

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



# IAB-Stellungnahme

4/2017

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Zur Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Mario Bossler

Hans Dietrich

Hermann Gartner

Markus Hummel

Sabine Klinger

Alexander Kubis

Enzo Weber

Stefanie Wolter

ISSN 2195-5980

# Zur Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland

Mario Bossler  
Hans Dietrich  
Hermann Gartner  
Markus Hummel  
Sabine Klinger  
Alexander Kubis  
Enzo Weber  
Stefanie Wolter

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
Abstract .....	3
1 Vorbemerkung .....	4
2 Aktuelle Verfassung und künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes .....	4
2.1 Kurzfristprognose für den Arbeitsmarkt 2017/18.....	4
2.2 Herausforderungen und Chancen durch die Verknappung des Arbeitsangebots	8
3 Fachkräfteangebot und -nachfrage.....	9
4 Die Auswirkungen der Akademisierung auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	12
5 Die Entwicklung der Löhne und Gehälter .....	13
5.1 Lohn- und Produktivitätsentwicklung.....	13
5.2 Die Rolle nicht monetärer Elemente in Tarifverhandlungen .....	16
6 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb.....	16
Literatur .....	19

## **Zusammenfassung**

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens 2017/18 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wurde das IAB um seine Expertise zur Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, zum Fachkräftebedarf, zu den Auswirkungen der Akademisierung auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen, zur Entwicklung der Löhne und Gehälter sowie zu den Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb gebeten. Die Erkenntnisse, die das IAB im Herbst 2017 hierzu vorgelegt hat, werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

## **Abstract**

In preparation for the Annual Report 2017/18 of the German Council of Economic Experts, the IAB was asked to provide its expertise on the situation in the German labour market, requirements for qualified staff, the effects of academization on filling apprenticeships, developments in wages and salaries, as well as on the effects of the minimum wage on paid employment, worker protection and competition. The findings that the IAB presented in Autumn 2017 are summarised in this current Statement.

## **1 Vorbemerkung**

Zur Vorbereitung des Jahresgutachtens des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird das IAB seit mehreren Jahren um seine Expertise zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsmarktes gebeten. Im Vorfeld des aktuellen Jahresgutachtens 2017/18 gehörten hierzu die Einschätzung der Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt und eines möglichen flächendeckenden Fachkräftemangels, die Auswirkungen der Akademisierung auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen, die Beurteilung der Entwicklung der Löhne und Gehälter sowie die Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb.

Im Herbst 2017 äußerte sich das IAB im Zuge dessen unter anderem zur wirtschaftlichen Lage und zur Grundverfassung des deutschen Arbeitsmarktes sowie zur Entwicklung von Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit, Jahresarbeitszeit und Erwerbspersonenpotenzial. Zur Einschätzung des Fachkräftebedarfs betrachtete das IAB verschiedene Aspekte und zog dabei unter anderem Indikatoren wie die Dauer der Personalsuche und die Arbeitslosen-Stellen-Relation heran. Da für eine Beurteilung der Auswirkungen der Akademisierung auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen teilweise belastbare Befunde fehlen, griff das IAB hierbei auf eine Reihe von Indizien zurück wie die betriebliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, die Projektion der Ständigen Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder oder die Zahl der Studienanfänger und der Studierenden in dualen Studiengängen.

Bei der Lohn- und Gehaltsentwicklung ging das IAB auf den Spielraum für künftige Lohnerhöhungen und die Entwicklung des Produktivitätswachstums sowie auf die Rolle von nicht monetären Elementen in Tarifverhandlungen ein. Bei den Auswirkungen der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nahm das IAB Beschäftigungseffekte auf betrieblicher und regionaler Ebene, Änderungen der Arbeitszeit, Lohneffekte und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe und die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose in den Blick.

Die Erkenntnisse des IAB zu den hier genannten Themenfeldern werden in der vorliegenden Stellungnahme zusammengefasst.

## **2 Aktuelle Verfassung und künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes**

### **2.1 Kurzfristprognose für den Arbeitsmarkt 2017/18**

#### **Bruttoinlandsprodukt**

Trotz weltwirtschaftlicher Unsicherheiten hat sich der Konjunkturaufschwung zuletzt deutlich gefestigt. Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) nahm in den ersten beiden Quartalen des laufenden Jahres gegenüber dem Vorquartal saisonbereinigt um 0,7 beziehungsweise 0,6 Prozent zu. Den aktuellen Konjunkturindikatoren zufolge wird sich die gute Entwicklung in den nächsten Quartalen fortsetzen.

Das Wachstum der Weltwirtschaft hat sich mittlerweile verstärkt, wobei erhebliche Risiken verbleiben. Der Ölpreis verharrt weiter auf niedrigem Niveau, was Wirtschaft und Verbraucher im Inland entlastet. Der deutsche Export ist seit dem Jahr 2016 in Gang gekommen, vor allem im Zuge des weltwirtschaftlichen Aufschwungs. Risiken ergeben sich aus dem handelsbeschränkenden Kurs der US-Regierung. Der Eurokurs hat über das Jahr 2017 zugelegt und begünstigt den Absatz im Ausland nicht mehr so deutlich. Die längerfristigen Wirkungen des Brexit auf den Handel werden wesentlich vom Ergebnis der Austrittsverhandlungen abhängen.

Die Investitionen nehmen ebenfalls wieder stärker zu, gestützt vor allem auf die starke Baukonjunktur. Aber auch die Ausrüstungsinvestitionen konnten zulegen. Grundsätzlich sind die Investitionsbedingungen – unter anderem durch das außerordentlich niedrige Zinsniveau – sehr günstig. Auch hat die Kapazitätsauslastung zuletzt zugenommen. Andererseits könnten die Investitionen wegen weltwirtschaftlicher Unsicherheiten gedämpft werden. Der private Konsum entwickelt sich bei sinkender Arbeitslosigkeit, wachsenden Reallöhnen und niedrigen Anlagezinsen kräftig. Zudem wirken die Staatsausgaben expansiv, auch wenn die Aufwendungen für die Flüchtlingsversorgung wieder zurückgehen. Der fiskalische Handlungsspielraum entsteht durch steigende Steuereinnahmen und geringere Ausgaben für den Schuldendienst.

Insgesamt erwarten wir für 2017 ein Wachstum des realen BIP von 1,9 Prozent (Prognoseintervall  $\pm 0,2$  Prozentpunkte), wobei verglichen mit dem Vorjahr eine deutlich geringere Zahl von Arbeitstagen im Umfang von minus 0,3 Prozentpunkten beim BIP zu Buche schlägt. Für 2018 prognostizieren wir eine Zunahme der Wirtschaftsleistung um 1,7 Prozent (Prognoseintervall  $\pm 1,2$  Prozentpunkte).

### **Beschäftigung**

Die Grundverfassung des deutschen Arbeitsmarktes ist gut. Dies zeigt sich unabhängig von der aktuellen konjunkturellen Lage: Die Beschäftigung reagiert seit der Krise 2009 relativ schwach auf das gesamtwirtschaftliche Auf und Ab (Klinger/Weber 2014). Die stärkere Knappheit von Arbeitskräften führt dazu, dass Betriebe sich Beschäftigte nicht selten auch unabhängig von der aktuellen konjunkturellen Lage sichern. Dies lässt sich am deutlich sinkenden Entlassungsrisiko ablesen, welches auf dem niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung liegt. Das entlastet die Arbeitslosigkeit und trägt wesentlich zum starken Beschäftigungsanstieg bei. Auf der Einstellungsseite nehmen die Rekrutierungsprobleme dagegen zu, die Dauer der Stellenbesetzungen steigt.

### **Mindestlohn**

Das Bestreben vieler Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter an sich zu binden, könnte auch dazu beigetragen haben, dass mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und dessen Erhöhung Anfang 2017 die negativen Beschäftigungswirkungen gering waren und somit vom sehr guten Beschäftigungstrend überlagert wurden (Bellmann et al. 2016). Auch für den Prognosezeitraum gehen wir von keinen größeren Effekten des Mindestlohns aus.

## **Flüchtlingszuwanderung**

Um die Wirkung der Flüchtlingszuwanderung auf den Arbeitsmarkt abzuschätzen, nehmen wir für dieses und nächstes Jahr jeweils 170.000 Neuasylsuchende an. Von den bereits Zugezogenen werden aktuell nach Absolvierung von Integrations- und Sprachkursen deutlich mehr Flüchtlinge als zuletzt für den Arbeitsmarkt in Deutschland relevant. Damit wird es zunächst zusätzliche Arbeitslosmeldungen geben. Dieser Effekt wird im Laufe des kommenden Jahres wieder abflauen. Wir schätzen, dass die Flüchtlingszuwanderung seit 2015 bei der Änderung der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit 2018 mit einem Plus von 60.000 Personen und bei der Änderung der Erwerbstätigkeit mit einem Plus von 80.000 Personen zu Buche schlagen wird.

## **Arbeitslosigkeit**

Insgesamt zeigt sich weiterhin eine günstige Entwicklung der Arbeitslosigkeit, die in der Gesamtwirkung bis zuletzt die Effekte der Flüchtlingszuwanderung überwog. Diese Entwicklung resultiert aus der guten konjunkturellen Lage und der zunehmenden Knappheit von Arbeitskräften. Für die nächsten drei Monate lässt die Arbeitslosigkeitskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers einen weiteren Rückgang erwarten. Für den Jahresdurchschnitt 2017 ergibt sich in unserer Prognose eine Abnahme der Arbeitslosigkeit um 150.000 auf 2,54 Millionen Personen (Prognoseintervall  $\pm 20.000$ ). Im Jahr 2018 sinkt die jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeit um weitere 60.000 Personen auf unter zweieinhalb Millionen (Prognoseintervall  $\pm 140.000$ ).

Die grundsätzlich günstige Entwicklung der Arbeitslosigkeit erfasst beide Rechtskreise. In den vergangenen beiden Jahren wie auch im Prognosezeitraum ist aber zu beachten, dass die Aufnahme von Geflüchteten mehr und mehr Wirkung auf dem Arbeitsmarkt entfaltet. Davon sind die Rechtskreise unterschiedlich betroffen. So nahm die Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II im Verlauf des Jahres 2016 deutlich ab, vor allem weil arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – unter anderem für Flüchtlinge – im Bereich der Grundsicherung stärker ausgeweitet wurden. Im SGB III hingegen stagnierte die Arbeitslosigkeit infolge der Registrierung der Flüchtlinge beinahe. Seit Mai 2017 ist der Abbau der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II zum Stillstand gekommen, während er im SGB III wieder etwas Fahrt aufgenommen hat.

Die Zahl der Teilnehmer an Sprach- und Integrationskursen hat ihren Höhepunkt überschritten und sinkt nun wieder. Die ehemaligen Teilnehmer werden, sofern sie nicht eine Erwerbstätigkeit ausüben oder in einer weiteren Maßnahme sind, als Arbeitslose im SGB II erfasst. Ferner werden seit Januar 2017 Personen, die ergänzend zum Arbeitslosengeld aus dem Versicherungssystem auch Arbeitslosengeld II beziehen („ALG-I-Aufstocker“), vermittlerisch von der Agentur für Arbeit und nicht mehr vom Jobcenter betreut. In der Folge erhöhte sich die Zahl der Arbeitslosen im SGB III sprunghaft um rund 60.000 Personen, während deren Zahl im SGB II um ebendiesen Wert abnahm.

Insgesamt werden im Jahresdurchschnitt 2017 860.000 Arbeitslose im SGB III betreut werden. Dies entspricht einem Anstieg gegenüber 2016 um gut 30.000 Personen.

Das Plus ist durch die oben genannte andere Erfassung der arbeitslosen Aufstocker bedingt. Die SGB-II-Arbeitslosigkeit nimmt als Folge der Entwicklung zum Jahreswechsel und im Frühjahr 2017 deutlich ab: Der Jahresdurchschnitt 2017 dürfte 1,69 Millionen betragen, das sind 180.000 Personen weniger als im Vorjahr. Für das kommende Jahr prognostizieren wir einen leichten Rückgang der Arbeitslosigkeit in beiden Rechtskreisen: Während die Zahl der Personen im Versicherungssystem um 40.000 auf 820.000 sinkt, fällt sie in der Grundsicherung um über 20.000 auf 1,66 Millionen.

### **Erwerbstätigkeit**

Die Erwerbstätigkeit wird weiter steigen. Die Beschäftigungskomponente des IAB-Arbeitsmarktbarometers liegt weit im positiven Bereich. Für die Erwerbstätigkeit erwarten wir im Jahresdurchschnitt 2017 eine Zunahme um 650.000 Personen (Prognoseintervall  $\pm 30.000$ ). Im Jahr 2018 gibt es ein weiteres Plus von 550.000 auf dann 44,83 Millionen Personen (Prognoseintervall  $\pm 220.000$ ). Für den beständigen Aufwärtstrend bei der Erwerbstätigkeit ist seit Jahren ausschließlich der Zuwachs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verantwortlich. Die übrigen Erwerbsformen (marginal Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sowie Beamte) verlieren dagegen tendenziell an Bedeutung. Auch im Prognosezeitraum ändert sich daran nichts. Ein auf historisch niedrigem Stand weiter sinkendes Entlassungsrisiko und ein kontinuierlich wachsender Arbeitskräftebedarf haben dazu beigetragen, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mittlerweile wieder genauso bedeutend ist wie Mitte der 1990er Jahre. Für dieses Jahr rechnen wir mit einem weiteren Zuwachs um 720.000 auf 32,22 Millionen Personen, der sowohl von der Teilzeit- als auch von der Vollzeitbeschäftigung getragen wird. Dabei handelt es sich um den stärksten Anstieg seit der Wiedervereinigung. Im Jahr 2018 wird die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um weitere 610.000 Personen auf dann 32,83 Millionen Personen zulegen.

### **Jahresarbeitszeit**

In beiden Prognosejahren sinkt die Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen leicht gegenüber dem Vorjahr: Für das Jahr 2017 rechnen wir mit einem Rückgang um 0,4 Prozent, für 2018 um 0,2 Prozent. Die Abnahme für 2017 beruht vor allem auf der geringeren Zahl der potenziellen Arbeitstage im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2018 liegt die Zahl der Arbeitstage dagegen nahezu auf Vorjahresstand, sodass kein nennenswerter Kalendereffekt zu Buche schlägt. Die fortdauernde Zunahme der Erwerbstätigenzahl führt 2017 und 2018 trotz sinkender Jahresarbeitszeit pro Erwerbstätigem zu einem höheren Arbeitsvolumen: Das Produkt aus durchschnittlicher Arbeitszeit und Erwerbstätigenzahl nimmt im laufenden Jahr um 1,1 Prozent auf 59,94 Milliarden Stunden zu. Im Jahr 2018 erreicht das Arbeitsvolumen mit einem Rekordniveau von 60,58 Milliarden Stunden (+1,1%) den höchsten Stand nach der Wiedervereinigung. Bei einem BIP-Wachstum von 1,9 Prozent steigt die Arbeitsproduktivität je geleisteter Stunde in diesem Jahr um 0,8 Prozent. Für 2018 prognostizieren wir bei einer Erhöhung der wirtschaftlichen Aktivität um 1,7 Prozent einen Anstieg der Stundenproduktivität um 0,6 Prozent.

## **Erwerbspersonenpotenzial**

Während der demografische Trend unvermindert anhält und die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung immer noch steigt, nimmt der starke Migrationseinfluss auf das Erwerbspersonenpotenzial langsam ab. Für 2017 signalisieren die vorliegenden Daten eine geringere Flüchtlingszuwanderung – seit Jahresbeginn werden monatlich höchstens 15.000 Asylsuchende neu registriert. Daten aus dem Ausländerzentralregister sprechen darüber hinaus für eine sich abschwächende Zuwanderung aus dem EU-Raum (BAMF 2017). Vor diesem Hintergrund rechnen wir für 2017 insgesamt mit einer Nettozuwanderung von 570.000 und für 2018 von 540.000 Personen, nach 640.000 im Jahr 2016. Da viele der in den Vorjahren eingereisten Flüchtlinge erst jetzt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, dürfte der Migrationseinfluss auf das Erwerbspersonenpotenzial 2017 etwa plus 400.000 Erwerbspersonen betragen. Nächstes Jahr wird dieser Effekt nach unserer Einschätzung auf plus 370.000 sinken.

Der unverändert wirkende langfristige Trend der alternden Bevölkerung in Deutschland reduziert das Erwerbspersonenpotenzial – isoliert betrachtet – im Jahr 2017 um 300.000 Arbeitskräfte. Für 2018 wird der demografische Effekt auf minus 320.000 geschätzt. Die gute Arbeitsmarktlage steigert die Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen und Älteren. Außerdem wirkt sich der Arbeitsmarkteintritt von Flüchtlingen aus, die in den Vorjahren nach Deutschland eingereist sind. Deshalb ergibt sich 2017 ein hoher Verhaltenseffekt von fast 470.000 zusätzlichen Arbeitskräften. Für nächstes Jahr prognostizieren wir einen Verhaltenseffekt von 210.000 Personen. Nachdem das Erwerbspersonenpotenzial 2016 um 570.000 Arbeitskräfte gestiegen ist, dürfte es sich im Jahr 2017 im Zusammenspiel aus demografischer Entwicklung, Erwerbsbeteiligung und Migration noch einmal um 570.000 erhöhen. Für 2018 rechnen wir mit einer Zunahme um 260.000. Das Erwerbspersonenpotenzial erreicht damit 2017 einen Umfang von fast 47,05 Millionen; im Jahr 2018 dürften es 47,32 Millionen sein.

## **2.2 Herausforderungen und Chancen durch die Verknappung des Arbeitsangebots**

Die Erwerbstätigkeit folgt seit elf Jahren einem Aufwärtstrend, mit kurzer Unterbrechung im Krisenjahr 2009. Die Arbeitslosigkeit nahm längerfristig deutlich ab, zuletzt sank sie eher moderat. Mittlerweile ist der tiefste Stand seit 25 Jahren erreicht. Dennoch sind strukturelle Probleme sichtbar. Dazu gehört beispielsweise, dass Arbeitslose mit ihrer Qualifikation oft nicht zu den Bedarfen der Betriebe passen oder regionale Diskrepanzen von Angebot und Nachfrage auftreten. Auch ist ein beträchtlicher Teil der Arbeitslosen in der Grundsicherung sehr lange ohne Beschäftigung.

Während der Bedarf an Arbeitskräften weiterhin ausgesprochen hoch ist, wird das Potenzial für weitere Beschäftigungszunahmen perspektivisch an seine Grenzen geraten (Fuchs/Söhnlein/Weber 2017). Negative demografische Effekte wurden bisher noch durch die hohe Zuwanderung überkompensiert, vor allem aus Ost- und Südeuropa. Dies wird nicht immer so bleiben. Da der demografische Wandel dort ähnlich verläuft wie in Deutschland, ist das weitere Zuwanderungspotenzial aus diesen Län-

dern begrenzt. Zudem gab es in der Vergangenheit Sondereffekte durch die Aufhebung der Freizügigkeitsbeschränkungen sowie die starke Zuwanderung im Zuge der europäischen Wirtschaftskrise. Soll der Demografie-Effekt auch in Zukunft durch Migration abgemildert werden, muss Deutschland eine offene und erwerbsorientierte Zuwanderungspolitik stärken.

Ohne die Effekte der Flüchtlingszuwanderung würde das Erwerbspersonenpotenzial in diesem Jahr kaum noch wachsen (Fuchs/Weber 2016). Das zusätzliche Potenzial der Flüchtlinge tatsächlich in großem Umfang in Beschäftigung umzumünzen, braucht Zeit. Investitionen in Bildung und Sprachkompetenz versprechen dabei auf längere Sicht aber große fiskalische und gesamtwirtschaftliche Vorteile (Bach et al. 2017, Zika/Maier/Mönnig et al. 2017).

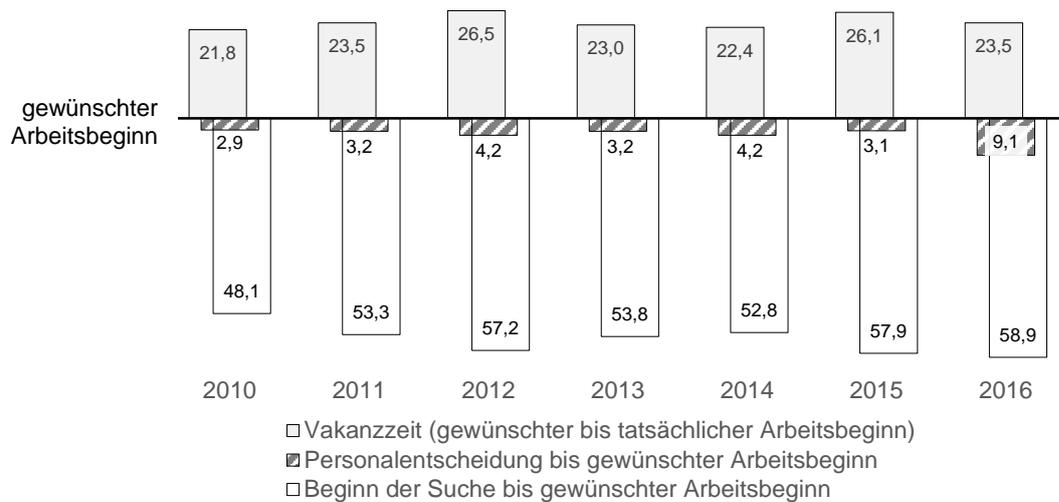
Arbeitslose könnten von der demografischen Verknappung profitieren, weil die Marktkräfte ihre Jobchancen tendenziell verbessern (Weber 2016). Dies ist angesichts struktureller Probleme allerdings kein Automatismus. Arbeitsmarktpolitische Anstrengungen in der Vermittlung und Qualifizierung könnten unter diesen demografischen Rahmenbedingungen aber eine größere Hebelwirkung entfalten.

### **3 Fachkräfteangebot und -nachfrage**

Im zweiten Quartal 2017 gab es 1.099.000 offene Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Damit lag die Zahl um 35.000 über dem bisherigen Höchststand vom ersten Quartal 2017 mit 1.064.000 offenen Stellen. Gegenüber dem zweiten Quartal 2016 erhöhte sich die Zahl der offenen Stellen sogar um 114.000 (Presseinformation des IAB vom 8.8.2017). Der hohe Bestand offener Stellen hängt zum Teil mit dem derzeitigen Beschäftigungsaufbau (betrieblicher Mehrbedarf) zusammen. Aber auch der aktuell hohe Beschäftigungsbestand erzeugt durch Personalabgänge (betrieblicher Ersatzbedarf) mehr offene Stellen.

Dies ist jedoch nur die eine Seite der Medaille. Zu Beurteilung der Frage nach kurz- bis mittelfristigen Fachkräfteengpässen oder gar einem langfristigen Fachkräftemangel (Marktversagen) gibt es verschiedene Indikatoren, die sowohl Arbeitsmarktnachfrage als auch Arbeitsmarktangebot heranziehen und in der Regel auf Basis von gesetzten Schwellenwerten ein Urteil ermöglichen. Zwei zentrale Anker zur Einschätzung mögliche regionaler oder beruflicher Fachkräfteengpässe sind die Dauer der Personalsuche (sowie die Vakanzzeit) und die Arbeitslosen-Stellen-Relation.

**Abbildung 1: Durchschnittliche Such- und Besetzungsdauern in Tagen in Deutschland\***



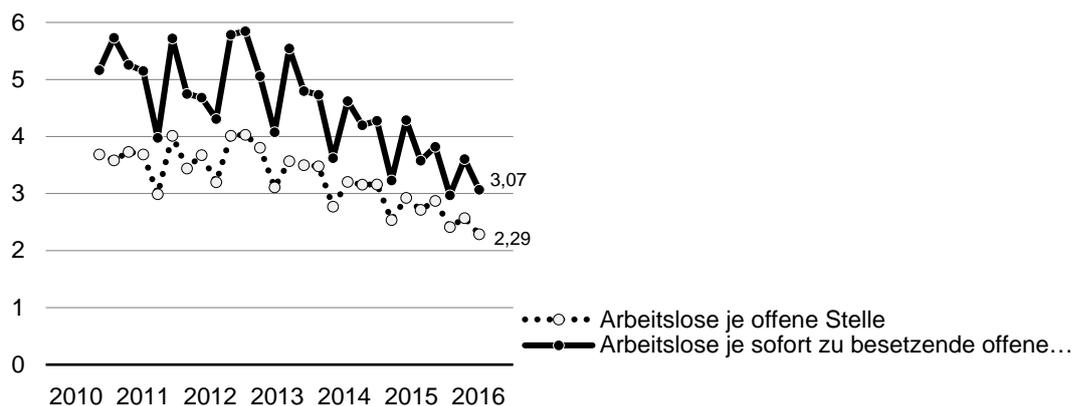
Anmerkung: \* 2016 vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

In Bezug auf die Vakanzzeit (gewünschter bis tatsächlicher Arbeitsbeginn) zeigt sich mit 23,5 Tagen im gesamtdeutschen Durchschnitt eine Seitwärtsbewegung (siehe Abbildung 1). Im Jahr 2010 lag dieser Wert bei rund 21,8 Tagen. Da die Betriebe derzeit vermehrt die steigende Suchdauer antizipieren, wurde die Personalentscheidung 2016 im Durchschnitt bereits neun Tage vor dem vom Betrieb gewünschten Arbeitsbeginn getroffen. 2010 waren es noch rund drei Tage. Insgesamt dauerte der gesamte betriebliche Rekrutierungsprozess vom Beginn der Suche bis zum Arbeitsbeginn 2016 im Durchschnitt 82 Tage, ein Wert der auch 2012 und 2015 erreicht wurde. Dieser Indikator spricht also nicht für einen zunehmenden Mangel an Fachkräften.

Auch in Bezug auf den zweiten Indikator lässt sich trotz eines engeren Arbeitsmarkts und einer gestiegenen Personalnachfrage kein flächendeckender Fachkräftemangel attestieren. So liegt die Arbeitslosen-Stellen-Relation im zweiten Quartal 2017 bei 229 Arbeitslosen je 100 offene Stellen (siehe Abbildung 2). Dies gilt auch, wenn nur die sofort zu besetzenden offenen Stellen herangezogen werden, hier beträgt die Quote 307 Arbeitslose je 100 sofort zu besetzende Stellen. In den vergangenen zehn Jahren gab es jedoch auch hier eine deutliche Strukturverschiebung. So haben sich die Werte gegenüber dem vierten Quartal 2010 mit 369 beziehungsweise 516 Arbeitslosen je 100 Stellen deutlich verändert.

**Abbildung 2: Arbeitslosen-Stellen-Relation in Deutschland\***

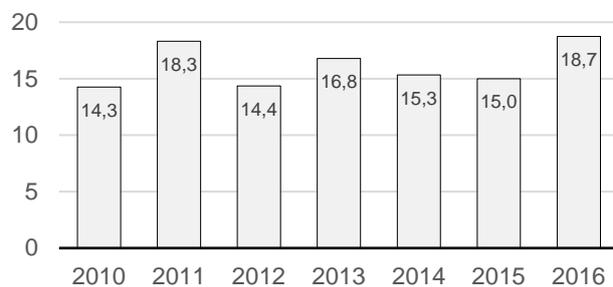


Anmerkung: \*ab 1. Quartal 2016, vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Trotz steigender Vakanzzeit und sinkender Arbeitslosen-Stellen-Relation wurde der Großteil der Personalsuchen erfolgreich, also mit einer Neueinstellung, beendet. Im Jahr 2016 konnten 81,3 Prozent der offenen sozialversicherungspflichtigen Stellen besetzt werden. Im Umkehrschluss berichteten die Betriebe, dass 18,7 Prozent der Personalsuchen abgebrochen wurden. Auch diese Größe legt keinen flächendeckenden Fachkräftemangel nahe (siehe Abbildung 3).

**Abbildung 3: Anteil Suchabbrüche an allen Besetzungsprozessen für sozialversicherungspflichtige Stellen in Deutschland (in Prozent)**



Anmerkung: 2016 vorläufige Werte.

Quelle: IAB-Stellenerhebung, Statistik der BA.

Auch wenn derzeit kein flächendeckender Fachkräftemangel zu beobachten ist, haben sich in den vergangenen Jahren die Probleme bei der Personalbeschaffung gerade bei kleineren Unternehmen oder im ländlichen Raum vergrößert. Betriebe berichten häufig da über Engpässe, wo die Löhne vergleichsweise niedrig sind (Bossler et al. 2017). Eine Erklärung hierfür ist, dass gerade hochqualifizierte Bewerber heute mehr Alternativen haben. So berichten Betriebe gerade in diesem Bereich, dass sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt gedreht hat und die Personalsuche schwieriger geworden ist. Angesichts einer Arbeitslosenquote für Akademiker nahe Vollbeschäftigung kann das auch als der Normalzustand eines Marktes mit Suchfraktionen gewertet werden und muss nicht als Indiz für einen Fachkräftemangel im Sinne eines Marktversagens gesehen werden.

Mittelfristig ist in den nächsten Jahren der Abgang aus dem Arbeitsmarkt von sehr vielen gut qualifizierten Fachkräften aus der geburtenstarken Nachkriegsgeneration zu erwarten. Hinzu kommt ein starker Wandel der Arbeitswelt durch die Digitalisierung, der die Struktur der Arbeitsnachfrage verändern wird (Weber 2017).

Es stellt sich deshalb die Frage, ob auch das künftige Fachkräftereservoir den steigenden betrieblichen Anforderungen genügt. Ein Baustein ist die Nachqualifikation der hohen Zahl der Erwerbspersonen ohne schulische oder berufliche Ausbildung in Deutschland. Hierzu zählt auch der Qualifikationsbedarf für im Land bleibende Geflüchtete (Gürtzgen et al. 2017). Auf der anderen Seite steht zunehmend der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der älter werdenden Belegschaften auf der betrieblichen Agenda (Czepek et al. 2017). Insgesamt kann eine weitere (qualifizierte) Zuwanderung den zu erwartenden Rückgang beim Erwerbspersonenpotenzial zum Teil kompensieren (Fuchs et al. 2017).

#### **4 Die Auswirkungen der Akademisierung auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen**

Ob das Angebot an Ausbildungsplätzen künftig aufgrund der Akademisierung nicht durch eine ausreichende Zahl an qualifizierten Bewerbern gedeckt werden kann, ist schwierig zu beurteilen, weil es hierfür zum Teil an belastbaren Befunden mangelt. Dennoch können einige Indizien benannt werden:

- Die betriebliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird wesentlich von der einzelbetrieblichen Geschäftserwartung und damit von der wirtschaftlichen Entwicklung getrieben. Für den Fall, dass sich der langjährige konjunkturelle Aufschwung abschwächt, dürfte sich dies ceteris paribus bremsend auf das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze auswirken (Dietrich/Gerner 2007; Dietrich et al. 2017).
- Die Projektion der Ständigen Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder (KMK) geht für die kommenden Jahre (Projektionszeitraum bis 2025) von einer insgesamt rückläufigen Zahl von Schulabgängern aus allgemeinbildenden, aber auch aus beruflichen Schulen<sup>1</sup> aus.
- Der Rückgang der Schulabgänger betrifft nahezu alle Schultypen. Die Absolventenzahlen der Hauptschule werden zwischen 2011 und 2025 voraussichtlich um 32 Prozentpunkte zurückgehen. Weiterhin geht die KMK-Projektion davon aus, dass die Zahl der Absolventen aus Gymnasien deutlich stärker zurückgeht als die von Realschulabsolventen: Für das Jahr 2025 rechnet die KMK mit einem Rückgang der Abgänger mit Hochschulreife um 15 Prozentpunkte, für Realschulabsolventen um elf Prozentpunkte (KMK 2017: Tabelle 2.1).

---

<sup>1</sup> Hier ohne Berufsschulen des dualen Systems. Für diese geht die KMK-Projektion ebenfalls von deutlich rückläufigen Zahlen aus: 77 Prozent bezogen auf den Basiswert von 100 Prozent im Jahr 2011.

- Berücksichtigt man die Zahl der Studienanfänger – im Gegensatz zur Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester<sup>2</sup> – und klammert ausländische Studienanfänger aus, so zeigt sich seit 2014/2015 eine leicht rückläufige Zahl der Studienanfänger (Destatis 2017, eigene Berechnungen). Gleichzeitig zeichnet sich seit 2009 ein steigender Anteil von Ausbildungsanfängern mit Studienberechtigung ab (BIBB 2017, S. 39, Schaubild 9). Auf der Basis dieser Befunde ist nicht davon auszugehen, dass der Anteil Studierender in jüngster Zeit gestiegen ist.
- Die Zahl der Studierenden in dualen Studiengängen hat bis 2016 auf 101.000 zugenommen (BIBB 2017, S. 8). Unklar ist allerdings, inwieweit diese Studierenden in den Statistiken als betrieblich Auszubildende, als Studierende an Hochschulen oder in beiden Statistiken erfasst sind.
- Ein verstärkter Zuzug von (Flucht-)Migranten eröffnet neues Rekrutierungspotenzial für die betriebliche Ausbildung; empirische Befunde belegen jedoch differenzierte Bildungsaspirationen nach Herkunftsländern (Dietrich 2017; Brücker et al. 2017). Inwieweit sich Bildungsaspirationen in konkretes Bildungsverhalten einerseits und Akzeptanz bei den Betrieben andererseits umsetzen lassen, wird sich in Zukunft zeigen.

Zusammenfassend kann auf Basis der hier herangezogenen Kennziffern keine grundsätzliche Abkehr von Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung von betrieblicher Ausbildung belegt werden. Die Einführung dualer Studiengänge gewinnt dabei als intermediärer Bereich an Bedeutung. Wesentliche Rahmenbedingungen für die Zukunft der betrieblichen Ausbildung sind der weitere Konjunkturverlauf, die demografische Entwicklung einschließlich der Migration sowie das individuelle Bildungswahlverhalten (hier betriebliche Ausbildung versus Hochschulstudium). Inwieweit der Zuzug von (Flucht-)Migranten die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber nachhaltig erhöhen wird, bleibt zu beobachten.

## 5 Die Entwicklung der Löhne und Gehälter

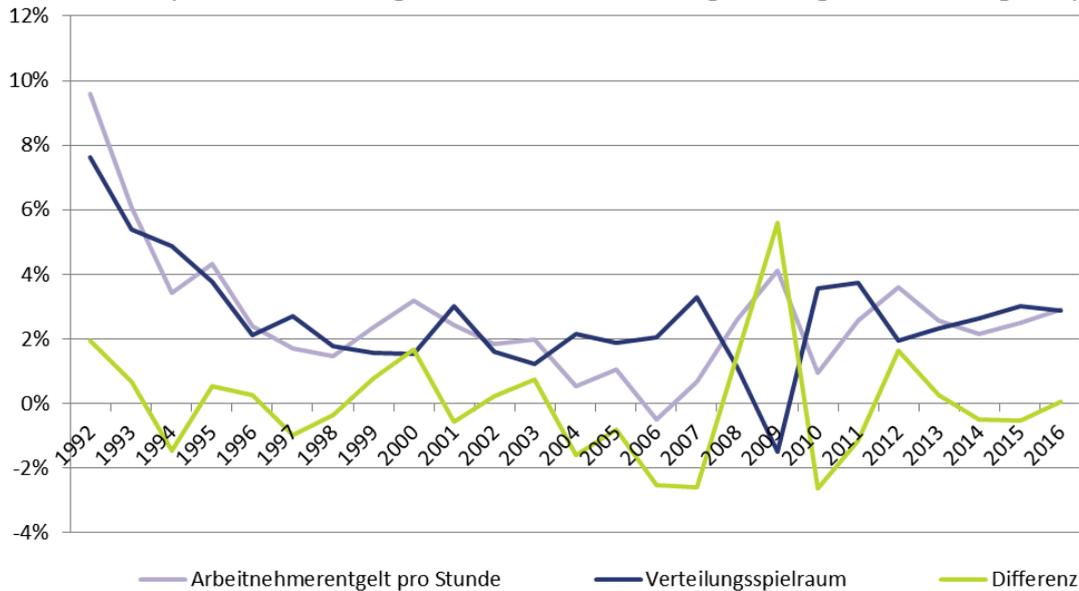
### 5.1 Lohn- und Produktivitätsentwicklung

Das nominale Arbeitnehmerentgelt pro Stunde wuchs 2013 bis 2016 etwa so stark wie die Produktivität pro Arbeitnehmerstunde (berechnet nach dem Konzept des Sachverständigenrates zur Bestimmung des Verteilungsspielraums) zuzüglich des impliziten BIP-Deflators. In diesen Jahren lag die Lohnentwicklung also im Bereich des Verteilungsspielraums. Legt man die Inflation der Verbraucherpreise statt des BIP-Deflators an, läge die Lohnentwicklung sogar unter dem Verteilungsspielraum. Angesichts der insgesamt guten Arbeitsmarktentwicklung und einer Inflationsrate unterhalb des Zielkorridors der Europäischen Zentralbank dürfte auch eine etwas positivere Lohnentwicklung hierzulande ohne größere Risiken bleiben.

---

<sup>2</sup> Die Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester überschätzt tendenziell die Zahl der tatsächlichen Studienanfänger. Grund hierfür sind Studiengangwechsel, die dazu führen, dass Studierende mehrfach als Studienanfänger gezählt werden können.

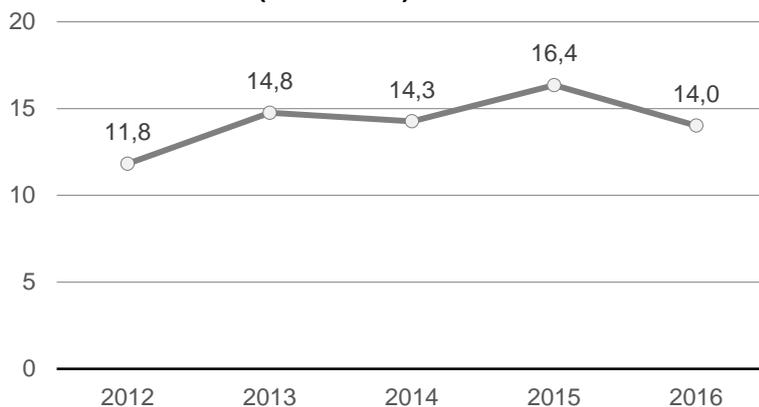
**Abbildung 4: Verteilungsspielraum und Entwicklung des Arbeitnehmerentgelts  
(Bruttolohn zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber)**



Quelle: Destatis, eigene Berechnungen.

Das Arbeitnehmerentgelt spiegelt die durchschnittlichen Lohnkosten der Beschäftigten wider. Wenn die Lohnentwicklung beurteilt werden soll, liefert die Analyse von Lohnzugeständnissen im Zuge von Neueinstellungen wichtige Hinweise. So kann der Anteil der Neueinstellungen betrachtet werden, bei denen Betriebe einen höheren Lohn zahlen mussten als erwartet. Die IAB-Stellenerhebung zeigt, dass der Anteil der Neueinstellungen, bei denen Betriebe Lohnzugeständnisse machten, in den vergangenen Jahren eher konstant geblieben ist. Dieser Indikator weist für die Jahre 2013 bis 2016 somit nicht auf einen zunehmenden Lohndruck hin, auch wenn gegenüber dem Jahr 2012 eine Niveauverschiebung zu beobachten ist.

**Abbildung 5: Lohnzugeständnisse bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen in Deutschland, Anteil an allen Neueinstellungen 2012 bis 2016 (in Prozent)**



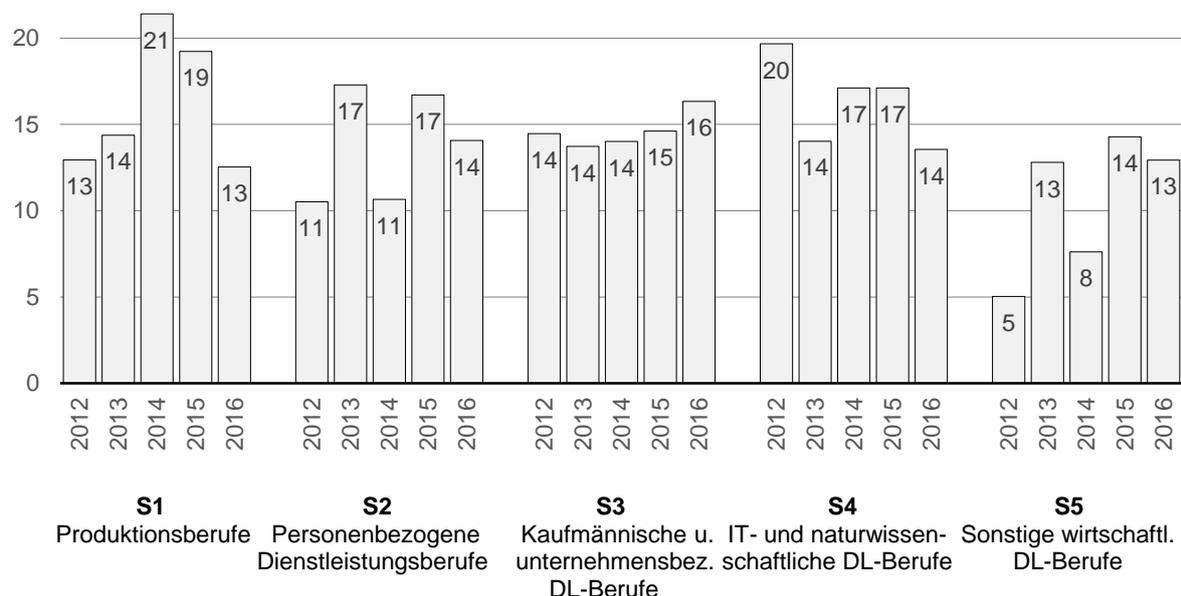
Anmerkung: 2016 vorläufige Werte. Zugrundeliegende Frage: War es für die Besetzung dieser Stelle erforderlich, mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen?

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Betrachtet man unterschiedliche Berufssektoren, zeigt sich in der jüngeren Vergangenheit ebenfalls kein Anstieg von Lohnkonzessionen. Bei den Produktionsberufen

sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen lagen die Anteile zwischen 2012 und 2014 zwar noch bei bis zu 21 Prozent. 2016 betrug der Anteil aber in keinem Berufssektor mehr als 16 Prozent.

**Abbildung 6: Lohnzugeständnisse bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen nach Berufssektoren in Deutschland, Anteil an allen Neueinstellungen 2012 bis 2016 (in Prozent)**



Anmerkung: 2016 vorläufige Werte. Zugrundeliegende Frage: War es für die Besetzung dieser Stelle erforderlich, mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen. Erläuterungen zu Berufssektoren siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015).

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Da die Lohnsteigerungen in den jüngsten Jahren innerhalb des Verteilungsspielraums lagen, ist zu vermuten, dass sich der geringere Produktivitätszuwachs auch in der Lohnbildung niedergeschlagen hat.

Das niedrige Produktivitätswachstum hängt mit einer teilweisen Entkopplung von BIP- und Beschäftigungswachstum zusammen (Klinger und Weber 2015, Weber 2017). Während sich der Einfluss des BIP auf die Beschäftigung nachhaltig etwa halbiert hat, sind andere Beschäftigungstreiber stärker hervorgetreten: Die Struktur der Wirtschaft hat sich gewandelt, Beschäftigung im Dienstleistungsbereich und im Bau ist unabhängig von der allgemeinen Konjunktur entstanden. So ist auch die Beschäftigung geringqualifizierter Arbeitskräfte angestiegen, was wiederum eine Folge der früheren Lohnmoderation ist. Ohne den Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials infolge steigender Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen sowie der Zuwanderung wäre das Beschäftigungswachstum nicht möglich gewesen. Die Zuwanderung aus Ost- und Südeuropa hat ebenfalls dazu beigetragen, dass Beschäftigung im weniger produktiven Bereich entstand (Romiti et al. 2015).

Ein weiterer Grund für das mäßige Produktivitätswachstum kann das Horten von Arbeitskräften sein. Da es zunehmend schwieriger wird, neue Arbeitsstellen zu besetzen, steigt der Anreiz für Betriebe, bei kurzfristigem Nachfragerückgang Arbeitskräfte

zu halten und diese damit auch weniger produktiv einzusetzen. So liegt der Anteil der Beschäftigten, die arbeitslos werden, auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung (Weber 2017).

Die Ursachen der geringen Produktivitätsentwicklung können aber auch jenseits der unmittelbar am Arbeitsmarkt beobachtbaren Größen liegen. Denkbar ist, dass sich die neuen Technologien, die mit der Wirtschaft 4.0 verbunden sind, noch in der Phase der frühen Diffusion befinden (Helpman/Trajtenberg 1998), die zunächst durch Investitionen und Reallokationskosten gekennzeichnet ist. Produktivitätswirkungen würden sich danach erst später ergeben.

## **5.2 Die Rolle nicht monetärer Elemente in Tarifverhandlungen**

Historisch haben nicht monetäre Elemente in Tarifverträgen immer eine Rolle gespielt (siehe zum Beispiel Donaldson/Wälde 2012). Diese Elemente, die wie etwa das Gesundheitsmanagement häufig betriebsspezifischer Natur sind, sind zum Teil später in die allgemeine Gesetzgebung übernommen worden. Aus dem Linked Personnel Panel (LPP), einer Panelbefragung des IAB zur Personalarbeit von Betrieben und Arbeitsqualität von Beschäftigten, geht hervor, dass Betriebe zur Fachkräftebindung neben monetärer Vergütung Betriebsklima, Aufstiegschancen, flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr wichtig oder wichtig einschätzen (Kampkötter et al. 2015). Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexibler Arbeitszeiten hat im Zeitverlauf sogar zugenommen, was ebenfalls eine größere Bedeutung bei Tarifverhandlungen nahelegt.

## **6 Die Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitnehmerschutz und Wettbewerb**

Erste Erkenntnisse zu den Übergängen zwischen den Arbeitsmarktzuständen einzelner Personen im Zuge der Mindestlohneinführung konnten aus dem IAB-Arbeitsmarktspiegel gewonnen werden, der erstmals im Januar 2016 publiziert worden ist (vom Berge et al. 2016) und seitdem im halbjährigen Turnus aktualisiert wird (vom Berge et al. 2017). Die Ergebnisse des IAB-Arbeitsmarktspiegels wurden zudem im Rahmen des IAB-Kurzberichts 11/2017 um eine betriebliche Perspektive erweitert (vom Berge und Weber 2017).

Zum Jahreswechsel 2014/2015 zeigte sich ein saisonbereinigter Rückgang in der Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Höhe von rund 125.000 Jobs in Deutschland (zwischen September 2014 und Januar 2015: 184.000 Jobs). Dies heißt jedoch noch nicht, dass alle diese Jobs verloren gingen. Vielmehr steht hinter dieser Entwicklung auch ein kurzfristig deutlicher Anstieg innerbetrieblicher Umwandlungen von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Dieser Anstieg betrug zum Jahreswechsel circa 56.000 Jobs; die Umwandlungen waren aber auch in den beiden Folgemonaten noch leicht erhöht. Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurden hauptsächlich in sozialversicherungspflichtige Teilzeitjobs umgewandelt. In Betrieben mit vielen Umwandlungen zeigte sich allerdings auch eine

etwas höhere Tendenz zum Abbau anderer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (vom Berge und Weber 2017).

Erste Kausalanalysen zu den Beschäftigungseffekten auf Basis des Differenzen-in-Differenzen-Ansatzes wurden von Bossler und Gerner (2016) sowie von Garloff (2016) präsentiert. Während Bossler und Gerner (2016) auf der Betriebsebene vom Mindestlohn betroffene mit nicht betroffenen Betrieben über die Zeit vergleichen, analysiert Garloff (2016) die Beschäftigung in stärker und weniger stark vom Mindestlohn betroffenen Regionen über die Zeit.

Die Analysen von Garloff (2016) zeigen einen signifikant negativen Effekt auf die geringfügige Beschäftigung und einen positiven Effekt auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, was die Hypothese einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aus dem IAB-Arbeitsmarktspiegel stützt. Bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigung zeigen sich keine signifikanten Effekte, jedoch wird ein schwach positiver Effekt auf die Arbeitslosigkeit sichtbar.

Die Analysen von Bossler und Gerner (2016) zeigen einen positiven Effekt auf die Bruttolohnkosten in Höhe von 6,3 Prozent in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben. Für diese Betriebe ergibt sich jedoch auch ein kleiner negativer Effekt auf die Beschäftigung von circa minus 1,7 Prozent. Dieser Effekt ist vollständig durch Betriebe in Ostdeutschland und solche Betriebe getrieben, die sich einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sehen. Zudem illustrieren die Analysen, dass dieser Effekt auf eine Zurückhaltung bei den Einstellungen und nicht auf Entlassungen zurückzuführen ist. Ergänzt wird dieses Ergebnis durch eine Deskription auf Basis der IAB-Stellenerhebung, die einen Anstieg der Anforderungen bei Neueinstellungen im Jahr 2015 bei einer Entlohnung zum Mindestlohn deutlich macht (Gürtzgen et al. 2016).

Eine weitere Wirkung des Mindestlohns kann in der Änderung der Arbeitszeit liegen. So zeigen Wanger und Weber (2016), dass sich in den Daten des Mikrozensus die Arbeitszeit von Minijobbern 2015 signifikant verringert hat. Dieses Ergebnis könnte jedoch auch dadurch getrieben sein, dass Minijobs mit relativ längeren Arbeitszeiten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden und 2015 somit nur noch diejenigen Minijobs mit relativ kürzeren Arbeitszeiten beobachtet wurden. Ein weiterer Hinweis auf einen Rückgang der Arbeitszeit ergibt sich aus den subjektiven Angaben der Arbeitgeber im Rahmen des IAB-Betriebspanels, die Arbeitszeit stellt dort neben den Absatzpreisen die wichtigste Anpassungsdimension dar (Bellmann et al. 2016). Zudem zeigt sich ein kleiner negativer Effekt auf die typische vertragliche Wochenarbeitszeit (Bossler und Gerner 2016).

In einem weiteren Projekt hat das IAB die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung analysiert (vom Berge et al. 2016). Danach ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Stundenlohn von unter 8,50 Euro im Jahr 2015 signifikant gesunken. Bei der Zahl derer, die noch unterhalb von 8,50 Euro entlohnt wurden, waren keine Unterschiede zwischen vormals Langzeit-

und Kurzarbeitslosen mit ähnlichen Charakteristika (also sehr ähnlicher Arbeitslosigkeitsdauer) festzustellen. Daraus folgt, dass die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose kaum in Anspruch genommen wurde und somit auch keine signifikante Beschäftigungswirkung nach sich zieht.

Bossler und Broszeit (2017) finden auf der Ebene von Beschäftigten einen starken positiven Lohneffekt für vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte. Diese weisen zudem eine höhere Arbeitszufriedenheit auf, wobei dieser Effekt insbesondere auf einen starken Anstieg der Entlohnungszufriedenheit zurückzuführen ist. Bei der Analyse des Arbeitsengagements der Beschäftigten, das als Maß für individuelle Produktivität interpretiert werden kann, zeigt der Mindestlohn jedoch keine Effekte.

In Bezug auf betriebliche Investitionen in Humankapital deuten Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels auf einen leichten Rückgang der Weiterbildungsintensität in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben hin. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Weiterbildungskosten vollständig vom Arbeitgeber getragen werden (Bellmann et al. 2017). Der Effekt ist jedoch sehr klein und von der Modellspezifikation abhängig. Deutlich zeigt sich jedoch, dass in vom Mindestlohn betroffenen Betrieben die Investitionen in Weiterbildung (unabhängig vom Mindestlohn) auf einem signifikant niedrigeren Level liegen.

## Literatur

Bach, Stefan; Brücker, Herbert; Deuverden, Kristina van; Haan, Peter; Romiti, Agnese; Weber, Enzo (2017): Fiskalische und gesamtwirtschaftliche Effekte: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht Nr. 2.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.html ;jsessionid=187E6E1C1186B9F2A549BBC88ED073BC.1\\_cid294?nn=1366152](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.html?jsessionid=187E6E1C1186B9F2A549BBC88ED073BC.1_cid294?nn=1366152)

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Dütsch, Matthias; Gerner, Hans-Dieter; Ohlert, Clemens (2016): Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht Nr. 18.

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2017): Training and minimum wages: first evidence from the introduction of the minimum wage in Germany. IZA Journal of Labor Economics, Vol. 6.

vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). IAB-Forschungsbericht Nr. 1.

vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram (2017): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4). IAB-Forschungsbericht Nr. 9.

vom Berge, Philipp; Klingert, Isabell; Becker, Sebastian; Lenhart, Julia; Trenkle, Simon; Umkehrer, Matthias (2016): Mindestlohnausnahme für Langzeitarbeitslose: Wenig wirksam und kaum genutzt. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

vom Berge, Philipp; Weber, Enzo (2017): Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung: Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

BIBB – Bundesinstitut für Berufliche Bildung (2014): Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Duales\\_Studium\\_in\\_Zahlen\\_2014\\_online\\_version.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Duales_Studium_in_Zahlen_2014_online_version.pdf)

Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2017): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

Bossler, Mario; Broszeit, Sandra (2017): Do minimum wages increase job satisfaction? Micro data evidence from the new German minimum wage. Labour, im Erscheinen.

Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data. IAB-Discussion Paper Nr. 10.

Bossler, Mario; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2017): Neueinstellungen im Jahr 2016: Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn. IAB-Kurzbericht Nr. 18

Czepek, Judith; Gürtzgen, Nicole; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2017): Halten rentenberechtigter Mitarbeiter in den Betrieben: Vor allem kürzere und flexiblere Arbeitszeiten kommen zum Einsatz. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Destatis (2017): Studierende an Hochschulen - Vorbericht - Fachserie 11 Reihe 4.1 - Wintersemester 2016/2017. Studierende und Studienanfänger/-innen nach Ländern, Hochschularten und Fächergruppen - vorläufige Ergebnisse.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabelle/StudierendeErstesHSBundeslaender.html>

Dietrich, Hans; Gerner, Hans-Dieter (2007): The determinants of apprenticeship training with particular reference to business expectations. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research, 40 (2/3): 221-233.

Dietrich, Hans (2017): Class background, mental wellbeing and labor market aspirations of young Syrian civil-war refugees in Germany. Konferenzbeitrag.

Dietrich, Hans; Gerner, Hans Dieter; Pfeifer, Harald (2017): The Great Recession and firm based training in Germany. Konferenzbeitrag.

Donado, Alejandro; Wälde, Klaus (2012): How trade unions increase welfare. The Economic Journal, 122, S. 990-1009.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd: IAB-Prognose 2017/2018: Arbeitsvolumen so hoch wie nie. IAB-Kurzbericht Nr. 21.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2017): Projektion des Erwerbsspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. IAB-Kurzbericht Nr. 6.

Fuchs, Johann; Weber, Enzo (2016): Effekte der Flüchtlingsmigration auf das Erwerbsspersonenpotenzial. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 22.

Garloff, Alfred (2016): Side effects of the new German minimum wage on (un-) employment. First evidence from regional data. IAB-Discussion Paper 31/2016.

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina; Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen auf Mindestlohniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Helpman, Elhanan; Trajtenberg, Manuel (1998): Diffusion of General Purpose Technologies. MIT Press, Cambridge, MA.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 8.8.2017. URL: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/os1702>

Kampkötter, Patrick; Laske, Katharina; Müller, Dana; Petters, Lea; Sliwka, Dirk (2015): Fachkräftesicherung und -bindung. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Monitor, Berlin.

Klinger, Sabine; Weber, Enzo (2015), GDP Employment Decoupling and the Productivity Puzzle in Germany, Diskussionspapier Universität Regensburg.

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

KMK (2017): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen bis 2025. <https://www.kmk.org/dokumentation-und-statistik/statistik/schulstatistik/vorausbe-rechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html>

Romiti, Agnese; Trübswetter, Parvati; Vallizadeh, Ehsan (2015): Lohnanpassungen von Migranten: Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht Nr. 25.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht.

Wanger, Susanne; Weber, Enzo (2016): Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Arbeitszeit von Minijobbern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 23.

Weber, Enzo (2017): Arbeitsmarkt, Digitalisierung, Reformen: zur aktuellen Produktivitätsentwicklung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 97, H. 2, S. 83-87.

Zika, Gerd; Maier, Tobias; Mönning, Anke (2017): Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 184.

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

<b>Nr.</b>	<b>Autor(en)</b>	<b>Titel</b>	<b>Datum</b>
<a href="#">1/2016</a>	Sarah Bernhard, Christine Dauth, Barbara Hofmann, Katrin Hohmeyer, Elke Jahn, Thomas Kruppe, Michael Oberfichtner, Frank Sowa, Gesine Stephan, Simon Trenkle, Enzo Weber, Joachim Wolff	Zur Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung	4/16
<a href="#">2/2016</a>	Tanja Buch, Stefan Fuchs, Annekatrien Niebuhr, Cornelius Peters, Andrea Stöckmann	Zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein	4/16
<a href="#">3/2016</a>	Philipp vom Berge, Mario Bossler, Joachim Möller	Erkenntnisse aus der Mindestlohnforschung des IAB	4/16
<a href="#">4/2016</a>	Herbert Brücker, Joachim Möller, Joachim Wolff	Integration von Geflüchteten	6/16
<a href="#">1/2017</a>	Britta Matthes, Enzo Weber	Veränderungen der Arbeitswelt	2/17
<a href="#">2/2017</a>	Jonas Beste, Kerstin Bruckmeier, Isabell Klingert, Peter Kupka, Torsten Lietzmann, Andreas Moczall, Christopher Osiander, Philipp vom Berge, Joachim Wolff	Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit	3/17
<a href="#">3/2017</a>	Emanuel Bennewitz, Michael Stops	Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt in Hessen	10/17

Stand: 15.11.2017

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Stellungnahmen finden Sie unter  
<http://www.iab.de/de/publikationen/iab-stellungnahme.aspx>

## **Impressum**

### **IAB-Stellungnahme 4/2017**

#### **Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 104  
90478 Nürnberg

#### **Redaktion**

Dr. Andrea Kargus

#### **Technische Herstellung**

Erika Popp

#### **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

#### **Website**

<http://www.iab.de>

#### **Bezugsmöglichkeit**

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2017/sn0417.pdf>