbstätige sind Personen, die länger als ein Jahr nicht mehr erwerbstätig waren. Die Gruppe setzt sich zusammen aus Langzeit-Erwerbslosen und Langzeit-Inaktiven (Frührentner und Erwerbsunfähige inkl. Langzeit-Kranke). Inaktivität aus anderen Gründen (z. B. familiäre Verpflichtungen, Studium und Ausbildung) ist hier nicht berücksichtigt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS).

sicherungspflichtigen Beschäftigung zu beenden. Ein besonderer Fokus dieser Arbeit liegt auf der Gruppe der Langzeitarbeitslosen.

Über die Publikationsreihen des Instituts hinaus veröffentlichen IAB-Forscherinnen und -Forscher ihre Ergebnisse in externen Journals, Büchern und Discussion Papers. Eine vollständige Übersicht – auch für weiter zurückliegende Jahre – finden Sie auf der Homepage des IAB in inhaltlicher, medialer oder personeller Sortierung ([www.iab.de](http://www.iab.de)).

## IAB-Infoplattform „Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug – Ursachen, Konsequenzen, Auswege“

Trotz positiver Arbeitsmarktentwicklung bleibt die Zahl langzeitarbeitsloser Menschen in Deutschland seit Jahren konstant. Die Mehrzahl von ihnen erhält Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Langfristig auf den Bezug von Sozialleistungen angewiesen zu sein, geht für die Betroffenen häufig

mit ökonomischen und sozialen Teilhabedefiziten und Exklusionrisiken einher. Laut der Strategischen Sozialberichterstattung 2015 der Bundesregierung soll die Anzahl der langzeiterwerbslosen Personen bis 2020 um 20 Prozent reduziert werden. Diese IAB-Infoplattform wirft einen Blick auf aktuelle Konzepte und Programme zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit und des Langzeitleistungsbezugs (<http://www.iab.de/infoplattform/langzeitarbeitslosigkeit>).

## Aufsätze von IAB-Autorinnen und -Autoren in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften (seit der Forum-Ausgabe 2/2015 erschienen)

- **Aerts, Kris; Kraft, Kornelius; Lang, Julia** (2015): Profit sharing and innovation. In: *Industrial and Corporate Change*, Vol. 24, No. 6, S. 1377-1392.
- **Antoni, Manfred; Janser, Markus; Lehmer, Florian** (2015): The hidden winners of renewable energy promotion. Insights into sector-specific wage differentials. In: *Energy policy*, Vol. 86, No. November, S. 595-613.
- **Audretsch, David B.; Dohse, Dirk; Niebuhr, Annekatrin** (2015): Regional unemployment structure and new firm formation. In: *Papers in Regional Science*. Online First.
- **Backes-Gellner, Uschi; Janssen, Simon** (2016): Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction. In: *Industrial Relations*, Vol. 55, No. 1, S. 71-91.
- **Bernhard, Stefan; Bernhard, Sarah** (2016): Do EU Anti-discrimination provisions make a difference? The case of wage discrimination against EU foreigners in Germany. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 45, H. 1, S. 57-72.
- **Chen, Lena; Hollingsworth, John M.; Miller, David C.; Rosland, Ann-Marie; Sakshaug, Joseph; Wu, Michael** (2015): The association between medical home readiness, quality, and care of vulnerable patients. In: *The American journal of managed care*, Vol. 21, No. 8.
- **Dagdeviren, Hulya; Donoghue, Matthew; Promberger, Markus** (2016): Resilience, hardship and social conditions. In: *Journal of Social Policy*, Vol. 45, No. 1, S. 1-20.
- **Dämmrich, Johanna; Kosyakova, Yuliya; Blossfeld, Hans-Peter** (2015): Gender and job-related non-formal training. A comparison of 20 countries. In: *International Journal of Comparative Sociology*, Vol. 56, No. 6, S. 433-459.
- **Dauth, Wolfgang; Schmerer, Hans-Jörg; Winkler, Erwin** (2015): Exporters and wage inequality during the Great Recession. Evidence from Germany. In: *Economics Letters*, Vol. 136, No. November, S. 137-140.
- **Dauth, Wolfgang; Suedekum, Jens** (2015): Globalization and local profiles of economic growth and industrial change. In: *Journal of Economic Geography*. Online First.
- **Dietrich, Hans; Möller, Joachim** (2016): Youth unemployment in Europe – business cycle and institutional effects. In: *International Economics and Economic Policy*, Vol. 13, No. 1, S. 5-25.
- **Dolton, Peter; Bondibene, Chiara Rossazza; Stops, Michael** (2015): Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage. A spatial analysis of the UK. In: *Labour Economics*, Vol. 37, No. December, S. 38-53.
- **Drechsler, Jörg** (2015): Multiple imputation of multilevel missing data rigor vs. simplicity. In: *Journal of educational and behavioral statistics*, Vol. 40, No. 1, S. 69-95.
- **Dustmann, Christian; Glitz, Albrecht; Schönberg, Uta; Brücker, Herbert** (2016): Referral-based job search networks. In: *The Review of Economic Studies*, Vol. 83, No. 2, S. 514-546.
- **Eckman, Stephanie; Sinibaldi, Jennifer** (2015): Using call-level interviewer observations to improve response propensity models. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 79, No. 4, S. 976-993.

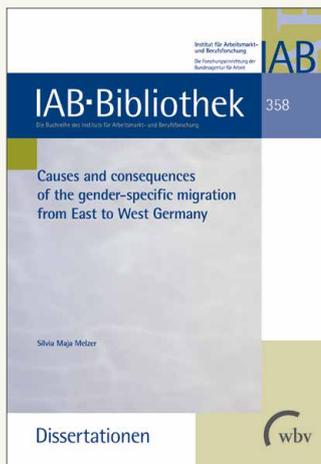
- **Egger, Hartmut; Meland, Frode; Schmerer, Hans-Jörg** (2015): Differences in the degree of unionization as a source of comparative advantage in open economies. In: Canadian Journal of Economics. Online First.
- **Fackler, Daniel; Schnabel, Claus; Schmucker, Alexandra** (2016): Spinoffs in Germany: characteristics, survival, and the role of their parents. In: Small Business Economics, Vol. 46, No. 1, S. 93-114.
- **Fendel, Tanja** (2016): Migration and regional wage disparities in Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 236, No. 1, S. 3-35.
- **Fuchs, Michaela; Weyh, Antje** (2015): Rückwanderung nach Ostdeutschland. Räumliche Muster und Bedeutung für regionale Arbeitsmärkte. In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie, Jg. 59, H. 3, S. 151-170.
- **Gartner, Hermann** (2015): Implicit contracts and industrial relations. Evidence from German employer-employee data. In: Economics Bulletin, Vol. 35, No. 1, S. 298-304.
- **Gürtzen, Nicole** (2016): Estimating the wage premium of collective wage contracts. Evidence from longitudinal linked employer-employee data. In: Industrial Relations, Vol. 55, No. 2, S. 294-322.
- **Jahn, Elke; Weber, Enzo** (2015): Identifying the substitution effect of temporary agency employment. In: Macroeconomic Dynamics. Online First.
- **Japac, Lilli; Kreuter, Frauke; Berg, Marcus; Biemer, Paul; Decker, Paul; Lampe, Cliff; Lane, Julia; O'Neil, Cathy; Usher, Abe** (2015): Big Data in survey research: AAPOR Task Force Report. In: Public Opinion Quarterly, Vol. 79, No. 4, S. 839-880.
- **Kaiser, Nicole; Schels, Brigitte** (2016): Vorbild Mutter - Vorbild Vater? Wann können wir eine soziale Vererbung in der Berufswahl von Jungen und Mädchen beobachten? In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 36, H. 1, S. 39-59.
- **Kosyakova, Yuliya; Skopek, Jan; Eckman, Stephanie** (2015): Do interviewers manipulate responses to filter questions? Evidence from a multilevel approach. In: International Journal of Public Opinion Research, Vol. 27, No. 3, S. 417-431.
- **Kreuter, Frauke; Sakshaug, Joseph; Tourangeau, Roger** (2015): The framing of the record linkage consent question. In: International Journal of Public Opinion Research. Online First.
- **Krug, Gerhard; Stephan, Gesine** (2016): Private and public placement services for hard-to-place unemployed. Results from a randomized field experiment. In: ILR Review, Vol. 69, No. 2, S. 471-500.
- **Meier, Lars** (2016): Dwelling in different localities. Identity performances of a white transnational elite in the City of London and the central business district in Singapore. In: Cultural studies. Online First.
- **Meier, Lars; Frank, Sybille** (2016): Dwelling in mobile times. Places, practices and contestations. In: Cultural studies. Online First.
- **Möller, Joachim; Umkehrer, Matthias** (2015): Are there long-term earnings scars from youth unemployment in Germany? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 235, No. 4/5, S. 474-498.
- **Peri, Giovanni; Romiti, Agnese; Rossi, Mariacristina** (2015): Immigrants, domestic labor and women's retirement decisions. In: Labour Economics, Vol. 36, No. October, S. 18-34.
- **Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian** (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang. Zwischen Screening und Flexibilisierung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 67, H. 2, S. 243-267.
- **Stüber, Heiko** (2015): The real wage cyclicalicity of newly hired and in-cumbent workers in Germany. In: The Economic Journal. Online First.
- **Trenkler, Carsten; Weber, Enzo** (2016): On the identification of multivariate correlated unobserved components models. In: Economics Letters, Vol. 138, No. January, S. 15-18.
- **Valliant, Richard; Dever, Jill A.; Kreuter, Frauke** (2015): Practools: computations for design of finite population samples. In: The R journal, Vol. 7, No. 2, S. 163-176.
- **Valliant, Richard; Dever, Jill; Kreuter, Frauke** (2015): Effects of cluster sizes on variance components in two-stage sampling. In: Journal of Official Statistics, Vol. 31, No. 4, S. 763-782.
- **Vilhena, Daniela Vono de; Kosyakova, Yuliya; Kilpi-Jakonen, Elina; McMullin, Patricia** (2016): Does adult education contribute to securing non-precarious employment? A cross-national comparison. In: Work, Employment and Society, Vol. 30, No. 1, S. 97-117.
- **Weber, Enzo** (2015): The labour market in Germany: reforms, recession and robustness. In: De Economist, Vol. 163, No. 4, S. 461-472.
- **Weber, Enzo; Zika, Gerd** (2016): Labour market forecasting in Germany. Is disaggregation useful? In: Applied Economics, Vol. 48, No. 23, S. 2183-2198.

## Neue Ausgaben in der Buchreihe „IAB-Bibliothek“



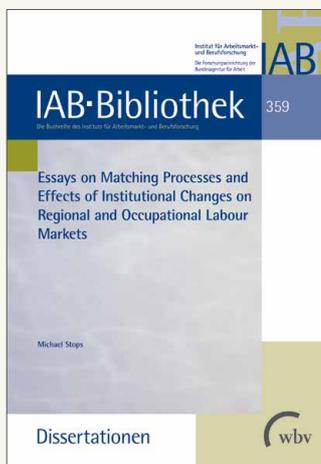
IAB-Bibliothek 357: **Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit im Bereich prekärer Einkommen** von Torsten Lietzmann  
Wie schaffen Haushalte mit niedrigem Einkommen die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit? Ist eine mangelnde Vereinbarkeit ein Grund für die hohen Leistungsbezugszahlen bei

alleinerziehenden und kinderreichen Familien in der Grundsicherung? Die Studie analysiert insbesondere die Chancen von Müttern, die Grundsicherung für Arbeitsuchende durch die Aufnahme einer eigenen Erwerbstätigkeit zu verlassen und welche Rolle dabei dem Zugang zu institutioneller Kinderbetreuung zukommt.



IAB-Bibliothek 358: **Causes and consequences of the gender-specific migration from East to West Germany** von Silvia Maja Melzer (in englischer Sprache)  
Obwohl die deutsche Wiedervereinigung mehr als 25 Jahre zurückliegt, bestehen bis heute Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Aufgrund der unterschiedlichen Lebensstandards und Chancen ziehen viele Menschen von Ost nach West. Silvia Maja Melzer analysiert theoretisch wie empirisch Determinanten und Kon-

sequenzen der innerdeutschen Migration und beantwortet folgende Fragen: Welche Faktoren sind ausschlaggebend für die Wanderungen von Männern und Frauen? Wie beeinflusst Bildung das geschlechtsspezifische Migrationsverhalten? Wer wandert oder pendelt häufiger, Frauen oder Männer? Unterscheidet sich das Migrationsverhalten von ost- und westdeutschen Paaren und Alleinstehenden? Und: Welche finanziellen Konsequenzen zieht die Migration nach sich? Sind Ost-West-Migranten glücklicher?



IAB-Bibliothek 359: **Essays on Matching Processes and Effects of Institutional Changes on Regional and Occupational Labour Markets** von Michael Stops (in englischer Sprache)  
Die Frage, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und welchen Einfluss die Politik ausüben kann, ist ein Dauerbrenner in der gesellschaftlichen und politischen Debatte. Das hierzu nötige Wissen speist sich aus der Arbeitsmarktforschung, die häufig Impulse aus dem Alltagsgeschäft der Arbeitsmarktpolitik bekommt. Umgekehrt laden Fortschritte in der Methodenentwicklung und der

Datenschließung die Arbeitsmarktpolitik dazu ein, neue Fragen aufzuwerfen, die bisher nicht beantwortet werden konnten. Michael Stops greift solche Entwicklungen auf und nimmt drei Themenbereiche in den Blick: die berufliche Mobilität und Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs; die Entwicklung der Effizienz des Arbeitsmarktausgleichs vor, während und nach den Jahren der deutschen Arbeitsmarktreformen von 2003 bis 2005 auf beruflichen Teilarbeitsmärkten und die Wirkung des flächendeckenden Mindestlohns in Großbritannien auf die Beschäftigung in den Jahren 1999 bis 2012.

# Wirkung von Maßnahmen auf die Arbeitsmarktchancen von Langzeiterwerbslosen

## Oft ein Schritt in die richtige Richtung

Die Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit ist nach wie vor eine zentrale Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik. Verschiedene Studien des IAB zeigen, dass bestehende Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik grundsätzlich geeignet sind, auch Personen, die über mehrere Jahre nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.



In der Grundsicherung für Arbeitsuchende gibt es einen besonderen Kreis von Personen, die über mehrere Jahre hinweg nicht mehr erwerbstätig waren und nur relativ geringe Chancen haben, wieder eine Beschäftigung zu finden. Die Gründe dafür sind vielfältig: Fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und gesundheitliche Einschränkungen können ebenso eine Rolle spielen wie die Tatsache, dass es je nach regionaler Arbeitsmarktlage zu wenig offene Stellen für diese Klientel gibt.

Hier kommt die aktive Arbeitsmarktpolitik ins Spiel. Sie soll Arbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit verhindern und die Beschäftigungschancen von Menschen, die bereits arbeitslos sind, verbessern. Mit einem Bündel an verschiedenen Maßnahmen sollen Vermittlungshemmnisse und Wettbewerbsnachteile von Arbeitslosen abgebaut werden. Dazu zählen insbesondere:

- Ein-Euro-Jobs für arbeitsmarktferne Personen als ersten Schritt, um diese wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen
- länger andauernde Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung, unter anderem zum Erwerb eines (neuen) beruflichen Abschlusses
- kurze schulische und betriebliche Trainingsmaßnahmen (als Untergruppe der „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“)
- zeitlich befristete Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber, die Arbeitslose einstellen.

Rein quantitativ kommt den einzelnen Maßnahmentypen unterschiedliche Bedeutung zu, wie die jährlichen Zugangszahlen zeigen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 42). So ist die Zahl der jährlichen Zugänge in Ein-Euro-Jobs, die nur von Grundsicherungsempfängern ausgeübt werden können, zwischen 2010 und 2015 um fast zwei Drittel geschrumpft (von 660.000 auf 226.000). Auch die Zugangszahlen für andere Maßnahmen gingen in diesem Zeitraum zurück, wenn auch weniger stark. Zum Vergleich: Der Bestand der arbeitslosen Arbeitslosengeld-II-Empfänger sank währenddessen von 2,2 auf 1,8 Millionen Personen.

Inwiefern kann aktive Arbeitsmarktpolitik die Beschäftigungschancen von Langzeiterwerbslosen, die ein oder

mehrere Jahre nicht mehr regulär beschäftigt waren, verbessern und somit einen Beitrag zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit leisten? Erkenntnisse hierüber liefern empirische Studien, in denen die Beschäftigungsaussichten von Maßnahmeteilnehmern mit denen von Personen verglichen werden, die nicht an dieser Maßnahme teilgenommen haben, aber den Teilnehmern ansonsten in wesentlichen Merkmalen ähnlich sind. Die so gebildete Kontrollgruppe repräsentiert also die Situation, die ohne Maßnahmenteilnahme eingetreten wäre.

Dabei berücksichtigen die Studien, dass die Wirkung einer Maßnahme je nachdem, wie viel Zeit seit der letzten ungeforderten Erwerbstätigkeit verstrichen ist, unterschiedlich stark ausfallen kann. Da es hier vorrangig um die Beschäftigungssituation von Personen geht, die länger als ein Jahr erwerbslos waren und damit häufig Arbeitslosengeld II beziehen, werden nur Maßnahmen für die Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II betrachtet.

### **Betriebliche Trainingsmaßnahmen haben höhere Beschäftigungswirkungen als schulische**

Zu den häufigsten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zählen kurze Trainingsmaßnahmen mit einer Dauer von bis zu acht Wochen. Mit ihrer Hilfe, so die Idee, sollen Arbeitslose schneller eine höherwertigere und stabilere Beschäftigung aufnehmen können. Diese Trainingsmaßnahmen können grundsätzlich auf schulischer Basis bei einem Träger oder in einem Betrieb stattfinden.

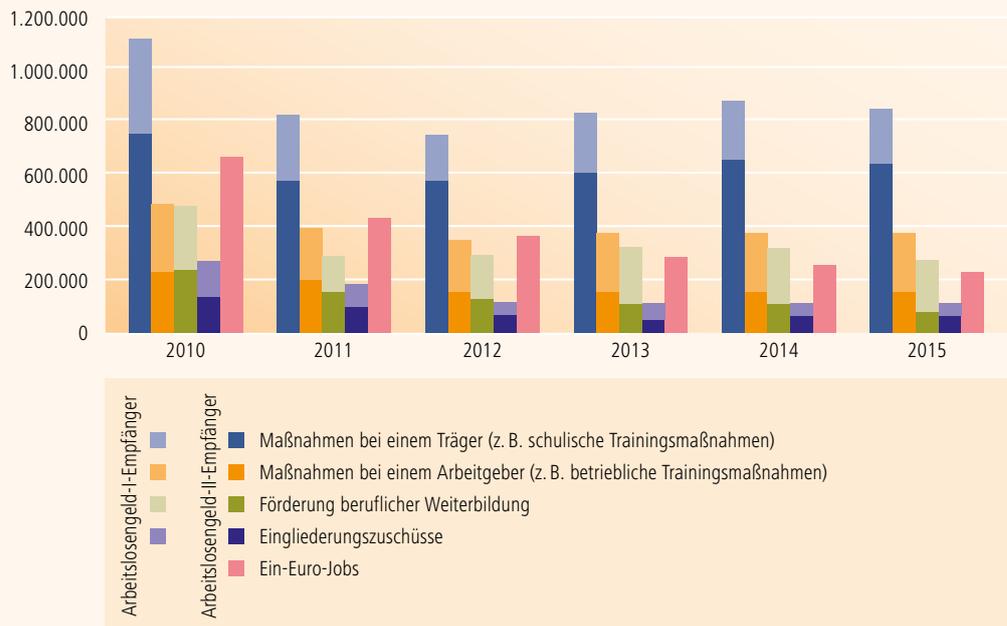
Mit betrieblichen Maßnahmen soll vor allem die Eignung für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld festgestellt werden. Sie können aber auch der Vermittlung von Kenntnissen in einem echten Betrieb dienen. Schulische Maßnahmen umfassen zum Beispiel Bewerbungstrainings, Sprach- oder EDV-Kurse sowie Kombinationen aus diesen Elementen.

Die im Folgenden vorgestellten Untersuchungsergebnisse von Eva Jozwiak und Joachim Wolff aus dem Jahr 2007 beziehen sich auf Zugänge in Trainingsmaßnahmen zwischen Februar und April 2005. Hier sei kurz darauf hingewiesen, dass Trainingsmaßnahmen mit der Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Jahr

Abbildung 1

### Zugänge in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach Rechtskreisen, 2010 bis 2015

Anzahl der Personen pro Jahr



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Förderstatistik.

©IAB

2009 im großen Block der „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ aufgegangen sind, welche ihrerseits unterteilt werden in „Maßnahmen bei einem Träger“ und „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“. Trainingsmaßnahmen hingegen werden seit 2009 nicht mehr gesondert ausgewiesen (und tauchen daher auch nicht in Abbildung 1 auf). Die Inhalte der „Maßnahmen bei einem Träger“ entsprechen jedoch zum Teil den früheren schulischen, die Inhalte der „Maßnahmen bei einem Arbeitgeber“ grob den früheren betrieblichen Trainingsmaßnahmen.

Der Studie von Jozwiak und Wolff zufolge haben Teilnehmer an schulischen Trainingsmaßnahmen, deren letzte Erwerbstätigkeit ein bis drei Jahre zurückliegt, 20 Monate nach Förderbeginn – je nach Geschlecht und Region – eine um drei bis fünf Prozentpunkte höhere Beschäftigungschance als vergleichbare Personen, die nicht teilgenommen haben (vgl. Abbildung 2 auf Seite 44).

Auch Teilnehmer, die schon länger als drei Jahre nicht (oder nie) in Beschäftigung standen, profitieren von schulischen Trainingsmaßnahmen; allerdings erhöht sich der Anteil der Beschäftigten für diese Gruppe nur um zwei bis drei Prozentpunkte.

Ebenfalls von Bedeutung ist der Inhalt der Trainingsmaßnahme: So zeigen Eva Kopf und Joachim Wolff in einer Studie im Jahr 2009, dass Bewerbungstrainings die geringsten, die Vermittlung von (berufsfachlichen) Kenntnissen die höchsten Beschäftigungswirkungen aufweisen.

Noch größere Effekte findet oben genannte Studie aus dem Jahr 2007 für betriebliche Trainingsmaßnahmen: 20 Monate nach Förderbeginn ist der Anteil der Teilnehmenden in Beschäftigung zwischen 13 (westdeutsche Frauen) und 20 Prozentpunkte (ostdeutsche Frauen) höher als bei vergleichbaren Nichtteilnehmenden. Auch Langzeitarbeitslose, deren letzte Beschäftigung mehr als drei Jahre zurückliegt, gehen mit einer immerhin noch min-

destens zehn Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit in Beschäftigung über. Besonders stark fällt der ermittelte Effekt laut einer 2008 erschienenen Studie von Sarah Bernhard, Hermann Gartner und Gesine Stephan für den Eingliederungszuschuss aus. Er beläuft sich demnach 20 Monate nach Förderbeginn auf 30 bis 45 Prozentpunkte.

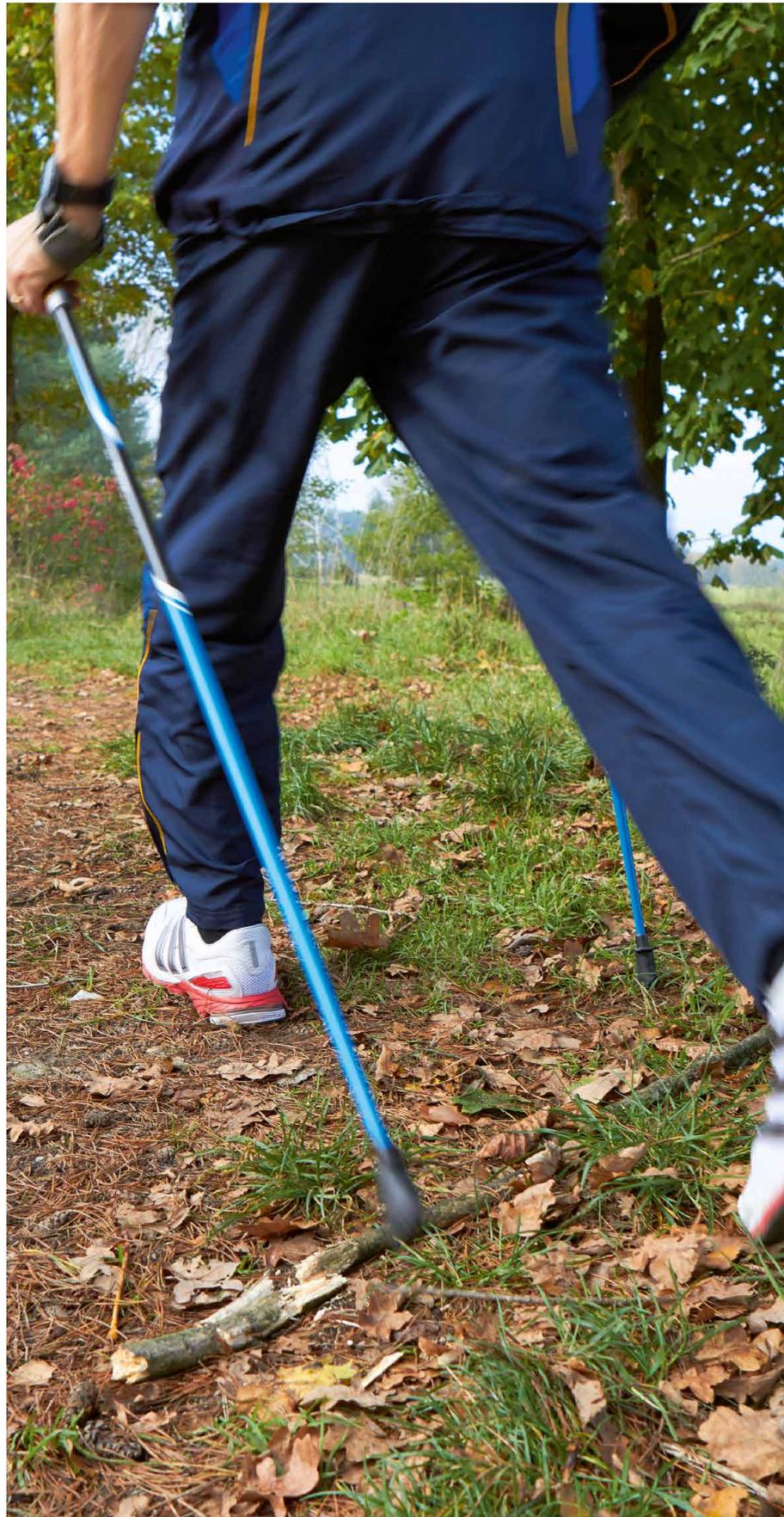
Die deutlichen Beschäftigungswirkungen von betrieblichen Maßnahmen werden häufig damit begründet, dass die Teilnehmenden oft direkt in dem Betrieb, in dem sie die Maßnahme absolvieren, eine Beschäftigung aufnehmen („Klebeeffekt“). Denn Arbeitgeber haben die Gelegenheit, die Arbeitslosen und ihre Leistungsfähigkeit kennenzulernen. Sie haben außerdem eventuell Zeit und Geld investiert, um die Teilnehmenden zumindest rudimentär in die Arbeitsabläufe einzuweisen, und daher gegebenenfalls einen Anreiz, genau diese Personen weiter zu beschäftigen.

Dies wäre allerdings dann nicht wünschenswert, wenn Arbeitgeber die betreffende Person auch ohne Zuschuss eingestellt hätten („Mitnahmeeffekt“). Die ermittelten Effekte von betrieblichen Maßnahmen stellen insoweit eine Obergrenze dar. Der tatsächliche positive Effekt einer betrieblichen Maßnahme dürfte also je nach Stärke des Mitnahmeeffekts mehr oder weniger deutlich unterhalb dieser Obergrenze liegen.

Zudem lässt sich aus den Ergebnissen nicht schlussfolgern, dass die Teilnehmer schulischer Trainingsmaßnahmen besser an betrieblichen Trainingsmaßnahmen teilgenommen hätten. Denn es handelt sich bei den Teilnehmern betrieblicher Trainingsmaßnahmen um einen anderen, üblicherweise arbeitsmarktnäheren Personenkreis, der von dieser Maßnahme möglicherweise stärker profitiert als eine arbeitsmarktf fernere Klientel.

### **Berufliche Weiterbildung erhöht die Beschäftigungschancen auch langfristig**

Neben kurzen schulischen Trainingsmaßnahmen können Arbeitslosengeld-II-Empfänger auch an längeren beruflichen Weiterbildungen teilnehmen. Sie sollen damit in die Lage versetzt werden, ihre Qualifikation den geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen, etwa über den Erwerb eines beruflichen Abschlusses.



Sarah Bernhard und Thomas Kruppe haben die Wirkung dieser Maßnahmen in zwei Studien aus den Jahren 2012 und 2016 untersucht. Während der ersten Monate nach Beginn der beruflichen Weiterbildung haben die Teilnehmenden demnach signifikant geringere Beschäftigungschancen als die Vergleichsgruppe. Dieser Effekt ist auch plausibel, weil die Teilnehmenden sich auf die Weiterbildung konzentrieren und ihre Arbeitsuche einschränken. Einige Monate nach Beginn der Maßnahme verschwindet dieser als Investition zu sehender Effekt, und es zeigt sich eine signifikant positive Wirkung auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Je nach Zeitpunkt und Personengruppe beläuft sich der Beschäftigungseffekt auf drei bis 14 Prozentpunkte.

Berufliche Weiterbildung erhöht die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden demnach auch langfristig: Die positive Wirkung der beruflichen Weiterbildung bleibt auch über acht Jahre nach deren Beginn bestehen. Auffällig ist zudem, dass die Beschäftigungsgewinne tendenziell umso größer sind, je länger die Erwerbstätigkeit der betreffenden Personen zurückliegt (vgl. Abbildung 3 auf Seite 45).

### Öffentlich geförderte Beschäftigung hilft insbesondere arbeitsmarktfernen Personen

Ein weiteres, wenn auch in ihrer Bedeutung abnehmendes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind die sogenannten Arbeitsgelegenheiten – besser bekannt als Ein-Euro-Jobs. Dabei handelt es sich laut Gesetz um „zusätzliche Jobs im öffentlichen Interesse“, die seit April 2012 auch wettbewerbsneutral sein sollen – also die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht beeinträchtigen dürfen.

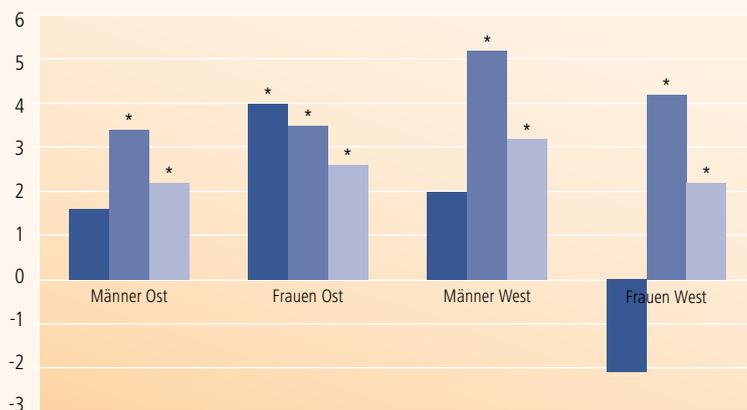
Ein-Euro-Jobs sollen arbeitsmarktferne Personen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen und so deren Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt verbessern. Wie die von Joachim Wolff und Katrin Hohmeyer in den Jahren 2008 und 2010 publizierten Wirkungsanalysen zeigen, verbessern Ein-Euro-Jobs die Beschäftigungschancen von Männern und Frauen in Westdeutschland sowie von Frauen in Ostdeutschland etwa zwei Jahre nach Förderbeginn. Demgegenüber konnte für ostdeutsche Männer kein positiver Effekt ermittelt werden.

Auch von den Ein-Euro-Jobs profitieren diejenigen Personen am meisten, die schon seit mehreren Jahren nicht mehr erwerbstätig waren. So steigt die Wahrscheinlichkeit, einer regulären Beschäftigung nachzugehen, für Personen, die vor drei bis zwölf Jahren zuletzt gearbeitet haben, 20 Monate nach Teilnahmebeginn um ein bis sechs Prozentpunkte (vgl. Abbildung 4 auf Seite 46). Hingegen erhöhen sich die Beschäftigungschancen von Personen, die im Jahr vor Beginn der Maßnahme noch erwerbstätig waren, nicht. Eine wahrscheinliche Erklärung für diesen Unterschied ist, dass insbesondere Langzeiterwerbslose durch Ein-Euro-Jobs sozial stabilisiert werden und sich zum Beispiel an einen geregelten Tagesablauf gewöhnen.

Abbildung 2

#### Nettoeffekt von schulischen Trainingsmaßnahmen auf die reguläre Beschäftigungsquote nach Zeitpunkt des Endes der letzten regulären Beschäftigung (20 Monate nach Teilnahmebeginn)<sup>1, 2</sup>

Effekt in Prozentpunkten



- innerhalb des letzten Jahres
- ein bis drei Jahre zuvor
- mehr als drei Jahre zuvor oder nie

Lesehilfe: Ostdeutsche Frauen, die innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der Trainingsmaßnahme noch erwerbstätig waren, hatten 20 Monate nach Förderbeginn im Schnitt eine um vier Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote als vergleichbare Personen ohne Maßnahmeteilnahme.

Quelle: Jozwiak/Wolff (2007)

<sup>1)</sup> Zugang in schulische Trainingsmaßnahmen Februar bis April 2005, nur SGB II; Propensity-Score-Matching.

<sup>2)</sup> statistisch signifikante Effekte mit \* gekennzeichnet.

©IAB



### Wirkungen auf Hartz-IV-Ausstieg sind schwächer als die Beschäftigungswirkung

Die beschriebenen Maßnahmen sollen nicht nur die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen verbessern, sondern auch dazu beitragen, deren Hilfebedürftigkeit – also deren Abhängigkeit von Hartz IV – zu beenden. Die oben genannten Studien zeigen allerdings fast durchgängig, dass die Wirkungen auf den Hartz-IV-Ausstieg wesentlich schwächer ausfallen als die Beschäftigungswirkungen. Insbesondere Ein-Euro-Job-Teilnehmer beziehen selbst drei Jahre nach Förderbeginn im Schnitt sogar höhere Arbeitslosengeld-II-Leistungen als Vergleichspersonen, die nicht gefördert wurden.

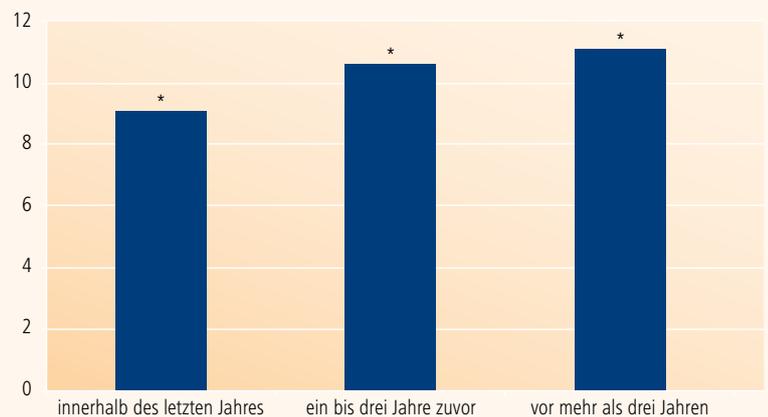
Ein Grund hierfür ist, dass ehemalige Maßnahmeteilnehmer nicht immer eine existenzsichernde Beschäftigung finden und damit aufstockende Arbeitslosengeld-II-Leistungen beziehen können. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn Kinder oder sonstige nicht erwerbstätige Personen im Haushalt mitzuversorgen sind.

Unter den Langzeiterwerbslosen finden sich außerdem häufig Personen, die schon aus gesundheitlichen Gründen keiner bedarfsdeckenden Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Eine weitere Ursache könnte darin liegen, dass Personen allein aufgrund der Förderung weiter nach Arbeit suchen. Denn ohne diese Förderung könnten

Abbildung 3

**Nettoeffekt der Förderung beruflicher Weiterbildung auf die reguläre Beschäftigungsquote nach Zeitpunkt des Endes der letzten regulären Beschäftigung (28 Monate nach Teilnahmebeginn)<sup>1,2</sup>**

Effekt in Prozentpunkten



Lesehilfe: Personen, die innerhalb des letzten Jahres vor Beginn der geförderten beruflichen Weiterbildung noch erwerbstätig waren, hatten 28 Monate nach Teilnahmebeginn eine um neun Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote als vergleichbare Personen ohne Maßnahmeteilnahme. Bei Teilnehmern, die in den drei Jahren vor Maßnahmebeginn nicht erwerbstätig waren, ist der Effekt etwa zwei Prozentpunkte stärker.

Quelle: Bernhard / Kruppe (2012)

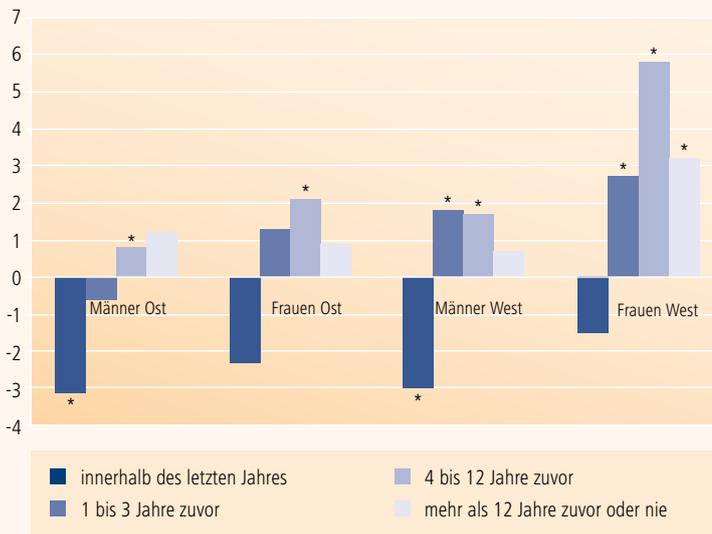
<sup>1)</sup> Zugang in Förderung der beruflichen Weiterbildung Februar bis April 2005, nur SGB II; nur Personen, die 30 Jahre oder älter sind; Propensity-Score-Matching.

<sup>2)</sup> statistisch signifikante Effekte mit \* gekennzeichnet.



Abbildung 4  
**Nettoeffekt von Ein-Euro-Jobs auf die reguläre Beschäftigungsquote nach Zeitpunkt des Endes der letzten regulären Beschäftigung (20 Monate nach Teilnahmebeginn)<sup>1, 2</sup>**

Effekt in Prozentpunkten



Lesehilfe: Ostdeutsche Männer, die innerhalb des letzten Jahres vor Antritt des Ein-Euro-Jobs noch regulär erwerbstätig waren, hatten 20 Monate nach Maßnahmebeginn im Schnitt eine um drei Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsquote als vergleichbare Personen ohne Maßnahmeteilnahme.

Quelle: Wolff/Hohmeyer (2008)

<sup>1)</sup> Zugang in Ein-Euro-Jobs Februar bis April 2005, nur SGB II; Propensity-Score-Matching.

<sup>2)</sup> statistisch signifikante Effekte mit \* gekennzeichnet.

sich die Betroffenen vermehrt ganz aus dem Arbeitsmarkt und dem Leistungsbezug zurückziehen, etwa weil sie Altersrente beziehen oder durch Angehörige oder Freunde unterstützt werden.

**Fazit**

Sowohl Qualifizierungsmaßnahmen als auch öffentlich geförderte Beschäftigung können die Beschäftigungschancen von Erwerbslosen erhöhen. Für besonders schwer vermittelbare Personen stellt öffentlich geförderte Beschäftigung, vor allem der Ein-Euro-Job, häufig den ersten notwendigen Schritt in Richtung Arbeitsmarktintegration dar. Dabei geht es primär darum, diese Personen zu stabilisieren und behutsam wieder an einen geregelten Arbeitsalltag heranzuführen. Wenn dies erreicht ist, können Weiterbildungen und betriebliche Trainings als weitere Schritte folgen.

Insbesondere die länger andauernden, wenn auch vergleichsweise kostenintensiven Weiterbildungen weisen gerade bei arbeitsmarktfernen Personen besonders nachhaltige Beschäftigungseffekte auf. Die Aufnahme einer Beschäftigung reicht allerdings nicht immer aus, um die Hilfebedürftigkeit vollständig zu überwinden, insbesondere wenn die Beschäftigung nur gering entlohnt oder in Teilzeit ausgeübt wird.

Allerdings ist bereits die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit durch eine Beschäftigung als Erfolg zu werten – nicht zuletzt, weil die betroffenen Personen damit stärker am gesellschaftlichen Leben teilhaben können, auch wenn ihnen der Sprung aus Hartz IV noch nicht geglückt ist. In dieser Hinsicht haben sich die beschriebenen Maßnahmen für Personen bewährt, die schon über mehrere Jahre hinweg nicht mehr erwerbstätig waren.

Gleichwohl stagniert die Zahl der Langzeitarbeitslosen seit dem Jahr 2010. Immer häufiger handelt es sich um Personen, bei denen mehrere Problemlagen wie höheres Alter, gesundheitliche Einschränkungen oder fehlender

Schulabschluss zusammenkommen, sodass die genannten Maßnahmen nicht alle Arbeitslosen richtig ansprechen. Für den Personenkreis mit geringen Arbeitsmarktchancen könnten weitergehende Angebote wie längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung eine sinnvolle Ergänzung darstellen. Hierzu zählten in der Vergangenheit etwa der Beschäftigungszuschuss oder die Bürgerarbeit. Aktuelle Beispiele sind das ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter (vgl. hierzu den Gastbeitrag von Verena Knoop auf Seite 62) sowie das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“.

## Literatur

Bernhard, Sarah (2016): Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern. Langfristige Wirkungsanalysen. In: Sozialer Fortschritt. Im Erscheinen.

Bernhard, Sarah; Gartner, Hermann; Stephan, Gesine (2008): Wage subsidies for needy job-seekers and their effect on individual labour market outcomes after the German reforms. IAB-Discussion Paper Nr. 21.

Bernhard, Sarah; Kruppe, Thomas (2012): Effectiveness of further vocational training in Germany. Empirical findings for persons receiving means-tested unemployment benefits. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Band 132, H. 4, S. 501-526.

Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Rothe, Thomas; Saile, Anna-Theresa (2015): Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II: Langer Leistungsbezug ist nicht gleich Langzeitarbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Hohmeyer, Katrin; Kupka, Peter; Lietzmann, Torsten; Osiander, Christopher; Wolff, Joachim; Zabel, Cordula (2015): Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 18. Mai 2015. IAB-Stellungnahme Nr. 1.

Hohmeyer, Katrin; Wolff, Joachim (2010): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs für ALG-II-Bezieher: Macht die Dosierung einen Unterschied? IAB-Kurzbericht Nr. 4.

Jozwiak, Eva; Wolff, Joachim (2007): Wirkungsanalyse: Kurz und bündig - Trainingsmaßnahmen im SGB II. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Kopf, Eva; Wolff, Joachim (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Wolff, Joachim; Hohmeyer, Katrin (2008): Wirkungen von Ein-Euro-Jobs: Für ein paar Euro mehr. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

## Die Autoren



**Dr. Katrin Hohmeyer**  
ist wissenschaftliche  
Mitarbeiterin in der Forschungs-  
gruppe „Dynamik in der  
Grundsicherung“ am IAB.  
[katrin.hohmeyer@iab.de](mailto:katrin.hohmeyer@iab.de)



**Dr. Andreas Moczall**  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
in den Forschungsbereichen  
„Grundsicherung und Aktivierung“  
und „Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ am IAB.  
[andreas.moczall@iab.de](mailto:andreas.moczall@iab.de)

# Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung

## Dabei sein und dazugehören

Fehlende Erwerbsarbeit schränkt langfristig die materielle, soziale und kulturelle Teilhabe der Betroffenen ein. In einigen Fällen kann geförderte Beschäftigung helfen, diese Defizite zu lindern. Eine grundlegende Bedingung dafür ist, dass die Arbeit freiwillig aufgenommen wird. Außerdem sollten die Beschäftigungsbedingungen denen regulärer Erwerbsarbeit möglichst ähnlich sein.



Menschen, die über längere Zeit von Erwerbsarbeit ausgeschlossen sind, laufen Gefahr, an materieller, sozialer und kultureller Teilhabe einzubüßen. Das haben Untersuchungen der Lebenssituation von Arbeitslosen wiederholt gezeigt. Denn gesellschaftliche Teilhabe wird in Arbeitsgesellschaften wie in Deutschland wesentlich über Erwerbsarbeit vermittelt. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei dem Erwerbseinkommen zu. Es bestimmt nicht nur die Möglichkeiten, am sozialen Leben und an gängigen Konsumgewohnheiten teilzuhaben, sondern ist zudem eng mit dem gesellschaftlichen Status und der sozialen Anerkennung der Arbeitenden verknüpft.

Umgekehrt mindert Langzeitarbeitslosigkeit die gesellschaftliche Teilhabe maßgeblich. Mit den rund 400 Euro, die erwachsene Hartz-IV-Empfänger monatlich zur Verfügung haben, können sie sich gängige Freizeitaktivitäten wie Kino-, Theater- oder Restaurantbesuche vielfach nicht mehr leisten. Darunter können wiederum soziale Beziehungen und Freundschaften leiden, nicht zuletzt die zu ehemaligen Arbeitskollegen. Die verbleibenden sozialen Beziehungen beschränken sich dann häufig auf Menschen, die sich in einer ähnlich schwierigen Lebenslage befinden. Nicht zuletzt deswegen fühlen sich Arbeitslose nachweisbar weniger gut in die Gesellschaft integriert als Erwerbstätige.

### **Harter Kern an Langzeitarbeitslosen hat kaum Chancen auf dauerhafte, existenzsichernde Arbeit**

Diese Problematik dürfte sich noch verschärfen, wenn es für die betroffenen Arbeitslosen kaum Aussichten gibt, zumindest mittelfristig wieder Anschluss an die Arbeitswelt zu finden und damit ein mehr oder weniger „normales“ Leben führen zu können. So existiert in der Grundsicherung ein harter Kern von Langzeiterwerbslosen, der kaum realistische Chancen hat, eine dauerhafte und existenzsichernde Arbeit zu finden.

Fehlende Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse sowie gesundheitliche Einschränkungen stellen dabei große Hürden auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben dar – insbesondere in Regionen, in denen offene Stellen für geringqualifizierte ohnehin Mangelware sind.

Um den Betroffenen dennoch eine Erwerbstätigkeit anbieten und so deren gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten verbessern zu können, wird seit einiger Zeit die Einrichtung eines sogenannten sozialen Arbeitsmarkts für besonders arbeitsmarktferne Personen diskutiert. Dahinter steht die Idee, diesem Kreis von Langzeitarbeitslosen jene Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen, die ihnen ohne staatliche Förderung aller Voraussicht nach verwehrt wären. Das primäre Ziel dieses Förderansatzes ist daher zunächst nicht die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern zuallererst die Verbesserung der individuellen Teilhabe.

Bei der Ausgestaltung entsprechender Förderprogramme kommt es allerdings darauf an, dass tatsächlich nur solche Personen teilnehmen, die besonders arbeitsmarktfern sind. Andernfalls besteht das Risiko, dass auch Personen gefördert werden, die noch Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Dies würde Letzteren nicht nur den Übergang in reguläre Erwerbsarbeit versperren, sondern wäre auch mit hohen gesamtgesellschaftlichen Kosten verbunden.

Dem Gedanken der Teilhabeförderung ist auch das Programm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ verpflichtet, das 2014 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ins Leben gerufen wurde. Vorgesehen ist die Schaffung von bis zu 10.000 Arbeitsplätzen für besonders arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose. Ob dieses Programm die soziale Teilhabe langzeitarbeitsloser Menschen stärkt, ist Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitforschung, die derzeit noch nicht abgeschlossen ist.

Bereits heute wissen wir aus Erfahrungen mit anderen Förderprogrammen, dass geförderte Beschäftigung einen gangbaren Weg darstellen kann, um Langzeitarbeitslosen die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen und deren Lebenssituation insgesamt zu verbessern. Wie gut dies gelingt, hängt entscheidend von der Ausgestaltung der Fördermaßnahme ab. Dies ergibt sich aus mehreren Untersuchungen, die am Beispiel des Beschäftigungszuschusses und der Arbeitsgelegenheiten die Verbesserung sozialer Teilhabe durch geförderte Beschäftigung analysiert haben.

Abbildung

### Einschätzung einzelner Aspekte von Ein-Euro-Jobs durch die Teilnehmer im Zeitraum 2006 bis 2009



Quelle: Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit“ (PASS) 2006 bis 2009. Gepoolte Daten, arithmetisches Mittel, eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse; N=720-726.

©IAB

### Der Beschäftigungszuschuss orientierte sich stark am Normalarbeitsverhältnis

Der von 2007 bis 2012 existierende Beschäftigungszuschuss kam der Idee eines sozialen Arbeitsmarkts sehr nahe. Mit einer hohen staatlichen Förderung der Lohnkosten sollten „dauerhafte, sinnvolle und gesellschaftlich anerkannte Beschäftigungsmöglichkeiten“ für Langzeitarbeitslose mit ausgeprägten Vermittlungshemmnissen geschaffen werden. So formulierte es der SPD-Politiker Klaus Brandner, einer der Initiatoren der Förderung, in seinem Positionspapier.

Gefördert wurden mehr als 60.000 Arbeitsverhältnisse bei gemeinnützigen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern, die – vom Beitrag zur Arbeitslosenversicherung abgesehen – voll sozialversicherungspflichtig waren. Es sollte sich möglichst um Vollzeitstellen handeln, und deren Vergütung sollte tariflichen beziehungsweise ortsüblichen

Standards entsprechen. Angelegt war die Förderung zunächst auf zwei Jahre, sie konnte aber unter bestimmten Voraussetzungen unbefristet fortgesetzt werden.

Damit orientierten sich die geförderten Arbeitsverhältnisse erkennbar am Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“ – mit vielfach positiven Auswirkungen auf die soziale Teilhabe der Teilnehmer. Dies ergab eine bundesweite Evaluationsstudie des BMAS, gestützt auf eine Befragung von über 2.000 Geförderten. Demnach hat die Förderung sowohl das Gefühl gesellschaftlicher Zugehörigkeit zeitweise verstärkt als auch die materiellen wie sozialen Teilhabemöglichkeiten erweitert.

Worauf diese Verbesserung im Einzelnen beruht, haben Andreas Hirsland, Philipp Ramos Lobato und Tobias Ritter in einem 2012 erschienenen Beitrag näher untersucht. Dazu haben sie zwanzig geförderte Beschäftigte knapp zwei Jahre lang wiederholt zu ihrer Arbeits- und Lebenssituation befragt. Ihren Befragungen zufolge kommt dem Arbeitsentgelt eine zentrale Rolle zu. Verglichen mit dem Bezug von Arbeitslosengeld II erweiterte es nicht nur die finanziellen Spielräume der Geförderten. Vielmehr konnten sie die Vergütung trotz der hohen staatlichen Subventionszahlung als selbst verdientes Geld wahrnehmen, da sie diese in Form eines Lohnes direkt von ihrem Arbeitgeber erhielten.

Gegenüber dem Bezug von Hartz IV war damit aus Sicht der Betroffenen eine Statusaufwertung verbunden. Es ermöglichte ihnen, sich als normale Arbeitnehmer zu sehen. Dies war besonders dort ausgeprägt, wo das erzielte Einkommen ausreichte, um den Lebensunterhalt ohne finanzielle Unterstützung des Jobcenters zu bestreiten.

Für einige Befragte ging diese gefühlte Statusaufwertung zudem mit einem gestiegenen Selbstwertgefühl einher. Sie berichteten von vermehrten Kontakten und gemeinsamen Freizeitaktivitäten mit Menschen, die kein Hartz IV beziehen – Kontakte, die sie während der Arbeitslosigkeit teils aus Scham, teils aus Geldmangel reduziert hatten.

Für die Verbesserung der Teilhabe war auch die lange Förderdauer wichtig, die bei den meisten Teilnehmern zwei Jahre betrug. Etwa ab der Mitte der Förderphase

begannen die Befragten, ihre Arbeit als etwas Alltägliches zu erleben. Dazu trug auch bei, dass Termine beim Jobcenter, die zuvor jahrelang ihren Alltag geprägt hatten, in dieser Zeit auf ein Minimum beschränkt waren.

### **Ausgestaltung der Ein-Euro-Jobs unterscheidet sich deutlicher von regulärer Beschäftigung**

Ein anderes Modell geförderter Beschäftigung sind die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, in der öffentlichen Diskussion meist als Ein-Euro-Jobs bezeichnet. Damit werden unterschiedliche sozial- wie arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgt. Neben der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ging es zunächst auch darum, die Arbeitsbereitschaft arbeitsloser Leistungsempfänger zu überprüfen. Auch die Verbesserung der sozialen Teilhabe gehörte anfangs zum Zielkanon.

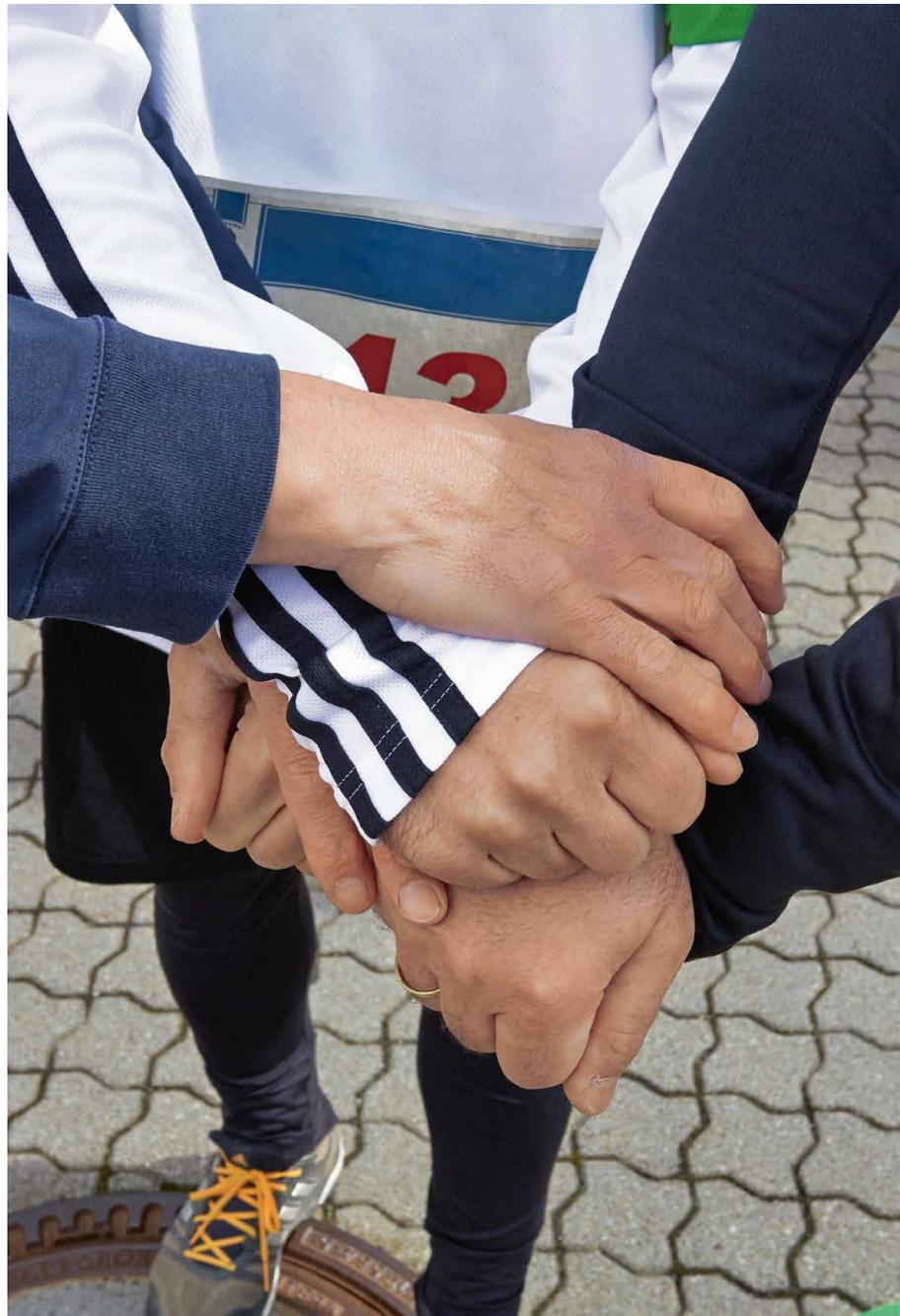
In ihrer Ausgestaltung unterscheiden sich Ein-Euro-Jobs deutlicher von regulärer Beschäftigung als der Beschäftigungszuschuss. Die verrichteten Arbeiten sollen zusätzlich und wettbewerbsneutral sein. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt verdrängt werden. Zudem müssen die Tätigkeiten im öffentlichen Interesse liegen. Dazu zählen etwa Arbeiten in sozialen Einrichtungen oder die Pflege öffentlicher Grünanlagen.

Bei Ein-Euro-Jobs handelt es sich formal nicht um Arbeitsverhältnisse. Daher erhalten die Teilnehmenden, anders als im Falle des Beschäftigungszuschusses, keinen Arbeitslohn. Stattdessen beziehen sie weiterhin Arbeitslosengeld II und bekommen eine Aufwandsentschädigung von ein bis zwei Euro pro Arbeitsstunde. Da die Arbeitszeit üblicherweise 30 Stunden pro Woche beträgt, stehen den Teilnehmern im Monat durchschnittlich rund 150 Euro zur Verfügung. In der Regel beträgt die Laufzeit der Förderung sechs Monate und ist damit deutlich kürzer als die des Beschäftigungszuschusses. Eine Entfristung ist nicht möglich.

Auch wenn sich diese Rahmenbedingungen deutlich von denen des Beschäftigungszuschusses unterscheiden, können Ein-Euro-Jobs ebenfalls zur Verbesserung der sozialen Teilhabe von Langzeitarbeitslosen beitragen. Dies zeigen Ergebnisse der großangelegten Studie Panel

„Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) des IAB. Dort wurden Langzeitarbeitslose, die zwischen 2006 und 2009 an Ein-Euro-Jobs teilgenommen hatten, befragt, wie sie die Maßnahme persönlich einschätzen (vgl. Abbildung auf Seite 50).

Die Antworten haben Bernhard Christoph und Katrin Hohmeyer in einem 2012 erschienenen Beitrag ausgewertet. Ihre Analyse zeigt, dass die Teilnehmenden vor



allem diejenigen Aspekte der Maßnahme schätzen, die der Verbesserung der sozialen Teilhabe dienen. So waren die Befragten mehrheitlich der Auffassung, die Teilnahme hätte ihre Kontaktmöglichkeiten – die Gelegenheit, „wieder unter Menschen zu kommen“ – verbessert und ihnen das Gefühl gegeben, eine sinnvolle Aufgabe zu haben. In den Augen der meisten Befragten hat die Teilnahme zudem ihre finanzielle Situation verbessert. Deutlich zurückhaltender bewerteten die Teilnehmer hingegen die Aussicht, über den Ein-Euro-Job ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen.

Die Jobcenter nutzten Ein-Euro-Jobs zum Teil auch dazu, die Arbeitsbereitschaft der Teilnehmer zu überprüfen. Dieser Ansatz wurde in der Öffentlichkeit teilweise sehr kontrovers diskutiert. Für die befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer hingegen spielt das Motiv, durch die Aufnahme eines Ein-Euro-Jobs Sanktionen des Jobcenters zu vermeiden, nur eine untergeordnete Rolle. Und auch als „entwürdigend“ wurden die Ein-Euro-Jobs eher selten empfunden.

Ob ein Ein-Euro-Job freiwillig oder primär aufgrund einer expliziten Anordnung des Jobcenters aufgenommen wurde, beeinflusste das Urteil der Teilnehmer allerdings deutlich: Die Befragten, die angaben, nicht freiwillig an der Maßnahme teilgenommen zu haben, beurteilten die Ein-Euro-Jobs wesentlich schlechter.

**Ob sich das Zugehörigkeitsgefühl verbessert, hängt auch von den Kontakten zum Jobcenter ab**  
Programme wie der Beschäftigungszuschuss und die Ein-Euro-Jobs können dazu beitragen, die materielle und soziale Teilhabe in vielen Bereichen des täglichen Lebens zu verbessern. Viele Maßnahmeteilnehmer fühlten sich dadurch auch tatsächlich stärker in die Gesellschaft integriert.

Im Rahmen der bereits erwähnten Evaluationsstudie zum Beschäftigungszuschuss wurden Grundsicherungsempfänger gefragt, in welchem Maß sie das Gefühl haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und dazuzugehören, oder sich ausgeschlossen fühlen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Personen, deren Arbeitsverhältnisse mit dem Beschäftigungszuschuss gefördert

wurden, sich stärker in die Gesellschaft integriert fühlten als – ansonsten vergleichbare – Grundsicherungsbezieher, die keine derartige Förderung erhielten. Diesbezüglich schneidet der Beschäftigungszuschuss auch besser ab als die Ein-Euro-Jobs. Bei Letzteren treten die Teilhabeeffekte weniger deutlich hervor.

Aufschlussreich ist hier eine Analyse von Stefanie Gundert und Christian Hohendanner aus dem Jahr 2015, in der Daten aus dem Panel „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) ausgewertet wurden. Auch in der PASS-Befragung wird das subjektive gesellschaftliche Integrationsempfinden von Grundsicherungsempfängern regelmäßig erhoben. Die Autoren zeigen, dass Ein-Euro-Jobs nicht immer sozialintegrativ wirken und sich das soziale Zugehörigkeitsgefühl nur unter bestimmten Voraussetzungen verbessert – etwa dann, wenn die Teilnahme freiwillig erfolgt und nicht bloß aus Angst vor Sanktionen seitens des Jobcenters.

Auch spielt die Qualität der Kontakte zum Jobcenter eine wichtige Rolle. Wenn die Teilnehmer das Jobcenter als sehr fordernd erleben und sich nicht unterstützt fühlen, geht die Teilnahme an Ein-Euro-Jobs nicht mit einem stärkeren gesellschaftlichen Integrationsempfinden einher. Bei Teilnehmern hingegen, die den Eindruck haben, dass ihnen die Fachkräfte im Jobcenter „tatsächlich helfen wollen“ und sie ihre eigenen Vorstellungen in den Beratungsprozess einbringen können, nimmt das Zugehörigkeitsgefühl zu.

Schließlich hängt die Teilhabewirkung auch von den formalen Bedingungen des Ein-Euro-Jobs ab. Eine Verbesserung zeigt sich eher bei Personen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden sowie bei Teilnehmenden, deren Maßnahme zum Zeitpunkt der Befragung bereits länger als ein halbes Jahr andauerte.

## Fazit

Alles in allem lässt sich festhalten, dass geförderte Beschäftigung in verschiedenen Varianten die soziale Teilhabe gerade jener Langzeitarbeitslosen verbessern kann, die ohne staatliche Förderung kaum Aussichten auf einen Arbeitsplatz hätten. Dies gelingt am besten, wenn die Geförderten freiwillig an der Maßnahme teilnehmen.

Ebenso wichtig ist die formelle Ausgestaltung der Beschäftigung. Denn sie entfaltet ihre positive Wirkung auf das Teilhabeempfinden der Geförderten vor allem dann, wenn sie in puncto Entlohnung, Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer den regulären Formen der Erwerbsarbeit möglichst nahekommt. Für die Ausgestaltung solcher Fördermaßnahmen geben die hier präsentierten Befunde somit wichtige Hinweise.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte Fassung des IAB-Kurzberichts 3/2015: „Mehr soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung?“

## Literatur

Brandner, Klaus (2007): Job Perspektive – Arbeit für Langzeitarbeitslose ohne Chancen auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern. Konzept zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit.

Christoph, Bernhard; Hohmeyer, Katrin (2012): Ein-Euro-Jobs aus Sicht der Betroffenen. Zur Binnenwahrnehmung eines kontroversen Instruments. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 61, H. 6, S. 118-126.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Active labour market policies and social integration in Germany. Do 'one-euro-jobs' improve individuals' sense of social integration? In: European Sociological Review, Vol. 31, No. 6, S. 780-797.

Hirseland, Andreas; Ramos Lobato, Philipp; Ritter, Tobias (2012): Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung? Das Beispiel des Beschäftigungszuschusses. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 65, H. 2, S. 94-102.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2011): Evaluation der Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16e Abs. 10 SGB II. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt, Berlin.

## Die Autoren



### Dr. Stefanie Gundert

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ am IAB.  
[stefanie.gundert@iab.de](mailto:stefanie.gundert@iab.de)



### Bernhard Christoph

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ am IAB.  
[bernhard.christoph@iab.de](mailto:bernhard.christoph@iab.de)



### Dr. Katrin Hohmeyer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Dynamik in der Grundsicherung“ am IAB.  
[katrin.hohmeyer@iab.de](mailto:katrin.hohmeyer@iab.de)



### Dr. Andreas Hirseland

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.  
[andreas.hirseland@iab.de](mailto:andreas.hirseland@iab.de)



### Dr. Philipp Ramos Lobato

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Stabsstelle „Forschungs-koordination“ am IAB.  
[philipp.ramos-lobato@iab.de](mailto:philipp.ramos-lobato@iab.de)



### Dr. Christian Hohendanner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.  
[christian.hohendanner@iab.de](mailto:christian.hohendanner@iab.de)

# Öffentlich geförderte Beschäftigung Mit dem Jobcoach wieder auf eigenen Füßen stehen

Nordrhein-Westfalen erprobt derzeit in verschiedenen Modellprojekten, wie öffentlich geförderte Beschäftigte durch Jobcoaches sozialpädagogisch begleitet werden können. Auf diese Weise soll einem vorzeitigen Abbruch dieser Beschäftigungsverhältnisse entgegengewirkt werden. Bei der Umsetzung dieser Begleitung lassen sich drei Varianten unterscheiden, die jeweils spezifische Vor- und Nachteile haben.



Öffentlich geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das insbesondere für Langzeitarbeitslose ohne mittelfristige Integrationschance in den ersten Arbeitsmarkt eingesetzt wird. Neue Evaluationsergebnisse verweisen auf die Notwendigkeit, die geförderten Beschäftigungsverhältnisse durch flankierende Maßnahmen zu stabilisieren. Angesichts der Zielgruppe – Langzeitarbeitslose mit „in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen“ – wird unter anderem eine sozialpädagogische Unterstützung empfohlen.

Seit 2013 werden nun in Nordrhein-Westfalen Modellprojekte erprobt, die öffentlich geförderte Beschäftigung systematisch mit sozialpädagogischer Begleitung kombinieren (vgl. Infokasten „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen“ auf Seite 57). Von Februar 2014 bis September 2015 wurden diese Modellprojekte vom IAB Nordrhein-Westfalen und dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik wissenschaftlich begleitet (vgl. Infokasten „Die Evaluation der Modellprojekte“ auf Seite 59). In diesem Beitrag wird dem Aspekt der sozialpädagogischen Begleitung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

### **Ein Betreuer ist für 20 Teilnehmende zuständig**

In Nordrhein-Westfalen laufen seit drei Jahren Modellprojekte zur öffentlich geförderten Beschäftigung bei 155 Beschäftigungsbetrieben – dezentral und ausschließlich im gemeinnützigen Bereich. Im Beobachtungszeitraum wurden knapp 1.000 Personen gefördert. Die Förderung konzentriert sich nach § 16e SGB II auf Langzeitarbeitslose mit „in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen“ (vgl. Infokasten „Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II“ auf Seite 58). Sie wird ergänzt durch betreuendes pädagogisches Personal, das bei den Antragstellern und deren Kooperationspartnern zum Einsatz kommt und über zusätzliche Landesmittel aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Dabei ist ein Betreuer für 20 Teilnehmende zuständig.

Auch bei geförderter Beschäftigung werden Leistungs- und Verhaltenserwartungen an die Beschäftigten gestellt, die sie erfüllen müssen – ansonsten droht wie auch in un-

geförderten Beschäftigungsverhältnissen die Kündigung. Allerdings werden vor allem bei den Leistungserwartungen Zugeständnisse gemacht, denn die Zielgruppe gilt als nur eingeschränkt leistungsfähig. Gleichwohl sollen auch die geförderten Beschäftigten trotz der vermuteten Defizite „ihr Möglichstes geben“, um einen Beitrag zum Betriebsergebnis zu leisten, und ihre Leistungsfähigkeit im Laufe der Teilnahme erhöhen. Und wie in einer ungeforderten Beschäftigung werden Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft erwartet.

Aus diesen Anforderungen erwachsen aber auch Unsicherheiten, die regelmäßig zu Konflikten im Betrieb führen. Konflikte entstehen, wenn betriebliche Anforderungen und individuelle Leistungsfähigkeit der Geförderten nicht auf einander abgestimmt sind oder es zu plötzlichen Leistungseinbrüchen kommt.

### **Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren**

Die sozialpädagogische Begleitung soll dazu beitragen, dass Leistungsanforderungen beziehungsweise Erwartungen an Leistungssteigerungen einzelfallspezifisch angemessen sind. Zudem soll sie Verhaltensprobleme bearbeiten und Voraussetzungen für eine regelmäßige Leistungserbringung schaffen. Sie soll also zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses beitragen, indem sie verhindert, dass Konflikte bei Leistungs- und Verhaltenserwartungen zu Kündigungen führen. Die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses ist vordringlich, denn alle Wirkungen, die die geförderte Beschäftigung entfalten kann, hängen davon ab, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht frühzeitig abgebrochen wird.

Entscheidend für die Analyse der sozialpädagogischen Begleitung ist die betriebliche Situation der Geförderten und deren Verhältnis zu den Vorgesetzten einerseits, und den „Jobcoaches“ – also den Sozialpädagogen – andererseits. Während der Vorgesetzte für die fachliche Einarbeitung und Gewährleistung der betrieblichen Abläufe zuständig ist und somit auch die Verhaltens- und Leistungsanforderungen des Betriebs repräsentiert, kommt der Sozialpädagoge vor allem dann ins Spiel, wenn die Geförderten von diesen Erwartungen abweichen.

Tabelle

### Typen und Umsetzungsdimensionen sozialpädagogischer Begleitung von geförderter Beschäftigung in den Modellprojekten in NRW

	Umsetzungsdimensionen/Typen		
	Typ I	Typ II	Typ III
Anstellung des Jobcoaches beim Beschäftigungsträger	ja	nein	ja
Betriebliche Kopräsenz von Jobcoach und Gefördertem im Betrieb	ja	nein	nein
Sozialpädagogische Berufsausbildung	ja	ja	ja
Rolle als Sozialpädagoge organisatorisch bestimmt	ja	ja	ja

Quelle: IAB-Betriebspanel 1999-2013.

©IAB

Die Unterstützung der Jobcoaches kann sich sowohl auf Probleme im betrieblichen Ablauf als auch auf die außerberufliche Lebensführung beziehen, sollten diese mittelbar eine Gefahr für die Beschäftigungsstabilität darstellen. Bei Problemen in der außerberuflichen Lebensführung wird in der Regel die Unterstützung durch professionelle Dienstleister einbezogen. Dazu zählen zum Beispiel kommunale Dienstleistungen nach § 16a SGB II wie die Betreuung minderjähriger oder behinderter Kinder, häusliche Pflege von Angehörigen, Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung oder Suchtberatung, aber auch Therapeuten.

Wie die Unterstützung durch die Jobcoaches in den Beschäftigungsträgern umgesetzt wird, hängt allerdings von verschiedenen Rahmenbedingungen ab. Dabei geht es vor allem um die Frage, wie die sozialpädagogische Begleitung in den Modellprojekten verwirklicht wird und welche Folgen unterschiedliche Umsetzungsformen haben. Zentrale Dimensionen dieser Differenzen bei der Umsetzung sollen im Folgenden kurz erörtert werden.

### Die Rahmenbedingungen können differieren

Zentral ist die Frage, bei wem der Jobcoach beschäftigt ist: Ist er tatsächlich bei dem Träger angestellt, dem auch der geförderte Beschäftigte und der fachliche Vorgesetzte angehören? Ist dies nicht der Fall, so kann er seine Expertise unter Umständen nur eingeschränkt zur Geltung bringen. Auch die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten und der Zugang zu den Geförderten werden davon erheblich beeinflusst.

Die zweite entscheidende Rahmenbedingung bezieht sich auf die Kopräsenz von Jobcoach und Gefördertem: Sind sie zur gleichen Zeit am Ort, wo der Geförderte eingearbeitet wird, seine Tätigkeit verrichtet und wo betriebliche Konflikte potenziell auftreten? Erlebt der Jobcoach Konflikte und Probleme im Betrieb unmittelbar oder hört er nur aus zweiter Hand davon? Kann er im Arbeitsalltag Vertrauen zum Geförderten entwickeln?

Schließlich ist von Bedeutung, ob es sich bei dem Jobcoach um einen ausgebildeten Sozialpädagogen handelt, und ob die Stelle, die er innehat, von seinem Arbeitgeber überhaupt als sozialpädagogische Begleitung verstanden wird.

### Es gibt drei Varianten der Umsetzung

Damit können zunächst zwei Umsetzungstypen unterschieden werden (vgl. Tabelle). Während bei Typ 1 der Jobcoach beim Beschäftigungsträger angestellt ist und zugleich eine Kopräsenz (Jobcoach und Geförderter befinden sich regelmäßig zur gleichen Zeit an dem Ort, wo die geförderte Arbeit geleistet wird) mit den Geförderten am Arbeitsort gegeben ist, ist der Jobcoach bei Typ 2 kein Angestellter des Beschäftigungsträgers, sondern hat Gaststatus.

Diese beiden Typen repräsentieren gegensätzliche Vorstellungen einer guten Umsetzung öffentlich geförderter Beschäftigung für die Zielgruppe. Bei Typ 1 sollen die Jobcoaches „mittendrin statt nur dabei sein“, als feste Anlaufstelle im Betrieb fungieren und mit ihrer Expertise auch zur Leistungssteigerung im Rahmen der Betriebsabläufe beitragen.

Diese Aufgabe kann den Jobcoaches im Typ 2 gar nicht zukommen, da diese nicht selbst Mitarbeiter des

jeweiligen Betriebs sind. Ebenso wenig kann sich auf dieser Basis eine enge und kollegiale Zusammenarbeit zwischen Vorgesetztem und Jobcoach entwickeln, wie diese für Typ 1 charakteristisch ist.

Die Art der sozialpädagogischen Begleitung hängt also entscheidend von den Rahmenbedingungen ab. In Typ 2 haben die Jobcoaches kein betriebliches Mandat zur Intervention, und betriebliche Gründe sind nur in Ausnahmefällen Anlass für die Unterstützung durch den Jobcoach. Die Interaktion zwischen Jobcoach und Klient bezieht sich dann in viel größerem Umfang auf außerbetriebliche und persönliche Probleme der Geförderten. Es geht weniger um die Begleitung der Beschäftigung, sondern um die Begleitung von Personen, die gewissermaßen als Randbedingung eine öffentlich geförderte Beschäftigung ausüben.

Im ersten Fall lässt sich von einem speziellen Typ der sozialpädagogischen Intervention sprechen, die typisch für die spezifische Begleitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist, im zweiten Fall ist die Nähe zu „klassischer“ sozialer Arbeit größer. Wohlgermerkt sind diese Unterschiede nicht primär in den Berufsauffassungen einzelner Sozialpädagogen begründet, sondern hängen davon ab, ob die Begleitung betrieblich eingebettet ist oder nicht.

Bei einem dritten Typ der Umsetzung ist der Jobcoach beim Beschäftigungsträger angestellt, aus betrieblichen Gründen besteht hier aber a priori keine Ko-Präsenz von Jobcoach und Geförderten, sondern muss gleichsam über Umwege hergestellt werden. Ko-Präsenz ist für die Anbahnung eines Vertrauensverhältnisses vorteilhaft und ermöglicht dem Jobcoach, die Klienten unmittelbar in deren Arbeitsalltag zu beobachten.

Bei geförderten Tätigkeiten jedoch, die auf Baustellen oder in Privathaushalten ausgeübt werden, ist Ko-Präsenz auch dann nicht unmittelbar möglich, wenn der Jobcoach beim Beschäftigungsträger angestellt ist. Dieses Problem wird im Typ 3 dadurch gelöst, dass jenseits der geförderten Arbeit eigene Veranstaltungen durchgeführt werden, bei denen die Geförderten im Beisein des Jobcoaches geschult werden, etwa im Rahmen von

Gruppenarbeiten. Hier wird also Ko-Präsenz anderweitig organisiert.

Derartige Initiativen setzen voraus, dass der Jobcoach „Rückendeckung“ durch den Beschäftigungsträger hat, denn er bedarf dafür zeitlicher und räumlicher Ressourcen sowie betrieblicher Befugnisse, die er als Gast – zumindest unmittelbar – nicht hat. Diese Umsetzungsvariante ist also die Antwort auf ein Problem, dass sich bei allen Formen der geförderten Beschäftigung ergibt, die nicht an einem festen und zugänglichen Arbeitsort stattfinden. Im Vergleich zu Umsetzungsvarianten, bei denen diese Initiative nicht stattfindet, ist hier die Nähe der Jobcoaches zu den Geförderten deutlich größer.

#### **Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen**

Die „Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW“ werden seit 2013 von 26 Antragstellern bei 155 Arbeitgebern durchgeführt. Die Besonderheit besteht darin, dass die geförderte Beschäftigung, die dezentral in gemeinnützigen Beschäftigungsträgern umgesetzt wird, durch Jobcoaches sozialpädagogisch begleitet wird. Dabei besteht ein Betreuungsschlüssel von 1:20. Zu den Besonderheiten der Modellprojekte gehört auch, dass sie zusätzlich Module zur regelmäßigen Kompetenzfeststellung, zur Qualifizierung und zur Verzahnung mit kommunalen Dienstleistungen nach § 16a SGB II beinhalten. Diese Form der öffentlich geförderten Beschäftigung wird gegenwärtig (April 2016) nicht mehr in Form von Modellprojekten, sondern im Rahmen der Regelförderung des Landes fortgeführt. Die geförderte Beschäftigung wird nach § 16e SGB II (Förderung von Arbeitsverhältnissen) von der Bundesagentur für Arbeit gefördert, die Zusatzmodule aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



### Fundierte Ausbildung ist unerlässlich

Jenseits der Typenunterscheidungen hat es sich erwiesen, dass die sozialpädagogische oder pädagogische Ausbildung und die Erfahrung der Jobcoaches unerlässlich sind. Ohne fachspezifisch ausgebildetes beziehungsweise erfahrenes Personal kommt es regelmäßig zu Konflikten, die vom Jobcoach nicht erkannt oder nicht mit der erforderlichen Professionalität bearbeitet werden. Dies gefährdet die Beschäftigungsstabilität.

Ein weiterer Aspekt, der für das Verständnis der sozialpädagogischen Begleitung von Beschäftigungsmaßnahmen von größter Bedeutung ist, betrifft das Verhältnis der Jobcoaches zu den Vorgesetzten. Es handelt sich stets um eine spannungsreiche Beziehung, die sich erst einspielen muss und eine produktive Bearbeitung erfordert.

Dabei geht es darum, Zuständigkeiten zu klären und berufsspezifisch unterschiedliche Sichtweisen miteinander zu versöhnen. Ebenso geht es um die Balance von „Leistung“ und „Hilfe“ und darum, dass der eine Pol den anderen nicht dauerhaft behindern darf. Hierfür ist es sehr hilfreich, wenn die Einrichtung selbst um diesen Sachver-

halt weiß und auf erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen kann, die mit diesem Spannungsfeld umgehen können. Wenn dies nicht der Fall ist, und weder Jobcoach noch Vorgesetzter Erfahrungen in dieser Hinsicht haben, müssen Betriebsleiter oder Geschäftsführer diese Spannung moderieren.

Ein strukturelles Spannungsverhältnis impliziert jedoch keineswegs, dass Konflikte zwischen den Rollenträgern unvermeidlich sind. Das Spannungsverhältnis kann auch weitgehend konfliktfrei sein, obwohl es von unterschiedlichen Perspektiven auf Motive und Fähigkeiten, auf Unterstützungsbedarfe und Leistungen der Geförderten geprägt ist.

### Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II

Unter dem Titel „Förderung von Arbeitsverhältnissen“ (FAV) werden gemäß § 16e SGB II Langzeitarbeitslose mit „in der Person liegenden Vermittlungshemmnissen“ durch geförderte Beschäftigung unterstützt. Förderfähig im Sinne des Gesetzes sind Personen unter folgenden Voraussetzungen: Es muss, erstens, Langzeitarbeitslosigkeit vorliegen. Zweitens muss eine besonders schwere Beeinträchtigung durch „in der Person liegende Vermittlungshemmnisse“ gegeben sein. Drittens muss der Förderung eine Phase besonders intensiver Vermittlungsbemühungen vorgeschaltet sein und viertens soll keine Aussicht auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bestehen.

Per FAV finanzierte Maßnahmen sind nachrangig, das heißt alle vorrangigen Maßnahmen müssen sich als erfolglos erwiesen haben, sogar die sechsmonatige „verstärkte vermittelnde Unterstützung nach § 16 Absatz 1 Satz 1 SGB II unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen“ des SGB II. Alles Fordern und Fördern muss sich also für die Zielgruppe als wirkungslos erwiesen haben. Die Dauer der Förderung darf 24 Monate in einem Bezugszeitraum von fünf Jahren nicht überschreiten.

## Fazit

Die vergleichende Darstellung zeigt, dass unterschiedliche Rahmenbedingungen einen starken Einfluss auf die Art der sozialpädagogischen Begleitung haben. Das eröffnet Lernchancen für die künftige Gestaltung sozialpädagogischer Begleitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, denn die Unterschiede können bewusst genutzt werden.

Soll ein besonderes Gewicht auf die Unterstützung der Eingewöhnung in einen Betrieb inklusive der Arbeitsbeziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten sowie auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gelegt werden, ist es wichtig, dass die Begleitung eng an das betriebliche Geschehen und Personal angebunden ist. So kann im Sinne innerbetrieblicher Kooperation die Expertise des Jobcoaches auch zur Gestaltung der Arbeitsabläufe und zur Einbindung der Geförderten in dieselben genutzt werden.

Überwiegt hingegen der Begleitungsbedarf bei der außerberuflichen Lebensführung, weil die Zielgruppe beispielsweise aus Personen mit Suchterkrankungen oder mit anderen schweren außerberuflichen Problemen besteht, die bearbeitet werden müssen, bevor eine betriebliche Integration möglich ist und daher die regelmäßige Teilnahme an betrieblicher Arbeit selbst problematisch ist, kann es sinnvoll sein, die Begleitung von im eigentlichen Sinne betrieblichen Angelegenheiten zu entlasten.

Zugleich wird deutlich, dass jede Maßnahme, die Beschäftigungsverhältnisse durch Begleitung stabilisieren soll, den regelmäßigen Zugang der Begleiter zu ihren Klienten und die dazu nötigen räumlichen und zeitlichen Ressourcen sowie die betrieblichen Befugnisse sicherstellen muss. Das schließt die Klärung der Frage ein, ob die Jobcoaches ihre Unterstützungsleistungen innerhalb der Arbeitszeit der Geförderten erbringen dürfen, oder wenn nicht, wie die Unterstützung zeitlich dosiert werden sollte. Denn die Zielgruppe ist nach langer Auszeit wieder vollzeitbeschäftigt und sollte daher nicht über Gebühr belastet werden.

Diese Gestaltungsoptionen bestehen im Rahmen von öffentlichen, gemeinnützigen Beschäftigungsträgern. Will man Schlussfolgerungen für die Übertragung dieser Erkenntnisse auf die Begleitung von Beschäftigungsverhält-

## Die Evaluation der Modellprojekte

Im Beobachtungszeitraum vom 4. März 2013 bis 30. September 2015 haben das IAB Nordrhein-Westfalen und das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds eine umfangreiche Evaluation der Modellprojekte durchgeführt. Die Analyse war im Mixed-Methods-Design angelegt und umfasste eine qualitative Implementationsanalyse der Umsetzung der sozialpädagogischen Begleitung der geförderten Beschäftigung, eine auf verschiedenen Datenerhebungen basierende, quantitative Evaluation von Ausgangsvoraussetzungen, Treatment und Folgen der Maßnahmeteilnahme sowie eine ökonometrische Analyse der Teilnahmeeffekte während der Maßnahmeteilnahme.

nissen in privaten, gewinnorientierten Betrieben ziehen, wird man davon ausgehen können, dass die Sozialpädagogen hier in der Regel bei externen Trägern angestellt werden und sich daher eher als „Gast“ in den Betrieben bewegen dürften. Ihr Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen dürfte demnach geringer sein als bei Typ 1 und eher den Strukturen von Typ 2 entsprechen.

## Der Autor



### Dr. Frank Bauer

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regionaleinheit IAB Nordrhein-Westfalen am IAB.  
[frank.bauer@iab.de](mailto:frank.bauer@iab.de)

# Projekte

Ausgewählte aktuelle Forschungsvorhaben des IAB im Überblick

## Projekte aus einzelnen Forschungsbereichen

### Forschungsbereich

#### „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“

Im Rahmen des Projekts „On-the-job training and exporting behavior of firms“ untersucht der Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ auf Basis des IAB-Betriebspanels den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und der Exportaktivität von Unternehmen. Berechnungen haben ergeben, dass dieser stark ausgeprägt ist. Ziel des Projektes ist es, herauszufinden, ob dieser Zusammenhang auch kausal ist. Dazu werden Instrumentenvariablen und bestimmte Matching-Verfahren herangezogen.

### Forschungsbereich

#### „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“

Arbeitnehmer verdienen in städtischen Regionen mehr als in ländlichen Gebieten. Im Projekt „Kann Monopsonmacht das Stadt-Land-Lohndifferenzial erklären?“ untersucht der Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“, ob Unterschiede in der Marktmacht der Arbeitgeber dieses Stadt-Land-Lohndifferenzial erklären können. Im Ergebnis zeigt sich, dass Arbeitgeber in städtischen Regionen über weniger Marktmacht verfügen, da Arbeitnehmer dort leichter zwischen Arbeitgebern wechseln können. Diese Unterschiede in der Marktmacht können einen

erheblichen Teil des beobachteten Stadt-Land-Lohndifferenzials erklären.

### Forschungsbereich

#### „Betriebe und Beschäftigung“

Im Projekt „Evaluation des Mindestlohns in Deutschland“ werden Betriebe, die vom Mindestlohn besonders betroffen sind, mit solchen verglichen, die nur wenig oder gar nicht vom Mindestlohn betroffen waren. Mit dem IAB-Betriebspanel können so unterschiedliche betriebliche Anpassungen in Reaktion auf die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland beobachtet werden. Neben Lohn- und Beschäftigungseffekten werden in diesem Projekt auch Änderungen in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität, die Weiterbildungsaktivität oder die Tarifbindung analysiert.

### Forschungsbereich

#### „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“

Wie schaffen Langzeitarbeitslose trotz multipler Vermittlungshemmnisse die Rückkehr in Arbeit? Diese Frage untersucht das Projekt „Erwartungswidrige Übergänge aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende in ungeforderte Beschäftigung“. Dazu werden entsprechende Langzeitarbeitslose aus dem „Panel ‚Arbeitsmarkt und soziale Sicherung‘“ (PASS) ausgewählt und mithilfe qualitativer Interviews detailliert zu diesen Übergängen befragt. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass

für solche Übergänge vor allem spezifische Netzwerkstrukturen und deren Nutzung, das Vorhandensein informeller Kompetenzen und der subjektive Umgang mit den Vermittlungshemmnissen ausschlaggebend sind.

## Bereichsübergreifende Projekte

### Analyse der Schaffung von Arbeitsplätzen durch neu gegründete Unternehmen

Durch die Förderung von Gründungen erhofft man sich die Schaffung neuer, qualitativ hochwertiger und dauerhafter Arbeitsplätze. Inwieweit und unter welchen Prämissen dies jungen Unternehmen tatsächlich gelingt, ist Gegenstand eines neuen Projekts des IAB, das die beiden Forschungsbereiche „Regionale Arbeitsmärkte“ und „Betriebe und Beschäftigung“ in Kooperation mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) durchführen. Dazu gilt es, zunächst eine geeignete Datenbasis zu schaffen, die es ermöglicht den Beschäftigungsaufbau junger Unternehmen über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Zudem werden Informationen über die Gründerinnen und Gründer sowie Informationen über betriebswirtschaftliche Kennziffern benötigt. Hierzu kooperieren die beiden Institute, indem sie die Befragungsdaten des IAB/ZEW-Gründungspanels mit den Beschäftigtendaten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit verknüpfen.



## Aktueller, vielfältiger und internationaler: Das IAB-Forum geht online

Rund 80 Prozent der Deutschen sind mittlerweile online, viele davon inzwischen täglich. Auch die Zahl derjenigen, die unterwegs mit ihrem Tablet oder Smartphone ins Netz gehen, steigt an. Gleiches gilt für die Nutzung von Video- oder Audioangeboten. Zu diesen Ergebnissen gelangt eine aktuelle Online-studie der ARD/ZDF-Medienkommission. Auch das IAB-Forum folgt diesem Trend: So wird in diesem Jahr aus unserem Print- ein Online-Magazin. Das IAB möchte den Leserinnen und Lesern damit Forschungs- und Beratungsergebnisse sowie weitere interessante Informationen rund um das Institut künftig aktueller, schneller und vielfältiger präsentieren.



Rund elf Jahre, nachdem die erste Ausgabe des IAB-Forum erschienen ist, wird das Print-Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von einem modernen Online-Magazin abgelöst: Ende 2016 wird das IAB-Forum als digitale Ausgabe neu lanciert. Die Forschungs- und Beratungsergebnisse des Instituts können im digitalen Format künftig schneller und aktueller veröffentlicht werden, als dies beim Printformat bislang möglich war. Dadurch ergibt sich auch die Möglichkeit, zeitnah auf wichtige arbeitsmarktpolitische Entwicklungen zu reagieren. Die Inhalte können künftig zudem in vielfältiger Form präsentiert und auf allen mobilen Endgeräten gelesen werden.

Das bedeutet nicht, auf Bewährtes zu verzichten. Das IAB wird in seinem digitalen Magazin „IAB-Forum“ wie bisher Beiträge über aktuelle und relevante Forschungs- und Beratungsergebnisse aus der gesamten Bandbreite des Instituts veröffentlichen. Darüber hi-

naus werden weitere interessante Themen aus dem Institutsleben aufgegriffen. Dazu gehören Berichte über Veranstaltungen ebenso wie Einblicke in den Forschungsalltag am IAB.

Neben Einzelbeiträgen und Serien zu den verschiedenen Schwerpunkten der Arbeitsmarktforschung am Institut sind unter anderem Themenspecials, Reportagen, (Kurz-)Interviews, Porträts, Rubriken sowie aktuelle Meldungen und Berichte, etwa zum IAB-Arbeitsmarktbarometer oder zur Einschätzung zur wirtschaftlichen Lage, geplant. Auch neue Features sind vorgesehen. So sollen häufig verwendete Fachbegriffe beziehungsweise Begriffe aus der IAB-Welt künftig in einem Glossar erläutert werden. Für das Jahr 2017 ist darüber hinaus eine Reihe von Beiträgen zum 50-jährigen Bestehen des Instituts geplant. Zusätzlich zu dem breiten Angebot für die deutschsprachige Fachöffentlichkeit wird es künftig außerdem ein englischsprachiges Angebot für die internationale Fachöffentlichkeit geben.

Durch die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten ist die Präsentation der Inhalte nicht von vorneherein auf ein bestimmtes Format festgelegt. Das Online-Magazin bietet die Möglichkeit, Inhalte künftig auch multimedial aufzubereiten und visuell attraktiver und abwechslungsreicher zu gestalten. Mit der Kombination von Texten, Bildern und (interaktiven) Infografiken, Videos oder Podcasts soll ein vielfältiges und abwechslungsreiches Erlebnis für die Leserinnen und Leser des neuen Online-Magazins geschaffen werden.

Das neue Online-Magazin wird Ende dieses Jahres an den Start gehen. Wir hoffen, dass Sie dem IAB-Forum auch als digitalem Journal die Treue halten!

**Eine Übersicht über alle laufenden und bereits abgeschlossenen Projekte des IAB finden Sie unter**

[www.iab.de/projekte](http://www.iab.de/projekte)

# ESF-Programm für Langzeitarbeitslose im Praxisbericht

## Jobcenter leistet umfassende Hilfestellung zur Rückkehr in Beschäftigung

Während Teile der Wirtschaft über einen Mangel an Fachkräften und Personal klagen, stagniert die Zahl der langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden in den Jobcentern, die angesichts vielfältiger Vermittlungshemmnisse kaum noch Aussichten haben, sich aus eigener Kraft auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Über die intensive Beratung von Langzeitarbeitslosen und Arbeitgebern will das ESF-Bundesprogramm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit beitragen – zu deren beiderseitigem Nutzen.



„Im Grunde genommen haben wir zwei Gruppen von wirklich langzeitarbeitslosen Menschen in den Jobcentern zu versorgen. Das sind einmal die, die wir schon aus Zeiten des Bundessozialhilfegesetzes übernommen haben und die seit ewigen Zeiten nicht mehr gearbeitet haben oder nur noch durch Maßnahmen unterbrochen arbeitslos waren. Und dann die, die ein, zwei Jahre arbeitslos waren, die durchaus gute Vermittlungsperspektiven haben, wenn man sich konzentriert“, erklärte jüngst Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, in einem Interview.

Um auch die erstgenannte Gruppe zu erreichen, bedarf es gezielter und umfassender Maßnahmen, welche die Betroffenen wieder behutsam an den Arbeitsmarkt heranführen. Hier setzt das sogenannte ESF-LZA-Programm an, also ein über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziertes Programm für Langzeitarbeitslose (LZA). Im Rahmen dieses Programms gewährt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Zuwendungen an die Jobcenter, um Langzeitarbeitslosen, die dem Arbeitsmarkt besonders fern und schwer vermittelbar sind, nachhaltige berufliche Perspektiven zu eröffnen. Am Beispiel des Jobcenters Rhein-Erft, zu dessen vorrangigen Zielen die Integration langzeitarbeitsloser Kundinnen und Kunden gehört, wird das Programm hier vorgestellt.

### Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt

Für das ESF-LZA-Programm gelten enge Aufnahmekriterien. Kundinnen und Kunden, die hierfür infrage kommen, müssen mindestens zwei Jahre arbeitslos gewesen sein, das 35. Lebensjahr vollendet haben und dürfen über keine oder keine verwertbare Ausbildung verfügen. Darüber hinaus sah die Förderrichtlinie in der ersten Hälfte des Programmverlaufs den Ausschluss aus dem potenziellen Teilnehmerkreis vor, wenn die vorangegangene Arbeitslosigkeit aus bestimmten Gründen unterbrochen wurde (vgl. Kasten „Beispiele für eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit, die zum Ausschluss aus dem Teilnehmerkreis führt“).

Angesichts dieser eng gefassten Voraussetzungen konnten zunächst nur wenige Langzeitarbeitslose in das Programm aufgenommen werden. In einer Neufassung der Förderrichtlinie wurden diese Kriterien Anfang 2016 gelockert. Seitdem können auch Kundinnen und Kunden der Jobcenter, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben oder ausgeübt haben, am Programm teilnehmen.

Insgesamt sollen bundesweit 33.000 Langzeitarbeitslose aus 337 Jobcentern bei der Aufnahme einer neuen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit unterstützt werden. Das Jobcenter Rhein-Erft hat sich die Integration von 150 langzeitarbeitslosen Teilnehmenden zum Ziel gesetzt.

#### Beispiele für eine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit, die zum Ausschluss aus dem Teilnehmerkreis führt

- Kur und/oder Krankheit von mehr als sechs Wochen im Kalenderjahr (seit dem 29.2.2016 kein Ausschlussgrund)
- genehmigte Ortsabwesenheit über 21 Kalendertage im Jahr (seit dem 29.2.2016 kein Ausschlussgrund)
- Haft
- Sozialversicherungspflichtige oder geringfügige Beschäftigung von mehr als drei Monaten oder 70 Kalendertagen in den letzten 24 Monaten (seit dem 29.2.2016 sind geringfügige Beschäftigungen kein Ausschlussgrund)
- erfolgreiche FbW (Förderung der beruflichen Weiterbildung) (seit dem 29.02.2016 ist es kein Ausschlussgrund, wenn die Weiterbildung weniger als acht Wochen betrug)
- Unterbrechungen durch die Pflege Angehöriger oder Erziehungszeiten
- Eltern- / Familien- / Hausfrauenzeiten

In der zweiten Hälfte des Programms wurde dieses Ziel aufgrund eines personellen Engpasses auf die Eingliederung von 80 Teilnehmern reduziert. Zudem verband sich mit dieser Verringerung das Ziel, sowohl die interessierten Arbeitgeber als auch die verbliebenen potenziellen Teilnehmer noch besser betreuen und unterstützen zu können. Deren Erwerbsbiografien sind üblicherweise immer wieder von nur kurzen Beschäftigungszeiten über wenige Wochen und Monate, Rückschlägen und Niederlagen geprägt. Langfristige und sichere sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse kennen viele gar nicht oder nur aus ferner Vergangenheit.

Die Bedenken vieler Arbeitgeber, Menschen mit wenig Berufserfahrung einzustellen, sind groß. Sie fürchten das Risiko, dass der neue Beschäftigte aufgrund fehlender oder veralteter Fachkenntnisse im Betriebsalltag eher eine Belastung denn eine Verstärkung darstellt. Wenige Arbeitgeber ziehen daher in Erwägung, diese Personen in den engeren Kreis der Bewerber aufzunehmen, wenn sie nicht bereits im Vorfeld positive Erfahrungen mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen gemacht haben. Dies zeigt eine Erhebung des IAB aus dem Jahr 2013 (vgl. hierzu auch den Beitrag von Martina Rebien auf Seite 18). Hinzu kommen die vielfältigen individuellen Problemlagen von Langzeitarbeitslosen.

An diesen Problemen setzt das ESF-LZA-Programm an. Um Langzeitarbeitslose in möglichst nachhaltige und langfristige Beschäftigungsverhältnissen zu bringen, werden nur Arbeitsverhältnisse gefördert, die mindestens 20 Wochenstunden und eine Vertragslaufzeit von 24 Monaten umfassen. Das Programm wird von drei zentralen Säulen getragen: der Betriebsakquisition, dem Lohnkostenzuschuss und dem individuellen Coaching der Teilnehmenden.

#### **Betriebsakquisition:**

##### **Arbeitgeber gezielt ansprechen**

Um die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber zu erhöhen, wurden in den Jobcentern, die am Programm teilnehmen, Betriebsakquisiteure eingestellt oder aus dem bestehenden Personal rekrutiert. Sie beraten die

Arbeitgeber gezielt zur Einstellung Langzeitarbeitsloser und unterstützen sie bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. In enger Abstimmung mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Brühl und des Jobcenters Rhein-Erft informieren die Betriebsakquisiteure über das Profil der Bewerberinnen und Bewerber, die Fördermöglichkeiten sowie die Rahmenbedingungen und den genauen Ablauf des Programms.

Darüber hinaus begleiten die Betriebsakquisiteure die Kundinnen und Kunden des Jobcenters im gesamten Bewerbungsprozess. Sie erstellen gemeinsam mit ihnen Bewerbungsunterlagen und bereiten sie auf Vorstellungsgespräche, Praktika und Probearbeiten vor. Auch nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses arbeiten die Betriebsakquisiteure weiter an der Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Kunde.

Im Jobcenter Rhein-Erft haben drei Beschäftigte des Jobcenters diese Aufgabe übernommen, die zuvor als Integrationsfachkräfte in der Arbeitsvermittlung tätig waren. Sie verfügen neben Kenntnissen der beruflichen Förderung im SGB II auch über Berufserfahrung bei Trägern und in der freien Wirtschaft, vornehmlich im Vertriebsbereich.

Die Ansprache der Arbeitgeber zeigt im Jobcenter Rhein-Erft Wirkung: Angesichts des direkten Kontaktes und der Fördermöglichkeiten im Rahmen des ESF-LZA-Programms sind deutlich mehr Arbeitgeber als bisher bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Besonderen Anklang findet die Möglichkeit, die eingestellten Personen auch nach der Einstellung zu qualifizieren sowie durch einen eigenen Jobcoach unterstützen zu lassen, da auf diese Weise ein enger Kontakt zwischen den am Programm teilnehmenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie dem Jobcenter bestehen bleibt.

Probleme ergeben sich indes aus der Befristungspraxis einiger Arbeitgeber. Gerade in sehr großen und überregional agierenden Unternehmen ist es üblich, Personal zunächst nur für sechs bis zwölf Monate einzustellen. Eine langfristige Anstellung ist dadurch zwar nicht grundsätzlich verwehrt, vielfach ist es den lokalen Vertretern der Unternehmen dennoch nicht möglich, von dieser Praxis abzuweichen. Eine längerfristige Integration in den

Arbeitsmarkt gestaltet sich also trotz des Interesses auf beiden Seiten schwierig, da das Programm nur Arbeitsverhältnisse mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren unterstützt.

Als erfolgreicher hat sich dagegen die Ansprache regionaler, kleinerer oder mittelständischer Betriebe erwiesen, die flexibler agieren können. Die Skepsis der Arbeitgeber ist hier zwar häufig größer, denn kleinere Betriebe müssen an den Bewerberkreis allein schon deswegen hohe Anforderungen stellen, weil der einzelne Beschäftigte dort stärker ins Gewicht fällt als in Großunternehmen. Gleichzeitig spielen jedoch Faktoren wie Mitarbeiterzufriedenheit und Loyalität gerade in kleineren Betrieben eine wichtige Rolle. Die Betriebsakquisiteure müssen den Unternehmen daher als Berater zur Seite stehen, um bei Problemen Lösungen

anzubieten und aktiv auf Förder- und Qualifizierungsmöglichkeiten hinzuweisen.

Neben der Ansprache der Arbeitgeber sind die drei Betriebsakquisiteure im Jobcenter Rhein-Erft mit dem Aufbau eines Bewerberpools betraut. Bei dieser zeitaufwändigen Tätigkeit zeigt sich die größte Hürde, die das Programm meistern muss, denn die Vermittlungshemmnisse der Betroffenen sind groß. Sie haben häufig das Gefühl für ein kollegiales Miteinander oder einen geregelten Arbeitsalltag verloren, auch wenn sie grundsätzlich motiviert sind. Langzeitarbeitslose Kundinnen und Kunden benötigen daher häufig schon vor der Aufnahme einer Beschäftigung eine intensive und bestärkende Unterstützung bei der Bewältigung der individuellen Problemlagen. Diese können die Betriebsakquisiteure als „Koordinatoren“ des



Bewerbungsprozesses jedoch nicht leisten, denn das ESF-LZA-Programm zielt vor allem auf die zügige Integration in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

### Lohnkostenzuschuss: Anreiz für Arbeitgeber

Erfahrungen bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen zeigen, dass Arbeitgeber bei langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern vor allem fehlende oder veraltete Fachkenntnisse befürchten. Sie rechnen daher mit einer deutlich längeren Einarbeitungszeit, in der sie auch die mit der Einarbeitung betrauten Kolleginnen und Kollegen nicht voll einsetzen können. Diese Befürchtungen sind bei den marktfernen Kunden, die am ESF-LZA-Programm teilnehmen, nicht von der Hand zu weisen. Das Programm bietet Arbeitgebern daher einen über 18 Monate gestaffelten degressiven Lohnkostenzuschuss an.

Der Lohnkostenzuschuss beträgt während der sechsmonatigen Einstiegsphase 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes (ohne Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie Provisionen). An die Einstiegsphase schließt sich

### Intensivförderung: Weitergehende Unterstützung

Besonders marktferne Kundinnen und Kunden können eine Intensivförderung erhalten. Neben den oben genannten Kriterien müssen diese Kunden weitere in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse aufweisen und vor allem seit mindestens fünf Jahren arbeitslos sein.

Ein Arbeitgeber kann in diesem Fall bei einer unbefristeten Beschäftigung bis zu 36 Monate Lohnkostenzuschuss erhalten. Bei einer befristeten Beschäftigung endet die Förderung durch das Programm dagegen nach 24 Monaten. Eine Nachbeschäftigungspflicht entfällt in diesen Fällen. Auch ein Coaching kann bei einer Intensivförderung häufiger und länger zum Einsatz kommen.

### Coaching: Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren

Der Lohnkostenzuschuss stellt für Arbeitgeber einen Anreiz dar, Langzeitarbeitslosen eine Chance auf berufliche Eingliederung in ihrem Unternehmen zu geben. Dennoch fällt es vielen Langzeitarbeitslosen schwer, ein Arbeitsverhältnis langfristig aufrechtzuerhalten. Selbst- und Eigenständigkeit sind vielen Langzeitarbeitslosen abhandgekommen und müssen neu erlernt werden. Der Kontakt zum Jobcenter stellt für viele eine Sicherheit dar, die jedoch spätestens mit Ende des Leistungsbezugs wegfällt. Zudem zeigen Arbeitgeber mitunter nur wenig Verständnis für etwaige Minderleistungen ihrer vormals langzeitarbeitslosen Mitarbeiter und sprechen diesen dann häufig die Kündigung aus. Um diesen Risiken zu begegnen, werden die Teilnehmenden durch ein Coaching unterstützt, welches sich an den individuellen Problemlagen ausrichtet (vgl. Kasten „Umfang des Coachings“ auf Seite 69).

Um eine individuelle Beratung und Betreuung der Teilnehmer sicherzustellen, sollen die Coaches maximal zehn bis 15 Teilnehmende betreuen. Das Jobcenter Rhein-Erft startete zunächst mit einem Jobcoach, der ein Studium der Sozialen Arbeit absolviert hat und über Erfahrungen aus seiner Tätigkeit als Integrationsfachkraft verfügt (vgl. hierzu auch den Beitrag von Frank Bauer auf Seite 54).

Tabelle

### Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber

Reguläre Förderung	Intensive Förderung
längstens bis zu 18 Monaten: 6 Monate: 75 % 9 Monate: 50 % 3 Monate: 25 %	24 bzw. 36 Monate: 12 Monate: 75 % 12 Monate: 65 % 12 Monate: 50 %
<b>Nachbeschäftigungspflicht: 6 Monate</b>	<b>Keine Nachbeschäftigungspflicht!</b>

die neunmonatige Stabilisierungsphase an, in der ein Lohnkostenzuschuss von 50 Prozent gewährt wird. Die Förderung endet nach der dreimonatigen Leistungsphase, in der noch 25 Prozent des Arbeitsentgeltes erstattet werden. Daran schließt sich eine sechsmonatige Nachbeschäftigungspflicht an (vgl. Tabelle „Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber“).



Mit Unterstützung des Coaches eignen sich die Teilnehmenden Schlüsselkompetenzen an, die im Berufsalltag unabdingbar sind. Dazu gehören soziale Kompetenzen wie stetige Motivation, Selbstvertrauen, Empathie- und Teamfähigkeit, aber auch methodische Kompetenzen wie das Arbeiten mit moderner EDV oder das Verfassen von Geschäftsbriefen. Im Einzelfall können außerdem interkulturelle Kompetenzen gefragt sein.

Bei der Erweiterung ihrer fachlichen Fähigkeiten werden die Teilnehmenden durch den Coach und den Betriebsakquisiteur unterstützt, die vor der Arbeitsaufnahme einen individuellen Förderplan erstellen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber und dem teilnehmenden Arbeitnehmer können dessen Qualifizierungspotenziale ermittelt werden. Im Rahmen des Programms stehen pro Teilnehmendem 1.500 Euro für einfache berufliche Qualifikationen oder Qualifizierungsmaßnahmen in den Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, IT-basiertes Arbeiten) zur Verfügung. Auf Vorschlag des Betriebsakquisiteurs und des Coaches entscheiden die Jobcenter über deren Freigabe.

In der Einstiegsphase, die mit der Arbeitsaufnahme beginnt, sollen die Kundinnen und Kunden durch intensives Coaching wieder an den Berufsalltag herangeführt werden. Frühzeitig sollen hier mögliche Probleme ausgemacht werden, die sowohl seitens des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers beschrieben werden und ein Hindernis für die Weiterbeschäftigung darstellen.

In der Stabilisierungsphase wird das Coaching langsam verringert. Zum Ende der Stabilisierungsphase arbeitet der Coach gemeinsam mit dem Teilnehmenden an einer Weiterbeschäftigung oder Vertragsverlängerung. Falls der Vertrag dennoch ausläuft, unterstützt der Coach beim erneuten Beginn der Bewerbungsphase, wobei vor allem die neu erworbenen Fachkenntnisse nach der zweijährigen Berufspraxis den Betroffenen neue Perspektiven öffnen sollen.

Nur noch situativ wird das Coaching in der Leistungs- und in der Nachbeschäftigungsphase angeboten. Bei Bedarf können über einen Zeitraum von nicht mehr als drei Monaten nochmals einmalig pro Woche Coachingstunden angeboten werden.

## Fazit

Das ESF-LZA-Programm soll den Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose durch direkte Ansprache von Arbeitgebern, finanzielle Förderung, gezieltes Coaching und Qualifizierungsmöglichkeiten im Job öffnen und neue Perspektiven der beruflichen Eingliederung schaffen. Den Arbeitgebern bietet das Programm einen zusätzlichen Kanal der Personalrekrutierung und, durch die Möglichkeit der Qualifizierung und gezielten Einarbeitung im eigenen Betrieb, auch eine Möglichkeit der langfristigen Fachkräftesicherung. Den Jobcentern bietet sich dank des Programms eine zusätzliche Möglichkeit, auch ihren „Sorgenkindern“ – marktfernen, langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden, bei denen die klassischen Standardinstrumente bislang kaum greifen – die Rückkehr in Beschäftigung zu erleichtern. Hinderlich waren die zunächst sehr starren Zugangskriterien, die gerade motivierten Langzeitarbeitslosen den Zugang zum Programm verwehrten.

Die Jobcenter können auch dank dieses Programms gegenüber Bewerbern und Arbeitgebern gleichermaßen als ein Dienstleister agieren, der für ganzheitliche und zuverlässige Beratung steht. Um das Programm zum Erfolg zu führen, müssen freilich alle Akteure Hand in Hand arbeiten. Daher wäre es wünschenswert, den langzeitarbeitslosen Kundinnen und Kunden schon vor der Arbeitsaufnahme eine intensive und zielgerichtete Beratung anbieten zu können, wie sie im Rahmen des Coachings nach der Arbeitsaufnahme ohnehin vorgesehen ist. Zudem sollten die positiven Aspekte des Programms, die sich insbesondere durch die Betriebsakquisition und das Coaching ergeben, auch im normalen Vermittlungsalltag nutzbar sein und für weitere Kundengruppen geöffnet werden.

## Umfang des Coachings

- Soziale Aktivierung entsprechend den Anforderungen im Betriebsalltag (pünktlicher Arbeitsbeginn, Vorbereitung auf die Erwartungen des Arbeitgebers und Ähnliches)
- Vermittlung des betrieblichen Umfelds und der Anforderungen im Arbeitsalltag
- Verhaltenstraining, z. B. Umgang mit dem Arbeitgeber und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz
- Krisenintervention, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz
- Aufbau von Tagesstrukturen über einen längeren Zeitraum
- Hilfen bei Behördengängen und Antragstellungen
- Hilfe bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II
- Alltagshilfen (z. B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Einkauf, Erscheinungsbild)
- Beratung der Schlüsselpersonen der Bedarfsgemeinschaft in Fragen, die zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind
- Übergangsmanagement zum Ende der Nachbeschäftigung beziehungsweise zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses



## Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Förderrichtlinie zum ESF-Bundesprogramm zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vom 19. November 2014. In: Bundesanzeiger vom 01. Dezember 2014.

Rebien, Martina; Moertel, Julia (2013): Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

## Die Autorin



**Verena Andrea Knoop**  
ist Betriebsakquisiteurin im  
Jobcenter Rhein-Erft.  
[verena.knoop@jobcenter-ge.de](mailto:verena.knoop@jobcenter-ge.de)

# Interview

## „Die Idee der Unternehmung war und ist der Mensch“

### Ein Gespräch mit Sina Trinkwalder

Ihr Unternehmensziel ist es, Menschlichkeit zu maximieren: Sina Trinkwalder hat in Augsburg die öko-soziale Textilfirma „Manomama“ aufgebaut und beweist, dass die Beschäftigung von vormals Langzeitarbeitslosen ganz ohne staatliche Zuschüsse funktionieren kann. Im IAB-Forum spricht die 38-Jährige über ihr ungewöhnliches Erfolgsmodell, warum sie keine Angst hat zu scheitern und wieso sie sich für eine andere Art des Wirtschaftens einsetzt.

**Frau Trinkwalder, es gibt in Deutschland viele Betriebe, die Langzeitarbeitslosen grundsätzlich eine Chance geben würden. Als das IAB im vergangenen Jahr Personalverantwortliche hierzu befragt hat, haben sich 42 Prozent von ihnen entsprechend geäußert. 2015 entfielen allerdings lediglich vier Prozent aller Neueinstellungen tatsächlich auf Langzeitarbeitslose. Wieso ist das in Ihrer Firma „Manomama“ anders?**

Ich glaube, der Unterschied ist schlichtweg, dass diese Firma genau zu diesem Zweck gegründet wurde – nämlich Menschen, die sogenannte multiple Vermittlungshemmnisse haben, eine Chance zu geben. Die Idee der Unternehmung war keine Produktidee oder eine Dienstleistungsidee, sondern die Idee war der Mensch. Und erst dann habe ich mich auf die Suche danach gemacht,

was wir letzten Endes mit diesen Menschen zusammen herstellen können.

**Und warum haben Sie sich ausgerechnet die Textilbranche ausgesucht? Die Textilindustrie ist ja bis auf wenige Ausnahmen schon lange aus Deutschland verschwunden.**

Vielmehr stellt sich die Frage: Warum überhaupt Produzierendes Gewerbe? Ganz einfach, weil ich im Produzierenden Gewerbe die Arbeitsschritte so klein gestalten kann, dass ich die Möglichkeit habe, jedem Menschen – seien seine Fähigkeiten auch, nennen wir es mal beschränkt oder sehr einfach – , einen Platz in der Produktionskette zu geben. Das war der Grund, etwas zu produzieren, etwas herzustellen, das man am Ende des Tages in der Hand halten kann. Textil-

**„Ich habe sehr wohl Respekt vor den Unternehmungen, die ich tätige, aber ich habe niemals Angst. Angst lähmt.“**



branche rührte schlichtweg aus der Historie der Stadt. Augsburg war die Weltstadt des Textils, wenn auch nicht gestern oder vorgestern, sondern eher im Mittelalter. Dann machen wir das halt wieder. Ich mag Traditionen.

**Als Sie vor sechs Jahren Ihre Firma „Manomama“ gründeten, konnten sich viele Beobachter nicht vorstellen, dass Sie damit erfolgreich sein könnten. Hatten Sie damals Angst zu scheitern? Gab und gibt es heute noch Momente, in denen Sie am liebsten alles hinwerfen möchten?**

Angst vor dem Scheitern darf kein Unternehmer haben. Ich habe sehr wohl Respekt vor den Unternehmungen, die ich tätige, aber ich habe niemals Angst. Angst lähmt, Angst ist ein ganz schlechter Motivator. Und gleichsam halte ich es auch bei „Manomama“ so, dass niemand hier im Unternehmen Angst haben muss. Denn Angst nimmt uns die Kraft, die wir brauchen, um Dinge nach vorne zu bringen.

Natürlich ist es hier so wie in jedem anderen Unternehmen auch: Wir wissen nicht, ob es in zehn Jahren noch funktioniert. Es hat sechs Jahre funktioniert, und ich wünsche mir, dass es noch viele, viele, viele weitere Jahre funktioniert. Aber ich empfinde es niemals als dramatisch, wenn die Zeit etwas Anderes entscheidet. Es ist ein riesengroßer Unterschied zwischen Scheitern und Aufgeben. Aufgeben kann ich nicht.

Nur – wenn sich bestimmte Rahmenbedingungen ändern, wenn beispielsweise die Bundesregierung sagen würde: Ab morgen dürfen keine Textilien mehr in Deutschland produziert werden, dann wäre mein Unternehmen am Ende. Dann wäre es gescheitert, aber dafür kann ich in diesem Fall nichts mehr. Das ist der Unterschied. Von daher habe ich keine Angst zu scheitern.

Es ist auch so, wenn wir darüber sprechen, dass ich am Tag zwischen fünf bis sieben Mal alles hinschmeißen möchte.

**Was hält Sie dann davon ab?**

Dass ich nicht aufgebe. Ich kann vieles, aber aufgeben kann ich nicht.

**Und was sind das für Gründe?**

Ach, das können ganz kleine Gründe sein. Wenn ich mich über einen Kollege aufrege. Das ist wie bei Ihnen auch. Oder wenn es mit einem Kooperationspartner Probleme gibt. Oder wenn ich selber Fehler mache. Das kommt ja auch vor. Dann heißt es: Schritt zurück, tief durchatmen, Kääffchen, weiter.

**Welche Menschen begegnen Ihnen in Ihrem Unternehmen?**

Wunderbare Menschen. Es ist mir egal, welche vermeintlichen Handicaps sie haben, denn es sind keine Handicaps. Es sind Menschen, die einfach ihre Chance im Leben nicht bekommen haben. Die sie auch manchmal selber im Weg stehen, das kennen wir ja auch. Sie stehen sich halt etwas fester selber im Weg und niemand nimmt sich ihrer an, damit sie den Weg gehen können. Dabei brauchen sie manchmal nur einen Anschubser.

**„Andere Leute haben ja nur dann ein Problem, wenn du mit dem Zeigefinger darauf zeigst und sagst: Oh, du hast ein Problem. Wir haben halt keinen Zeigefinger.“**

Und ganz nüchtern betrachtet sind es Migranten, Menschen über 50, Alleinerziehende, Menschen ohne Qualifikation oder ohne Schulabschluss – einmal querbeet alles durch.

**Und wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen damit um? Wieso funktioniert es bei Ihnen?**

Weil es kein Problem ist und weil wir keines daraus machen. Andere Leute haben ja nur dann ein Problem, wenn du mit dem Zeigefinger darauf zeigst und sagst: Oh, du hast ein Problem. Wir haben halt keinen Zeigefinger.

**Funktioniert es vielleicht auch deshalb, weil sich alle gegenseitig unterstützen?**

Das sollte doch in jedem Unternehmen so sein. Wir sind hierarchiefrei, das sehen Sie hier ja. Alle arbeiten zusammen, und es gibt keine Barrieren wie Karrierestufen et cetera. Und es ist ganz wichtig, dass jeder Vertrauen in den anderen haben kann. Natürlich rappelt es hier auch mal. Aber ich glaube, wir gehen einfach ein bisschen mehr aufeinander ein und lassen auch die Eigenheiten des anderen so sein, wie sie sind. Man muss sich hier nicht so anpassen. Solange es in dem großen Rahmen irgendwie funktioniert, funktioniert's.

Einer der Unterschiede zu anderen Unternehmen ist vielleicht, dass wenn etwas schiefgeht, niemals einer schuld ist, sondern wir gemeinsam versuchen, eine Lösung zu finden. Es bringt überhaupt nichts, auf der Vergangenheit herumzuhacken. Vielmehr ist es doch wichtig nachzuvollziehen: Warum ist etwas schief gegangen, wie können wir es verbessern?

**Es gibt häufig Vorbehalte gegenüber Langzeitarbeitslosen – sowohl, was deren Qualifikation als auch Eigenschaften wie Belastbarkeit, Sozialkompetenz, Arbeitsmotivation oder Zuverlässigkeit betrifft. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?**

Es gibt Menschen, die einfach Zeit brauchen, um wieder in den Job reinzukommen, das ist ganz normal. Es gibt



auch Menschen, die nie erwerbslos waren, die ebenfalls Zeit benötigen, um in eine neue Arbeitsstelle zu kommen oder sich etwas Neues anzueignen.

Oder sie haben mal eine psychisch eher schlechte Phase und dann wieder eine bessere. Ich habe eigentlich die Erfahrung gemacht, dass Langzeiterwerbslose eher an sich selber scheitern, weil sie es besonders gut machen wollen und sich selbst einen Druck auferlegen, der wiederum der Sache nicht dient. Dann muss man den Druck rausnehmen. Dann funktioniert das.

**Es gibt verschiedene Fördermaßnahmen sowohl für Langzeiterwerbslose, um deren Beschäftigungsverhältnisse und Lebenslagen zu stabilisieren, als auch für Arbeitgeber, wenn sie Langzeiterwerbslose einstellen, wie zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse. Nehmen Sie solche Fördermittel in Anspruch?**

Nein. Man muss schon ein ökonomisches Konzept als Grundlage haben, damit es auch eine Dauerhaftigkeit gibt. Sonst machen Sie den Menschen Hoffnung, und wenn die staatliche Finanzierung endet, dann war's das wieder.

**Wie finden Sie denn Ihre Mitarbeiter? Oder finden Ihre Mitarbeiter Sie?**

Wir bekommen mittlerweile jede Woche 500 Bewerbungen. Selbst aus Bangladesch bewerben sich Menschen bei uns.

**Bei „Manomama“ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet eingestellt. Bleiben sie auch langfristig?**

Ja, natürlich. Sie sind gekommen, um zu bleiben.

**Werden Sie auch von der Agentur für Arbeit angesprochen? Schickt Sie Ihnen Bewerber?**

Damit haben wir schon längst aufgehört – einfach, weil wir so viele Bewerbungen bekommen. Am Anfang haben wir mit der Agentur für Arbeit regelrechte Informations-

veranstaltungen gemacht. Das waren sehr gute und sehr professionelle Veranstaltungen. Wir arbeiten extrem gut mit der Agentur für Arbeit zusammen und haben, bevor „Manomama“ bekannt wurde, gemeinsam den Grundstein gelegt für das gesamte Team hier. Auf diesem Weg haben wir ungefähr die ersten 40 Mitarbeiter gewonnen. Aber jetzt braucht es das nicht mehr, weil es sich herumgesprochen hat.

**Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sie derzeit? Und wer arbeitet bei Ihnen?**

Knapp 150, überwiegend Frauen, im Alter von 17 bis 67 Jahren. Rund zehn Prozent sind Männer. In der Verwaltung sind wir zu dritt – der Christopher, die Miriam und ich. Ich habe ein T-Shirt, auf dem steht: Ich bin die Abteilung (lacht).

**Sie haben ein Buch geschrieben – „Wunder muss man selber machen“. Der Untertitel lautet: „Wie ich die Wirtschaft auf den Kopf stelle“. Wie wollen Sie das erreichen?**

Das habe ich ja schon erreicht. Dass wir mit „Manomama“ die Wirtschaft auf den Kopf gestellt haben, ist eigentlich schon ein vollzogener Beweis, denn es gibt uns jetzt im sechsten Jahr und wir schreiben schwarze Zahlen. Also alles, was die Menschen für völlig unmöglich gehalten haben, funktioniert – auch ökonomisch.

**„Liebling Ihrer Näherinnen“, „Mutter Theresa aus Augsburg“, „Querkopf im besten Sinne“, „Schreck der Wirtschaftsbosse“ – man liest in den Medien viele Beschreibungen zu Ihrer Person. Und Sie polarisieren. Wie würden Sie sich selbst beschreiben?**  
In der Unternehmung bin ich Mädchen für alles. Und extern bin ich Wirtschaftsaktivist.

**Das heißt, Ihr eigenes Unternehmen als lebender Beweis reicht Ihnen nicht.**

Natürlich reicht mir der eigene Beweis nicht. Es wäre

**„Wir bekommen mittlerweile jede Woche 500 Bewerbungen – selbst aus Bangladesch.“**

ja relativ egoistisch, zu sagen: Ich weiß, dass es in der gesamten Wirtschaft falsch läuft, und ich kann hier 150 Menschen einen Arbeitsplatz ermöglichen. Ich würde gerne viel weiter gehen und die Rahmenbedingungen und auch die wirtschaftlichen Strukturen ändern, sodass wir weltweit für Menschen viel mehr Möglichkeiten schaffen, die durch die aktuelle Art der Ausprägung der Wirtschaft nicht gegeben sind.

**Sie haben also eine Mission. Und was sind Ihre Beweggründe?**

Ja, die Wirtschaft zu ändern. Ich bin mit der Wirtschaft, wie wir sie heute treiben, in keinsten Weise zufrieden. Weder mit der Weltwirtschaft, weil wir keine Weltwirtschaft

haben, sondern eine Industrienationen-Diktatur. Wenn wir Südamerika nehmen, wenn wir Afrika nehmen, wenn wir Südostasien nehmen, dann sitzen diese Kontinente nicht bei uns mit am Tisch, sondern sie sitzen unten und wir beuten sie aus.

**„Ich bin mit der Wirtschaft, wie wir sie heute treiben, in keinsten Weise zufrieden. Wir brauchen wieder eine Wirtschaft für den Menschen, nicht gegen ihn.“**

Und gleichsam bin ich nicht mit der neokapitalistischen, neoliberalen Wirtschaft zufrieden. Wir brauchen wieder eine Wirtschaft für den Menschen, nicht gegen ihn.

**Es geht Ihnen also nicht nur um die Wirtschaft hierzulande, sondern Sie denken global.**

Es geht mir um Menschen. Und es ist mir egal, wo die sind.

**In Deutschland ist die verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit das wohl gravierendste Problem auf dem Arbeitsmarkt. Was müsste aus Ihrer Sicht passieren, damit sich dies ändert? Lässt sich Ihr Modell auf andere Unternehmen übertragen?**

Ja, natürlich. Aber dazu brauchen wir eine Änderung der Wirtschaft. Ich nehme immer folgendes Beispiel: In Bayern gab's den Hausel. Der Hausel war derjenige, der Brotzeit für die anderen besorgt hat, der den Hof gefegt hat – einfach die gute Seele eines Unternehmens. Dann gab's irgendwann findige Controller, die gesagt haben:



**Zur Person**

**Sina Trinkwalder** wurde am 28. Januar 1978 in Augsburg geboren. Nach Abbruch ihres Studiums der Politik und Betriebswirtschaftslehre an der Ludwig-Maximilians-Universität München gründete sie mit 21 Jahren gemeinsam mit ihrem Mann eine Werbeagentur, die sie zusammen 13 Jahre erfolgreich leiteten. Im Jahr 2010 rief die Mutter eines zehnjährigen Sohnes in Augsburg das öko-soziale Modelabel „Manomama“ ins Leben – das erste Social Business aus der Textilbranche in Deutschland. Für ihr soziales Engagement wurde Sina Trinkwalder bereits mehrfach ausgezeichnet, so mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis, dem Barbara-Künkelin-Preis, dem Bayerischen Bürgerkulturpreis, dem Deutschen Fairness-Preis und dem Bundesverdienstkreuz. Nach „Wunder muss man selber machen“, in dem sie die Geschichte ihres Unternehmens erzählt, erschien in diesem Jahr ihr zweites Buch „Fairarscht – Wie Wirtschaft und Handel den Kunden für dumm verkaufen“, in dem sie die Wirksamkeit von Siegeln für fair gehandelte und ökologisch hergestellte Waren hinterfragt.

Wir brauchen keine Hausel mehr. Also sprich: Personal einsparen, wo es nur geht. Und das ist genau das, was wir nicht tun dürfen. Wir müssen nun mal alle Menschen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren – auch diejenigen, die nicht unbedingt das Zeug zum Doktor haben. Und dafür müssen wir auch wieder die Arbeitsplätze schaffen. Das bedeutet aber natürlich auch, dass wir uns der regionalen Wertschöpfung verpflichten. Dass wir in den Regionen Wert schöpfen, in denen wir die Konsumgüter auch verbrauchen.

### So wie Ihr Unternehmen?

Das ist ein Grundprinzip von uns.

### Sprich: Nicht in Bangladesch nähen lassen und die Produkte hier verkaufen.

Das bringt ja nichts. Das Resultat ist, das sehen Sie hier in Augsburg, dass in den vergangenen 40 Jahren 40.000 Arbeitsplätze in der Textilbranche kaputtgegangen sind. Deswegen ist Augsburg die ärmste Stadt Bayerns und jedes vierte Kind lebt unterhalb der Armutsgrenze. Wir nähren ja in Bangladesh nicht aus Menschenliebe, sondern weil es billig ist. Und wenn da vier Millionen Bengalen für unseren westlichen Konsum nähen, ist das nicht gesund. Nicht für das Land dort drüben, weil es eine Monoökonomie ist, und gleichsam nicht für uns, weil das ein Bumerang ist.

### Wie wollen und können Sie andere überzeugen, es Ihnen gleichzutun? Indem Sie es ihnen vorleben?

Ja, durch Vorleben. Das ist wie Kinder erziehen. Kinder erziehen Sie am überzeugendsten, indem Sie es ihnen einfach vorleben. Und nicht mit Prügeln drohen, mit moralinsaurem Zeigefinger und Verboten. Ich bin viel unterwegs, halte viele Vorträge, schreibe die Bücher – ich kämpfe mit meinen Mitteln und versuche die Menschen dafür zu interessieren und auch ein bisschen zu inspirieren.

**„Wir müssen alle Menschen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren. Das heißt aber auch, dass wir uns der regionalen Wertschöpfung verpflichten.“**

**Sie sind in den vergangenen fünf Jahren für Ihr unternehmerisches, aber auch persönliches Engagement mehrfach ausgezeichnet worden – zuletzt mit dem Bundesverdienstkreuz.**

Das ist nicht nur für „Manomama“, denn dafür muss man sich ja wirklich lange in diesem Bereich engagieren. Ich habe schon in unserer Werbeagentur schwer vermittelbare Jugendliche ausgebildet und zu den Kammerbesten gebracht.



**Sie haben voriges Jahr in Augsburg auch das erste „Manomama“-Geschäft aufgemacht. Planen Sie neue Projekte?**

Wir werden auf jeden Fall drei weitere Läden eröffnen. Und ich habe ein paar neue Projekte in ganz anderen Branchen. Wissen Sie, ganz ehrlich: Ich habe nie einen Plan. Ich mache einfach, wozu ich Lust habe und wozu meine Ladies Lust haben. Denn wenn Sie etwas machen, an dem Sie Spaß haben, dann lässt sich der Erfolg gar nicht verhindern (lacht). Hätten Sie mich vor sechs Jahren nach meinem Plan gefragt und ich hätte Ihnen die Geschichte von „Manomama“ erzählt, dann hätten Sie gesagt: Ja, ja, träum weiter.

Ich habe mir ein halbes Jahr ein bisschen Pause ge-

gönnt, weil man auch auf sich selbst achten muss. Wenn Sie innerhalb von drei Jahren einen mittelständischen Betrieb aus dem Boden stampfen, auch wenn es im Team ist, und am Ende des Tages ihre ganze Kraft eingebracht haben, dann brauchen Sie auch einmal eine Zeit für sich. Jetzt habe ich Lust auf neue Ideen, neue kreative Geschichten, neue Projekte und werde damit wieder durchstarten.

#### **Gibt es dann auch einen Laden in Nürnberg?**

Erst, wenn der Club aufsteigt.

#### **Was würden Sie jemandem raten, wenn er sich mit dem Gedanken trägt, etwas Ähnliches wie Sie zu tun?**

Ich rate niemandem etwas. Es gibt da kein Patentrezept. Jeder muss für sich seinen eigenen Weg finden und gucken, was er machen will. Denn nur dann, wenn er sich ernsthaft

damit auseinandersetzt – und die Zeit zum Denken und Auseinandersetzen muss er sich nehmen –, findet er den Weg. Es geht nicht zu sagen: Frau Trinkwalder, sagen Sie mal, was kann man da tun?

**„Es wird nur dann besser, wenn wir etwas ändern. Und wir – das sind wir alle. Und deswegen ist, glaube ich, auch die Renaissance von Gemeinschaft so schwer. Wir müssen machen, nicht nur warten.“**

#### **Warum sind Sie diesen Weg gegangen?**

Weil ich irgendwann nicht mehr so weitermachen wollte wie bisher.

Dazu kamen ein paar Erlebnisse, die mir das immer wieder vor Augen geführt haben. Man kann sich ja in seiner Unzufriedenheit auch suhlen, aber das ist nicht meine Art. Das Leben ist keine Generalprobe, das Leben ist Premiere. Die darf man nicht vermasseln.

#### **Sie haben gesagt, Sie haben Ihr Unternehmen aus dem Boden gestampft – mit eigenen Mitteln und ohne irgendwelche Förderung. Was hat denn Ihre Familie zu dem Experiment gesagt?**

### **„Manomama“ – eine Augsburger Erfolgsgeschichte**

Die manomama GmbH wurde im Jahr 2010 als erste ökosoziale Textilfirma in Deutschland von der Unternehmerin Sina Trinkwalder in Augsburg gegründet. Der Mensch steht dabei im Mittelpunkt des wirtschaftlichen Handelns, denn bei „Manomama“ arbeiten vorwiegend Personen, die auf dem Arbeitsmarkt sonst kaum Chancen haben. Viele von ihnen sind langzeitarbeitslos, haben keinen Schulabschluss oder gesundheitliche Probleme. „Manomama“ stellt sie dennoch stets unbefristet und zu einem Stundenlohn von mindestens zehn Euro ein.

Das Unternehmen legt großen Wert darauf, dass seine Produkte, darunter Jeans, T-Shirts, Kleider und Stofftaschen, am Ende der Kette den Titel „ökolo-

gisch“ verdienen. Sie werden vom Garn bis zur Naht in Deutschland produziert und bestehen aus kontrolliert ökologischen, kompostierbaren und größtenteils regionalen Rohstoffen. Einzig die Biobaumwolle wird aus der Türkei und Westafrika bezogen.

Gestartet mit einer kleinen Manufaktur, beschäftigt „Manomama“ mittlerweile rund 150 Mitarbeiter aus 25 Nationen und vertreibt seine Waren deutschlandweit über seinen Onlineshop und lokal in dem im Jahr 2016 eröffneten Laden in Augsburg.

Fördergelder hat Sina Trinkwalder nicht bekommen. Ihr Unternehmen ist zu 100 Prozent eigenkapitalfinanziert.

Also, das ist ein Lebensprojekt. Wenn Sie das Gefühl haben, Sie müssen etwas machen, dann machen Sie es. Und dann ist es völlig egal, was andere dazu sagen. Ich habe aber das Glück, dass mein Umfeld sagt: Hey, cool.

**Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, was würden Sie sich wünschen?**

Als erstes würde ich mir etwas Gesellschaftliches wünschen und zwar, dass wir wirklich wieder mehr aufeinander zugehen, aufeinander eingehen, und dass wir Gesellschaft wieder mehr leben im Miteinander. Das klingt jetzt ein bisschen romantisch, aber ich glaube daran, dass das besser für uns ist. Als zweites würde ich mir natürlich etwas Unternehmerisches wünschen: Dass meine Unternehmungen mit meinen Menschen, die bei mir Arbeit gefunden haben, immer zwei Handbreit Wasser unterm Kiel haben. Es darf gern mal stürmisch werden, kein Problem, aber fahren wollen wir. Und den dritten Wunsch würde ich mir fast privat gönnen und mir wünschen, dass ich immer genügend Kraft und gute Ideen habe.

**Sie sind nicht die Einzige, die sich mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt wünscht. Umso inter-**



**essanter ist es, dass es so schwierig zu sein scheint, dies zu erreichen.**

Es wird nur dann besser, wenn wir etwas ändern. Und wir – das sind wir alle. Also müssen wir schon die Ärmel hochkrepeln und sagen: Okay, wir machen da was. Und deswegen ist, glaube ich, auch die Renaissance von Gemeinschaft so schwer. Wir müssen machen, nicht nur warten. Uns wird keine Besserung zuteil, wir können uns nur bessern.

**Das Interview führten**



**Dr. Andrea Kargus**

Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[andrea.kargus@iab.de](mailto:andrea.kargus@iab.de)



**Katrin Schweida**

Wissenschaftsredakteurin im Geschäftsbereich „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.  
[katrin.schweida@iab.de](mailto:katrin.schweida@iab.de)

# Langzeitarbeitslosigkeit und wiederholte Arbeitslosigkeit bei jungen Rehabilitanden

## Beschäftigungsrisiken sind ungleich verteilt

**Berufliche Rehabilitation umfasst ein vielfältiges Paket an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um die Erwerbsintegration von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen zu fördern. Gleichwohl sind Rehabilitanden im Bereich der Ersteingliederung häufig von Arbeitslosigkeit und gerade auch von wiederholter Arbeitslosigkeit betroffen. Langzeitarbeitslosigkeit hingegen kommt in dieser Gruppe eher selten vor und ist zudem unterschiedlich verteilt. So sind vor allem die Art der Hauptbehinderung und der Zeitpunkt ihres Auftretens im Lebenslauf für das Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, relevant. Für das Risiko, dass Arbeitslosigkeit wiederholt auftritt, ist zudem die regionale Arbeitsmarktlage von Bedeutung.**

Ein wichtiges Ziel der deutschen Behindertenpolitik ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft. Sie soll bei erwerbsfähigen Personen unter anderem durch die Integration in den Arbeitsmarkt verwirklicht werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) ein Rehabilitationsträger, der im Rahmen des Zweiten und des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB II und SGB III) für die Förderung von Menschen mit Behinderungen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) zuständig ist.

Der Anerkennung als Rehabilitand, die zu einer solchen Förderung berechtigt, liegt ein spezifisches Verständnis von Behinderung zugrunde, dessen Kern eine gesundheitlich bedingte vorliegende oder drohende Einschränkung der längerfristigen Teilhabe am Arbeitsleben darstellt (§ 19 SGB III in Verbindung mit § 2 Abs. 1 SGB IX). Diese Definition unterscheidet sich von jener der „amtlich anerkannten“ Be-

hinderung nach § 2 SGB IX, die den Fokus auf die Teilhabechancen an der Gesellschaft insgesamt legt.

Da die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben primär dem Erhalt, der Verbesserung oder der (Wieder-)Herstellung von Erwerbsfähigkeit (§ 8 SGB II) dienen, stehen meist ihre Wirkungen auf die Aufnahme von Beschäftigung im Fokus des arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Interesses. Wie oft berufliche Rehabilitanden nach der Reha-Anerkennung arbeitslos werden und welche Gruppen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, ist hingegen eine bislang kaum diskutierte Forschungsfrage.

Publikationen des Statistischen Bundesamtes zufolge sind erwerbsfähige Menschen mit offiziell anerkannten Behinderungen – unabhängig davon, ob sie Rehabilitanden sind oder nicht – häufiger als nicht behinderte Menschen von der Erwerbsteilhabe ausgeschlossen. Sozialmedizinische und gesundheitssoziologische Studien wie die Unter-



suchung von Thomas Elkeles und Wolfgang Seifert aus dem Jahr 1993 belegen zudem, dass Menschen mit schlechterer Gesundheit häufiger ihren Arbeitsplatz verlieren und länger arbeitslos bleiben als Menschen mit guter Gesundheit.

Da Arbeitslosigkeit umgekehrt die psychosoziale und allgemeine Gesundheit negativ beeinflussen kann, können Betroffene in eine Abwärtsspirale geraten, bei der schlechter werdende Gesundheit und zunehmende materielle Bedürftigkeit einander verstärken. Dies gilt auch für berufliche Rehabilitanden, die bereits zu Beginn des Rehabilitationsverfahrens in verschiedener Art und Weise und in verschiedenem Ausmaß unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden.

Verglichen mit Personen in der mittleren Erwerbsphase, die bei längerer Arbeitslosigkeit meist auf zurückliegende Berufsjahre aufbauen können, ist Langzeitarbeitslosigkeit für Erwerbseinsteiger eine stärker prägende negative

Erfahrung. Wie eine Studie von Frances McKee-Ryan und Koautoren aus dem Jahr 2005 zeigt, kann insbesondere die noch fehlende berufliche Identität junge Arbeitslose stark belasten.

Die Unterstützungsbedarfe und Förderziele bei Erwerbseinsteigern mit Behinderungen und behinderten Menschen mit Berufserfahrung sind dementsprechend unterschiedlich: Während Rehabilitationsleistungen bei Menschen mit mehrjähriger Berufserfahrung (BA-Bereich der Wiedereingliederung) häufig auf eine berufliche Reintegration in den bisherigen Arbeitsplatz abzielen, bezwecken sie sie bei jungen Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung beziehungsweise ohne mehrjährige Berufserfahrung (BA-Bereich der Ersteingliederung) eine erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt durch Ausbildung oder Beschäftigung. Damit soll bei beiden Gruppen ein Abrutschen in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit verhindert werden.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse zur soziodemografischen und gesundheitlichen Situation junger Rehabilitanden (Schulabschluss, Art der Behinderung, Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands) und zu ihrer Arbeitsmarktsituation nach der Reha-Anerkennung vorgestellt. Daran schließen sich erste Ergebnisse aus einer Studie zum Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko von Rehabilitanden an, die von der BA im Bereich der Ersteingliederung gefördert wurden. Dabei werden zum einen das Risiko, innerhalb von fünf Jahren nach der Reha-Anerkennung arbeitslos zu werden und die Dauer dieser Arbeitslosigkeitsphase, zum anderen das Phänomen der mehrfachen und der kumulativen Arbeitslosigkeit innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeitsphase untersucht. Hierfür wurden Daten einer standardisierten Befragung von Rehabilitanden und administrative Daten der BA verknüpft und ausgewertet (zur verwendeten Datenbasis vgl. den Kasten „Daten“).

#### Daten

Die Datenbasis ist eine standardisierte Panelbefragung mit drei Wellen aus den Jahren 2007, 2008 und 2010. Im Bereich der Ersteingliederung umfasst sie 1.961 Personen, die zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle (2007) zwischen 16 und 34 Jahre alt waren. Bei 1.652 Personen (84 %) konnten die Interviewangaben mit den administrativen Daten der BA verknüpft werden. Auf diesen verknüpften Daten basieren die hier vorgestellten Ergebnisse.

Durch die gemeinsame Auswertung beider Datenquellen können die Vorteile der Befragungsdaten, wie Angaben der Befragten zu ihrem Gesundheitszustand und den Erkrankungen/Behinderungen, und jene administrativer Daten, wie tagesgenaue Angaben zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche und Leistungsbezug, lange Beobachtungszeiträume sowie weitgehend lückenlose Information für alle Untersuchungseinheiten, genutzt werden.

#### Rehabilitanden bringen trotz geringer schulischer Bildung Arbeitsmarktpotenziale mit

Lediglich ein gutes Zehntel der befragten Rehabilitanden in Ersteingliederung hat einen Realschulabschluss oder eine Hochschulzugangsberechtigung erworben. Über die Hälfte von ihnen verfügte über einen Förderschul- oder Hauptschulabschluss, fast ein Drittel hat jedoch keinen allgemeinbildenden Schulabschluss erlangt. Im Vergleich dazu haben etwa sieben Prozent aller Abgänger im Jahr 2007 das allgemeinbildende Schulsystem ohne Abschluss verlassen.

Während der Qualifizierung treffen junge Menschen in der beruflichen Rehabilitation auf weitere Hindernisse, die dazu führen können, dass nur ein Teil der begonnenen Maßnahmenteilnahmen erfolgreich abgeschlossen wird (vgl. Tabelle 1 auf Seite 81).

Wenn die Teilnahme an einer Maßnahme abgebrochen wird, hat dies oft mehrere Ursachen. Betrachtet man die zwischen der Reha-Anerkennung und der ersten Arbeitslosigkeitsphase vorzeitig beendeten Maßnahmen, so wurden geförderte Berufsausbildungen am häufigsten aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen: Dies war bei 47 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer der Fall. Bei jeweils gut einem Fünftel der Personen, die eine geförderte Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Maßnahme vorzeitig beendet haben, wurde der Schwierigkeitsgrad als Ursache für den Abbruch der Teilnahme genannt.

Dass der Abbruch einer Maßnahme nicht immer gleichbedeutend mit einem Misserfolg der Teilnehmer ist, zeigt sich bei den berufsvorbereitenden Maßnahmen: Der häufigste Grund dafür, die Teilnahme abzubrechen, war bei Frauen wie bei Männern mit jeweils 30 Prozent die Aussicht auf den Beginn einer Ausbildung oder die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Auch betriebliche Maßnahmen wie Trainingsmaßnahmen oder Praktika wurden hauptsächlich aus diesem Grund abgebrochen, allerdings war der Anteil deutlich geringer und bei Männern mit 15 Prozent und Frauen mit acht Prozent unterschiedlich hoch.

Eine längere Erkrankung wurde von Frauen mit sieben Prozent häufiger genannt als von Männern (vier Prozent, vgl. Tabelle 1 auf Seite 81). Gleichzeitig litt fast ein

Drittel der Rehabilitanden unter Mehrfacherkrankungen. Bei der Frage, welche Beeinträchtigung ihre Erwerbstätigkeit am stärksten einschränkte („Hauptbehinderung“), nannten Frauen mit knapp 15 Prozent am häufigsten psychische Erkrankungen. Es folgten Lernbehinderungen mit 13 Prozent und körperliche Behinderungen mit elf Prozent. Bei den Männern dominierten mit gut 20 Prozent Lernbehinderungen, gefolgt von körperlichen Behinderungen mit neun Prozent und Allergien mit sieben Prozent.

Die gesundheitliche Selbsteinschätzung fällt demgegenüber insgesamt positiv aus: Etwa 80 Prozent bewerteten ihren allgemeinen Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“. Auch schätzten sie sich mit Blick auf die physische und psychische Gesundheit ähnlich ein wie die gleichaltrige Gesamtbevölkerung. Laut sozialmedizinischer Studien erhöhen sich mit steigender Gesundheitszufriedenheit die Arbeitsmarktchancen; entsprechend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das Arbeitsmarktpotenzial junger Rehabilitanden diesbezüglich noch keineswegs ausgeschöpft ist.

### Rehabilitanden werden in der ersten Arbeitslosigkeitsphase selten langzeitarbeitslos

Im Zeitraum von fünf Jahren nach der Reha-Anerkennung waren insgesamt gut 70 Prozent der jungen weiblichen und männlichen Rehabilitanden mindestens einmal als arbeitslos registriert (vgl. Tabelle 2). Die erste Arbeitslosigkeitsphase dauerte bei sechs Prozent der Rehabilitanden mindestens zwölf Monate, sie waren somit langzeitarbeitslos.

Nach § 138 SGB III können Beschäftigte mit einem wöchentlichen Stundenumfang von weniger als 15 Stunden gleichzeitig arbeitslos gemeldet sein. Wie die Ergebnisse zeigen, gingen während der ersten Arbeitslosigkeitsphase gut zwölf Prozent der Frauen und knapp 17 Prozent der Männer einer mindestens zeitweisen Beschäftigung nach. Solche parallelen Beschäftigungsverhältnisse waren mit knapp einem Viertel vor allem bei langzeitarbeitslosen Rehabilitanden zu beobachten, bei den Rehabilitanden mit kürzerer Arbeitslosigkeitsdauer waren sie mit 14 Prozent hingegen deutlich seltener.

Tabelle 1

### Maßnahmeteilnahmen, Beschäftigung und krankheitsbedingte Unterbrechungen bei Rehabilitanden in Ersteingliederung<sup>1)</sup>

Anteile in Prozent

Status	Frauen		Männer	
	Alle Teilnahmen	erfolgreiche Abschlüsse	Alle Teilnahmen	erfolgreiche Abschlüsse
Geförderte Berufsausbildung	41,0	21,5	36,0	18,4
Berufsvorbereitung	39,2	33,1	40,2	33,6
Betriebliche Maßnahme	13,2	5,6	15,0	7,6
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	20,8		22,0	
Längere Krankheit	6,8		4,0	
Anzahl der Fälle	379		782	

<sup>1)</sup> Im Zeitraum zwischen dem Reha-Anerkennungsdatum und dem Beginn der ersten Arbeitslosigkeitsphase (innerhalb von fünf Jahren nach der Reha-Anerkennung).

Quelle: IAB-Rehabilitandenbefragung (Wellen 1 bis 3), Integrierte Erwerbsbiografien V 11.01; eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

©IAB

Tabelle 2

### Arbeitslosigkeit von Rehabilitanden in Ersteingliederung innerhalb von fünf Jahren nach der Reha-Anerkennung, nach Geschlecht und Dauer der ersten Arbeitslosigkeit

Anteile in Prozent

	Frauen <sup>1)</sup>	Männer <sup>2)</sup>
Keine Arbeitslosigkeit	28,3	28,0
< 1 Jahr	65,7	65,8
≥ 1 Jahr und < 2 Jahre	5,5	5,6
≥ 2 Jahre	0,5	0,6
Insgesamt	100	100

<sup>1)</sup> N Frauen=551;

<sup>2)</sup> N Männer=1.101

Quelle: IAB-Rehabilitandenbefragung (Wellen 1 bis 3), Integrierte Erwerbsbiografien V 11.01; eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

©IAB

Tabelle 3

**Rehabilitanden in Ersteingliederung: SGB-II-Bezug nach Geschlecht und kumulierter Dauer der Arbeitslosigkeit <sup>1)</sup>**

Anteile in Prozent

	Frauen	Männer
<b>Insgesamt weniger als ein Jahr</b>	61,3	47,5
<b>Insgesamt ein Jahr und länger</b>	75,5	67,5
<b>Anzahl der Fälle</b>	209	445

<sup>1)</sup> Nur Personen, deren erste Arbeitslosigkeit nach 2004 begann (Angaben beziehen sich auf den Zeitraum von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeit).

Lesebeispiel: Von den weiblichen Rehabilitanden, die weniger als ein Jahr arbeitslos waren, bezogen 61,3% SGB-II-Leistungen (innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeit).

Quelle: IAB-Rehabilitandenbefragung (Wellen 1 bis 3), Integrierte Erwerbsbiografien V 11.01; eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

©IAB

**Wiederholte Arbeitslosigkeit ist häufig zu beobachten**

Neben der Langzeitarbeitslosigkeit schmälern auch wiederholte Arbeitslosigkeitsphasen von kürzerer Dauer die individuellen Teilhabechancen am gesellschaftlichen Leben.

Wird nun wiederholte Arbeitslosigkeit betrachtet, so zeigt sich, dass etwa 36 Prozent der Frauen und 31 Prozent der Männer innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeitsphase nur einmal arbeitslos waren. Jeweils fast die Hälfte war dagegen zwei bis drei Mal und die Verbleibenden sogar noch häufiger in dieser Zeit arbeitslos. Summiert man die Dauer dieser Arbeitslosigkeitsphasen auf, so war innerhalb dieses Zweijahreszeitraums gut ein Fünftel der jungen Rehabilitanden zwölf Monate oder länger arbeitslos – und damit einem erheblichen Risiko unterworfen, dass sich die Arbeitslosigkeit verfestigt.

Eine Zuordnung der Arbeitslosigkeitsphasen zu den beiden Rechtskreisen SGB II und SGB III ist nicht durchgehend möglich, denn bei etwa 40 Prozent der Rehabilitanden, die schon einmal arbeitslos waren, war dies vor der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende im Jahr 2005 der Fall. Tabelle 3 zeigt aber für den Zeitraum ab 2005, dass Rehabilitanden, die innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der Arbeitslosigkeit insgesamt mindestens ein Jahr lang arbeitslos waren, auch deutlich häufiger Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und damit in materiell bedürftigen Haushalten lebten.

**Art der Hauptbehinderung und Zeitpunkt ihres Auftretens sind von Bedeutung**

Tabelle 4 enthält ausgewählte Auswertungsergebnisse (vgl. Kasten „Methode“ auf Seite 84). Die positive (oder negative) Richtung des Zusammenhangs deutet darauf hin, dass – vorausgesetzt die übrigen Modellvariablen bleiben unverändert – Rehabilitanden mit dem betrachteten Merkmal in der Gruppe der langzeitarbeitslosen Rehabilitanden (bzw. der Rehabilitanden, deren kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer mindestens ein Jahr beträgt) häufiger (oder seltener) vertreten sind als in der jeweils genannten Referenzgruppe (beispielsweise Personen mit körperlicher Behinderung gegenüber Personen ohne körperliche Behinderung).



Vergleicht man etwa diejenigen jungen Rehabilitanden, die in ihrer ersten Arbeitslosigkeitsphase langzeitarbeitslos geworden sind, mit denen, die kürzer arbeitslos waren (vgl. Tabelle 4, mittlere Spalte), so wird deutlich, dass die Art der Hauptbehinderung und der Zeitpunkt ihres Auftretens im Lebenslauf relevant für das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko sind. So wurden Rehabilitanden mit der Hauptbehinderung „körperliche Behinderung“ in ihrer ersten Arbeitslosigkeitsphase verglichen mit lernbehinderten Rehabilitanden selten langzeitarbeitslos. Ferner wurden Rehabilitanden, die ihre Hauptbehinderung erst nach dem 25. Lebensjahr erlitten, häufiger langzeitarbeitslos als Rehabilitanden, die bereits seit der Geburt davon betroffen waren.

Die Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass sich das Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko von Rehabilitanden mit bestimmten Kombinationen von Haupt- und weiteren Behinderungsarten verändert: So sind zum Beispiel Personen, die als eine weitere Einschränkung eine körperliche Behinderung angegeben haben, von erhöhtem Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko betroffen. Dieses Risiko erhöht sich auch bei Rehabilitanden, die ihren Gesundheitszustand als schlechter einschätzen. Weiterhin werden Frauen in der ersten Arbeitslosigkeitsphase häufiger langzeitarbeitslos als Männer.

Wird demgegenüber das Risiko betrachtet, innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeitsphase insgesamt mindestens 12 Monate lang arbeitslos zu sein (vgl. Tabelle 4, rechte Spalte), bilden sich andere Risikogruppen heraus: Vor allem Rehabilitanden, deren Hauptbehinderung während der Kindheit aufgetreten ist, tragen ein geringeres Risiko, langzeitarbeitslos zu werden. Demgegenüber wurden Rehabilitanden mit einer zusätzlichen körperlichen Erkrankung innerhalb von zwei Jahren nach Beginn der ersten Arbeitslosigkeitsphase überdurchschnittlich häufig mindestens zwölf Monate arbeitslos und waren somit von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Anders als bei der ersten Arbeitslosigkeitsphase kommt bei der kumulativen Langzeitarbeitslosigkeit der regionalen Arbeitsmarktlage eine bedeutsame Rolle zu. Rehabilitanden, die in Regionen mit günstiger Arbeitsmarktlage

Tabelle 4

### Risikofaktoren für Langzeitarbeitslosigkeit und wiederholte Arbeitslosigkeit bei Rehabilitanden in Ersteingliederung<sup>1) 2)</sup>

Risikofaktoren	Langzeitarbeitslosigkeitsrisiko	Risiko hoher kumulativer Arbeitslosigkeit
<b>Zeitpunkt des Auftretens der Hauptbehinderung</b> (Referenz: Seit der Geburt)		
Nach der Geburt bis unter zehn Jahren	–	–*
Zwischen zehn und 24 Jahre alt	–	–
25 Jahre alt oder älter	+*	+
<b>Körperliche Behinderung genannt</b> (Referenz: nicht genannt)	+*	+*
<b>Hauptbehinderung</b> (Referenz: Lernbehinderung)		
Körperliche Behinderung	–*	–
Allergie oder Anfallsleiden	+	+
Psychische Behinderung	–	+
<b>Einschätzung der eigenen Gesundheitszustands</b> (Skalenwerte: 1 „sehr gut“ – 5 „sehr schlecht“)	+*	+
<b>Geschlecht</b> (Referenz: Männlich)		
Weiblich	+*	+
<b>Schulabschluss</b> (Referenz: Kein Abschluss)		
Besuch der Förderschule oder Hauptschulabschluss	–	–*
Realschule oder (Fach-)Hochschulberechtigung	–	–*
<b>Arbeitsmarktregion</b> (Referenz: Schlechte Arbeitsmarktbedingungen mit hoher Arbeitslosigkeit)		
Zentren mit hoher Dynamik und geringer Arbeitslosigkeit	+	–*
Regionen mit günstiger Arbeitsmarktlage	–	–*
<b>Anzahl der Fälle</b>	717	684

<sup>1)</sup> „+“: positiver Koeffizient; „–“: negativer Koeffizient.

<sup>2)</sup> Für alle Variablen des Schätzmodells vgl. den Kasten „Auswertungsmethode“.

\* Koeffizient statistisch signifikant.

Lesebeispiel: Rehabilitanden in Ersteingliederung, deren Hauptbehinderung erst nach dem 24. Lebensjahr aufgetreten ist, haben ein höheres Risiko, langzeitarbeitslos zu werden, als Rehabilitanden, deren Hauptbehinderung schon ab Geburt besteht.

Quelle: IAB-Rehabilitandenbefragung (Wellen 1 bis 3, Ersteingliederung), Integrierte Erwerbsbiografien V 11.01; eigene Berechnungen, gewichtete Daten.

und hoher Dynamik wohnen oder beschäftigt sind, werden vergleichsweise selten langzeitarbeitslos. Während sich das Geschlecht als nicht statistisch signifikant erweist, tragen Personen ohne schulischen Abschluss ein erhöhtes Risiko von kumulativer Langzeitarbeitslosigkeit.

### Methode

Die hier angewandte Auswertungsmethode ist das statistische Verfahren der binären logistischen Regression. Hierbei wird das Langzeitarbeitsloskeitsrisiko einer vorab definierten Vergleichsgruppe mit dem jener Personen verglichen, die sich von ihr jeweils um nur ein Merkmal/eine Merkmalsausprägung unterscheiden. Die Referenzgruppe der vorliegenden Analyse weist die folgenden Merkmale auf:

- Geschlecht: männlich
- ohne Migrationshintergrund (anhand der Staatsangehörigkeit und des Geburtsortes)
- kein allgemeinbildender Schulabschluss
- Hauptbehinderung: Lernbehinderung, seit der Geburt vorhanden
- Gesundheit: keine Mehrfacherkrankung, keine bis geringe Einschränkung der Berufsausübung durch den Gesundheitszustand, keine depressive Einstellung, gutes Coping (die eigene Behinderung wird subjektiv gut bewältigt), keine amtlich anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung, guter allgemeiner Gesundheitszustand
- Arbeitsmarktregion: schlechte Arbeitsmarktbedingungen mit hoher Arbeitslosigkeit
- wohnt mit Eltern und/oder Geschwistern/Großeltern zusammen
- Auffassung von Arbeit: wichtig
- die erste Befragungswelle fand vor oder während der ersten untersuchten Arbeitslosigkeitsphase statt.

### Fazit

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Definition von Erwerbsfähigkeit in der deutschen Sozialgesetzgebung weit gefasst. Danach gelten Personen als erwerbsfähig, die mindestens drei Stunden täglich arbeiten können. Um an den Leistungen des Sozialstaates teilhaben zu können, stehen hierzulande vergleichsweise viele gesundheitlich eingeschränkte Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Eine Aufgabe der Arbeitsmarktberichterstattung ist es, Beschäftigungsrisiken für diese Menschen systematisch zu beobachten und Befunde zu gefährdeten Personengruppen zu liefern.

Junge Rehabilitanden müssen aufgrund von Behinderungen beziehungsweise gesundheitlichen Einschränkungen bei der Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz mehr Hindernisse bewältigen als junge Menschen ohne Behinderung. Eine längerfristig unsichere Erwerbslage birgt für sie ein besonders hohes Risiko, dass sich gesundheitliche und materielle Benachteiligung verfestigen.

Je nach verwendetem Arbeitslosigkeitskonzept – Dauer der ersten Arbeitslosigkeitsphase versus kumulative Arbeitslosigkeit – zeigt sich, dass Rehabilitanden nicht nur unterschiedlich von diesen Risiken betroffen sind. Es kristallisieren sich auch verschiedene Risikogruppen heraus, die auf die Bedeutung der Behinderungsart und der Kombination von bestimmten Behinderungsarten hinweisen.

Um das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit von Rehabilitanden besser zu verstehen, bedarf es weiterer Analysen, die auf die Ursachen der oben aufgezeigten Beschäftigungsrisiken bei bestimmten Gruppen von Rehabilitanden und auf die Bestimmungsfaktoren für deren Überwindung eingehen.

## Literatur

Beyersdorf, Joanna; Rauch, Angela (2012): Junge Rehabilitanden zwischen Schule und Erwerbsleben. Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung anhand empirischer Befunde aus der IAB-Panelbefragung der Rehabilitanden 2007 und 2008. IAB-Forschungsbericht Nr. 14.

Dietrich, Hans (2015): Jugendarbeitslosigkeit aus einer europäischen Perspektive. Theoretische Ansätze, empirische Konzepte und ausgewählte Befunde. IAB-Discussion Paper Nr. 24.

Elkeles, Thomas; Seifert, Wolfgang (1993): Arbeitslose und ihre Gesundheit - Langzeitanalysen für die Bundesrepublik Deutschland. Sozial- und Präventivmedizin, 38/1993.

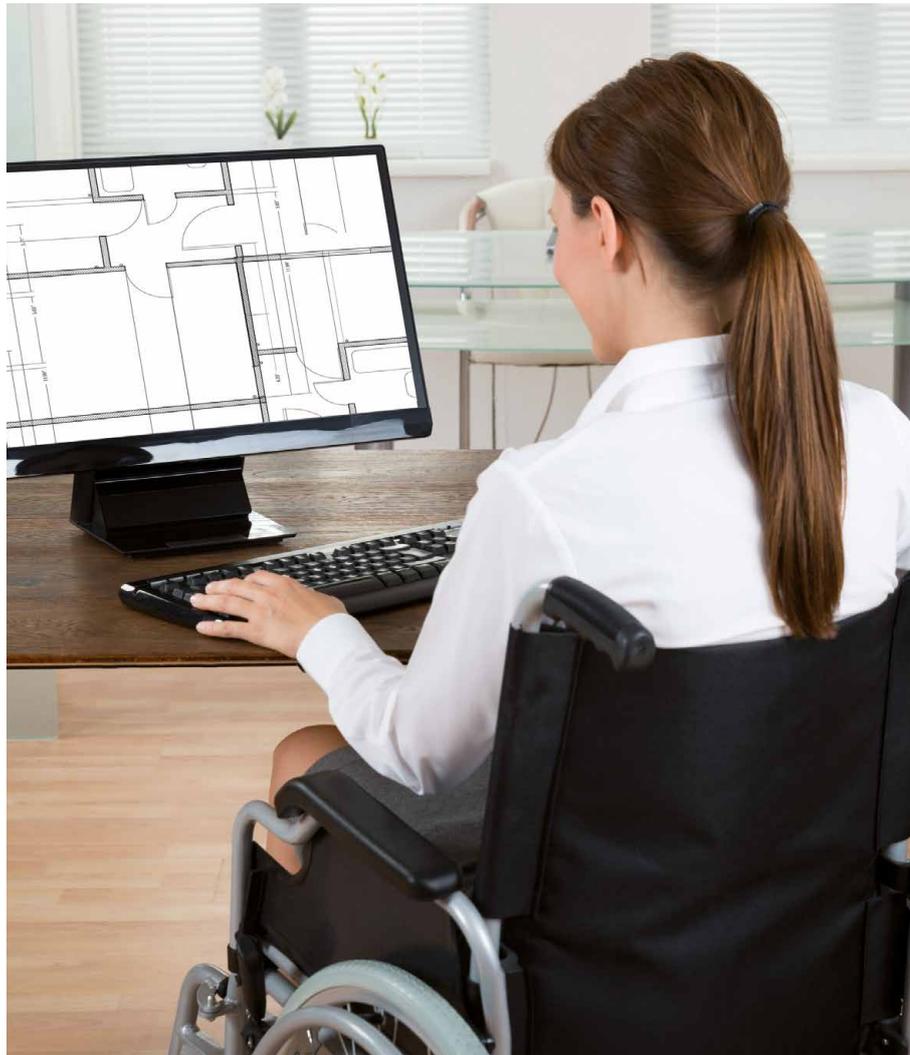
Fachinger, Uwe (1991): Kumulation von individuellen Arbeitslosigkeitsphasen oder Mehrfacharbeitslosigkeit – ein quantitativ bedeutsames Problem? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, Nr. 3.

Konle-Seidl, Regina (2016): Integration arbeitsmarktferner Personen im Ländervergleich: Kein Patentrezept in Sicht. IAB-Kurzbericht Nr. 1.

McKee-Ryan, Frances; Zhadi, Song; Wanberg, Conni; Kinicki, Angelo (2005): Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. In: Journal of applied psychology, 90.

Promberger, Markus (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 40/41.

Statistisches Bundesamt (2015): Über 10 Millionen behinderte Menschen im Jahr 2013. Pressemitteilung vom 11. Mai 2015 – 168/15, <https://www.destatis.de> (abgerufen am 13.2.2016).



### Die Autorin



#### **Joanna Beyersdorf**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

[joanna.beyersdorf@iab.de](mailto:joanna.beyersdorf@iab.de)

# Personen

Neuigkeiten aus der Abteilung „Leute“



## Das IAB in aller Welt



Sebastian Becker

**Sebastian Becker**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB und Stipendiat im gemeinsamen Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, verbrachte ab August 2015 einen dreimonatigen Gastforschungsaufenthalt bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Paris. Zusammen mit Alexander Hijzen und Paul Swaim aus dem Direktorat „Employment, Labor and Social Affairs (ELS)“ forschte er zur Nutzung und Wirkung des Kurzarbeitergeldes in der Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009.

**Prof. Herbert Brücker**, Leiter des Forschungsbereichs „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“, nahm am 25. Februar 2016 an einem Workshop des Wiener Forschungsverbundes „Forschungsschwerpunkt Internationale Wirtschaft - FIW“ teil, der sich mit den Auswirkungen von Handel und Migration auf den Arbeitsmarkt beschäftigte. Er referierte zu dem Thema „Migration und imperfekte Arbeitsmärkte: Theorie und empirische Evidenz aus Dänemark, Deutschland und dem Vereinigten Königreich“.



Prof. Herbert Brücker

**Dr. Christine Dauth, Prof. Elke Jahn und Prof. Gesine Stephan** vom Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Er-

werbstätigkeit“ stellten im Dezember 2015 beim CAFÉ-Workshop (Centre for Research in Active Labour Market Policy Effects) der Aarhus University (Dänemark) aktuelle Forschungsergebnisse des Bereichs vor. In ihren Vorträgen ging es um die Wirkungen der Förderung beruflicher Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte, sozialer Netzwerke sowie zusätzlicher Informationen über einen Lohnkostenzuschuss.

**Dr. Michael Stops**, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe „Berufliche Arbeitsmärkte“, referierte am 6. Oktober 2016 bei einem Employment-Seminar mit dem Leitthema „Labour Market Reforms – Assessing Their Impact in the Short-run Versus the Long-run“, das vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in Paris ausgerichtet wurde. In seinem Vortrag sprach Michael Stops über die deutschen Arbeitsmarktreformen in den 2000er Jahren.

**Prof. Joachim Möller**, Direktor des IAB, hielt am 11. September 2015 auf der Internationalen Konferenz „Tradition, Innovation and Reform in Local development“ der Corvinus Universität in Budapest einen

Keynote-Vortrag über regionale Arbeitsmarktentwicklung und europäische Jugendarbeitslosigkeit. Beim ILO-IAB-Workshop in Genf am 16. Oktober 2015 referierte er zum Thema „Mindestlohn in Deutschland – Ergebnisse einer Fallstudie im Bausektor“. Am 5. Februar 2016 erläuterte er im „European Seminar of the World Organization of Workers“ in Amsterdam die Vor- und Nachteile eines gesetzlichen Mindestlohns nach einem Jahr Erfahrung mit dem Mindestlohn in Deutschland.

**Dr. Anne Otto**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Regionalen Forschungsnetz (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland), berichtete am 9. Dezember 2015 an der Universität Göteborg (Schweden) aus ihrer Arbeit über die Widerstandsfähigkeit von Regionen bei wirtschaftlichen Schocks.



Alexander Patzina

**Alexander Patzina**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hielt am 11. März 2016 gemeinsam mit Dr. Fabian Kratz von der Ludwig-Maximilians-Universität München im Rahmen der 4. Tagung der Gesellschaft für empirische Bildungsforschung in Berlin den Vortrag

„Nichtmonetäre Bildungsrenditen: Der Einfluss von Bildung auf die Lebenszufriedenheit“.

**Malte Reichelt**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ und Stipendiat im gemeinsamen Graduiertenprogramm des IAB und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, war von Mitte September bis Ende Dezember 2015 beim Soziologie-Department an der University of California, Irvine (USA) zu Gast. Während seines Aufenthaltes arbeitete er mit Prof. Matt Huffman und Joseph King an Kooperationsprojekten zu den Auswirkungen von IT-Investments und geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden.

**Ulrich Thomsen**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Geschäftsbereich IT- und Informationsmanagement, stellte am 24. September 2015 auf der Statistischen Woche 2015 in Hamburg ein Imputationsverfahren für die in den IAB-Beschäftigendaten fehlende Teilzeitinformation vor, das er gemeinsam mit Dr. Johannes Ludsteck, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische Methoden, entwickelt hat.



Ulrich Thomsen

**Dr. Ulrich Walwei**, Vizedirektor des IAB, wirkte am 8. Dezember 2015 bei der Podiumsdiskussion „Gegenseitige Schuldzuweisungen beim Fachkräftemangel beenden“ auf der Fachkräftetagung im European Centre for the Development of Vocational Training in Thessaloniki (Griechenland) mit.

**Prof. Enzo Weber**, Leiter des Forschungsbereichs „Prognosen und Strukturanalysen“, nahm auf Einladung von Meinhard Miegel am Zweiten Symposium „Neues Bewusstsein für neuen Wohlstand“ teil. Die Veranstaltung am 2. Februar 2016 wurde vom Denkwerk Zukunft und der Schader-Stiftung organisiert. Diskutiert wurde die Rolle der Arbeit in einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft. In den Debatten über eine ökologisch und finanziell tragfähige sowie menschengemäße Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung wurden unter anderem Erscheinungsformen der Arbeit, Arbeitszeiten und das Verhältnis von Arbeit und Einkommen thematisiert.

## Aus aller Welt ins IAB

**Dr. Ronald Bachmann** vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung in Essen präsentierte am 2. Februar 2016 im gemeinsamen FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ ein aktuelles Forschungspapier mit dem Titel „Labour Market Transitions, Shocks and Institutions during the Great Recession: A Cross-Country Analysis“. Der Vortrag und die anschließende Diskussion drehten sich um den Einfluss der Rezession der Jahre 2008/2009 auf die Arbeitsmarktdynamik in verschiedenen Industrienationen unter Berücksichtigung institutioneller Unterschiede.

**Arindrajit Dube**, Associate Professor of Economics an der University of Massachusetts Amherst (USA), besuchte das IAB im Oktober 2015. Dube ist in den USA ein ausgewiesener Experte zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung von Jugendlichen. Im Rahmen seines Besuchs am IAB gab er für die Arbeitsgruppe „Mindestlohn“ einen Kurs zu empirischen Methoden der Mindestlohn-Evaluation.

**Prof. Leo Kaas** von der Universität Konstanz hielt am 24. November 2015 im gemeinsamen FAU/IAB-Seminar „Macroeconomics and Labor Markets“ einen Vortrag über „Firm Dynamics with Frictional Product and Labor Markets“. Ihm ging es darum, die Reaktion der Beschäftigung auf Änderungen der Nachfrage oder der Produktivität zu analysieren, wenn es Informationsprobleme auf den Märkten gibt.

**Joseph King**, Doktorand an der University of California, Irvine (USA), besuchte von Januar bis Juni 2016 das IAB. In Kooperation mit Malte Reichelt vom IAB-Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ arbeitete er an Projekten zum Einfluss von IT-Investments auf Lohnungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

**Andreas Mazat** vom ifo Institut, ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien in München, referierte am 23. März 2016 im Rahmen der IAB-Veranstaltungsreihe „DiskAB“ zum Thema „Broadband Infrastructure and Entrepreneurship“. Andreas Mazat arbeitet mit Prof. Oliver Falck (ifo München/Ludwig-Maximilians-Universität München) seit 2015 zusammen mit dem IAB an einem Projekt zum Effekt

von Breitband-Internet auf Betriebsgründungen. Seitens des IAB ist Bastian Stockinger, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionale Arbeitsmärkte“, an dem Projekt beteiligt. Für ihre Analysen nutzen die Forscher Daten über die Verfügbarkeit von Breitband-Internet in deutschen Gemeinden aus dem Breitband-Atlas des Bundeswirtschaftsministeriums sowie Beschäftigungsdaten aus dem Betriebshistorikpanel des IAB.

**Cem Özgüzel** von der Paris School of Economics, war von Oktober bis Dezember 2015 zu Gast beim Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“. Ziel des Forschungsaufenthaltes war es, einen Überblick über die vielfältigen Datenprodukte des IAB zu gewinnen und erste Ideen beziehungsweise Umsetzungsstrategien für verschiedene Forschungsprojekte über die Wirkungen von internationalem Handel und Migration zu entwickeln.

Vier Referenten aus verschiedenen Abteilungen der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) waren am 17. Februar 2016 im IAB zu Gast, um sich über das Thema „Mindestlohn“ zu informieren. IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei, Forschungsbereichsleiter Prof. Lutz Bellmann, Mario Bossler, Dr. Philipp vom Berge, Dr. Alexander Kubis und Dr. Michael Stops tauschten sich mit den Referenten aus und berichteten über entsprechende Projekte des IAB.

## Aus der Welt des IAB

**Dr. Christine Dauth, Dr. Pia Homrighausen und Dr. Michael Oberfichtner** aus dem Forschungsbereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ schlossen im Herbst 2015 erfolgreich ihre Promotionen ab. Christine Dauth und Pia Homrighausen beschäftigten sich in ihren Dissertationen überwiegend mit der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Themen waren unter anderem die Wirkungen der Förderung beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte, der Vertragsgestaltung bei der Überweisung von Arbeitslosen an private Vermittlungsdienstleister und eines Lohnkostenzuschussprogrammes. Michael Oberfichtner befasste sich in seiner Dissertation empirisch mit verschiedenen Fragestellungen aus der Arbeitsmarktökonomik. Seine Arbeit umfasst die Themen Geschlechterlohnunterschiede, Lohnunterschiede zwischen städtischen und ländlichen Regionen, Betriebsratsgründungen sowie Effekte der Freigabe der Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel.



Dr. Jörg Drechsler

**Dr. Jörg Drechsler**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzzentrum Empirische



Halten ihre Promotionsurkunden in den Händen: Dr. Pia Homrighausen, Dr. Michael Oberfichtner und Dr. Christine Dauth (von links).

Methoden, habilitierte sich an der Ludwig-Maximilians-Universität in München im Fach Statistik. Er wurde als Adjunct Assistant Professor für das „Joint Program in Survey Methodology“ an der University of Maryland (USA) berufen.

**Sandra Dummert**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“, wurde in den Fachbeirat für das Untersuchungsvorhaben „Weiterbildungsdatenbanken (Continuous Testing)“ der Stiftung Warentest berufen.

**Malte Reichelt**, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“, hat zum 1. August 2016 einen Ruf als Assistant Professor of Social Research and Public Policy an die New York University Abu Dhabi (Vereinigte

Arabische Emirate) angenommen und wird zunächst als Washington Square Fellow an die New York University, New York (USA), wechseln.



Malte Reichelt

**Prof. Dr. Mark Trappmann**, Leiter des Forschungsbereichs „Panel „Arbeitsmarkt und

soziale Sicherung“ am IAB und Professor für Soziologie, Schwerpunkt Survey-Methodologie, an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung als neues Mitglied des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) berufen und vertritt dort künftig die Bundesagentur für Arbeit. Der RatSWD ist ein unabhängiges Gremium aus empirisch arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von Universitäten, Hochschulen und anderen Einrichtungen unabhängiger wissenschaftlicher Forschung sowie Vertreterinnen und Vertretern wichtiger Datenproduzenten. Er wurde vor zwölf Jahren mit der Zielsetzung eingerichtet, die Forschungsdateninfrastruktur für die empirische Forschung nachhaltig zu verbessern und somit zu ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit beizutragen.

## Porträt

# „Eldorado für die empirische Arbeitsmarktforschung“

**Nicole Gürtzgen leitet den Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB und beschäftigt sich mit dem Einfluss von Institutionen auf die Lohn- und Beschäftigungsdynamik. Die Ökonomin kennt und schätzt die Nähe zur Politikberatung.**

Das IAB war Nicole Gürtzgen ein Begriff, lange bevor sie im Oktober vorigen Jahres nach Nürnberg kam: „Ich kannte das Institut schon von meiner Tätigkeit am ZEW, weil ich viel mit den IAB-Daten gearbeitet habe“, erzählt die Ökonomin, die 13 Jahre als Senior Researcher am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim tätig war, bevor sie am IAB die Leitung des Forschungsbereichs „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ übernahm.

„Das Institut ist ein Eldorado für die empirische Arbeitsmarktforschung“, sagt Nicole Gürtzgen mit Blick auf die Datensätze, die die Forscherinnen und Forscher nutzen können, um Einblicke in die komplexen Zusammenhänge des Arbeitsmarktes zu gewinnen. „Was mich am IAB reizt, sind auch der Austausch mit vielen Gleichgesinnten und die Zusammenarbeit bei gemeinsamen Projekten“, erzählt die 47-Jährige, die in Wesel am Niederrhein großgeworden ist und später in Duisburg und Heidelberg Mathematik und Volkswirtschaftslehre studiert hat.

Sie kennt und schätzt die Nähe zur Politikberatung: „Meine Forschung hat sich immer nah an der gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Relevanz orientiert. Ich möchte

keine reine universitäre Forschung betreiben, sondern meine Forschungsergebnisse in die Politikberatung einbringen. Das kann ich hier am IAB ideal fortführen“, sagt Nicole Gürtzgen, die sich mit dem Einfluss von Institutionen auf die Lohn- und Beschäftigungsdynamik beschäftigt. So befasst sie sich zum Beispiel mit der Frage, welche Aufstiegschancen Beschäftigte im Niedriglohnsektor haben und welche institutionellen Faktoren den Aufstieg in eine höher entlohnte Beschäftigung begünstigen.

In einem aktuellen Projekt, das sie aus Mannheim mitgebracht hat und hier fortführt, geht es darum, ob sich Niedriglohnbeschäftigung über unterschiedliche

Wirtschaftssysteme „vererbt“: „Wir untersuchen, inwiefern Niedriglohnbeschäftigte in der ehemaligen DDR nach der Wiedervereinigung

ein höheres Risiko aufweisen, im marktwirtschaftlichen System der Bundesrepublik ebenfalls Niedriglöhner zu sein“, erläutert die Ökonomin. Um Erwerbshistorien ehemaliger DDR-Bürger auch vor der Wiedervereinigung nachvollziehen zu können, wurden Daten der Rentenversicherung mit administrativen Daten der BA verknüpft. „Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich Niedriglohnbeschäftigung

nicht über unterschiedliche Wirtschaftssysteme vererbt, sondern dass die Gründe für niedrige Löhne in der ehemaligen DDR in anderen Faktoren als einer geringen Produktivität zu suchen sind.“

Ein anderes Forschungsprojekt befasst sich mit Beschäftigungseffekten des Mindestlohns: „Kritiker des Mindestlohns befürchten, dass diese Effekte negativ sind. Es kann aber auch positive Effekte geben, welche die negativen Effekte abmildern können.“ Nicole Gürtzgen untersucht, in welchen Branchen, in denen Beschäftigte Schwierigkeiten haben, angemessene Beschäftigungsangebote zu finden, ein Mindestlohn auch teilweise positive Beschäftigungseffekte entfalten kann. „Wenn Arbeitnehmer beispielsweise wenig mobil sind, kann dies dazu führen, dass Arbeitgeber gemessen an dem, was Arbeitnehmer erwirtschaften, zu niedrige Löhne zahlen“, erklärt die Wissenschaftlerin. „In diesen Branchen kann ein Mindestlohn möglicherweise dazu beitragen, dass Arbeitsuchende eine größere Zahl an Job-Angeboten bekommen und schneller eine Stelle finden, die ihren Lohnvorstellungen entspricht. Wir versuchen, diese Branchen zu identifizieren.“

Mithilfe mikrofundierter Forschung beleuchtet ihr Bereich die Prozesse, die der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktentwicklung zugrunde liegen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Anpassungshemmnissen beziehungsweise Friktionen auf dem Arbeitsmarkt und der Rolle, die institutionelle Faktoren wie das Tarifvertrags- und Mitbestimmungsrecht, der Kündigungsschutz, Mindestlöhne oder

## Zur Person

**Prof. Dr. Nicole Gürtzgen** studierte von 1990 bis 1996 Mathematik und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Duisburg und Heidelberg. Von 1997 bis 2002 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Rostock, wo sie 2002 ihre Promotion beendete. Während ihrer anschließenden Tätigkeit als Senior Researcher am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim habilitierte sie sich 2008 an der Universität Mannheim. Nicole Gürtzgen leitet seit Oktober 2015 den Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ am IAB und hat eine Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktforschung, an der Universität Regensburg inne. Seit April 2014 ist sie Mitherausgeberin des Journals for Labour Market Research und seit Januar 2016 Research Associate am ZEW.



Lohnersatzleistungen hierbei spielen. So geht der Bereich der Frage nach, warum Arbeitssuchende nicht sofort eine Beschäftigung finden oder Arbeitgeber nicht sofort passende Kandidatinnen und Kandidaten für freie Stellen, und warum es in manchen Branchen sehr lange dauert, offene Stellen zu besetzen.

„Was ich vorantreiben möchte, sind Forschungsfragen zur Verknüpfung von institutionellen Aspekten und deren Rolle für Stellenbesetzungsprozesse“, sagt Nicole Gürtzgen. Mit der IAB-Stellenerhebung, einer einmaligen repräsentativen Datenbasis zur Zahl und Struktur offener Stellen sowie von Stellenbesetzungsprozessen, steht dem Bereich hierfür ein wichtiges Instrument zur Verfügung.

Ein Forschungsthema, das weiter an Bedeutung gewinnen werde, sei die Digitalisierung: „Sie kann ebenfalls entscheidend für Stellenbesetzungsprozesse sein“, erklärt Nicole Gürtzgen. „Welchen Beitrag leistet beispielsweise die Verfügbarkeit und Nutzung von Online-Stellenbörsen dazu, Stellen schneller und besser im Hinblick auf die Passung zu besetzen?“ Auch hierfür sei die IAB-Stellenerhebung eine hervorragende Datengrundlage. Die Auswirkungen müssen nicht nur positiv sein: „Bewerbungen werden dadurch einfacher und

billiger, das macht es für Arbeitgeber schwieriger, die Spreu vom Weizen zu trennen.“

Ein anderes wichtiges Forschungsthema betrifft Friktionen und Brüche im Erwerbsverlauf: „Der Erwerbsverlauf ist gerade bei Frauen stärker von Unterbrechungen gekennzeichnet“, sagt die Ökonomin. Sie möchte wissen, wie Institutionen dazu beitragen können, die Folgen solcher Brüche abzumildern: „Es wird immer wichtiger, hinreichend hohe Lebens-einkommen zu erzielen, die später eine angemessene Versorgung im Alter ermöglichen. Es gilt also, Beschäftigte in die Lage zu versetzen, ihre Erwerbskarrieren nach einer Unterbrechung schnell wieder aufzunehmen und fortzusetzen. Tragen beispielsweise Elterngeld und Pflegegeld dazu bei, den Wiedereinstieg nach Erwerbspausen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege zu erleichtern? Trägt der Kündigungsschutz dazu bei, Beschäftigungsstabilität nach langer Krankheit zu gewährleisten?“ Auf Fragen wie diese möchte Nicole Gürtzgen mit ihrer Forschung Antworten geben.

„Es geht mir darum, Debatten über verteilungspolitisch besetzte Themen nicht ideologisch zu führen, sondern auf evidenzbasierter Grundlage“, betont die Wissenschaftlerin. „Die Folgen von Eingriffen auf

dem Arbeitsmarkt gehen aus theoretischer Sicht oft nicht in eine eindeutige Richtung und müssen empirisch geklärt werden. Außerdem können solche Eingriffe unterschiedliche oder gegensätzliche Effekte haben. Deshalb ist es notwendig, die Mechanismen zu erforschen.“ Dafür müsse man die Politik sensibilisieren, sagt Nicole Gürtzgen, die zudem eine Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktforschung, an der Universität Regensburg innehat.

Bei ihrer Arbeit an der Universität geht es ihr auch darum, „Forschungsergebnisse des IAB in die Lehre einzubringen und den Studierenden zu zeigen, dass Forschung nicht im Elfenbeinturm stattfinden muss“, erzählt Nicole Gürtzgen, die zwischen Nürnberg und Köln pendelt, weil ihr Mann in der Domstadt an der Universität tätig ist. Die rheinische und die fränkische Lebensart schätzt sie gleichermaßen und in ihrer Freizeit entdeckt sie ihre neue fränkische Heimat: „Statt wie früher in die Pfalz oder in den Odenwald geht es am Wochenende nun zum Wandern in die fränkische Schweiz, um in der Natur den Kopf frei zu bekommen.“

*Autorin: Dr. Andrea Kargus*

# Industrie 4.0

## Digitalisierung als Herausforderung für den Arbeitsmarkt

Industrie 4.0 ist unterm Strich weder ein Jobmotor noch ein Jobkiller. Allerdings wird es durch die Digitalisierung der Industrie zu erheblichen Arbeitsplatzverschiebungen zwischen einzelnen Branchen und Berufsfeldern kommen. Um diesen Transformationsprozess zu gestalten, sind Bildung und Weiterbildung wichtiger denn je.



Die neueste Welle des technologischen Fortschritts wird intensiv unter dem Namen „Industrie 4.0“ diskutiert. Nach den bisherigen drei industriellen Revolutionen – ausgelöst durch die Dampfmaschine, die Massenfertigung und die Mikroelektronik – geht es nunmehr um die Vernetzung der virtuell-digitalen und der physischen Welt sowie um maschinelles Lernen in der Produktion.

Diese digitale Revolution betrifft nicht nur Maschinen, Produkte sowie Informations- und Kommunikationssysteme, sondern auch den Menschen selbst, der sowohl als Produzent wie als Konsument in unterschiedlichster Art und Weise mit der Technik interagiert. Dabei soll die Wertschöpfungskette, auch über Betriebsgrenzen hinaus, vollständig digital gesteuert werden beziehungsweise sich selbst steuern – mit dem Ziel einer effizienteren, flexibleren und individuelleren Produktion.

Derzeit wird intensiv debattiert, welche Folgen dieser Prozess für die Zukunft der Arbeit hat. Während die einen massive Jobverluste befürchten, weil viele Berufe durch vernetzte Roboter überflüssig zu werden drohen, erhoffen sich andere große Beschäftigungs- und Innovationsgewinne sowie bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten.

### **Technologischer Fortschritt ist so alt wie die Menschheit**

Technologischer Fortschritt ist so alt wie die Menschheit, und zumindest bisher ist uns die Arbeit nicht ausgegangen. Natürlich, nur allzu leicht tendiert jede Generation dazu, das vor ihr Liegende als qualitativen Sprung zu deuten, der alle bisherigen Gesetze und Reaktionsmuster obsolet macht. Freilich lagen sie damit in aller Regel falsch. Oder glauben wir wirklich, dass der technologische Fortschritt gerade jetzt damit beginnt, Arbeit massenhaft zu reduzieren, während er das über Jahrtausende nicht getan hat? Andererseits dürfen wir es uns auch nicht zu leicht machen: So führte die Rationalisierung von herkömmlicher Fabrikarbeit seit den 1970er Jahren dazu, dass vor allem Jobs für Geringqualifizierte massenhaft wegfielen und die strukturelle Arbeitslosigkeit in diesem Segment stark zunahm.

Dies macht deutlich: Für eine umfassende Bewertung der ökonomischen Wirkungen von Industrie 4.0 müssen wir eine Vielzahl von Effekten berücksichtigen: Ein Teil der bisherigen Arbeitsplätze verschwindet, neue entstehen. Viele Anforderungen ändern sich, Prozesse werden effizienter, neue Produkte kommen auf den Markt. All dies beeinflusst auch die volkswirtschaftlichen Kreislaufr Zusammenhänge: (Arbeits-)Angebot und Nachfrage passen sich an, Preis- und Mengenreaktionen sind die Folge. Diese vielfältigen Wechselwirkungen sind Gegenstand einer Studie, die das IAB im Jahr 2015 gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturfor schung vorgelegt hat.

Kern dieser Studie ist ein komplexes gesamtwirtschaftliches Modell, mit dem Szenarien für die Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Beschäftigung berechnet werden. Bei diesem Modell handelt es sich um das sogenannte Q-INFORGE-Modell, das im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts „Qualifikation und Beruf“ ([www.qube-projekt.de](http://www.qube-projekt.de)) entwickelt wurde und in einem von Gerd Zika und Tobias Maier kürzlich herausgegebenen Band der Reihe „IAB-Bibliothek“ näher beschrieben ist. Es verbindet eine umfassende makroökonomische Betrachtung mit einem detailliert abgebildeten Arbeitsmarkt. In diesem Modell werden Arbeitsangebot und -nachfrage nach Branchen, Berufen und Qualifikationen aufgeschlüsselt, berufliche Flexibilität (also Berufswechsel) zugelassen und Rückwirkungen berücksichtigt, die sich aus bestimmten Lohn- und Preisreaktionen ergeben.

Als Ausgangspunkt dient ein Basisszenario, in dem unterstellt wird, dass der technologische Fortschritt in üblichem Tempo voranschreitet. Aus den daraus abgeleiteten Basisprojektionen ergibt sich bis zum Jahr 2030 eine steigende Arbeitsnachfrage ausschließlich im Bereich akademischer Qualifikationen. Nach der aus dem Modell absehbaren Entwicklung wird das mit der Studierneigung deutlich wachsende Angebot aber nicht vollständig vom Arbeitsmarkt aufgenommen. Engpässe träten demnach jedoch im mittleren Qualifikationsbereich auf, weil das Angebot vor allem demografisch bedingt stärker sinkt als der Arbeitskräftebedarf.



Der niedrigqualifizierte Bereich schrumpft laut Basisprojektion insgesamt leicht, die Unterbeschäftigungssituation entspannt sich aber nicht. Die Engpässe am Arbeitsmarkt verschärfen sich durch den demografischen Wandel vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch in typischen Produktionsberufen.

In diesem Basisszenario ist das Phänomen „Industrie 4.0“ freilich noch nicht abgebildet. Um dies zu erreichen, müssen zahlreiche weitere Faktoren in das Modell integriert und quantifiziert werden. Das Projektteam hat zu diesem Zweck eine umfangreiche Literaturstudie betrieben, Interviews mit Unternehmensvertretern geführt und eigene ökonomische Analysen erstellt. Eine weitere repräsentative Betriebsbefragung wurde mittlerweile durchgeführt. Im Ergebnis wurden Szenarien berechnet, die sich auf die Komponenten Investitionen, Produktivität, Berufe und Tätigkeiten sowie Nachfrage erstrecken (vgl. Kasten „Ein Industrie-4.0-Szenario“).

Unterm Strich ergibt sich demnach eine zunehmende Wertschöpfung, die bei steigender Produktivität und höheren Anforderungen an die Beschäftigten vor allem in wachsenden Lohnsummen resultiert. Die Zahl der Beschäftigten ändert sich nicht gravierend; in der Summe ist Industrie 4.0 weder eine Jobmaschine noch ein Jobkiller.

Eine Ebene darunter dürfte es allerdings zu deutlichen Verschiebungen kommen, denn in vielen Berufsfeldern und Wirtschaftszweigen gehen durch die Digitalisierung weit mehr Jobs verloren als im Basisszenario prognostiziert. Dabei summieren sich die zusätzlichen Verluste binnen zehn Jahren auf 490.000 Arbeitsplätze. Zugleich werden aber an anderer Stelle 430.000 Arbeitsplätze neu geschaffen.

#### **Durch Industrie 4.0 wird der Bedarf an Akademikern steigen**

Zu den Verlierern gehören vor allem Berufe im produzierenden Bereich, beispielsweise Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe. In einer Reihe von Berufshauptfeldern und speziell bei Dienstleistungen gibt es dagegen Gewinne, die höchsten bei IT- und naturwissenschaftlichen Berufen. Bezogen auf Qualifikationsstufen gewinnt der akademische Bereich, während die wesentlichen Verluste im berufsbildenden Bereich auftreten. Auch die Nachfrage nach Niedrigqualifizierten dürfte durch die digitale Revolution etwas stärker zurückgehen als im Basisszenario prognostiziert.

Insgesamt zeigt sich, dass die Wirkung von Industrie 4.0 sogar zu einem gewissen Ausgleich der Ungleichgewichte führen kann, die sich im Basisszenario abzeichnen, denn die Engpässe im berufsbildenden Bereich der Industrie werden tendenziell gemildert. Für das stark steigende Angebot im akademischen Bereich entsteht dagegen zusätzliche Nachfrage. Um die Wirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt einschätzen zu können, muss also neben den Änderungen des Arbeitskräftebedarfs auch die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots berücksichtigt werden, was in der aktuellen Debatte mitunter zu kurz kommt.

### Ein Industrie-4.0-Szenario

Zunächst werden für die Umsetzung von Industrie 4.0 erhebliche Investitionen in Ausrüstungen nötig sein. Dafür werden Umrüstungen sowie Investitionsaufschläge betrachtet, die wesentliche Veredelungen durch digitale Systeme umfassen. Im Bereich der Bauinvestitionen werden Ausgaben für schnelles Internet eingeplant. Bei Material- und Personalaufwendungen gehen wir von deutlichen Mehrkosten bei Weiterbildung und Beratungsleistungen aus. Schließlich wird über zehn Jahre eine Verdopplung des Digitalisierungsgrades der Produktionsketten modelliert, mit entsprechenden Ausgaben für IT-Dienstleistungen.

Alle diese Annahmen schlagen sich auf der Kosten- und Ertragsseite nieder. Die Idee ist nun, über eine dynamische Investitionsrechnung die Effizienzsteigerungen im Produktionsprozess zu kalkulieren, die notwendig sind, um auf eine gute unternehmerische Rendite der Investitionen in Industrie 4.0 zu kommen. So werden die Auswirkungen der technologischen Umwälzung auf der Kosten- und Ertragsseite im Zusammenhang volkswirtschaftlich fundiert. Auf dieser Basis ergeben sich Verbesserungen der Materialaufwandsquoten und der Arbeitsproduktivität von jeweils 1,2 Prozent innerhalb von zehn Jahren gegenüber dem Basisszenario.

Weiterhin wird berücksichtigt, dass die technologischen Änderungen zusätzlich zu den modellendogen

weiter wirkenden Mechanismen Auswirkungen auf den Bedarf an bestimmten Tätigkeiten haben. Konkret wird davon ausgegangen, dass Berufe mit hohen Anteilen von Routinetätigkeiten im Zuge der Digitalisierung verlieren und andere gewinnen. Verwendet werden dabei Ergebnisse einer Studie von Katharina Dengler und Britta Matthes aus dem Jahr 2015 auf Basis der BA-Expertendatenbank „BERUFENET“.

Durch die Strukturverschiebungen hin zu höher bezahlten Berufen ergeben sich zusätzliche Lohnkosten von 0,9 Prozent. Im Szenario steigern diese im Sinne der Wirtschaftlichkeit und der Orientierung von Löhnen an der Produktivität die Arbeitsproduktivität zusätzlich.

Zuletzt ist auch die Güternachfrage zu betrachten. Bei der Auslandsnachfrage wird von einer starken Position der deutschen Industrie im Maschinenbau und in der Sensorik ausgegangen (im Gegensatz zu Big Data). Im Szenario einer durchgreifenden Umsetzung von Industrie 4.0 ergibt sich daraus ein durchschnittlicher Vorsprung gegenüber dem Ausland, der sich in zusätzlichem Export niederschlägt – parallel zu den ausländischen Investitionssteigerungen. Bei der inländischen Endnachfrage wird ein moderates Plus angenommen, das mit zusätzlichem Konsumbedarf begründet werden kann, der sich aus stärkerer Individualisierung und Vernetzung ergibt.





Dieses scheinbar so elegante Ergebnis soll aber keine Entwarnung signalisieren. Die schwierige Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten wird sich demnach weiter verschlechtern. Obwohl auch in diesem Bereich positive Beschäftigungsimpulse etwa durch den Einsatz von Assistenzsystemen denkbar sind, dürften arbeitsangebotsseitige Maßnahmen wie eine stärkere Qualifizierung dieser Personengruppe künftig wichtiger denn je sein. Hinter den begrenzten gesamtwirtschaftlichen Wirkungen des Phänomens Industrie 4.0 verbergen sich auf betrieblicher und politischer Ebene daher bedeutende Herausforderungen. Denn die mit diesem Prozess einhergehenden Strukturverschiebungen und Veränderungen von Arbeitsplätzen sind erheblich.

Eine zentrale Rolle kommt Bildung und Weiterbildung zu. Dabei liegt es nahe, insbesondere die digitalen Inhalte zu stärken. Es wird jedoch mindestens ebenso wichtig sein, Kompetenzen wie konzeptionelles Denken, Abstraktions- und Kommunikationsfähigkeit zu vermitteln. Wenn die Anforderungen stetig steigen, ist neben einer soliden Erstausbildung auch lebenslange Weiterbildung erforderlich. Hier kommt es auch darauf an, die gerade in

Deutschland deutlich sichtbaren Vorteile formaler Qualifikation mit flexiblem Kompetenzerwerb zu verbinden. Die Anerkennung von zusätzlichen Qualifizierungsleistungen auf breiter Basis zu koordinieren, ist hier ein Weg.

### **Mit Industrie 4.0 müssen neue Gestaltungsspielräume genutzt werden**

Mit der Digitalisierung entstehen neue Tätigkeitsprofile. Deutschland muss hier im internationalen Wettbewerb seine spezifischen Stärken ausspielen. So richtig offensichtlich ein stärkerer Fokus auf die Hochschulausbildung ist, so klar liegen unsere Stärken im berufsbildenden System und seiner Verzahnung von Theorie und Praxis. Eine aktive – und nicht nur reaktive – Politik entwickelt diese Stärken gezielt weiter, um Menschen aus- und weiterzubilden, die die Umsetzung von Industrie 4.0 in den Betrieben in die Hand nehmen können.

Wenn Produktions-, Wissens- und Entwicklungsarbeit weiter zusammenwachsen und hierarchische Steuerung zurückgeht, ergeben sich Gestaltungsspielräume, in die auch der berufsbildende Bereich hineinwachsen kann. Hochwertige Beschäftigung ist in der Umsetzung von Industrie 4.0 nur dann ein zukunftssträchtiges Geschäftsmodell, wenn Personal zu Verfügung steht, das die neuen verantwortungsvollen Tätigkeiten auch wahrnehmen kann. Denkbar wäre etwa, die Attraktivität der beruflichen Ausbildung durch eine Art „Meister-Tenure-Track“ zu erhöhen, also einen integrierten Ausbildungsweg bis zum Meister, und diesen Grad mit weiteren Kompetenzen gezielt zu stärken. Dazu gehören Prozessverständnis, Innovationsdenken und grundsätzliche Fähigkeiten im Umgang mit wissenschaftlichen Ergebnissen.

Zugleich sollte der für Deutschland prägende Mittelstand im Hinblick auf die Digitalisierung unterstützt werden. Gerade hier liegen bisherige Stärken, aber möglicherweise auch zukünftige Risiken, wenn die Kapazität einzelner Mittelständler für den Aufbruch zu neuen digitalen Geschäftsmodellen nicht ausreichen sollte. Eine wichtige Rolle kommt dabei der öffentlichen Investitionsförderung zu, ebenso der Information und Koordinierung beispielsweise durch die Definition von Kompetenzstandards.

## Fazit

Auch die Arbeitsmarktpolitik muss sich auf neue Entwicklungen einstellen. Derzeit liegt das Entlassungsrisiko auf einem Rekordtief, was den Arbeitsmarktaufschwung wesentlich begünstigt. Die Arbeitsmarktdynamik wird nach den hier präsentierten Szenarien aber deutlich zunehmen – und damit auch die Zugänge in Arbeitslosigkeit.

Wenn sich der strukturelle und berufliche Wandel verstärkt, kommt der Weiter- und Neuqualifizierungsberatung wachsende Bedeutung zu. Denn künftig kommt es stärker denn je darauf an, möglichst frühzeitig und fundiert zu entscheiden, ob eine Vermittlung im bisherigen Tätigkeitsfeld, eine Weiterentwicklung oder eine Neuorientierung im Einzelfall der richtige Weg ist. Man sollte dabei vorgeplant sein: Wie bereits erwähnt, gelang es während des strukturellen Wandels seit den 1970er Jahren nicht, Aufbau und Verfestigung der Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Weitere Bereiche wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die betriebliche Mitbestimmung, die soziale Sicherung und der Datenschutz werden sich ebenfalls neuen Herausforderungen gegenübersehen. Während das hier beschriebene Szenario auf die Industrie abstellt, ergeben sich darin bereits jetzt auch für den Dienstleistungsbereich deutliche Effekte der Digitalisierung. Eine umfassende Untersuchung der Wirkung der Digitalisierung in der gesamten Wirtschaft („Wirtschaft 4.0“) ist für dieses Jahr geplant.

Der Artikel basiert in Teilen auf einem im Jahr 2015 erschienenen Beitrag von Enzo Weber in der Zeitschrift „Wirtschaftsdienst“.

## Literatur

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht Nr. 11.

Weber, Enzo (2015): Industrie 4.0 - Wirkungen auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: Wirtschaftsdienst, 95, 11, S. 722-723.

Wolter, Marc Ingo; Mönning, Anke, Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline; Helmrich, Robert (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenariorechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 8.

Zika, Gerd; Maier, Tobias (Hg.) (2015): Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030. Konzepte, Methoden und Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektionen. IAB-Bibliothek 353, Bielefeld: Bertelsmann.

## Der Autor



### Prof. Dr. Enzo Weber

leitet den Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB und ist Inhaber des Lehrstuhls für Empirische Wirtschaftsforschung, insbesondere Makroökonomie und Arbeitsmarkt, an der Universität Regensburg.  
[enzo.weber@iab.de](mailto:enzo.weber@iab.de)

# Digitalisierung am Arbeitsplatz

## Technologischer Wandel birgt für die Beschäftigten Chancen und Risiken

Über die Digitalisierung der Arbeitswelt und deren Folgen wird zurzeit viel diskutiert. Die Konsequenzen für die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sind heute noch nicht vollständig abzusehen. Die Ergebnisse einer aktuellen Befragung zeigen, dass die berufliche Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien weit verbreitet ist. Gleichzeitig deutet sich eine zunehmende Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt an: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch neue (digitale) Technologien immer anspruchsvoller werden, stehen solchen gegenüber, deren Arbeit immer weniger Fertigkeiten verlangt. Gleichwohl überwiegen die positiven Effekte.



Technologischer Wandel hat schon immer nachhaltige Veränderungen der Arbeitswelt mit sich gebracht. Laut vieler Beobachter stehen wir am Beginn einer vierten industriellen Revolution, die einmal mehr die Art und Weise, wie menschliche Arbeit organisiert ist, grundlegend verändern wird. Während frühere (Weiter-)Entwicklungen von Maschinen und Arbeitsprozessen zum Ziel hatten, körperliche Routinearbeiten zu ersetzen, geht es in der sogenannten Arbeitswelt 4.0 um Veränderungen der Interaktion von Mensch und Maschine, wobei auch kognitive Tätigkeiten und Nichtroutinearbeiten stärker automatisierbar werden.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen schon heute Technologien, die unter das Schlagwort „Digitalisierung“ fallen und stetig weiterentwickelt werden. Diese Entwicklung wird künftig nicht nur den Umfang der von Menschen geleisteten Arbeit, sondern auch deren Inhalt und Ausgestaltung grundsätzlich beeinflussen. Mithin werden sich sowohl die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen als auch die Art der Arbeitsbelastungen und der Handlungsspielraum der Beschäftigten verändern.

Wie sehr am Ende menschliche Arbeit durch moderne Technologien ersetzt werden wird, oder ob es gar zu einer neuen Symbiose zwischen Mensch und Maschine kommt, in

der sich der menschliche Geist – befreit von monotonen Tätigkeiten – gänzlich dem Kreativen und der sozialen Interaktion zuwenden kann, ist (noch) nicht abzusehen. Da jedoch viele der oben beschriebenen Wandlungsprozesse bereits begonnen haben, lassen sich schon heute erste Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt analysieren.

### **Berufliche Nutzung von Laptop und Co.**

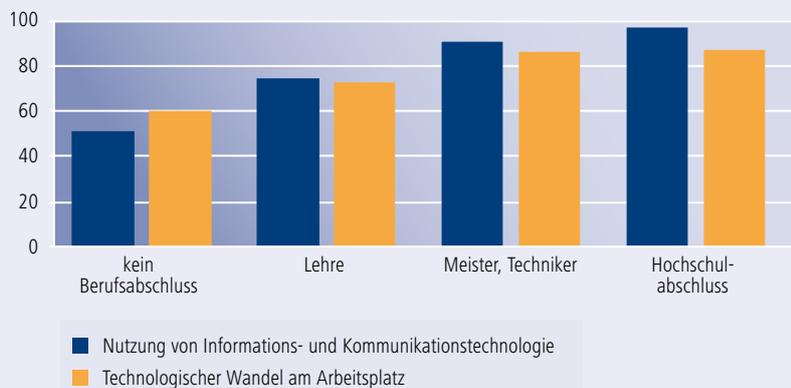
#### **unterscheidet sich stark nach der Qualifikation**

Die Ergebnisse einer Befragung von rund 7.100 Beschäftigten aus dem Jahr 2015, die das IAB im Rahmen eines gemeinsamen Projektes mit dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung und der Universität zu Köln durchgeführt hat (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 104), macht deutlich, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt längst im Alltag vieler Beschäftigter angekommen ist. Ein in diesem Jahr erscheinender Forschungsbericht von Daniel Arnold, Sebastian Butschek, Dana Müller und Susanne Steffes zeigt, dass die berufliche Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) mit 83 Prozent der Beschäftigten weit verbreitet ist, allerdings bestehen Unterschiede nach Bildungsniveau und Berufsgruppen.

Abbildung 1

### **Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie und technologischer Wandel am Arbeitsplatz nach Berufsabschluss**

In Prozent



Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2015, gewichtete Werte. Eigene Berechnungen.

©IAB

Während nur jeder zweite Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss im Arbeitsalltag Computer, Internet, Laptop, Tablet oder Smartphone verwendet, finden sich unter Hochschulabsolventen kaum Beschäftigte, die keine dieser Technologien beruflich nutzen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 99). Zwischen den Altersgruppen bestehen hingegen keine Unterschiede, so dass es keine Anzeichen dafür gibt, dass die Älteren den Jüngeren in der IKT-Nutzung hinterher hinken.

Betrachtet man die verschiedenen Berufssegmente, so liegt die Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien vor allem in handwerklich-manuellen Berufen wie in Fertigung, Bau und Ausbau, Verkehr und Logistik sowie bei den einfachen Dienstleistungen wie im Lebensmittel- und Gastgewerbe mit weniger als 70 Prozent unter dem Durchschnitt.

Fragt man hingegen Betriebe nach der Bereitstellung von mobilen digitalen Endgeräten, dann zeigen sich deut-

lichere Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen als bei der allgemeinen IKT-Nutzung. So werden Führungskräfte häufiger mit mobilen Endgeräten ausgestattet als Nichtführungs-kräfte (64 gegenüber 15 Prozent). Im Dienstleistungssektor ist dies noch einmal häufiger der Fall als im Verarbeitenden Gewerbe, wie ein weiterer Forschungsbericht von Daniel Arnold, Susanne Steffes und Stefanie Wolter aus dem Jahr 2015 darlegt.

Neben der Verbreitung der Technologien ist auch deren Veränderung über die Zeit, also der technologische Wandel selber, von Interesse, da Anpassungsprozesse der Arbeitsorganisation, der Qualifikation und der Arbeitsbedingungen hauptsächlich von der Dynamik der technologischen Neuerungen abhängen.

Die Veränderung der technologischen Ausstattung am Arbeitsplatz ist mit 79 Prozent ähnlich häufig wie die Nutzung digitaler Technologien, jedoch weniger stark auf Höherqualifizierte konzentriert (vgl. Abbildung 1 auf

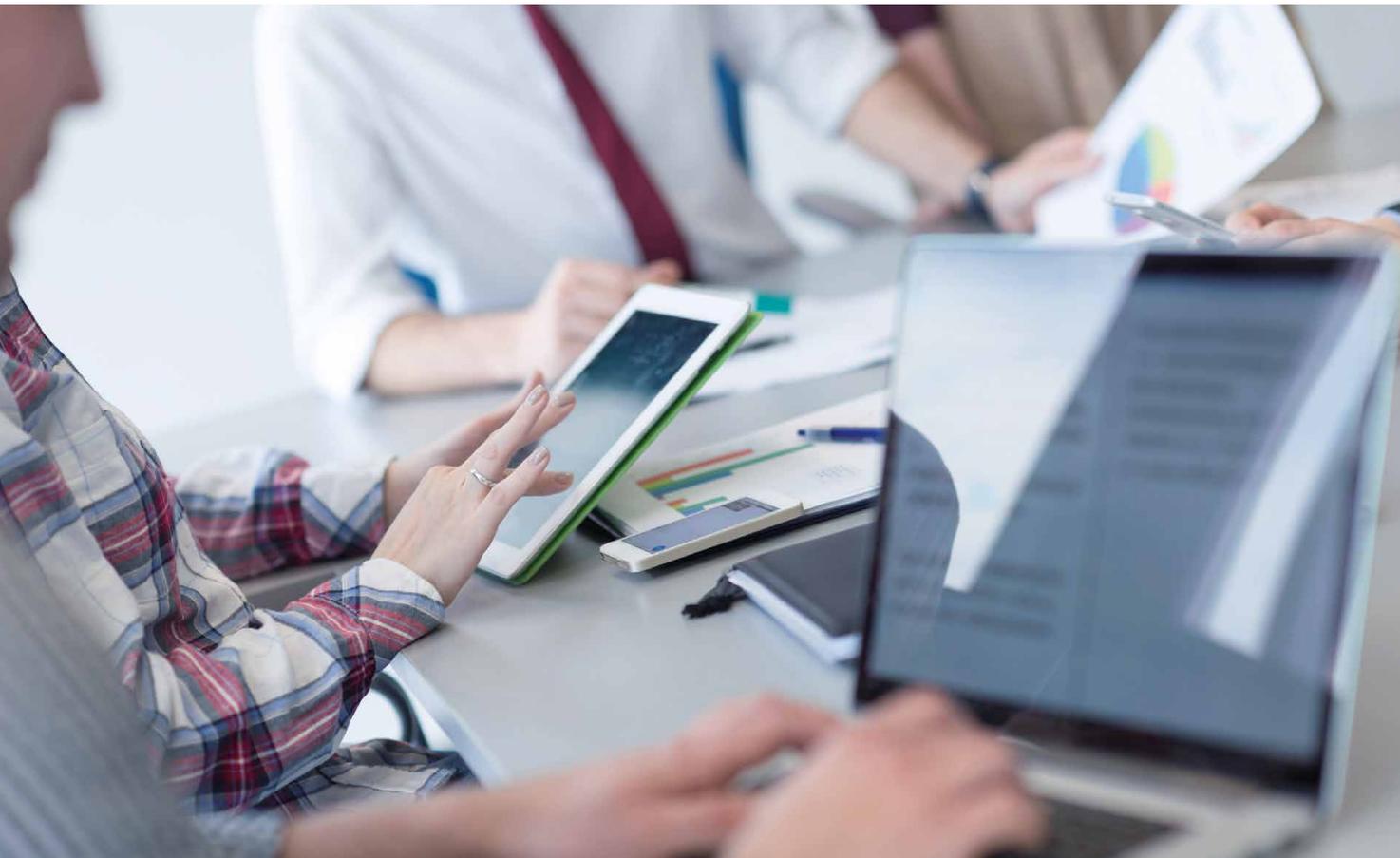
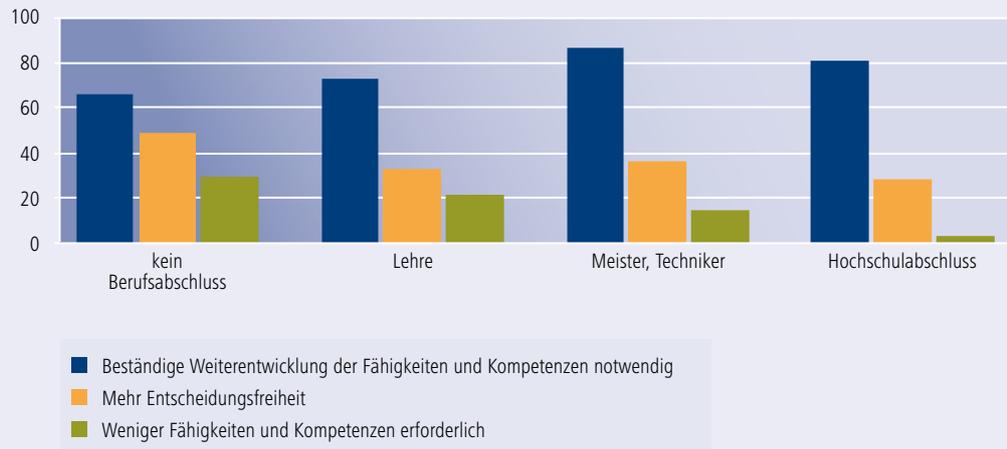


Abbildung 2

**Veränderung der Arbeitsanforderung durch die Digitalisierung**

In Prozent



Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2015, gewichtete Werte. Eigene Berechnungen.

©IAB

Seite 99). Auch zwischen den Berufsgruppen gibt es Unterschiede, wobei Beschäftigte in Berufen mit einer unterdurchschnittlichen IKT-Nutzung in den letzten Jahren deutlich seltener Veränderungen in der technologischen Ausstattung erlebt haben. Dies gilt insbesondere für Berufe im Baugewerbe, die hier mit weniger als einem Drittel besonders herausstechen.

### Digitalisierung erfordert beständige Weiterqualifizierung

Es stellt sich nun die Frage, welche Anpassungsprozesse der technologische Wandel für die Beschäftigten mit sich bringt. Auch darüber geben die Analysen der Beschäftigtenbefragung Aufschluss. Erfragt wurde nicht nur, ob sich die technologische Ausstattung des Arbeitsplatzes innerhalb der letzten fünf Jahre gewandelt hat, sondern auch, wie dies aus Sicht der Beschäftigten deren Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen beeinflusst.

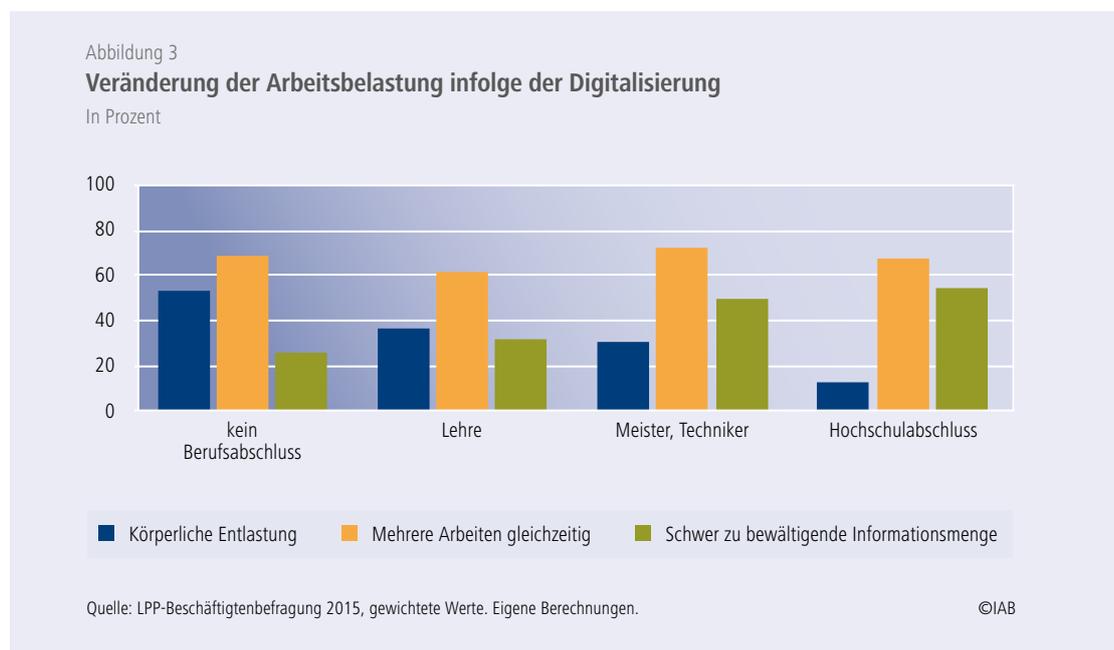
Abbildung 2 zeigt, dass sich die technologischen Neuerungen höchst unterschiedlich auswirken. Für einen Teil der Beschäftigten wird die Arbeit eher anspruchsvoller, komplexer und vermutlich auch vielfältiger. Doch es

gibt auch Beschäftigte, die angeben, dass sie durch die technische Entwicklung immer weniger Kompetenzen für die Erledigung ihrer Arbeit benötigen.

Da die Digitalisierung die Arbeitsinhalte und -methoden vieler Beschäftigter verändert, überrascht es nicht, dass sie dem Gros der Beschäftigten, insgesamt 78 Prozent, eine ständige Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten abfordert. Diese Erfahrung nimmt zwar mit dem Bildungsabschluss zu, doch auch 60 Prozent der Niedrigqualifizierten erleben, dass neue Technologien ihnen abverlangen, ihre Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln.

Der technologische Wandel scheint also eine breite Notwendigkeit zu erzeugen, mit dieser Entwicklung Schritt zu halten. Neue Technologien ermöglichen zudem fast einem Drittel der vom Wandel Betroffenen mehr Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit.

Problematischer, und mit 15 Prozent auch nicht unerheblich, ist die Gruppe der Beschäftigten zu betrachten, bei denen die Anforderungen an ihre Fähigkeiten zurückgehen. Dass diese Erfahrung überproportional häufig von Niedrigqualifizierten (29 Prozent), bei



körperlich belastenden Tätigkeiten (25 Prozent) sowie von Beschäftigten in der Produktion (20 Prozent) genannt wird, deutet darauf hin, dass es sich vermutlich um manuelle, anstrengende und Routinetätigkeiten handelt, deren Automatisierung weniger Fähigkeiten erfordert.

Doch auch im Servicebereich geben 20 Prozent der vom technologischen Wandel Betroffenen an, weniger Kompetenzen zu benötigen, um ihre Arbeit zu verrichten. Der Trend zu weniger Komplexität ist also nicht nur auf Tätigkeiten in der Produktion beschränkt, sondern verändert auch einfache Dienstleistungsberufe. Kombiniert man den Trend zu höheren Kompetenzanforderungen, der stärker unter Hochqualifizierten ausgeprägt ist, mit den sinkenden Ansprüchen an die Kompetenzen von Niedrigqualifizierten, deutet sich eine zunehmende Ungleichheit zwischen diesen beiden Gruppen an.

### **Beschäftigte werden körperlich entlastet und psychisch belastet**

Neue Technologien verändern allerdings nicht nur die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten, sondern beeinflussen auch die Arbeitsbelastung, der diese im Berufsalltag ausgesetzt sind. Hier zeigen sich ebenfalls

zwei gegenläufige Entwicklungen (vgl. Abbildung 3). Ein knappes Drittel der vom technologischen Wandel Betroffenen gibt an, dass dieser zu einer körperlichen Entlastung geführt hat. Beschäftigte mit körperlich belastenden Tätigkeiten (37 Prozent) und solche ohne Berufsabschluss (53 Prozent) berichten dies häufiger.

Auf der anderen Seite berichtet mit 65 Prozent eine breite Mehrheit quer über alle Ausbildungsniveaus hinweg, dass der technologische Wandel zu einer Verdichtung ihrer Arbeit geführt hat. Nicht nur die zu erledigenden Aufgaben, sondern auch die Menge der zu verarbeitenden Informationen sind durch moderne Kommunikationsmittel und -wege wie E-Mails, Handy und Internet in den letzten Jahren gestiegen. Diese Entwicklung hat inzwischen ein solches Ausmaß erreicht, dass 40 Prozent der beruflichen IKT-Nutzer angibt, die Menge an Informationen nur noch schwer bewältigen zu können. Diese Einschätzung nimmt mit dem Grad des Bildungsabschlusses zu.

Der körperlichen Entlastung durch neue Technologien insbesondere in einfachen und körperlich anstrengenden Tätigkeiten steht also eine breite Arbeitsverdichtung gegenüber, zu der eine informationelle Überforderung insbesondere bei Hochqualifizierten hinzukommt. Belas-

tungen am Arbeitsplatz werden also in Zukunft weniger durch körperliche Beanspruchung als durch Herausforderungen infolge der Arbeits- und Informationsintensivierung zu erwarten sein.

Was bedeutet der Einsatz neuer Technologien für die künftige Beschäftigung der davon betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? Insgesamt 13 Prozent der befragten Beschäftigten erwarten, dass ihre Tätigkeit in den nächsten zehn Jahren durch eine Maschine ersetzt wird. Dies sagen mit 28 Prozent insbesondere Beschäftigte ohne Berufsabschluss. Die Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes ist derzeit dennoch eher gering: Nur etwa ein Drittel derjenigen, die den Ersatz ihrer Arbeit durch Maschinen erwarten, macht sich heute ernsthaft Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz.

### In Sachen Weiterbildung besteht Handlungsbedarf

(Weiter-)Bildung gilt gleichermaßen als Schutz vor Arbeitsplatzverlust wie auch als Anpassungsmaßnahme bei wachsenden Anforderungen an Kompetenzen und Fähigkeiten. Nach der Auswertung der Befragungsdaten ist die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht haben oder ihr Arbeitgeber ihnen Weiterbildungen angeboten hat, höher, wenn sie IKT am Arbeitsplatz nutzen beziehungsweise eine Veränderung der technologischen Ausstattung ihres Arbeitsplatzes erleben.

Beschäftigte, die befürchten, ihre Tätigkeit könne durch Maschinen ersetzt werden, haben dagegen im Jahr 2014 deutlich weniger Weiterbildungsangebote erhalten oder Weiterbildungskurse besucht. Hier zeigt sich also ein deutlicher Handlungsbedarf hinsichtlich der Qualifizierung derjenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten am ehesten durch neue Technologien substituiert werden könnten.

### Arbeitsleistung nimmt infolge der Digitalisierung merklich zu

Die Investition in neue Technologien macht für Unternehmen nur dann Sinn, wenn sie entweder zu Kostensenkungen oder zu Produktivitätssteigerungen führt.

Einige Studien, welche den Zusammenhang zwischen Investitionen in neue Technologien und Innovationen sowie der Produktivität der Unternehmen betrachten, finden positive Effekte.

Betrachtet man diesen Zusammenhang aus der Perspektive der Beschäftigten, deren Tätigkeit durch die Digitalisierung beeinflusst wird, so geben 56 Prozent von ihnen eine merkliche Steigerung der Arbeitsleistung durch die neuen Technologien an. Diese Einschätzung ist gleichmäßig über Bildungsniveaus und Berufsgruppen verbreitet. Dies gilt unabhängig davon, ob sie die Digitalisierung als Entlastung wahrnehmen oder damit eine Zunahme der psychischen Belastung verbinden.

Eine besonders deutliche Leistungssteigerung erleben diejenigen Beschäftigten, die durch den technologischen Wandel mehr Entscheidungsfreiheit gewinnen oder die körperlich entlastet werden. Aber auch 65 Prozent derjenigen Befragten, die infolge der Digitalisierung Multitasking betreiben, das in Studien eigentlich als produktivitätsmindernd identifiziert wird, geben an, eine Steigerung ihrer persönlichen Leistung zu bemerken (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4

#### Änderung der Anforderungen infolge der Digitalisierung

In Prozent



Quelle: LPP-Beschäftigtenbefragung 2015, gewichtete Werte.  
Eigene Berechnungen.

### Fazit

Die fortschreitende Digitalisierung und ihre Folgen sind bereits im Berufsalltag der meisten Beschäftigten angekommen, auch wenn es eindeutige Unterschiede zwischen verschiedenen Qualifikationsniveaus und Berufssegmenten gibt.

Schaut man sich die Erfahrungen an, welche die befragten Beschäftigten innerhalb der vergangenen fünf Jahre mit der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz gemacht haben, dann deutet sich eine zunehmende Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt an: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch neue (digitale) Technologien immer anspruchsvoller werden, stehen solchen gegenüber, deren Arbeit immer weniger Fertigkeiten verlangt. Dabei überwiegt derzeit der positive den negativen Trend deutlich.

### Daten und Methoden

Das Projekt „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem IAB finanziert. Die inhaltlichen Arbeiten werden gemeinsam vom IAB, dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und der Universität zu Köln durchgeführt. Die Betriebsbefragung erfolgt durch Infratest Sozialforschung, die Beschäftigtenbefragung durch das Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft.

Die den Auswertungen zugrundeliegenden Daten entstammen dem Linked Personnel Panel 2015, einer Panel-Befragung im Rahmen des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Zuerst wurden 771 Betriebe zu Personalarbeit und Unternehmenskultur befragt, daran anschließend 7.109 Beschäftigte dieser zuvor befragten Betriebe. In die Betriebsbefragung wurden ausschließlich Betriebe aus der Privatwirtschaft mit mindestens 50 Beschäftigten einbezogen; für diese Gruppe sind die abgefragten Informationen repräsentativ.

Bei einem angesichts von 15 Prozent nicht zu vernachlässigenden Anteil der Beschäftigten werden die Tätigkeitsprofile allerdings immer einfacher. Davon sind häufiger geringqualifizierte Beschäftigte und solche mit körperlich belastenden Tätigkeiten betroffen. Gleichzeitig profitieren gerade diese beiden Gruppen überproportional davon, dass neue Technologien sie körperlich entlasten.

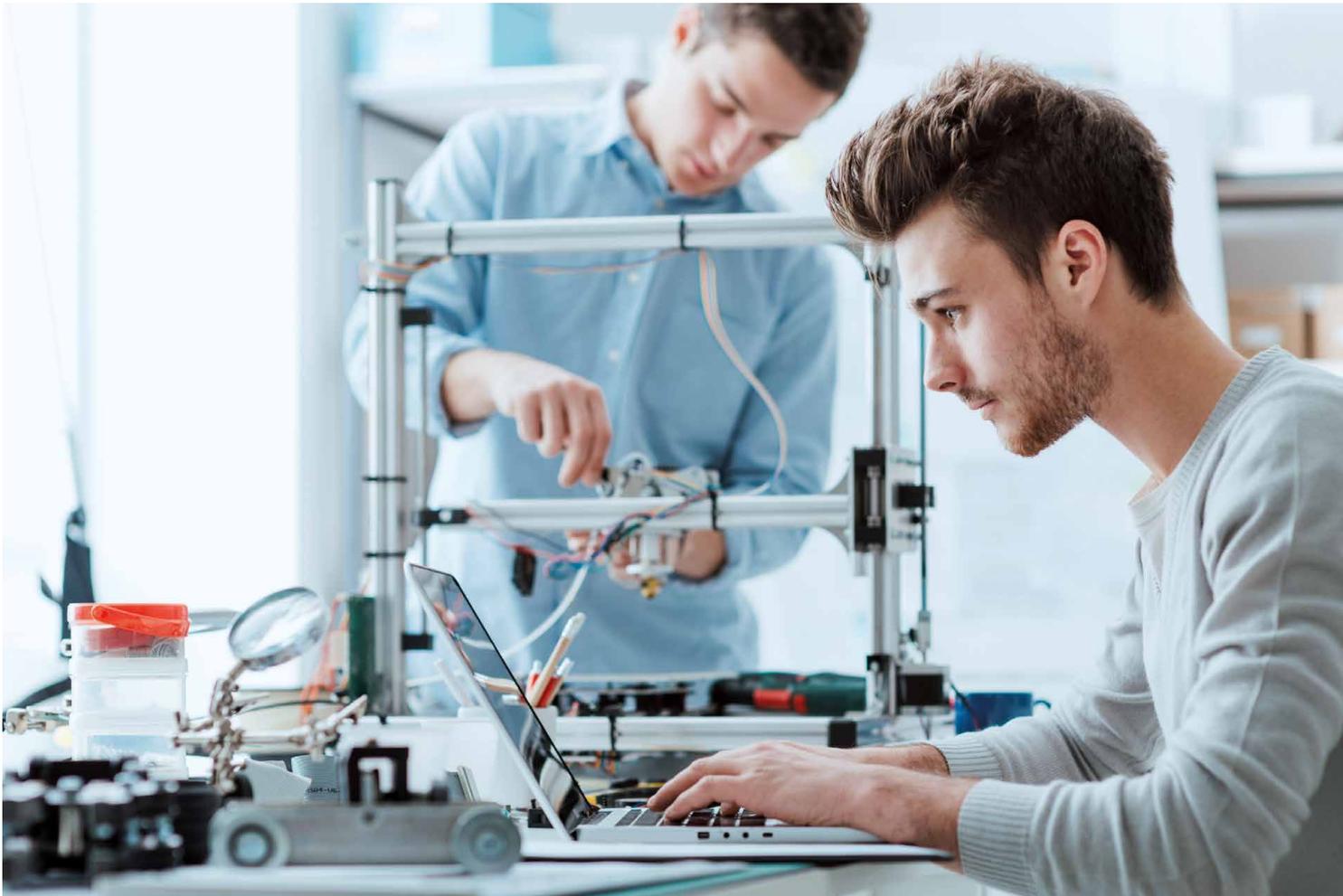
Im Gegensatz dazu berichtet eine breite Mehrheit der befragten Beschäftigten, dass der technologische Wandel zu einer Arbeitsverdichtung und Informationsüberflutung führt. Während also die körperliche Arbeitsbelastung sinkt, nimmt die Belastung durch wachsende Anforderungen an die kognitiven und nichtkognitiven Fähigkeiten bei dem Gros der Beschäftigten zu. Welche Konsequenzen dies in Zukunft für die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wird, ist noch unklar. Es ist allerdings zu erwarten, dass die gesundheitliche Beanspruchung allgemein steigen wird.

Die Herausforderung für die Zukunft wird darin bestehen, die Öffnung der Schere zwischen den Gewinnern und den Verlierern des technologischen Wandels nicht zu groß werden zu lassen – sei es durch Weiterbildungsangebote oder die Unterstützung einer beruflichen Umorientierung. Nicht zuletzt sollte übermäßigen Belastungen durch die allgemeine Arbeits- und Informationsverdichtung durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen entgegengewirkt werden.

### Literatur

Arnold, Daniel; Butschek, Sebastian; Müller, Dana; Steffes, Susanne (2016): Bericht zum Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht (im Erscheinen). Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

Arnold, Daniel; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2015): Bericht zum Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht 460. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.



### Die Autoren



**Stefanie Wolter**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

[stefanie.wolter@iab.de](mailto:stefanie.wolter@iab.de)



**Dr. Daniel Arnold**

arbeitet als Postdoc im Forschungsbereich „Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung“ am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

[arnold@zew.de](mailto:arnold@zew.de)



**Prof. Dr. Lutz Bellmann**

ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

[lutz.bellmann@iab.de](mailto:lutz.bellmann@iab.de)



**Jun.-Prof. Dr. Susanne Steffes**

ist stellvertretende Leiterin des Forschungsbereichs "Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung" am ZEW.

[steffes@zew.de](mailto:steffes@zew.de)

# Presse

Zitate aus dem Medienecho des IAB

## [Der Spiegel]

Auch in anderen Ländern wie Großbritannien, in denen der Mindestlohn eingeführt wurde, gab es im Vorfeld Schreckensszenarien, die sich nicht bewahrheitet haben. In Deutschland zeigt sich: Unter dem Strich hat der Mindestlohn der weiterhin guten Arbeitsmarktentwicklung offenbar nicht entgegengestanden.

*Joachim Möller im Spiegel vom 2.1.2016*

## [Handelsblatt]

Trotz der Debatte über bessere Aufstiegschancen für Frauen gelingt weiblichen Mitarbeitern der Sprung an die Unternehmensspitze heute so selten wie vor zehn Jahren. Nach wie vor sei nur jede vierte Chefposition auf der obersten Führungsebene eines Privatunternehmens mit einer Frau besetzt; schon im Jahr 2004 lag der entsprechende Frauenanteil nur bei 24 Prozent, geht aus einer am Donnerstag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Zwar sei der Anteil im Jahr 2012 vorübergehend auf 26 Prozent gestiegen, im Jahr 2014 aber wieder auf 25 Prozent gesunken.

*Handelsblatt vom 22.1.2016*

## [dpa]

Fast jede dritte Stelle in Deutschland wird nach Erkenntnissen von Arbeitsmarktforschern über persönliche Kontakte besetzt. Entwicklung und Pflege von persönlichen Netzwerken lohnten sich daher für Arbeitgeber und -nehmer, heißt es in einer am Donnerstag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. „Es kann hilfreich sein, (ehemaligen) Kollegen, Bekannten und Freunden von einer Arbeitsplatzsuche oder dem Wunsch, die Stelle zu wechseln, zu berichten (...)“, schreiben die Forscher. Auch die Empfehlung durch andere Beschäftigte des Unternehmens ist sehr erfolgversprechend.

*dpa vom 18.2.2015*

## „Flüchtlinge können als Auszubildende einen wertvollen Beitrag leisten gegen die Nachwuchssorgen der Betriebe.“

*Ulrich Walwei*

## [Frankfurter Allgemeine Zeitung]

Der Aufschwung auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat das Arbeitsvolumen in die Höhe getrieben. In Deutschland wurden 2015 insgesamt rund 59 Milliarden Arbeitsstunden geleistet, das waren 1,1 Prozent mehr als im Vorjahr und so viele wie seit 1992 nicht mehr. Gleichzeitig kletterte die Zahl der Erwerbstätigen um 0,8 Prozent auf 43 Millionen im Jahresdurchschnitt – so viele wie nie zuvor. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit eines Beschäftigten stieg um 0,3 Prozent auf 1.371 Stunden. Dies geht aus neuen Zahlen des staatlichen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom Dienstag hervor. In einer Mitteilung heißt es, das Wachstum des Arbeitsvolumens sei sowohl auf die Zunahme bei den Erwerbstätigen als auch auf den Anstieg bei der Arbeitszeit zurückzuführen. Damit

entkräften die Wissenschaftler die oft verbreitete These, der Anstieg der Erwerbstätigkeit sei lediglich darauf zurückzuführen, dass die gleiche oder eine geringere Menge Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werde. „Die Arbeitsmarktentwicklung bleibt auch angesichts der aktuellen weltwirtschaftlichen Schwäche ein Stabilitätsanker“, kommentierte IAB-Forscher Enzo Weber die Entwicklung. Weitere Trends waren, dass die Vollzeitbeschäftigung mit 1,6 Prozent deutlich stärker gestiegen ist als die Zahl der Teilzeitkräfte mit 0,3 Prozent und dass die Zahl der bezahlten Überstunden leicht auf 21,1 je Arbeitnehmer stieg, während die der unbezahlten Mehrarbeit etwas auf 25,7 Stunden sank. Der Krankenstand, in Personen betrachtet, kletterte um 0,2 Punkte auf knapp 4 Prozent, in Tagen um 0,6 auf 10 Tage.

*Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 9.3.2016*

## [AFP]

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (BA) rechnet in diesem Jahr mit einem neuen Rekord bei der Zahl der Erwerbstätigen. Sie werde um rund 490.000 auf 43,52 Millionen ansteigen, prognostizieren die Arbeitsmarktforscher. Überdurchschnittliche Zuwächse erwarten sie in den Branchen Unternehmensdienstleister, Handel, Verkehr und Gastgewerbe, Information und Kommunikation, im Baugewerbe und im Grundstücks- und Wohnungswesen. Die Zahl der Arbeitslosen wird laut dem Forschungsinstitut im Jahresschnitt bei rund 2,78 Millionen liegen - das wären rund 20.000

weniger als im Jahresdurchschnitt 2015. In der zweiten Jahreshälfte werde die Arbeitslosigkeit wegen der Flüchtlingszuwanderung allerdings zunehmen. Die Zuwanderung sei auch der „dominierende Faktor“ dafür, dass das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial um rund 355.000 auf 46,22 Millionen Menschen ansteigt – auch dies ein neuer Höchststand. Zum steigenden Erwerbspersonenpotenzial trägt außerdem bei, dass mehr Frauen und Ältere arbeiten.

*AFP vom 23.3.2016*

### [Süddeutsche Zeitung]

Auch wenn wir davon ausgehen müssen, dass die meisten Flüchtlinge keine sofort in Deutschland verwertbaren Qualifikationen haben, ist doch viel Potenzial vorhanden. Der Optimismus speist sich aus der Tatsache, dass die ankommenden Flüchtlinge deutlich jünger sind als der Durchschnitt der hier lebenden Bevölkerung. Flüchtlinge können als Auszubildende einen wertvollen Beitrag leisten gegen die Nachwuchssorgen der Betriebe. Das Nadelöhr ist dabei die theoretische Ausbildung in der Berufsschule. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist diese kaum mit Erfolg zu absolvieren. Helfen können dabei Einstiegsqualifizierungen und Praktika, in der potenzielle Auszubildende erste berufliche Erfahrungen und Sprachkenntnisse sammeln. Nachhilfegruppen in der Berufsschule oder die assistierte Ausbildung sind Möglichkeiten, Geflüchteten dabei zu helfen, eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Sinnvoll wäre, Ausbildungen zumindest zu Beginn häufiger in Teilzeit oder in Modulen zu ermöglichen. Das würde den Auszubildenden die Chance geben, gleichzeitig einen intensiven Sprachkurs zu absolvieren.

*Ulrich Walwei in der Süddeutschen Zeitung vom 11.4.2016*

### [ZEIT]

Man hat ja immer das Gefühl, dass die Migrationswelle, die gerade aktuell ist, die völlig neue, völlig andere ist. Das war bei den Gastarbeitern so, bei den Flüchtlingen aus dem Balkankrieg, bei den Spätaussiedlern, bei der EU-Osterweiterung. Nur ein Beispiel: Seit 1980 sind 3,4 Millionen Aussiedler und Spätaussiedler nach Deutschland gekommen, vor allem in den frühen 1990er Jahren. Darüber redet heute keiner mehr. Jede dieser Migrationswellen hat unsere Gesellschaft und Wirtschaft verändert, aber keine hat sie auf lange Sicht auf den Kopf gestellt.

*Herbert Brücker in der ZEIT vom 4.5.2016*

## **„Im Moment sind es gerade die führenden Firmen der Industrie 4.0, die in Deutschland Personal einstellen.“**

*Joachim Möller*

### [dpa]

Junge Menschen haben nach ihrer Ausbildung in Deutschland europaweit mit die besten Jobchancen. 90 Prozent der 20- bis 34-Jährigen mit einem maximal drei Jahre alten Schul-, Berufs- oder Uni-Abschluss hätten 2014 einen Job gehabt, geht aus einer am Montag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Nur auf Malta lag die Quote noch etwas höher. Die Forscher berufen sich dabei auf Eurostat-Zahlen und eigene Berechnungen. „Deutschland gehört damit neben Großbritannien zu den wenigen Ländern in der EU, die nicht nur eine überdurchschnittliche gute Situation für junge Absolventen im Jahr 2008 (Jahr der Weltfinanzkrise) aufwiesen, sondern auch in der Lage waren, ein hohes Beschäftigungsniveau nach der Krise zu halten“,

heißt es in einer IAB-Mitteilung. Besonders schwierig stellt sich dagegen der Wechsel von der Ausbildung ins Berufsleben für italienische und griechische Jugendliche dar. In Griechenland lag der Anteil der Jugendlichen, die drei Jahre nach einer Ausbildung noch immer ohne Arbeit waren, bei 44 Prozent, in Italien bei 45 Prozent. Schwierig ist die Lage auch in Kroatien, Bulgarien und der Slowakei. EU-weit lag die sogenannte Beschäftigtenquote der 20- bis 34-Jährigen nach der Ausbildung 2014 bei 76 Prozent. Einen Durchschnittswert von 82 Prozent strebt die EU bis zum Jahr 2020 an.

*dpa vom 9.5.2016*

### [Frankfurter Rundschau]

Mit der Einführung des Mindestlohns sind die Anforderungen an Beschäftigte im Niedriglohnssektor gestiegen. Das zeigt eine am Dienstag in Nürnberg veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Viele Firmenchefs hofften offenbar, mit qualifizierten und gut eingearbeiteten Mitarbeitern ihre mit dem Mindestlohn gestiegenen Lohnkosten wieder auffangen zu können, so das IAB.

*Frankfurter Rundschau vom 18.5.2016*

### [Münchner Merkur]

Wir haben herausgefunden, dass fast die Hälfte der Tätigkeiten von Hilfskräften und Menschen mit Ausbildung in Deutschland potenziell durch technische Systeme ersetzbar sind. Bei Meistern oder Bachelor-Absolventen sind es etwa ein Drittel. Bei Universitätsabsolventen sind es gerade einmal 20 Prozent. Sie profitieren eher von der digitalen Revolution. Man darf aber nicht vergessen: Im Moment sind es gerade die führenden Firmen der Industrie 4.0, die in Deutschland Personal einstellen.

*Joachim Möller im Münchner Merkur vom 19.5.2016*

# Verbreitung und Umfang von Überstunden bei Frauen und Männern

## Die Uhren gehen noch immer etwas anders

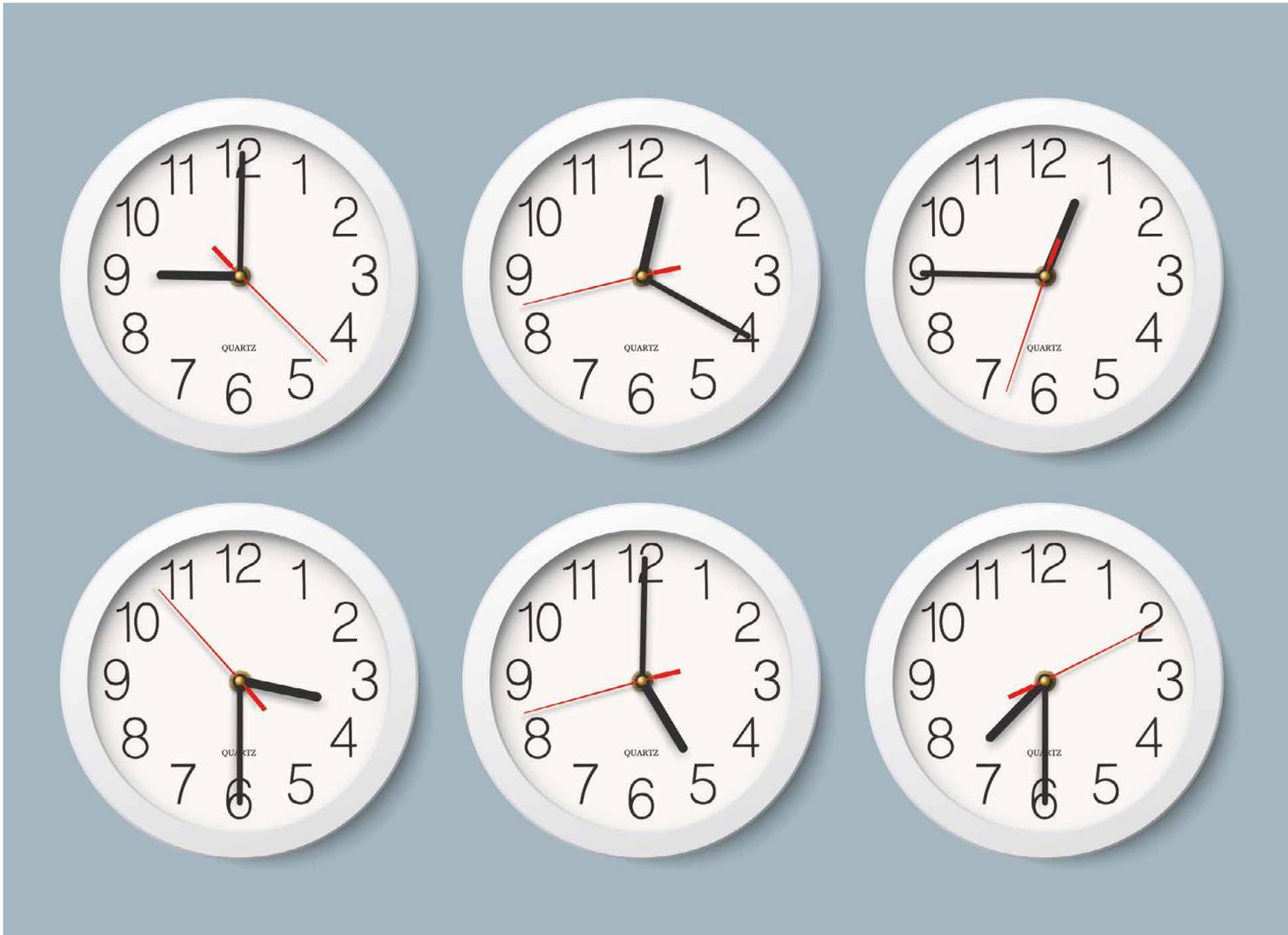
**Überstunden waren zu Beginn der 1990er Jahre noch überwiegend Männersache. Seither hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern merklich verringert. Dennoch leisten männliche Beschäftigte nach wie vor deutlich mehr Überstunden als weibliche. Dies ist insbesondere auf den wesentlich höheren Anteil an unbezahlten Überstunden zurückzuführen.**

Das Thema „Überstunden“ sorgt in Deutschland seit jeher für Konfliktstoff. Arbeitgeber sehen Überstunden als notwendig an, um flexibel auf veränderte Nachfrage- oder Produktionsbedingungen reagieren zu können. Für Beschäftigte jedoch sind sie zwiespältig: Sie können dadurch zwar teilweise ihr Einkommen aufbessern, zugleich bergen Überstunden jedoch Risiken – insbesondere, wenn sie regelmäßig geleistet werden. Neben möglichen gesundheitlichen Belastungen wird es für die Beschäftigten dann schwieriger, berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Daher werden immer wieder Forderungen laut, Überstunden abzubauen und stattdessen Beschäftigte einzustellen.

Als Überstunden werden ganz allgemein Arbeitsstunden bezeichnet, die von den Beschäftigten über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Wenn also etwa ein Vollzeitbeschäftigter statt der vertraglich vereinbarten 39 Wochenstunden 42 Stunden pro Woche arbeitet, leistet er damit Überstunden.

Betriebe greifen aus unterschiedlichen Gründen auf Überstunden zurück. So versuchen sie, dadurch ihren Arbeitskräfteeinsatz an Schwankungen der Nachfrage anzupassen – insbesondere dann, wenn sie diese nur als vorübergehend einschätzen. Mit Überstunden werden auch personelle Engpässe in Betrieben ausgeglichen, die beispielsweise infolge von Urlaub oder Krankheit von Beschäftigten entstehen. Zudem ordnen Betriebe Überstunden an, um auf Kundenwünsche schneller zu reagieren und kürzere Lieferzeiten zu realisieren.

**Die Mehrheit der Beschäftigten leistet Überstunden** sind in Deutschland weit verbreitet. Zwischen den Jahren 1991 und 2012 stieg der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, von rund 45 auf 55 Prozent (vgl. Abbildung 1 auf Seite 110). Dabei nahm sowohl bei Männern als auch bei Frauen der entsprechende Anteil zu: Er erhöhte sich bei den Frauen von rund 35 auf 51 Prozent, bei den Männern von rund 52 auf 59 Prozent.



Der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, ist bei den Frauen also deutlich stärker gestiegen als bei den Männern. Der wachsende Anteil an Beschäftigten, die Überstunden arbeiten, lässt sich unter anderem auf den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung zurückführen, da Überstunden häufiger von höher qualifizierten Beschäftigten geleistet werden.

#### **Der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, schwankt mit der Konjunktur**

Der generelle Trend eines steigenden Anteils an Beschäftigten, die Überstunden leisten, kehrt sich in konjunkturellen Abschwungphasen vorübergehend um: Zwischen 1992 und 1993 sank der Anteil um 2,4 Prozentpunkte

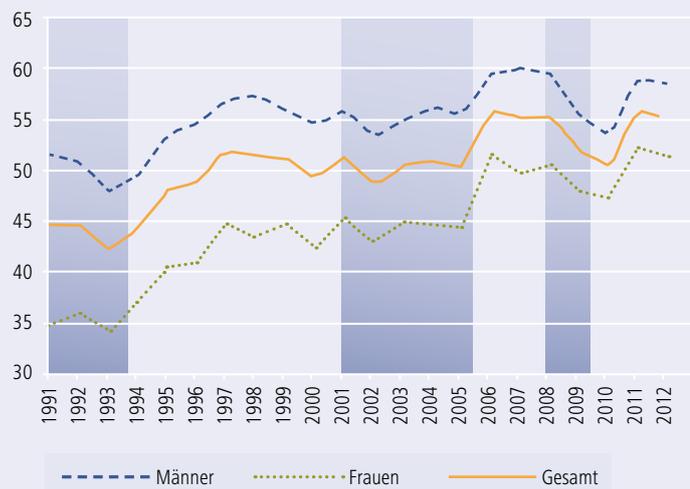
(Frauen: -1,7 Prozentpunkte; Männer: -2,9 Prozentpunkte), zwischen 2001 und 2002 um 2,7 Prozentpunkte (Frauen: -2,4 Prozentpunkte; Männer: -2,6 Prozentpunkte). Während der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/09 schrumpfte der Anteil mit 3,4 Prozentpunkten besonders deutlich (Frauen: -2,5 Prozentpunkte; Männer: -4,0 Prozentpunkte). Dies ist auch plausibel, denn als Reaktion auf die Krise fuhren viele Betriebe Überstunden, darunter die Gleitzeitguthaben der Beschäftigten, zurück – nicht zuletzt, um ihre Arbeitskräfte längerfristig halten zu können.

Auch während der einsetzenden wirtschaftlichen Erholungsphase im Jahr 2010 ging der Anteil weiter zurück. So wurde in diesem Jahr zunächst die tarifliche oder

Abbildung 1

**Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, 1991 bis 2012**

Anteil an allen Beschäftigten in Prozent\*



\*Beschäftigte, die im Monat vor der Befragung Überstunden geleistet haben.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.  
Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren.

©IAB

betriebsübliche Wochenarbeitszeit, die etwa im Rahmen von Kurzarbeit vielfach abgesenkt worden war, wieder auf das normale Niveau angehoben. Erst in den Jahren 2011 und 2012 stieg der Anteil des Personals, das Überstunden leistet, in etwa wieder auf das Vorkrisenniveau.

### Die Anzahl der Überstunden pro Beschäftigtem ist seit 1991 kaum gestiegen

Im Gegensatz zur Zahl der Beschäftigten, die Überstunden leisten, blieb die Zahl der pro Beschäftigtem durchschnittlich geleisteten Überstunden annähernd stabil. Sie stieg zwischen 1991 und 2012 insgesamt nur marginal von 2,1 auf 2,2 Stunden pro Woche. Auch hier sind jedoch vorübergehende Rückgänge in Rezessionsphasen zu verzeichnen.

Während der Rezession zwischen 1992 und 1993 zeigte sich nur ein leichter Rückgang von 2,0 auf 1,9 Überstunden. In der zweiten Rezessionsphase ist die Zahl der Überstunden pro Beschäftigtem und Woche von 2,3 Stunden im Jahr 2001 auf 2,1 Stunden in 2002 und 2003

gesunken. Auffällig ist, dass während der schweren Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 der Umfang der geleisteten Überstunden nur marginal von 2,4 auf 2,3 Stunden zurückgegangen ist.

Die meisten Überstunden wurden in den Jahren 2006 und 2007 und damit unmittelbar vor der Finanz- und Wirtschaftskrise geleistet (2,5 bzw. 2,6 Überstunden). Dieses Niveau wurde im Jahr 2011 fast wieder erreicht.

Bei den Frauen stieg die Anzahl der Überstunden pro Woche zwischen 1991 und 2012 relativ deutlich von 1,2 auf 1,7 Stunden – mit einem Höhepunkt von 1,9 Stunden im Boomjahr 2006 (vgl. Abbildung 2 auf Seite 111). Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise sank die Zahl der pro Kopf geleisteten Überstunden zwischen 2008 und 2010 jedoch nur marginal von 1,8 auf 1,7 Stunden. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind, der im geringeren Maße von der Krise betroffen war.

Anders als bei den Frauen ist bei den Männern keine langfristige Zunahme der Überstunden zu verzeichnen: Die durchschnittliche Zahl der Überstunden pro Woche betrug im Jahr 2012 2,7 Stunden und lag damit auf dem gleichen Niveau wie 1991 (vgl. Abbildung 3 auf Seite 111). Bei den Männern markiert das Boomjahr 2007 mit 3,2 Überstunden pro Woche den bisherigen Höchststand. Im Vergleich zu den Frauen sank die Anzahl der von ihnen geleisteten Überstunden in den Krisenjahren zwischen 2008 und 2010 deutlich, wenn auch keineswegs dramatisch, von 3,0 auf 2,7 Überstunden pro Woche.

### Überstunden werden vom Arbeitgeber unterschiedlich abgegolten

Überstunden werden, je nachdem wie sie vom Arbeitgeber abgegolten werden, in definitive und transitorische Überstunden unterschieden. Definitive Überstunden sind solche, die die Arbeitszeit eines Beschäftigten tatsächlich verlängern. Darunter fallen bezahlte und unbezahlte Überstunden. Im Gegensatz dazu führen transitorische Überstunden nicht zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverlängerung, denn sie werden zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch Freizeit ausgeglichen.

Welche Arten von Überstunden geleistet werden, ist je nach Beschäftigtengruppe sehr unterschiedlich. So haben bezahlte Überstunden bei Arbeitern eine höhere Bedeutung als bei Angestellten. Bezahlte Überstunden liegen vor allem dann im Interesse der Beschäftigten, wenn ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ohnehin geringer ist als von ihnen gewünscht. Bezahlte Überstunden ermöglichen einen Zusatzverdienst, der insbesondere für Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen attraktiv sein kann.

**Unbezahlte Überstunden sind vor allem bei Führungskräften weit verbreitet**

Unbezahlte Überstunden werden überproportional häufig von Angestellten in Führungspositionen geleistet. Führungskräfte leisten unbezahlte Überstunden, um beispielsweise die Leistung des eigenen Teams und die Reputation zu erhöhen. Auch haben Führungskräfte häufig ein sehr hohes Arbeitspensum, das in der regulären Arbeitszeit nicht abgearbeitet oder bewältigt werden kann. Die mehr geleisteten Stunden sind bei dieser Beschäftigtengruppe in der Regel bereits mit dem Lohn abgegolten.

Transitorische Überstunden sind vor allem dann für Beschäftigte interessant, wenn die Arbeitszeit variabel nach individuellen Bedürfnissen verteilt werden kann. Damit bietet sich den Beschäftigten die Chance, ihre Arbeitszeit stärker an außerberuflichen Verpflichtungen und Aktivitäten auszurichten und so Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass regelmäßig geleistete und dauerhafte Überstunden zu physischen und psychischen Belastungen – und damit auch zu krankheitsbedingten Arbeitsausfällen – führen können. Schließlich steigen auch die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, wodurch es häufiger zu Arbeitsunfällen kommen kann.

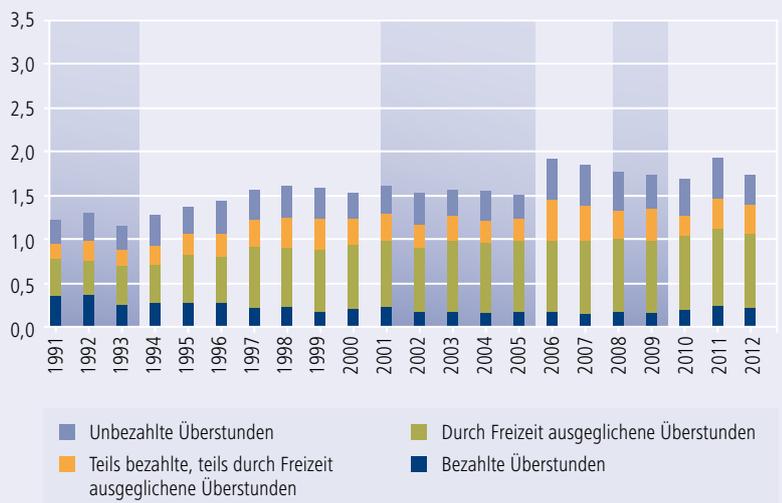
**Bezahlte Überstunden gehen zurück, Überstunden mit Freizeitausgleich nehmen zu**

Bezahlte Überstunden haben schon Ende der 1990er Jahre stark an Bedeutung verloren. Noch zu Beginn der 1990er Jahre leisteten Beschäftigte im Durchschnitt rund 0,8 bezahlte Überstunden pro Woche, im Jahr 2012 waren es im

Abbildung 2

**Überstunden bei Frauen, nach Art der Abgeltung, 1991 bis 2012**

In Wochenstunden pro beschäftigter Frau



Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

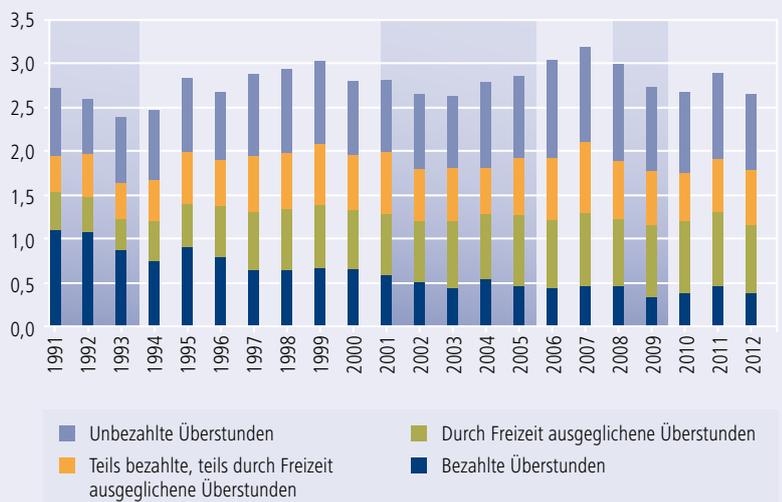
Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Frauen in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

©IAB

Abbildung 3

**Überstunden bei Männern, nach Art der Abgeltung, 1991 bis 2012**

In Wochenstunden pro beschäftigtem Mann



Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Männer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

©IAB

Schnitt nur noch 0,3. Dagegen verdoppelte sich die Anzahl der durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden bis Mitte der 2000er Jahre von 0,4 auf 0,8 und verharrt seither auf diesem Niveau.

Ein Grund für diese Entwicklung dürfte sein, dass bezahlte Überstunden für die Betriebe kostspielig sind, weil in diesem Fall Überstundenzuschläge beziehungsweise zusätzliche Lohnkosten anfallen. Betriebe haben daher einen starken Anreiz, bezahlte Überstunden durch transitorische Überstunden zu substituieren, etwa durch die Einrichtung von Gleitzeitkonten. Diese stoßen aufgrund ihrer Flexibilität auch bei den Beschäftigten auf Akzeptanz.

Die Anzahl der unbezahlten Überstunden ist mit jeweils 0,6 Stunden in etwa gleich geblieben, ein moderater Anstieg auf 0,8 Stunden zeigt sich in den Jahren 2006 und 2007. Auch in den Krisenjahren 2008 und 2009 wurden durchschnittlich noch 0,8 beziehungsweise 0,7 unbezahlte Überstunden pro Woche geleistet. Hier dürfte es sich vor allem um Beschäftigte handeln, deren Tätigkeit keinen oder

nur geringen konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Überstunden, die teils abgegolten, teils durch Freizeit ausgeglichen werden, haben über den Beobachtungszeitraum hinweg leicht an Bedeutung gewonnen und sind von durchschnittlich 0,3 auf 0,5 Überstunden pro Woche gestiegen.

### **Bezahlte Überstunden sind bei Männern häufiger verbreitet als bei Frauen**

Zugleich zeigen sich mit Blick auf den Umfang und die Entwicklung der verschiedenen Arten von Überstunden Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den Frauen ergibt sich im Wesentlichen folgendes Bild (vgl. Abbildung 2 auf Seite 111): Die Zahl der bezahlten Überstunden sank von knapp 0,4 Stunden pro Woche zu Beginn der 1990er Jahre auf 0,2 im Jahre 2012. Dagegen haben die durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden in diesem Zeitraum an Bedeutung gewonnen (0,4 bzw. 0,9 Stunden). Die Zahl der unbezahlten Überstunden blieb mit rund 0,3 Stunden pro Woche relativ konstant.

Bei Männern spielten mit Freizeit ausgeglichene Überstunden zu Beginn der 1990er Jahre noch eine untergeordnete Rolle. Dasselbe gilt für Überstunden, die teils monetär, teils mit Freizeit abgegolten wurden. Dies änderte sich im Laufe der Jahre merklich. So ist insbesondere die Zahl der durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden deutlich von 0,4 auf 0,8 Stunden gestiegen. Umgekehrt schrumpfte der Umfang der bezahlten Überstunden im betrachteten Zeitraum von 1,1 auf 0,4 Stunden. Der Umfang der unbezahlten Überstunden erhöhte sich nur leicht von 0,8 auf 0,9 Stunden.

Ein Grund für die größere Verbreitung von bezahlten Überstunden bei Männern liegt darin, dass diese häufiger im produzierenden Sektor arbeiten als Frauen. In diesem Bereich sind die bezahlten Überstunden traditionell bedeutender als in anderen Branchen. Frauen hingegen sind stärker im Dienstleistungssektor tätig, wo Überstunden häufiger durch Freizeit ausgeglichen werden.

Die stärkere Verbreitung von unbezahlten Überstunden bei Männern kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Männer häufiger in Führungspositionen tätig sind. Generell lässt sich der höhere Wert der Männer sowohl bei den bezahlten als auch bei den un-



bezahlten Überstunden auch damit erklären, dass Frauen wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Denn Teilzeitbeschäftigte leisten weniger bezahlte und unbezahlte Überstunden als Vollzeitbeschäftigte.

### Fazit

In Deutschland leisten immer noch mehr Männer als Frauen Überstunden. Die Zahl der geleisteten Überstunden fällt bei den Männern ebenfalls höher aus. Allerdings geht der Abstand zwischen den Geschlechtern in beiden Dimensionen zurück. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich ferner bei der Überstundenabgeltung: Frauen gleichen Überstunden häufiger mit Freizeit aus als Männer. Demgegenüber spielen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten Überstunden bei Männern noch immer eine größere Rolle als bei Frauen.

Überstunden können damit in zunehmendem Maße auch Frauen treffen. Für Frauen kann dies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich erschweren. Inwieweit dadurch tatsächlich Konflikte entstehen, hängt aber im Wesentlichen davon ab, ob und inwieweit Überstunden abgegolten werden. Sowohl bei Frauen als auch bei

Männern machen die transitorischen oder mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden inzwischen einen Großteil der Überstunden aus. Damit wird die Arbeitszeit prinzipiell nicht verlängert, sondern anders verteilt.

Arbeitgeber sollten aber dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte ihre angesammelten Überstunden im Regelfall abgleiten können. Anderenfalls können diese langfristig zu physischen oder psychischen Belastungen führen. Bei der Arbeitszeitverteilung gilt es zudem, individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen und eine einseitige Orientierung an betrieblichen Erfordernissen zu vermeiden.

In der Vergangenheit haben immer mehr Betriebe Arbeitszeitkonten eingeführt. Damit lassen sich bezahlte durch transitorische Überstunden substituieren, die innerhalb eines bestimmten, vorab festgelegten Bezugszeitraums ausgeglichen werden. Bislang deutlich weniger verbreitet sind spezielle Kontenmodelle, mit denen transitorische Überstunden langfristig für individuelle Zwecke wie Sabbaticals, Weiterbildungs-, Familien- oder Pflegezeiten angespart werden können. Offensichtlich sind die bestehenden Hürden für die Einführung derartiger Modelle aus Sicht der meisten Betriebe nach wie vor zu hoch.

### Literatur

Brauttsch, Hans-Ulrich; Drechsel, Katja; Schultz, Birgit (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland. In: *Wirtschaft im Wandel*, Jg. 18 (19), S. 308-315.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: *WSI-Mitteilungen* 66(2), S. 133-143.

Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): Verbreitung von Überstunden in Deutschland. *Aktuelle Berichte des IAB*, September.

Zapf, Ines (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. IAB-Bibliothek 361. Bielefeld: W. Bertelsmann (im Erscheinen).

### Die Autorin



#### Ines Zapf

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.  
[ines.zapf@iab.de](mailto:ines.zapf@iab.de)

# Podium

Eine Auswahl aus dem Veranstaltungsprogramm



## Digitale Revolution – Fluch oder Segen für den Arbeitsmarkt?

**Vor einem Vierteljahrhundert ging die erste Webseite online. 25 Jahre später befinden sich unsere Art des Wirtschaftens, und damit auch die Arbeitswelt, erneut im Umschwung – Experten sprechen von der „Arbeitswelt 4.0“. Was bedeutet die zunehmende Digitalisierung für die Arbeitswelt? Welche Chancen und Risiken sind damit verbunden? Machen wir uns gar selbst überflüssig? Diese und weitere Fragen standen im Fokus der Nürnberger Gespräche vom 9. November 2015.**

Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit, betonte in seinem Eingangsstatement die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas und lobte die anwesende Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles dafür, dass sie das Thema mit hoher Priorität behandle.

Nahles hält die Gefahr, dass künftig Roboter oder intelligente Algorithmen unsere Arbeit erledigen, für gering. Zwar habe eine aktuelle Erhebung ihres Ministeriums ergeben, dass mittlerweile vier Fünftel der Beschäftigten digitale Arbeitsmittel nutzen. Dennoch zeigten jüngste Erfahrungen, dass etwa Qualitätssicherung und -kontrolle auch künftig vom Menschen und nicht vom Roboter durchgeführt werden. Auf vielen Feldern sei der Mensch nach wie vor unentbehrlich. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt



*BA-Vorstand Frank-Jürgen Weise betonte die gesellschaftspolitische Relevanz des Themas.*

bringe dennoch tiefgreifende Veränderungen mit sich. „Wir dürfen nicht naiv an das Thema herangehen und die Problematik unterschätzen, aber warum sollten wir nach Arbeit 1.0, 2.0 und 3.0 nicht auch 4.0 gut schaffen?“, zeigte sich die Ministerin optimistisch.

Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender des Nürnberger Softwareunternehmens Datev, sieht in der aktuellen Entwicklung eher revolutionäre denn evolutionäre Züge. Kempf identifizierte drei Bereiche, die seiner Ansicht nach die Arbeitswelt revolutionieren: erstens Gegenstände, die mit anderen Gegenständen über das Internet kommunizieren können, zweitens die Bandbreite des digitalen Verkehrs und drittens die mobilen Geräte, etwa das Smartphone. Es sei eine Entwicklung, die letztlich alle Unternehmen und Beschäftigten betreffe.

IAB-Direktor Joachim Möller verglich die Entwicklung mit der Einführung des Internets in den 1990er-Jahren: „Sie wird unser Leben fundamental verändern.“ Neuartige disruptive Veränderungen ergäben sich nicht zuletzt dadurch, dass künftig die Firma, die mit ihrem Konzept als erste auf den Markt tritt, den ganzen Markt gewinnt. Als Beispiele nannte er Apple, Google oder Ebay – kaum angreifbare Unternehmen mit einem riesigem Kapital.

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, monierte, dass die Wissenschaft zu den Arbeitsmarktwirkungen der digitalen Revolution bislang keine befriedigenden Erkenntnisse liefere. Stärker als die anderen Diskutanten sieht Urban in den neuen Formen der Arbeit auch die möglichen Gefahren: „Was bedeutet die Mensch-Maschine-Kooperation für den Wertschöpfungspro-



*„Wir dürfen nicht naiv an das Thema herangehen“, sagte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles.*

zess? Welche Probleme entstehen durch internes und externes Crowd-Working? Und was bedeutet der Schub der Entkoppelung, der durch mobile Arbeit entsteht?“ Die Gewerkschaften stünden in der Pflicht, Unsicherheiten in den Betrieben entgegenzuwirken und bei Bedarf als „Humanisierungsaktivisten“ zu fungieren. Auch dürften Produktivitätssprünge durch den rasanten technischen Fortschritt nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.



Dr. Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied der IG Metall erklärte, dass die Gewerkschaften bei Bedarf als „Humanisierungsaktivisten“ fungieren müssten.

„Wenn Forscher über die Zukunft spekulieren, machen sie unterschiedliche Annahmen“, rechtfertigte Möller die unterschiedlichen Studienergebnisse zu den Auswirkungen der Digitalisierung. Für wichtig hält er die Unterscheidung zwischen Berufen und Tätigkeiten: So hat eine aktuelle IAB-Studie ergeben, dass nur circa 15 Prozent der Tätigkeiten potenziell gefährdet sind. Unternehmen, die beim Thema „Industrie 4.0“ die Nase vorne haben, bauen keine Jobs ab, sondern stellen ein, resümierte der IAB-Direktor. Bezugnehmend auf eine weitere aktuelle IAB-Studie argumentierte Möller, dass sich die Gesamtzahl der Jobs bis 2030 durch die Digitalisierung nicht maßgeblich verändern werde – sehr wohl aber die Ströme auf dem Arbeitsmarkt, was Anpassungs-



Tarifliche Lösungen könnten die Wettbewerbsfähigkeit gefährden, sagte Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender der Datev.

kosten oder gar Anpassungsschmerzen mit sich bringen werde. Dem demografischen Wandel könne damit aber nicht entgegen gewirkt werden, glaubt der Volkswirt.

Ministerin Nahles zeigte sich überzeugt, dass der digitale Wandel mit einer hierarchischen Führungskultur nur schwer vereinbar sei. Im Mittelstand gäbe es allerdings im Hinblick auf eine projektorientierte, stärker teamorientierte Führungskultur noch Nachholbedarf, monierte die Ministerin, gerade im mittleren Management.

Klar ist: Von den Beschäftigten wird künftig mehr Flexibilität erwartet, insbesondere die Bereitschaft zu lebenslanger Weiterbildung. An dieser Stelle gab sich Datev-Chef Kempf optimistisch: Seine Erfahrungen hätten gezeigt, dass die Belegschaft dem Thema „Weiterbildung“ grundsätzlich engagiert und positiv gegenüberstehe. Ministerin Nahles gab indes zu bedenken, dass insbesondere Geringqualifizierte der beruflichen Weiterbildung aus Angst vor einem Jobverlust eher skeptisch gegenüberstünden. Deshalb sei es wichtig, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Angst vor Qualifizierung oder einem Jobverlust zu nehmen.



„Die Gesamtzahl der Jobs wird sich durch die Digitalisierung nicht maßgeblich verändern“, erklärte IAB-Direktor Prof. Joachim Möller

Urban äußerte die Befürchtung, dass der steigende Qualifizierungsbedarf auch zu Konflikten in den Betrieben führen könnte, etwa bei der Frage, wer die Kosten trägt und ob Weiterbildung in der Arbeitszeit oder in der Freizeit erfolgt. Mögliche Lösungen sollten über Tarifverträge gefunden werden, was allerdings im Gegensatz zur weiter zunehmenden Tarifflicht der Unternehmen stehe. Dem widersprach Kempf entschieden. Für die Datev,



Sven Astheimer von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung moderierte die Podiumsdiskussion.

die keinem Arbeitgeberverband angehört und damit auch nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, seien betriebliche Lösungen wesentlich passgenauer als gesetzliche oder tarifliche Vorgaben.



Die Podiumsdiskussion im Historischen Rathaussaal der Stadt Nürnberg stieß mit über 450 Besucherinnen und Besuchern auf sehr großes Interesse.

Nahles stimmte Kempf zwar dahingehend zu, dass es keine einheitlichen Bundesgesetze für alle Unternehmen über alle Branchen hinweg geben könne. „Mehr Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist notwendig, aber dann brau-

chen wir auch mehr Sicherheit auf Seiten der Arbeitgeber“, resümierte die Ministerin. Der digitale Wandel müsse durch die Tarifpartner gestaltet werden.

Auch die Frage, wie sich die Qualifikationsbedarfe künftig entwickeln, wurde auf

dem Podium angesprochen. Nach Einschätzung von Joachim Möller ist dieser Prozess keineswegs eindeutig. Bisher seien die Hochqualifizierten die Gewinner des technischen Fortschritts gewesen. Dies könnte sich mit der neuen Arbeitswelt 4.0 nun zu Gunsten der geringer Qualifizierten oder auch Behinderter ändern, etwa durch den Einsatz „intelligenter Datenbrillen“ oder mobiler Roboter im Produktionsprozess. Möller verwies auf eine US-amerikanische Studie, der zufolge der Bedarf an Akademikern seit der Jahrtausendwende erstmals rückläufig sei. Gleichwohl sei Qualifizierung weiterhin unabdingbar, betonte Möller: „Die Hauptfunktion von Qualifikation ist, dass wir flexibel sind.“

Die Nürnberger Gespräche werden von der Bundesagentur für Arbeit, unter Federführung des IAB, und der Stadt Nürnberg zweimal jährlich ausgerichtet. Sie stehen allen Interessierten offen.

Weitere Informationen und ein Video zu den Nürnberger Gesprächen finden Sie im Internet unter:

[www.iab.de/ng](http://www.iab.de/ng)

## Workability in Times of Digitalisation and Demographic Change in the Private and Public Sector

**Bei einer internationalen Konferenz in Nürnberg diskutierten Praktiker und Wissenschaftler aus unterschiedlichen Institutionen vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und des demografischen Wandels Fragen der Gesundheit, des Engagements und der Kompetenz von Beschäftigten.**

In Zusammenarbeit mit dem Bereich „Personal und Organisation“ (POE) der Zentrale der

Bundesagentur für Arbeit veranstaltete das IAB am 23. und 24. November 2015 eine Tagung zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit im Zeitalter der Digitalisierung und des demografischen Wandels bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern“. Die Konferenz stand unter der Leitung von Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Dr. Beatrix Behrens (POE), weitere Kooperationspartner waren das Labor and Socio-Economic Research Center der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)



Rob Seidner vom U. S. Office of Management and Budget



Prof. Lutz Bellmann vom IAB und Dr. Beatrix Behrens vom Bereich „Personal und Organisation“ der Zentrale der BA leiteten die Konferenz.

und das Bundesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund.

Der demografische Wandel führt zu einer zunehmenden Diversität unter den Beschäftigten: Es gilt, neue Bewerberpotenziale zu erschließen und Talente zu binden. Der rasante Umbruch im Bereich der Hard- und Software sowie veränderte Arbeitsbedingungen und Prozesse erfordern weitreichende Anpassungen bei der Gestaltung der Organisationen und Abläufe. Durch die Möglichkeit von Tele- beziehungsweise Heimarbeit ergeben sich Chancen beispielsweise für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, für eine höhere Flexibilität und Arbeitszufriedenheit und ein höheres Engagement von Mitarbeitern im Allgemeinen.

Zu den Höhepunkten der Tagung gehörten die Beiträge von Rob Seidner, Human Capital Performance Manager des US-amerikanischen Präsidenten, Prof. Heike Bruch, Direktorin des Instituts für Führung und Human Resource Management der Universität St. Gallen (Schweiz), und Sven Völpel, Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Jacobs Universität Bremen. Führende Experten auf dem Gebiet des Human Resources Management der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der

europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin präsentierten neueste Studien.

Daniel Gerson von der OECD berichtete in seinem Vortrag vom Observatory of Public Sector Innovation, das innovative Ansätze im



Prof. Heike Bruch, Direktorin des Instituts für Führung und Human Resource Management der Universität St. Gallen

öffentlichen Bereich vieler Länder sammelt, analysiert und zugänglich macht. Der Austausch erfolgt zu Themen des Open Government ebenso wie zu Veränderungen des Angebots öffentlicher Dienstleistungen und deren Finanzierung oder neueren Ansätzen im Human Resource Management. Gerson betonte außerdem die Bedeutung der Förderung des

Mitarbeiterengagements – gerade im Hinblick auf die Innovationsfähigkeit öffentlicher Verwaltungen.

IAB-Direktor Prof. Joachim Möller referierte über die Konsequenzen der Digitalisierung und Beschäftigungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt. Er kritisierte US-amerikanische Studien, nach denen 47 Prozent der Arbeitsplätze infolge der Digitalisierung wegzufallen drohen, weil darin getroffene Annahmen höchst unrealistisch seien. Das IAB hat deshalb die



Prof. Sven Voelpel von der Jacobs Universität Bremen

Ersetzung bestimmter Tätigkeiten in Berufen analysiert und – in Übereinstimmung mit einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim – ermittelt, dass nicht jeder zweite, sondern jeder siebte Arbeitsplatz gefährdet ist.

Einig waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, dass öffentliche und private Unternehmen künftig stärker auf Kompetenzen wie Offenheit, Flexibilität und Veränderungsmanagement setzen müssen. Dabei werden die unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken der Belegschaften besonders wichtig sein. Prof. Volker Deville, Direktor Shaping the Future bei der Allianz Deutschland AG, ging auf das Thema „Zukunftssichere Kompetenzen“ ein. Dazu gehören die Fähigkeiten zum Umgang



*IAB-Direktor Prof. Joachim Möller sprach über die Konsequenzen der Digitalisierung und Beschäftigungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt.*

mit künstlicher Intelligenz, Kreativität, virtuelle Führung, die Fähigkeit, die digitale Welt auch Nichtexperten erklären zu können, sowie das Verständnis für Modelle und Algorithmen.

Die Attraktivität von Arbeitgebern wird künftig wesentlich von den Entfaltungsmöglichkeiten bestimmt, die sie kompetenten Beschäftigten bieten. Dabei kommt es sehr stark auf die individuellen Stärken und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Die Anforderungen an die Individualisierung im Personalmanagement werden steigen.



*Prof. Volker Deville, Direktor Shaping the Future bei der Allianz Deutschland AG, referierte über zukunftssichere Kompetenzen.*

## Autonomy at work and employee involvement: causes and consequences

**Mit Autonomie bei der Arbeit und der Beteiligung der Beschäftigten in Zeiten der Digitalisierung befasste sich eine internationale Konferenz, die das IAB in Zusammenarbeit mit der Professur für Personal und Organisation der Universität Basel veranstaltete.**

Die Tagung, die am 18. und 19. Februar 2016 in Nürnberg stattfand, stand unter der Leitung von Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Prof. Michael Beckmann (Universität Basel und IAB). Weiterer Kooperationspartner war das Labor and Socio-Economic Research Center der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Die Digitalisierung ermöglicht es den Unternehmen mehr denn je, ihre Arbeitsprozesse im Hinblick auf die Arbeitszeit und den Arbeitsort flexibel zu gestalten. Insbesondere die moderne Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie erlaubt es Beschäftigten, auf interne Dokumente und Informationen zuzugreifen sowie mit Kunden und Geschäftspartnern von praktisch jedem

Ort aus und zu jeder Zeit zu kommunizieren. Die dadurch ermöglichte Flexibilität führt zu einer sehr starken Erhöhung der betrieblichen Effizienz. Auch die Reorganisation der Arbeitsprozesse ist Gegenstand vielfältiger Debatten, nicht nur in der Wissenschaft.

Steffen Viete und Daniel Erdsiek vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim, deren Studie auf Daten des ZEW ICT Surveys basiert, berichteten von Komplementaritätseffekten zwischen dem Einsatz mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien und Maßnahmen einer flexiblen Arbeitsorganisation, sofern diese Maßnahmen eine hohe Mitarbeiterautonomie beinhalten.

Susanne Braun und Lars Hornuf (Universität Trier sowie Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der EU) referierten über die Rolle von authentischer Führung, Selbstkonzept und Arbeitsnormen auf die Erfüllung von Leistungsanforderungen, die sie im Rahmen von Experimenten untersucht hatten. Harald Pfeifer vom Bundesinstitut für Berufsbildung befasste sich mit dem Einfluss von Betriebsräten auf die Fehlzeiten von

Auszubildenden und zeigte, dass die Fehlzeiten in Betrieben mit einem Betriebsrat signifikant niedriger waren als in anderen Betrieben.

Mehrere Vorträge beschäftigten sich mit den Bestimmungsgründen und Auswirkungen von Heimarbeit. Mithilfe von Daten des Sozio-oekonomischen Panels haben Kira Pauka und Michael Beckmann von der Universität Basel den Zusammenhang zwischen der Arbeit von zu Hause aus und der Arbeitsanstrengung von Beschäftigten erforscht. Auch hier zeigt sich, dass Mitarbeiterautonomie – in diesem Fall in Form von Autonomie über Arbeitszeit und Arbeitsort – einen positiven Effekt auf die Arbeitsanstrengungen hat.

Daniel Arnold, Susanne Steffes (beide ZEW) und Patrick Kampkötter (Universität zu Köln) untersuchten auf der Basis von Daten des Linked Personnel Panels (LPP) des IAB die Rolle der Zielsteuerung bei der Nutzung von Heimarbeit. Deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensqualität stand im Mittelpunkt eines weiteren Vortrags von Daniel Arnold und Susanne Steffes.

Mario Bossler und Sandra Broszeit vom IAB präsentierten, ebenfalls auf der Grundlage von Daten des LPP, erste Ergebnisse zum Effekt des allgemeinen flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland auf die Zufriedenheit von Beschäftigten. Elena Cottini, Claudio Lucifora und Gabriele Mazzolini von

der Università Cattolica del Sacro Cuore in Mailand (Italien) betrachteten mithilfe der Daten des European Working Conditions Surveys für eine Reihe europäischer Länder den Zusammenhang zwischen verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation und der Gesundheit der Beschäftigten.

Astrid Kunze von der Norwegian School of Economics in Oslo zeigte schließlich mithilfe eines sehr informativen norwegischen Datensatzes, dass ein größerer Anteil von Frauen in einem Betrieb die Beförderungschancen von Frauen auf Führungspositionen negativ beeinflusst.

## 7. Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg: Berufsbildung und Hochschule – Entwicklungen und Wechselwirkungen



Zum Blick über den Tellerrand lud Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Bildungskonferenz ein.

**Berufsausbildung und akademische Bildung standen im Mittelpunkt der 7. Nürnberger Bildungskonferenz. Jüngste Entwicklungen, langfristige Trends, die zunehmende Verschränkung von Berufsbildung und Hochschulbildung, die Effekte der aktuellen Zuwanderung, der Hochschulstandort Nürnberg: Die mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wissenschaft, Fachpraxis und der Öffentlichkeit befassten sich mit einer breiten Palette an Themen.**

Der Fokus der mittlerweile 7. Nürnberger Bildungskonferenz war erneut auf ein Thema gerichtet, das im Zentrum aktueller Debatten

steht. Als große Regelsysteme der nachschulischen Bildung unterliegen Berufsbildung und Hochschule starkem Veränderungsdruck. Wirtschaftliche, gesellschaftliche und demografische Veränderungen wirken sich aus, erzeugen neue Annäherungen, verschärfen aber auch die Konkurrenz. Während die Bologna-Beschlüsse grundlegende Umbauten des Hochschulsystems ausgelöst haben, betrachten die Akteure des Systems der dualen Berufsausbildung das veränderte Bildungs- und Übergangsverhalten junger Menschen mit Besorgnis.

Diese bundesweit zu beobachtenden Trends haben unmittelbare Auswirkungen auf die kommunale Bildungslandschaft in Nürnberg, die Chancen und Perspektiven junger Menschen und die Fachkräftesicherung. Die Bildungskonferenz am 19. Februar 2016, für die erstmals eine Kooperation mit dem IAB geknüpft wurde, bot mehr als 300 Expertinnen und Experten, lokalen Akteuren und der interessierten Öffentlichkeit eine Plattform, um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zu diskutieren und über die konkreten Herausforderungen und Chancen für Nürnberg und die Region ins Gespräch zu kommen.

Die akademische und die berufliche Bildung würden viel zu oft als dichotome

Gegensätze betrachtet und dabei die Hochschulbildung als der „vermeintlich edlere“ Teil der Bildung über die berufliche Bildung gestellt, sagte Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly zu Beginn der Veranstaltung. Doch letztlich stünden die Individuen immer wieder aufs Neue vor Entscheidungen, die im Lebenslauf kein Entweder-oder, sondern ein Nacheinander bedeuten könnten. Übergänge, Spurwechsel, duale und hybride Bildungswege seien eine zeitgemäße Antwort auf die Individualisierung ebenso wie auf



Für Prof. Julian Nida-Rümelin ist Diversität ein wichtiges Qualitätsmerkmal eines Bildungssystems.

die sich wandelnden Bedarfe des Arbeitsmarktes. Deutschland stehe trotz einer im OECD-Vergleich niedrigen Akademikerquote in wissensintensiven und innovationsorien-



Konnten der Thematik auch heitere Aspekte abgewinnen (von links): OB Dr. Ulrich Maly, Sarah Rössler (Versicherungskonzern HUK Coburg), Moderator Jürgen Kaube (FAZ), Prof. Corinna Kleinert (Otto-Friedrich-Universität Bamberg und IAB) und Prof. Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung).

tierten Branchen gut da, was Maly auf das Zusammenspiel von akademisch und beruflich gut ausgebildeten Fachkräften in den Unternehmen zurückführte.

Mit Blick auf die aktuelle Zuwanderung betonte Maly, dass fast drei Viertel der in Nürnberg untergekommenen Flüchtlinge unter 30 Jahre alt sind. Die jungen Erwachsenen, die zum Teil bereits Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen, könnten als Quereinsteiger im Bildungssystem von durchlässigen Bildungsgängen profitieren, sich über Teilqualifikationen und aufeinander aufbauende Angebote weiterbilden und so den Weg als Fachkräfte in den hiesigen Arbeitsmarkt gehen. Die kommunale Bildungslandschaft in Nürnberg biete dafür eine gute Ausgangsbasis.

### **Berufliche und akademische Bildung: Konkurrenz und Kooperation**

Ein Plädoyer für die Gleichbehandlung akademischer und beruflicher Bildung hielt Julian Nida-Rümelin, Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Staatsminister a.D. Er wandte sich gegen gängige Reflexe bei der Betrachtung der akademischen und

der beruflichen Bildung und trat gleichzeitig für eine Kultur des Respekts und der Anerkennung unterschiedlicher Bildungswege, Bildungsabschlüsse und Bildungsverläufe ein.

Die europäische Bologna-Reform der akademischen Bildung sei sehr oberflächlich in einem rein wirtschaftsgetriebenen Begründungszusammenhang – Stichwort „Beschäftigungsfähigkeit“ – durchgeführt worden, so Nida-Rümelin. Studierende möglichst schnell und früh dem Arbeitsmarkt zu übergeben, könne für Universitäten jedoch nicht ober-

tes Ziel und handlungsleitendes Prinzip sein. Während es bei der Reform der Universitäten an Reflexionstiefe gefehlt habe und weiter fehle, sei gar nicht erst bedacht worden, dass in der Berufsbildung der Reformbedarf riesig und eine Debatte über die berufliche Bildung dringlich zu führen sei.

Nida-Rümelin bevorzugt das Konzept der Diversität als herausragendes Qualitätsmerkmal eines Bildungssystems: In diesem Sinne forderte er in gleichem Maße Respekt für die akademische und die berufliche Bildung ein. Infolge der langen Tradition der handwerklichen und kaufmännischen Berufe erachtet er die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für das bestehende duale System der beruflichen Bildung in Deutschland weiterhin als günstig. Angesichts eines Akademisierungsgrad von 17 Prozent im OECD-Vergleich sei zwar noch „Luft nach oben“. Eine gesellschaftlich forcierte Steigerung dieser Quote auf Kosten der Berufsbildung hält Nida-Rümelin aber für wenig erstrebenswert und für das funktionierende System der dualen Ausbildung geradezu verhängnisvoll.



Jun.-Prof. Brigitte Schels (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) moderierte eines der insgesamt sechs Foren.

Die wahren Probleme lägen in der Verkrustung des Bildungssystems und der herrschenden sozialen Ungleichheit. Nida-Rümelin forderte stattdessen die Entwicklung hybrider Ausbildungsgänge von akademischer und beruflicher Bildung sowie die Stärkung des dualen Systems in Deutschland durch höhere Investitionen in die Berufsschulen.

### **Berufsbildung und akademische Bildung im Wandel – Herausforderungen für Bildungsinstitutionen, Unternehmen und die Kommune**

Zertifikat oder Kompetenz: Worauf kommt es an? Über diese und andere Fragen diskutierten



*Prof. Corinna Kleinert (IAB und Universität Bamberg) präsentierte Ergebnisse ihrer umfangreichen Forschungsarbeiten zum Übergang zwischen Schule und Beruf.*

im anschließenden Fachgespräch Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly, Prof. Corinna Kleinert (Otto-Friedrich-Universität Bamberg und IAB), Sarah Rössler, Vorstandsmitglied beim Versicherungskonzern HUK Coburg, und Prof. Eckart Severing, Leiter des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung.

Die erhebliche Zahl an Studienabbrüchen wie auch Vertragslösungen in der Ausbildung nahm Moderator Jürgen Kaube, Herausgeber der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ), zum Anlass, nach der richtigen Balance von

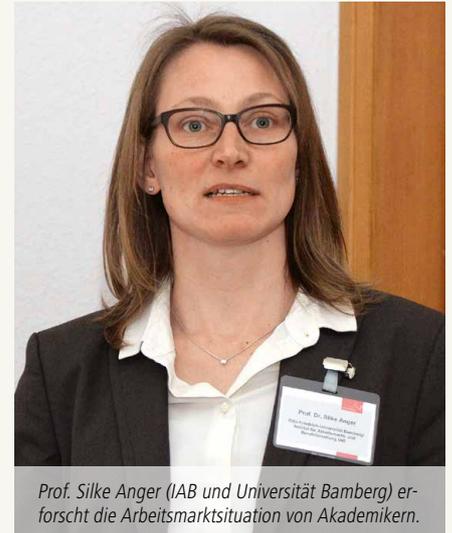
Freiheit und Scheitern in der Berufsbiografie zu fragen: „Wie viele Umwege dürfen es sein?“ Durchaus einige, legte sich Ulrich Maly in der Diskussion fest. Denn nicht zuletzt die weniger geradlinigen Patchwork-Biografien ermöglichen Orientierungsprozesse, die dem Einzelnen bei der Wahl des richtigen Berufs helfen.

Einen generellen Trend zur Akademisierung der Belegschaft mochte Sarah Rössler für den Versicherungskonzern HUK Coburg nicht bestätigen: Absolventinnen und Absolventen des Berufsbildungssystems, der Hochschulen und Universitäten seien im Unternehmen gleichermaßen vertreten. Als Anhängerin der dualen Ausbildung wünschte sich Rössler in den Gymnasien eine Verstärkung der Berufsorientierung auf diese Möglichkeit, denn in der Versicherungsbranche, aber auch in anderen größeren Unternehmen sei der Einstieg über das duale System keineswegs eine Sackgasse, sondern ein möglicher Weg, beruflich Karriere zu machen.

Kleinere Firmen, so Prof. Corinna Kleinert, täten sich mit teuren und komplexen Auswahlverfahren schwerer und würden sich daher zwangsläufig auf Zertifikate verlassen: Wenn Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber fehlen, stellten Zertifikate die einzigen Anhaltspunkte über die Eignung dar. Dabei, so Kleinert, habe besonders der qualifizierende Hauptschulabschluss (in Bayern mittlerweile umbenannt in qualifizierender Abschluss der Mittelschule) bei vielen Arbeitgebern an Akzeptanz verloren.

Prof. Eckart Severing präsentierte zunächst empirische Befunde, wonach Akademiker in Deutschland immer noch deutlich höhere Einkommen erzielen, gesünder arbeiten, kurz gesagt die besseren Jobs innehaben. Ansätze, die duale Ausbildung attraktiver zu machen, gäbe es laut Severing genug, sie würden

aber noch nicht energisch genug umgesetzt. Da sich die berufliche und die akademische Bildung in bestimmten Bereichen kaum mehr unterscheiden, könnten hybride Eingangsfor-



*Prof. Silke Anger (IAB und Universität Bamberg) erforscht die Arbeitsmarktsituation von Akademikern.*

mate herausgebildet werden, die eine spätere, eignungsabhängige Fortsetzung der Ausbildung in beruflichen oder akademischen Zweigen ermöglichen würden.

### **Das Verhältnis von Berufsausbildung und Hochschulstudium**

Das Verhältnis von Berufsausbildung und Hochschulstudium befindet sich an einem historischen Wendepunkt. Diese zentrale These vertrat Prof. Martin Baethge in seinem Vortrag in Forum 1, einem von insgesamt sechs Fachforen. Nach Ansicht des Präsidenten des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen und Mitglieds der Autorengruppe Bildungsberichterstattung verändern sich die institutionellen Kerne beider Systeme fundamental.

Gravierende Veränderungen sind in allen Bereichen – duale Ausbildung, Studium, Schulberufssystem und Übergangssystem – zu verzeichnen. So mündeten vor 60 Jahren deutlich mehr Personen in eine Berufsausbildung ein als in ein Studium. Mittlerweile gibt es an

den Hochschulen jährlich genauso viele Neuzugänge wie an den Berufsschulen. Im Schulberufssystem, in dem auch viele soziale Berufe erlernt werden, gab es dagegen zahlenmäßig kaum Veränderungen, obwohl gerade hier ein erhöhter Fachkräftebedarf besteht. Das Übergangssystem zwischen Schule und Ausbildung verzeichnete 2003 die höchsten Schülerzahlen. Auch wenn diese seitdem rückläufig sind, befindet sich aktuell immer noch ein Viertel der Neuzugänge in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

In Bayern bestehe bereits eine Unterversorgung mit Fachkräften, so Bathge. Gleichzeitig bleibe einem Teil der Jugendlichen der Zugang zur Ausbildung verwehrt, vor allem Jugendlichen mit niedrigen Schulabschlüssen und mit Migrationshintergrund. In 20 Jahren sei mit einem Überhang an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu rechnen, wobei diese Gruppe wahrscheinlich durch die aktuelle Zuwanderung noch wachsen werde.

Während es im Hinblick auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu Engpässen kommen wird, ist bei den Hochschulabsolventen mit einem Überhang zu rechnen. Zugleich bestehen für Studierende mit beruflichem Hintergrund kaum Teilzeit- oder Fernstudiengänge, berufliche Qualifikationen finden noch zu wenig Anerkennung im Studium. Eine wechselseitige Durchlässigkeit von Berufsbildung und Hochschule sei anzustreben, um das Bildungs-Schisma aufzulösen, betonte Baethge. Duale Studiengänge lösten dieses Problem bisher nicht, da sie nur Studienberechtigten offen stünden.

In der von Jun.-Prof. Brigitte Schels (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg) moderierten Diskussion suchten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums zunächst nach den Gründen für die rückläufige Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Benannt



IAB-Forscherin Sandra Dummert, Dr. Michael Zibrowius vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln und Dr. Pierre-André Gericke von der Hochschule der BA in Mannheim (von links) befassten sich mit Passungsproblemen am Arbeitsmarkt.

wurden die zunehmende Bürokratisierung, die mangelnde finanzielle Ausstattung der Berufsschulen, das stark gegliederte Schulsystem und die fehlende Attraktivität der Ausbildung in manchen Handwerksberufen. Als Lösung wurde unter anderem die individuelle Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien vorgeschlagen. Im betrieblichen Bereich könnten eine stärkere Flexibilität in der Ausbildung und die verstärkte Einführung von Teilqualifizierungen ein Ansatz sein.

### **Jugendliche im Blick – Gelingender Übergang von der Schule in den Beruf aus Sicht von Wissenschaft und Praxis**

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung stellt in Deutschland für Jugendliche mit niedriger Schulbildung immer noch eine hohe Hürde dar. Das trotz stetig steigender Studierendenzahlen weiterhin leistungsfähige duale Ausbildungssystem liefert im internationalen Vergleich gegenüber Ländern mit rein schulischen Ausbildungssystemen allerdings glattere Übergänge und geringere Jugendarbeitslosigkeit. Dieses Fazit zog Prof. Corinna Kleinert, die zum Einstieg in das Forum 2 Ergebnisse ihrer umfangreichen Forschungsarbeiten zum Übergang zwischen Schule und Beruf präsentierte.

Als positive Einflussfaktoren für erfolgreiche Übergänge benannte Kleinert neben den individuellen Ressourcen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger insbesondere die der sozialen Umgebung und des persönlichen Umfelds.

Auch wenn sich der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren hin zu einem Bewerbermarkt verändert hat, klaffen die Fähigkeiten der Bewerbenden und die Anforderungen der Betriebe zunehmend auseinander. Gleichzeitig existieren Befunde für eine verstärkte Bildungsorientierung von Schülerinnen und Schülern, die bei Kindern mit Migrationshintergrund und bei Kindern von gut gebildeten Eltern besonders hoch ist. Inwieweit die Bildungserwartung tatsächlich umgesetzt werden kann, lässt sich, so Kleinert, empirisch noch nicht klären. Sie gab auch zu bedenken, dass der gesamte Bereich des Übergangs zwischen Schule und Beruf noch zu wenig erforscht sei und besonders Datenerhebungen zu individuellen Bildungsverläufen von Schülerinnen und Schülern sowie intensive Evaluierungen der vielen Projekte und Maßnahmen weitgehend fehlten.

Wenn also die großen, allgemeingültigen Studien zum Übergangsgeschehen noch nicht existieren, so konnten die anwesenden Expertinnen und Experten aus Arbeitsverwaltung,

Schule, Jugendamt und Übergangsberatung doch vielfältige Erfahrungen aus der Praxis schildern und vor allem die Probleme und Hürden benennen, mit denen Jugendliche am Übergang zu kämpfen haben.

Einig waren sich die Praktikerinnen und Praktiker mit der Wissenschaftlerin Kleinert insbesondere hinsichtlich der Notwendigkeit einer intensiven, aktiven Elternarbeit, da den Eltern eine Schlüsselrolle bei der Berufswahl zukomme. So helfe eine gute Beratung oft der ganzen Familie. Nicht nur Eltern mit Migrationshintergrund oder Sprachbarrieren seien von der Komplexität des Bildungssystems überfordert und brauchten Begleitung.

### **IAB-Forum zu Passungsproblemen am Arbeitsmarkt**

Angebot und Nachfrage befinden sich auf dem Arbeitsmarkt auch im Jahr 2016 keineswegs im Gleichgewicht. Die Erforschung von „Passungsproblemen“ nimmt in den Blick, wo diese beiden auseinander liegen oder gar auseinander driften, also ein sogenannter Mismatch besteht. In Forum 5, dem IAB-Forum,

beleuchteten die Referentinnen und Referenten auf der Basis des aktuellen Stands der wissenschaftlichen Forschung in Deutschland einige Facetten dieser Diskrepanz.

„Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben in Deutschland unbesetzt“, bilanzierte IAB-Forscherin Sandra Dummert die Auswertung der Daten aus dem IAB-Betriebspanel. Dummert machte dafür vor allem regionale und betriebspezifische Gründe aus. Gerade in Ostdeutschland blieb nach Auswertung der administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Statistischen Bundesamts sowie den Aussagen von circa 16.000 Betrieben durchschnittlich jeder dritte Ausbildungsplatz unbesetzt. Jeder fünfte Betrieb klagt dabei über zu wenige Bewerberinnen und Bewerber.

Die Betriebe sehen aber vor allem in der fehlenden Eignung und Qualifikation der jungen Menschen ein gravierenderes Problem: Mehr als die Hälfte nannte zu geringe schulische Vorbildung oder berufsspezifische Kenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber als Grund für nicht besetzte Ausbildungsplät-

ze. Probleme mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben laut Sandra Dummert vor allem kleine und kleinste Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten und Betriebe im produzierenden Bereich, etwa im Baugewerbe. Sie forderte unter anderem eine höhere Bereitschaft der Unternehmen, auch Personen mit einem niedrigen oder fehlenden Schulabschluss einzustellen.

Dr. Michael Zibrowius vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln hob den zunehmenden Mangel an Fachkräften hervor. Aus eigenen Berechnungen und den Zahlen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung folgerter, dass der Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen je nach Bezirk der Arbeitsagenturen zwischen unter zwei Prozent und über 15 Prozent schwanke. Fachkräfteengpässe bestünden entsprechend einer Sonderauswertung der BA vor allem in männertypischen Berufen. Der demografische Wandel und die Tendenz von der dualen Ausbildung hin zur Hochschulausbildung könnten die Probleme künftig noch verschlimmern, so Zibrowius: „Gerade im Bereich der beruflichen Bildung



*IAB-Direktor Prof. Joachim Möller, Elisabeth Ries, Leiterin des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg, Wirtschaftsreferent Dr. Michael Fraas und Sozialreferent Reiner Pröhl (von links) bestritten das Abschlussgespräch.*

sind die Sozialpartner und die Politik gefordert, gemeinsame Lösungen zu finden.“

Dr. Pierre-André Gericke von der Hochschule der BA in Mannheim befasste sich mit der Frage, ob die Qualifikation der Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau und den Inhalten der ausgeübten Tätigkeiten übereinstimmt. Auf Grundlage von Daten der BA konstatierte Gericke, dass zwar zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland als „Helfer“, „Fachkräfte“, „Spezialisten“ oder „Experten“ passend beschäftigt seien. Allerdings gehe fast jede fünfte Person einer Beschäftigung nach, für die ihr die ausreichende Qualifikation fehle. Immerhin noch fast 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien unterwertig beschäftigt, könnten also mit ihrer jeweiligen beruflichen Ausbildung durchaus einen Beruf mit einem höheren Anforderungsniveau aufnehmen. Unter ihrem formalen Berufsniveau arbeiten laut Gericke mit einem höheren Anteil Frauen, Personen in Ostdeutschland und unter 30-Jährige. Die Daten weisen dabei auf große Unterschiede zwischen Berufsgruppen hin.

Prof. Silke Anger (IAB und Otto-Friedrich-Universität Bamberg) konzentrierte sich auf die Arbeitsmarktsituation von Akademikerinnen und Akademikern. Die Bildungsexpansion seit Mitte der 1980er Jahre hatte keinen negativen Effekt auf die Konkurrenzfähigkeit der Studierenden. „Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Akademikern ist niedriger als noch vor 30 Jahren“, sagte Anger. Im Vergleich mit Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder fehlendem Berufsabschluss seien Personen mit Universitätsabschluss deutlich seltener arbeits-

los. Studierende seien zwar seit Mitte der 1980er Jahren für ihre Berufe häufiger überqualifiziert. Doch wirke sich dieses Passungsproblem zumindest im Vergleich zu adäquat beschäftigten Ausbildungsabsolventen nicht oder nur kaum auf die Höhe der Stundenlöhne aus. Es gebe keinen Beleg für einen negativen Effekt der Reform der Hochschulausbildung.

Die weitere Diskussion erbrachte einige Ansätze zur Lösung der Passungsprobleme am Arbeitsmarkt: Eine verbesserte Berufsorientierung für junge Menschen schon während des Studiums oder etwa der Ausbau von Berufsmessen wurden benannt. Michael Zibrowius zog das Fazit, dass Passungsprobleme vor allem dann überwunden werden könnten, wenn junge Menschen für eine breite Palette verschiedener Berufe begeistert würden.

### **Nürnberg im Blick**

Zum Abschluss der Bildungskonferenz blickten die Diskutanten noch einmal auf die Situation in der Stadt Nürnberg. In seinem Impulsreferat ging IAB-Direktor Prof. Joachim Möller zunächst auf die Digitalisierung ein, die auch in Nürnberg voranschreite. Sie berge durchaus ein hohes Substitutionsrisiko für Arbeitnehmer, das mit der Höhe der Qualifikation abnehme. Dem deutschen Bildungssystem attestierte Möller im Vergleich mit anderen Nationen eine hohe Durchlässigkeit. Allerdings müsse die Finanzierung von Weiterbildung und Ausbildung verbessert werden. Es stelle sich insbesondere die Frage, ob BAföG und Meister-BAföG ausreichen, und ob bei diesen Förderinstrumenten Altersgrenzen wirklich sinnvoll seien.

Zu Beginn der Diskussion wies Moderatorin Elisabeth Ries, Leiterin des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg, auf die Bedeutung der Hochschulen für die Stadt Nürnberg hin. Obwohl Entwicklung und Betrieb der Hochschulen nicht in kommunaler Hand lägen, versuche die Stadt durch die Schaffung von Infrastruktur, Kooperationen und Netzwerken günstige Rahmenbedingungen zu gestalten.

Wirtschaftsreferent Michael Fraas bekräftigte, dass die Entwicklung des Hochschulstandorts Nürnberg einen wichtigen Beitrag dazu leiste, die Nachfrage nach akademischen Fachkräften zu decken, die Bildungschancen vor Ort zu verbessern und die Attraktivität und überregionale Ausstrahlung des Standorts Nürnberg weiter zu erhöhen. Eine besondere Rolle spielten die Hochschulen auch bei zahlreichen innovativen Unternehmensgründungen.

Sozialreferent Reiner Pröllß ging unter anderem auf das in Nürnberg bereits gut funktionierende Übergangsmanagement Schule – Beruf ein. Zugleich mahnte er an, dass die Beschäftigungsbedingungen für junge, hoch qualifizierte und motivierte Akademikerinnen und Akademiker zum Teil nicht adäquat seien, was Befristung, Entlohnung und Perspektiven angehe. Hier sei die Gesellschaft den jungen Menschen mehr Wertschätzung schuldig.

Joachim Möller bescheinigte dem Bildungsstandort Nürnberg insgesamt eine gute Ausgangsposition. Regionen, in denen Branchen und Qualifikationen diversifiziert anzu-treffen seien, hätten gute Entwicklungsmöglichkeiten.

**Weitere Informationen zur 7. Bildungskonferenz der Stadt Nürnberg finden Sie im Internet unter:**

<https://www.nuernberg.de/internet/bildungsbuero/bildungskonferenz.html>

## Machen Smartphones wirklich smarter? Digitalisierung als Thema im Bildungsbereich

**Beim ersten Bildungsdialog der Stadt Erlangen und des IAB ging es um die von der Digitalisierung ausgelösten Veränderungen im Bildungsbereich. Was bedeuten diese Entwicklungen für die Bildung der Zukunft? Wie können die Lernenden und die Lehrenden von den Möglichkeiten der Digitalisierung profitieren? Und wo ist Vorsicht geboten?**

Diese Fragen wurden am 20. April 2016 beim ersten „Erlanger Bildungsdialog“ gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern, Elternvertretern, Lehrkräften und Schulleitungen diskutiert. Dr. Florian Janik, Oberbürgermeister der Stadt Erlangen, und IAB-Direktor Prof. Joachim Möller betonten zu Beginn die große Bedeutung der Digitalisierung für die Globalisierung, die gesellschaftliche Entwicklung und den Arbeitsmarkt. Möller wies dabei auch auf eine aktuelle IAB-Studie hin, nach der Hochqualifizierte künftig noch mehr als bisher gefragt sein werden, während Geringqualifizierte die Verlierer sind.

Prof. Simon Wiederhold (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt und Ifo-Institut München) befasste sich in seinem Impulsreferat mit dem Zusammenhang zwischen der Übertragung großer Datenmengen und der

Entstehung von Innovationen und neueren Geschäftsmodellen sowie der Möglichkeit von Forschungs- und Entwicklungskooperationen zwischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen auch über größere Distanzen.

Das Internet werde zu Recht als die „Universaltechnologie“ des 21. Jahrhunderts bezeichnet, so der Volkswirt. Inwieweit Beschäftigte davon profitieren können, hängt wesentlich von ihren Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ab. Denn in verschiedenen empirischen Studien, an denen Wiederhold beteiligt war, wurden bedeutsame kausale Lohneffekte höherer IKT-Kompetenzen nachgewiesen. Zudem sei das Risiko eines Jobverlusts bei denjenigen geringer, die versierter im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sind.

Im zweiten Impulsreferat diskutierte Prof. Thomas Knaus von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg die Potenziale für guten Unterricht, die in digitalen Medien stecken. Seine Forschungsergebnisse zeigen, dass diese Möglichkeiten bislang erst teilweise genutzt werden. Es sei zwar wesentlich leichter geworden, unterschiedliche Inhalte zu präsentieren, so der Erziehungswissenschaftler. Die Chancen, die digitale Medien zum Beispiel

für Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie mit anderen bieten, würden jedoch im Unterricht noch viel zu wenig realisiert. Ideal ist laut Knaus eine handlungs- und produktorientierte sowie didaktisch geplante Medienintegration.

An der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen neben Knaus und Wiederhold auch Florian Ramming, zweiter Vorsitzender des Jugendparlaments Erlangen, Gertrud Reichert-Bord, Leiterin des Emmy-Noether-Gymnasiums Erlangen, und Thomas Zapf, Lehrer am Ohm-Gymnasium in Erlangen, teil. Die Moderation hatte Robert Müller-Mateen, langjähriger Leiter der regionalen Lehrerfortbildung für die Gymnasien in Mittelfranken.

Die von Smartphones ausgehenden Gefahren wurden ebenso ausführlich diskutiert wie der pädagogische Bildungsauftrag. In diesem Zusammenhang verwies Knaus auf die Aufgabe der Schulen, die Entwicklung von Medienkompetenzen zu unterstützen, um den Jugendlichen eine kompetente Teilhabe an einer digitalen und vernetzten Gesellschaft zu ermöglichen. Er spreche bei den digitalen Medien lieber von Werkzeugen, die ohne die Nutzer wertlos seien, erklärte der Erziehungswissenschaftler. Oder anders gesagt: „Auf die Lehrer kommt es an.“

## Was bringt das neue Gesetz zu Zeitarbeit und Werkverträgen?

**Die Regulierung der Zeitarbeit und der Werkverträge sowie deren künftige Rolle und Bedeutung standen beim 5. Interdisziplinären Forum zur Zeitarbeit in Nürnberg im Fokus. Auch die Auswir-**

**kungen der Digitalisierung und der Zuwanderung wurden von Praktikern und Wissenschaftlern intensiv diskutiert.**

Beim 5. Interdisziplinären Forum Zeitarbeit, das jährlich vom IAB veranstaltet wird, ging es erstmals auch um Werkverträge. Die Veranstaltung am 28. April 2016 stand unter dem Thema „Strengere Regulierung von Zeit-

arbeit und Werkverträgen – was bringt das neue Gesetz?“ Dabei ist anzumerken, dass eine gesetzliche Novellierung bereits im Koalitionsvertrag angekündigt worden war, sich zum Zeitpunkt der Veranstaltung aber noch in der Ressortabstimmung befand.

Privatdozent Alexander Spermann von der Universität Freiburg ging auf das Verhältnis von Zeitarbeit und Werkverträgen ein. Dieses sei als komplementär zu betrachten, wenn das Werk sauber definiert sei. Wenn dies nicht der Fall sei, also zum Beispiel ein

Erfahrungen, nach denen Werkverträge für beide Seiten schwierig sind. Zwei Fragen stellte er dazu: Welche Komplexität von Arbeitsverträgen halten wir noch für beherrschbar, und wie weit geht die unternehmerische Dispositionsfreiheit und Mitbestimmung? Diese Fragen müssen nach Ansicht von Widuckel geklärt werden, um einen Dauerkonflikt zu vermeiden, der dazu führt, dass beide Seiten verlieren.

In einer gemeinsamen Studie mit Prof. Manfred Bornewasser, emeritierter Professor

noch mehr Flexibilisierung und auch für die Zeitarbeit bietet.

Prof. Markus Hertwig (Universität Chemnitz), Prof. Lutz Bellmann (IAB und FAU) und Dr. Christian Hohendanner (IAB) stellten eine gemeinsam mit Koautoren erstellte empirische Studie vor zur Verbreitung von On-Site-Werkverträgen in der Nahrungsmittelindustrie, im Verarbeitenden Gewerbe und im Einzelhandel, von Werk- und Dienstverträgen im Bereich der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) sowie von Mitarbeitern mit Werk- und Dienstverträgen.

Die Studie hat für den Bereich der IG BCE eine sehr große Bedeutung der Fremdbeschäftigung ergeben, denn in 68 Prozent der Betriebe werden aktuell Fremdbeschäftigte eingesetzt. Bei fast der Hälfte dieser Betriebe beträgt der Anteil der Fremdbeschäftigten mehr als fünf Prozent. Deren Einsatzschwerpunkt liegt zwar in den Bereichen Reinigung, Instandhaltung, Kantine und Logistik – der Anteil der Fremdbeschäftigung beträgt dort mehr als 40 Prozent, wenn entsprechende Bereiche vorhanden sind. Die meisten Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen eigenen und Fremdbeschäftigten gibt es aber in den Bereichen Produktion, Instandhaltung sowie Forschung und Entwicklung und diese werden von Betriebsräten als problematisch angesehen.

IAB-Forscher Christian Hohendanner ging auf die Auswirkungen des seit Januar 2015 in Deutschland geltenden gesetzlichen Mindestlohns für alle abhängig Beschäftigten ein. Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen, die im rechtlichen Sinne selbstständig sind, werden von diesem Gesetz nicht erfasst. Insofern stellt der betriebliche Einsatz freier Mitarbeiter einen legalen Weg zur Umgehung des Gesetzes dar. Die auf



Prof. Lutz Bellmann vom IAB (links) mit Alexander Spermann, Privatdozent an der Universität Freiburg.

Schichtleiter Arbeitsanweisungen gebe, handele es sich de facto nicht mehr um einen Werkvertrag. Dann ergibt sich laut Spermann eine „Einflugschneise“ für die Zeitarbeit, so dass ein substitutives Verhältnis zwischen Werkverträgen und Zeitarbeit besteht.

Prof. Werner Widuckel von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), berichtete von eigenen praktischen

für Sozialpsychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Greifswald, untersucht Volker Homburg, geschäftsführender Gesellschafter der ZIP-Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH, ob die Digitalisierung die Organisation von Zeitarbeit verändert, oder ob sich die Branche sogar neu erfinden muss. Homburg vertrat die Position, dass Digitalisierung im Kern Chancen für



*Volker Homburg von der ZIP-Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH vertrat die Position, dass Digitalisierung im Kern noch mehr Chancen für Flexibilisierung und auch für die Zeitarbeit bietet.*

der Basis des IAB-Betriebspanels ermittelten Ergebnisse geben allerdings keine Hinweise darauf, dass Mitarbeiter zur Umgehung des Mindestlohns eingesetzt werden.

IAB-Vizedirektor Dr. Ulrich Walwei sprach zum Thema „Erwerbsformen im digitalen Zeitalter“. Die Digitalisierung hat weitreichende Konsequenzen für den Arbeitsmarkt. Befürchtungen vor massiven Arbeitsplatzverlusten sind jedoch eher unbegründet, da Produktivitätsgewinne und Strukturwandel auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten generieren können. Veränderungen in Sektoren und Berufen sowie veränderte Qualifikationsanforderungen sind dagegen durchaus wahrscheinlich.

Bei den Beschäftigungsverhältnissen scheinen neue Tätigkeitsformen wie „Crowdworking“ oder „Crowdsourcing“ auf, welche zu

strukturellen Verschiebungen in der Erwerbstätigkeit führen können. Dies könnte einerseits Auswirkungen auf die Leiharbeit haben, die bis dato die einzige ad hoc abrufbare überbetriebliche Personalreserve darstellt. Andererseits könnten dadurch auch (solo-)selbständige Tätigkeiten von sogenannten Freelancern zunehmen. Zudem ist Arbeit in stärkerem Maße unabhängig von Zeit und Raum und schwieriger mit traditionellen Messgrößen wie Arbeitszeit erfassbar.

In der abschließenden Podiumsdiskussion nutzte Moderator Lutz Bellmann die Gelegenheit, um Detlef Scheele, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, nach dem besten Weg zur Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft zu fragen. Scheele wies darauf hin, dass es zwar eine größere Gruppe von

Zuwanderern gäbe, die zum Hochschulzugang berechtigt seien oder bereits ein Studium in ihrer Heimat begonnen hätten. Es hapere für sie jedoch leider an Möglichkeiten des Spracherwerbs, um ihre qualifizierte (Aus-)Bildung fortsetzen zu können. Die Bundesagentur für Arbeit entwickle derzeit ein bildgestütztes System zur Kompetenzerfassung. Der hierfür erforderliche Zeitaufwand müsse in Kauf genommen werden.

Für viele Flüchtlinge sei eine Verbindung von Arbeit und Qualifizierung der sinnvolle Weg, ergänzte Dr. Stefanie Janczyk, Leiterin des Ressorts „Allgemeine Sozial- und Arbeitsmarktpolitik“ beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall. Denn viele Flüchtlinge stünden unter hohem Druck, Geld zu verdienen – auch in der Leiharbeit. Es gehe darum, Integrationshemmnisse abzubauen und Standards zu halten. Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, sah ein zentrales Problem genau darin, wie Migranten dorthin wanderten, wo die höchsten Sozialstandards gelten.

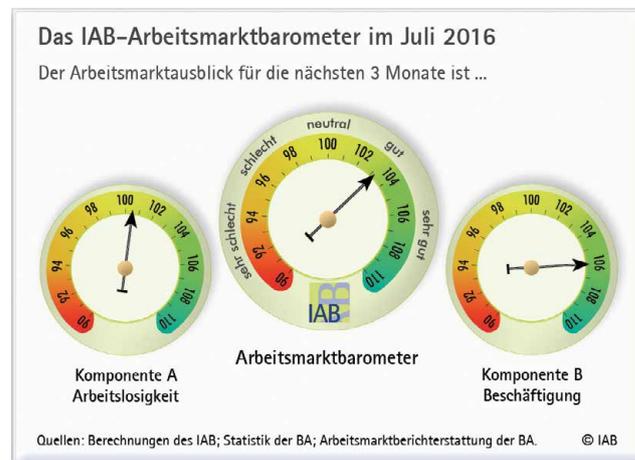
Beim Thema „Neue Formen der Erwerbsarbeit“ wies Ulrich Walwei auf viele Unsicherheiten für Beschäftigte und Arbeitgeber hin. So gelten für Crowdworking und Crowdsourcing bisher kaum arbeitsrechtliche Mindeststandards. Ob dies durch Selbstregulierung oder gesetzliche Regelungen erfolgen soll, stehe zur Diskussion. Walwei machte außerdem darauf aufmerksam, dass auch die soziale Absicherung dieser vorwiegend selbständigen Tätigkeiten beachtet werden sollte – insbesondere, wenn es sich dabei nicht nur um begrenzte Phasen einer Nebentätigkeit handele. Oliver Zander sah die Gefahr, dass der „Bürokratismus“ nicht nur die schwarzen Schafe, sondern die gesamte Wirtschaft treffe.

# Frühindikator für Arbeitslosigkeit und Beschäftigung

## IAB-Arbeitsmarktbarometer 2.0

Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sind für den Arbeitsmarkt gleichermaßen von Bedeutung. In den vergangenen Jahren ging der Verlauf der beiden Größen jedoch auseinander und die Beschäftigung entwickelte sich stärker. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer, das auf einer monatlichen Umfrage der Bundesagentur für Arbeit unter allen lokalen Arbeitsagenturen basiert und bisher die kurzfristige Entwicklung der saisonbereinigten Arbeitslosenzahl angezeigt hat, ist nun zu einem umfassenden Frühindikator für die Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland erweitert worden.

Es beinhaltet neben dem Ausblick auf die Arbeitslosigkeit (Komponente A) jetzt auch einen Ausblick auf die Beschäftigungsentwicklung (Komponente B). Der Mittelwert aus den beiden Komponenten „Arbeitslosigkeit“ und „Beschäftigung“ bildet den Gesamtwert des IAB-Arbeitsmarktbarometers. Dieser Indikator gibt damit einen Ausblick auf die Gesamtentwicklung des Arbeitsmarkts in den nächsten drei Monaten. Die Skala des IAB-Arbeitsmarktbarometers reicht von 90 (sehr schlechte Entwicklung) bis 110 (sehr gute Entwicklung).



Das monatlich veröffentlichte Arbeitsmarktbarometer steht unter <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktbarometer.aspx> zum kostenlosen Download zur Verfügung.

## Impressum

Herausgeber © August 2016

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Weddigenstraße 20-22, 90478 Nürnberg, [www.iab.de](http://www.iab.de)

■ Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Verantwortliche Redakteure:** Dr. Andrea Kargus (v. i. S. d. P.), Dr. Martin Schludi, Katrin Schweida ■ **Redaktion:** Martina Dorsch (Personen), Elfriede Sonntag (Publikationen) ■ **Redaktionsassistentz:** Erika Popp ■ **Gestaltung und Infografiken:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Fotos:** © Thomas Schreiber, psbrands GmbH, Fürth; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Firma V: S. 79; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © zlikovec: S. 82; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Andrey Popov: S. 85; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Nataliya Hora: S. 92; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Boggy: S. 94, S. 96; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Oliver Sved: S. 95; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Kzenon: S. 98; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © .shock: S. 100; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © StockPhotoPro: S. 3, S.105; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Becker: S. 109; [www.fotolia.com](http://www.fotolia.com) © Minerva Studio: S. 112; Jutta Palm-Nowak (IAB): Autorenfotos, Interview und Rubriken „Personen und Podium“; Wolfram Murr (Photofabrik Nürnberg): S. 1, S. 9, S. 59, S. 86, S. 97, S. 105; Kurt Pogoda (IAB): S. 127; Stadt Nürnberg/Rudi Ott: S. 127; Privataufnahmen ■ **Technische Produktion:** psbrands GmbH, Fürth ■ **Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn ■ **Bezugsmöglichkeiten:** IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, Telefon (0911) 179-9229, Telefax (0911) 179-9227 (Es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen.), E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de), Webshop: [www.iabshop.de](http://www.iabshop.de), ISSN 1861-7522

# Berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen sollen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben. Wichtigstes Element stellt dabei die Teilnahme am Erwerbsleben dar.

Der jetzt in der Reihe „IAB-Bibliothek“ erschienene Band bietet einen systematischen Überblick über das komplexe Thema der beruflichen Erst- und Wiedereingliederung von Rehabilitanden sowie empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen beruflicher Rehabilitation auf den Erwerbseintritt, den Arbeitsmarktverbleib und die subjektive Gesundheit von Menschen mit Behinderungen.

Die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung im Anschluss an eine von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderung wird ebenso behandelt wie das Thema „Junge Rehabilitanden in der Ausbildung am Übergang in den Arbeitsmarkt“. Zudem wird die Frage beleuchtet, ob die Gesundheit und Gesundheitszufriedenheit von Rehabilitanden von der Erwerbssituation abhängen und ob sich diese im Zeitverlauf ändern.

Mit ihrer Analyse unter Verwendung einer repräsentativen Panelbefragung trägt die Autorin des Buches maßgeblich dazu bei, eine Forschungslücke zu schließen.



Nancy Reims

## Berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen

Einfluss auf Gesundheit und Erwerbsintegration

IAB-Bibliothek 360

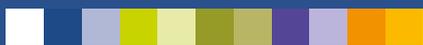
[www.wbv.de](http://www.wbv.de)

**WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR**

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 [wbv.de](http://wbv.de)



IAB ■ Forum – Ausgabe 1/2016



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20–22 ■ 90478 Nürnberg ■ [www.iab.de](http://www.iab.de)