

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen

April 2018



Impressum

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

Redaktion Dr. Martin Schludi, Janina Müller, Inna Felde,
Dr. Andrea Kargus, IAB

Gestaltung RHEINDENKEN GmbH, Kommunikationsagentur, Köln

Titelbild Kamaga/fotolia.com

Druck Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Rechte Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website www.iab.de

Bezugsmöglichkeit http://doku.iab.de/grauepap/2018/Zentrale_Befunde_zu_aktuellen_Arbeitsmarktthemen.pdf

Inhalt

1 Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt	4
2 Struktur der Beschäftigung	7
3 Fachkräftesicherung	14
4 Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug	23
5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	28
6 Bildung und Beruf	33
7 Fazit	38



Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt im Überblick

- Über lange Zeit hinweg krankte der deutsche Arbeitsmarkt an einer zu geringen Dynamik und einer steigenden Sockelarbeitslosigkeit. Zur Mitte des letzten Jahrzehnts wendete sich das Blatt: Die Arbeitslosigkeit sank von fünf auf unter zweieinhalb Millionen und ging erstmals auch in Ostdeutschland zurück. Es gelang zudem, die Langzeitarbeitslosigkeit zu reduzieren und die Erwerbstätigkeit sowie das Arbeitsvolumen deutlich zu erhöhen.
- Anders als beim Aufschwung um die Jahrtausendwende erwies sich die günstige Entwicklung am Arbeitsmarkt als nachhaltig. Weder die Wirtschafts- und Finanzkrise noch die Konjunkturschwächen in den Jahren 2012 bis 2014 führten zu wesentlichen Rückschlägen am Arbeitsmarkt. Die umsichtigen Reaktionen von Politik, Betrieben und Sozialpartnern auf die Große Rezession der Jahre 2008 und 2009 wie auch der zuvor bereits etablierte Aufwärtstrend der Beschäftigung trugen dazu bei, dass die Folgen des beispiellosen Einbruchs der Exportgüternachfrage für den Arbeitsmarkt begrenzt blieben.
- Ein wichtiger Grundstein für die positive Arbeitsmarktentwicklung wurde mit den Hartz-Reformen gelegt. Unterstützt wurde der Beschäftigungsboom nach 2005 nicht zuletzt durch eine positive Entwicklung der Weltwirtschaft, den vergleichsweise schwachen Euro sowie durch eine günstige Entwicklung der Lohnstückkosten in Deutschland, die auch auf eine jahrelange Lohnzurückhaltung zurückgeht.
- Neben den Beschäftigungserfolgen weist die Arbeitsmarktbilanz aber auch Schattenseiten auf. Zu nennen sind das schwache Reallohnwachstum und die Zunahme der Lohnungleichheit. Diese Entwicklungen, die schon ab Mitte der 1990er Jahre begannen, traten nach den Hartz-Reformen nochmals besonders hervor. In der Folge wies Deutschland eine Niedriglohnquote auf, die zu den höchsten in Europa gehört. Mit dem kräftigen Arbeitsmarktaufschwung hat sich der Trend zu ungleicheren Löhnen aber seit 2010 wieder gedreht, und auch die Reallöhne wachsen wieder stärker.
- Die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Teilzeit, Befristungen, Minijobs, Zeitarbeit) ist stark gewachsen, auch hier setzten sich einige Trends zuletzt aber nicht mehr fort. Diese Beschäftigungsformen kommen zum einen den Flexibilitätserfordernissen der Arbeitswelt sowie den Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten entgegen. Zum anderen werden sie aber auch von manchen Beschäftigten nur mangels besserer Alternative eingegangen. Dies ist insbesondere dann problematisch, wenn eine ausreichende Stabilität des Arbeitsverhältnisses und der Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie zu Aufstiegsmöglichkeiten auf längere Sicht nicht gegeben sind.
- Die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigung ist nach IAB-Analysen seit der Großen Rezession 2008/2009 deutlich gesunken. Stattdessen bestimmen andere Faktoren die Beschäftigungsentwicklung, unter anderem der weitgehend von der jeweiligen Wirtschaftslage wenig beeinflusste Aufwärtstrend im Dienstleistungsbereich, die gestiegene Arbeitskräfteknappheit, welche Unternehmen dazu angeregt, Beschäftigte zu halten und vorsorglich einzustellen, sowie die hohe Zuwanderung und die steigende Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und Älteren.

Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Kontext

- Die hiesige Arbeitsmarktentwicklung ist nicht nur im Zeitvergleich bemerkenswert. Auch aus einer international vergleichenden Perspektive zeigt sich eine beachtliche Erfolgsgeschichte. Aus dem vormaligen Sorgenkind ist mittlerweile ein Hoffnungsträger geworden.
- Noch in der ersten Hälfte der letzten Dekade hatte Deutschland eine der höchsten Erwerbslosenquoten in der Europäischen Union. Inzwischen gibt es kaum ein anderes EU-Land mit einer derart niedrigen Erwerbslosigkeit. Wesentlich ist dabei, dass es hierzulande gelungen ist, den strukturellen Sockel der Erwerbslosigkeit spürbar abzubauen.
- Die Erholung am deutschen Arbeitsmarkt wird noch in weiteren Fortschritten sichtbar. Auch die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der in Beschäftigung befindlichen Personen im erwerbsfähigen Alter, hat einen Spitzenwert erreicht. Die Erwerbslosigkeit von jungen Menschen liegt weiterhin auf einem im europäischen Vergleich außerordentlich niedrigen Niveau.
- Vom Beschäftigungszuwachs profitierte insbesondere die durch die demografische Entwicklung immer stärker werdende Gruppe der Älteren. Ihre Erwerbstätigkeit legte deutlich stärker zu als in anderen Ländern. Im Zuge der verbesserten Arbeitsmarktlage nahm auch die an den Erwerbspersonen gemessene Langzeiterwerbslosenquote ab. Sie ist nunmehr eine der niedrigsten in der EU.
- Die Trendwende am deutschen Arbeitsmarkt offenbart aber neben Erfolgen auch Schwachstellen. So gelingt es veränderungswilligen Menschen in weniger stabilen und schlechter entlohten Beschäftigungsverhältnissen eher selten, eine für sie bessere Alternative zu finden. Die Vererbung von schlechten Bildungs- und Arbeitsmarktchancen ist hierzulande stark ausgeprägt.
- Deutschland ist keine Insel der Seligen. Gerade als exportorientierte Volkswirtschaft kann sich das Land nicht von den Entwicklungen in seinen Nachbarländern abkoppeln. Anhaltende wirtschaftliche Ungleichgewichte in der EU und Verwerfungen wie der bevorstehende Brexit beeinflussen den deutschen Arbeitsmarkt. Sollten die geplanten US-Schutzzölle auf Stahl und Aluminium zu einem internationalen Handelskrieg führen, hätte dies erhebliche Auswirkungen. Risiken bestehen weiterhin im Hinblick auf die angespannte politische Lage im Nahen Osten. So hat die Fluchtmigration durch Krieg und Verfolgung an Bedeutung gewonnen wie auch die Umlenkung von Migrationsströmen in Europa seit der Finanzkrise. Andererseits hat sich die ökonomische Situation in den Staaten Südeuropas zuletzt stabilisiert, was sich positiv auf die Beschäftigungssituation in der Europäischen Union auswirkt.

Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland

Substanzielle Verbesserungen am Arbeitsmarkt werden sich künftig nicht von selbst einstellen. Neben den Risiken, die sich aus den oben genannten Entwicklungen ergeben, steht die deutsche Arbeitsmarktpolitik auch aus anderen Gründen vor großen Herausforderungen:

■ Langzeitarbeitslosigkeit abbauen und Aufstiegsmobilität verbessern

Durch die Verbesserung der Beschäftigungslage insgesamt tritt der harte Kern der Arbeitslosen stärker in den Vordergrund. Immer häufiger passen Stellen und Bewerberprofile nicht zusammen. Vielfach stehen bei den Schwervermittelbaren eine geringe Qualifikation, gesundheitliche Einschränkungen oder fehlende Sprachkenntnisse einer schnellen Arbeitsmarktintegration entgegen. Durch kontinuierliche und auf den jeweiligen Personenkreis besser zugeschnittene Bildungs- und Weiterbildungsangebote können die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Leistungsbezieher fachspezifisches und übergreifendes Wissen aufbauen. Mit einer berufsbegleitenden Weiterbildung sollte die Aufstiegsmobilität für Menschen mit niedrigen Löhnen oder instabilen Beschäftigungsverhältnissen gestärkt werden, um so auch deren Jobsituation zu verbessern.

■ Fachkräftebedarf sichern und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten fördern

Schrumpfung und Alterung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials werden sich am Arbeitsmarkt stark bemerkbar machen. Es gilt daher, Möglichkeiten zur quantitativen und vor allem qualitativen Deckung des Arbeits- und

Fachkräftebedarfs stärker auszuschöpfen. Dazu gehört eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren ebenso wie eine aktive Einwanderungspolitik sowie eine bessere Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund des geringen durchschnittlichen Alters der seit 2013 gekommenen Geflüchteten und ihrer laut Befragungsergebnissen hohen Bildungs- und Erwerbsaspirationen bestehen perspektivisch durchaus nennenswerte Potenziale für deren Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt.

■ Arbeit in der digitalisierten Welt gestalten

Durch die Digitalisierung können sich wirtschaftliche Strukturen abrupt und radikal ändern, was insbesondere auch für die Arbeitsmarktpolitik eine Herausforderung darstellt. Viele Elemente sind dabei von den Akteuren am Arbeitsmarkt selbst und durch geeignete staatliche Rahmenbedingungen gestaltbar. Dies gilt etwa für die unabweisbar erforderlichen Investitionen in Qualifizierung und Weiterbildung, für die Unterstützung von räumlicher und beruflicher Mobilität sowie für die Abfederung anderer struktureller Anpassungsprozesse.

Struktur der Beschäftigung

2

Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse

- Der Wandel hin zu atypischen Erwerbsformen ist ein langfristiger Trend, der seit den 1990er Jahren zu beobachten ist und nicht etwa erst mit den Hartz-Reformen und den dort erleichterten Einsatzbedingungen einzelner Erwerbsformen einsetzte. Seit 2006 hat sich die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse verlangsamt, während das sog. „Normalarbeitsverhältnis“ (also unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung) leicht zulegte.
- Die „reguläre“ Teilzeitbeschäftigung (ohne Mini-jobs) ist in absoluten Zahlen die größte atypische Erwerbsform. Das Wachstum war im Vergleich zu anderen atypischen Erwerbsformen nicht ganz so stark, jedoch stetig. Der Anteil der regulär Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg zwischen 2005 und 2017¹ von 18,2 auf 27,8 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg von 4,2 Millionen Personen. Nahezu 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich und besitzen einen beruflichen oder akademischen Abschluss.
- Der Anteil der Befristungen verharrte im letzten Jahrzehnt bei sieben bis acht Prozent der abhängigen Beschäftigung. Befristungen werden oftmals als verlängerte Probezeit genutzt und können eine wichtige Rolle beim Einstieg in das Berufsleben spielen. Im ersten Halbjahr 2016 erfolgten 45 Prozent aller Neueinstellungen befristet. Etwa 40 Prozent der auslaufenden Verträge wurden im gleichen Zeitraum durch den jeweiligen Betrieb entfristet, weitere 36 Prozent verlängert. Bei Befristungen ist sowohl der Anteil von Geringqualifizierten als auch der Anteil von Akademikern relativ hoch.
- Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist insbesondere in den Jahren nach der Reform (2003 bis 2005) gestiegen. Während seitdem die ausschließlich geringfügige Beschäftigung bei 4,7 Millionen fast konstant blieb, stieg die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob zwischen 2005 und 2017 von 1,5 Millionen auf 2,8 Millionen weiterhin deutlich an. Unter den geringfügig Beschäftigten sind Jüngere (unter 25 Jahren), Ältere (über 55 Jahre), Frauen und Geringqualifizierte überproportional häufig vertreten.
- Im langfristigen Trend haben sich seit der Wiedervereinigung Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung jeweils vervierfacht und sind damit die Erwerbsformen mit den höchsten Wachstumsraten. Das teilweise stürmische Wachstum hat sich aber zuletzt nicht fortgesetzt. Nach einem deutlichen Einschnitt in der Krise 2009 stieg die Zahl der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in den Folgejahren insgesamt wieder an – und übertraf bald wieder das Vorkrisenniveau. Im Jahr 2017 waren knapp drei Prozent aller Beschäftigten in dieser Erwerbsform tätig.

1) Juni-Wert

Beschäftigungsdauern in der Zeitarbeitsbranche

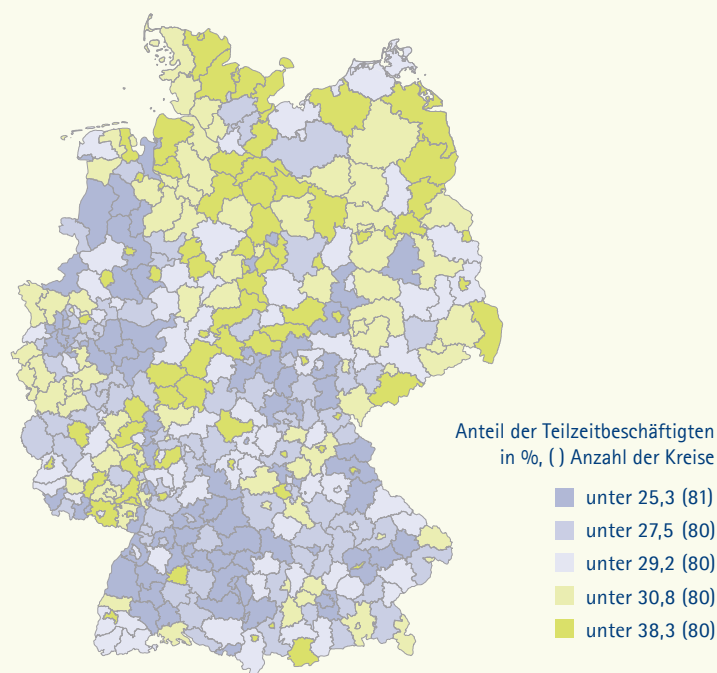
- Die Zeitarbeitsbranche ist seit jeher durch eine hohe Dynamik und vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauern gekennzeichnet.
- In den Jahren 2000 bis 2012 dauerten Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit im Mittel nur drei Monate. Dabei gibt es qualifikations-spezifische Unterschiede. Leiharbeiter mit Hochschulabschluss waren mit einem mittleren Wert von rund fünf Monaten am längsten bei derselben Zeitarbeitsfirma tätig.
- Insgesamt ist in der Branche ein leichter Trend hin zu längeren Beschäftigungsdauern erkennbar. Im Jahr 2000 waren 21,6 Prozent der Leiharbeiter mehr als neun Monate beschäftigt, im Jahr 2010 galt dies für 27,6 Prozent.
- Etwa 14 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse, die im Jahr 2010 geschlossen wurden, dauerten länger als 18 Monate. Damit wird auch deutlich, dass die Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vom 1. April 2017 – die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate und der Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem 9. Monat im selben Entleihbetrieb – nur einen Teil der Leiharbeitsverhältnisse betreffen.

Teilzeitbeschäftigung im regionalen Vergleich

Abbildung 1

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in deutschen Kreisen

Stichtag 30.6.2017, Anteile in %, () Anzahl der Kreise



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war zum Stichtag 30. Juni 2017 in Ostdeutschland mit 29,9 Prozent geringfügig höher als im Westen (27,3 Prozent). Dieser Unterschied ist vor allem auf die in Ostdeutschland höhere Teilzeitquote bei den Männern (14,2 Prozent vs. 10,1 Prozent) zurückzuführen. Die Teilzeitquote der Frauen fällt im Gegensatz dazu in Westdeutschland etwas höher aus (47,8 Prozent vs. 46,1 Prozent). In beiden Landeshälften arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit.
- Auf der Kreisebene sind große Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung zu beobachten. Die Spanne zwischen dem höchsten und niedrigsten Wert beträgt gut 24 Prozentpunkte. So liegt in Delmenhorst, Lüchow-Dannenberg und dem Werra-Meißner-Kreis die Teilzeitquote (Teilzeitbeschäftigte an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) bei etwa 38 Prozent, während sie in Wolfsburg und Emden weniger als 18 Prozent beträgt (siehe Karte).
- In den zuletzt genannten Kreisen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes, das traditionell wenige Teilzeitbeschäftigte aufweist, weit überdurchschnittlich. Dies gilt auch für zahlreiche weitere Kreise mit geringen Teilzeitquoten. Die regionale Verteilung der Teilzeit

folgt damit zumindest teilweise aus der regionalen Wirtschaftsstruktur.

- Zudem scheinen die Teilzeitquoten in Regionen mit relativ guter Arbeitsmarktlage (West-Niedersachsen, östliches Nordrhein-Westfalen, Bayern,

südliches Thüringen und Baden-Württemberg) eher niedrig auszufallen.

- Es sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen eher städtischen und eher ländlichen Regionen zu beobachten.

Geringfügige Beschäftigung im regionalen Vergleich

- Bei der regionalen Verteilung der geringfügig Beschäftigten gibt es eine klare Ost-West-Differenz: Mit rund 14,5 geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kommt diese Beschäftigungsform in Ostdeutschland weitaus seltener vor als in Westdeutschland (ca. 25,5, siehe Karte). Dieser Unterschied ist vor allem auf die größere Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung unter westdeutschen Frauen zurückzuführen. So kommen in Westdeutschland auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen 33,7 Frauen in geringfügiger Beschäftigung, während es in Ostdeutschland nur 16,2 sind. Bei den Männern ist dieser Unterschied mit 18,4 auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ostdeutschland und 12,6 in Westdeutschland deutlich geringer.

- Innerhalb Westdeutschlands ist die Spannweite größer als in Ostdeutschland und reicht von neun geringfügig Beschäftigten je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Wolfsburg bis hin zu 46 in Delmenhorst. In Ostdeutschland reicht die Spannweite von 10 in Dessau-Roßlau bis 22,5 in Potsdam-Mittelmark.

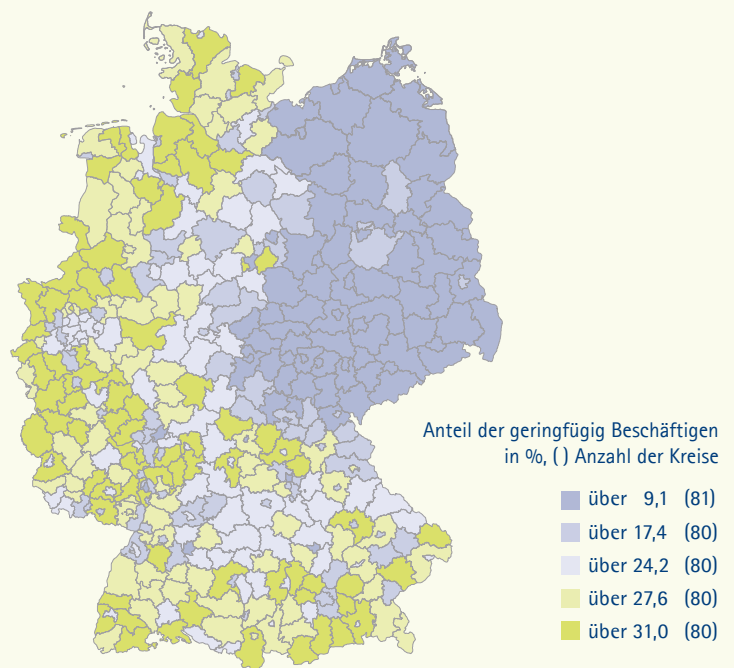
- Bei einer differenzierten Betrachtung von ausschließlich geringfügig und im Nebenjob geringfügig Beschäftigten wird neben dem Ost-West-Unterschied noch ein Nord-Süd-Unterschied vornehmlich in Westdeutschland deutlich. Zwar ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten flächendeckend höher als die der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten. Letztere sind in Bayern und Baden-Württemberg jedoch stärker vertreten als im Rest der Republik.

- In einer Region sind umso mehr Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt, je niedriger die Arbeitslosenquote, je niedriger die Beschäftigungsquote von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und je niedriger der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist.

Abbildung 2

Geringfügig Beschäftigte (ausschließlich und im Nebenjob) je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in deutschen Kreisen

Stichtag 30.6.2017, Anteile in %



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen.

Die geringfügige Beschäftigung im Nebenjob ist in einer Region umso höher, je niedriger die Arbeitslosenquote, je höher die Beschäftigungsquote von sozialversicherungspflichtig

beschäftigten Männern und je niedriger der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der sozialversicherungsspflichtigen Beschäftigung ist.

Beschäftigungsverhältnisse im europäischen Vergleich

- Die unbefristete Vollzeitstelle bleibt das „Normalarbeitsverhältnis“ in Europa¹: Rund 70 Prozent aller Arbeitnehmer in den Ländern der EU haben eine solche Stelle. Allerdings ist der Anteil seit 2005 leicht rückläufig. In Deutschland liegt der Anteil der unbefristeten Vollzeitstellen bei 62 Prozent und damit unter dem EU-Durchschnitt; in den Niederlanden liegt er sogar unter 50 Prozent.
- Das ist vor allem auf die in beiden Ländern stärker verbreitete Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. So arbeitet fast die Hälfte aller Arbeitnehmer in den Niederlanden in Teilzeit, in Deutschland sind es 28 Prozent. Weit verbreitet ist Teilzeitarbeit auch in Österreich, Belgien, Schweden, Dänemark und in Großbritannien, wenig verbreitet dagegen in Süd- und Osteuropa. Der EU-Durchschnitt liegt bei 21 Prozent, was gegenüber 2005 einen Zuwachs von vier Prozentpunkten bedeutet. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten.
- In den Ländern mit hohen Teilzeitanteilen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf das wichtigste Motiv für die Aufnahme einer solchen Stelle. In Süd- und Osteuropa hingegen arbeiten Menschen vor allem deswegen in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden können.
- Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse² beträgt im EU-Durchschnitt 12 Prozent und ist damit gegenüber 2005 konstant geblieben. Deutschland liegt mit rund neun Prozent darunter³. Besonders hoch sind die Befristungsquoten in Spanien und Polen (jeweils 25

Prozent), was auf arbeitsrechtliche Besonderheiten in diesen Ländern zurückzuführen ist. In Spanien lag die Quote noch 2005 sogar bei 33 Prozent und ist seitdem zurückgegangen, da die befristet Beschäftigten dort die Hauptlast der Anpassung infolge der Euro-Schuldenkrise trugen.

- Rund 18 Prozent aller Erwerbstätigen in der EU sind selbständig (Deutschland: 11 Prozent). Dies sind überwiegend Solo-Selbständige, allerdings hat sich ihre Zahl seit 2005 kaum, abgesehen von einzelnen Ländern (Großbritannien, Niederlande) nur wenig verändert. Besonders hoch ist der Anteil der Solo-Selbständigen in Griechenland und Italien, besonders niedrig in skandinavischen Ländern.
- Der Europäischen Arbeitskräfteerhebung zufolge sind europaweit rund zwei Prozent aller Arbeitnehmer als Leiharbeiter tätig, wobei sich dieser Anteil in den letzten zehn Jahren kaum geändert hat (zum Vergleich: In Deutschland beläuft sich der Anteil auf knapp drei Prozent). Allerdings sind diese Angaben nicht unumstritten, da es für viele Länder keine belastbaren und vergleichbaren Daten zum Umfang der Leiharbeit gibt.

1) Die folgenden Befunde beruhen auf Auswertungen der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für die Jahre 2005 und 2016.

2) Ohne Beschäftigungsverhältnisse, die primär der Ausbildung dienen (in Deutschland z. B. Auszubildende im dualen System)

3) Der geringfügige Unterschied zu den nationalen Befristungszahlen (siehe S. 3) erklärt sich durch eine andere Datengrundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung.

Geringverdiener

- Als Niedriglohn gilt ein Arbeitsentgelt, das unter der sogenannten Niedriglohnschwelle liegt. Diese Schwelle ist definiert als zwei Drittel des mittleren Brutto-Stundenlohns. Der mittlere Lohn lag 2016 bei gut 15 Euro, die Niedriglohnschwelle somit bei etwas über 10 Euro. Die Niedriglohnquote, d.h. der Anteil der Beschäftigten, die unter dieser Schwelle liegen, ist ein wichtiger Indikator für die Ungleichheit in der unteren Hälfte der Lohnverteilung.
- Die Niedriglohnquote stieg seit Mitte der 1990er Jahre an und erreichte um das Jahr 2010 mit fast 25 Prozent einen Höhepunkt. Seitdem ist sie leicht rückläufig, liegt aber noch immer über 20 Prozent (2016).
- Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 brachte für viele Geringverdiener spürbare Lohnzuwächse, wirkte sich allerdings kaum auf die Niedriglohnquote aus, da der Mindestlohn unter der Niedriglohnschwelle liegt.
- Unter den Geringverdienern sind bestimmte Personengruppen überrepräsentiert: Frauen, jüngere, geringqualifizierte und/oder befristet Beschäftigte, Ausländer, Mini-Jobber sowie Beschäftigte in Ostdeutschland. Niedriglöhne sind zudem in einzelnen Branchen besonders verbreitet, so im Hotel- und Gastgewerbe, im Einzelhandel und in bestimmten Dienstleistungsbranchen, darunter auch die Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit).
- Geringverdiener tragen ein höheres Armutsrisiko als Normal- oder Besserverdiener. Jedoch sind sie häufig durch das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder (Ehepartner, Eltern) materiell abgesichert.
- Verglichen mit anderen europäischen Ländern ist der Anteil der Niedriglohnbezieher in Deutschland sehr hoch, wie Vergleichsdaten aus den Jahren 2010 und 2014 belegen. Das liegt vermutlich auch an der rückläufigen Tarifbindung von Beschäftigten in Deutschland. Niedriglöhne sind in Ländern mit hoher Tarifabdeckung tendenziell weniger verbreitet.
- Aus dem Ländervergleich ergeben sich keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen Lohnungleichheit einerseits und Beschäftigungsperformanz (gemessen an Arbeitslosen- bzw. Erwerbstätigenquoten) andererseits.

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

- Seit dem 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser belief sich in den ersten beiden Jahren auf mindestens 8,50 Euro pro geleisteter Arbeitsstunde und wurde auf Empfehlung der neu einberufenen Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2017 erstmals auf 8,84 Euro angehoben¹.
- Insgesamt hat sich die sehr günstige Entwicklung des Arbeitsmarkts auch nach Einführung des Mindestlohns fortgesetzt. So stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 30,4 Millionen im Juni 2014 auf 32,5 Millionen im Juni 2017. Auch wenn daraus nicht unmittelbar auf die Wirkungen des Mindestlohns geschlossen werden kann, so zeigt sich zumindest, dass auch unter den Bedingungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns eine sehr positive Beschäftigungsentwicklung möglich war.
- Detailliertere deskriptive Studien deuten ebenfalls nicht auf starke Beschäftigungseffekte des Mindestlohns hin. So enthalten Analysen im ersten Bericht der Mindestlohnkommission keine Hinweise auf eine schwächere Beschäftigungsentwicklung in Branchen, die überproportional stark vom Mindestlohn betroffen waren. Die Analysen auf Basis des IAB-Arbeitsmarktspiegels weisen zwar einen Rückgang in der geringfügigen Beschäftigung nach, der aber zu einem erheblichen Teil auf Umwandlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückzuführen ist.
- In eine ähnliche Richtung gehen vertiefte Analysen mit dem in der internationalen Wissenschaft etablierten Differenz-in-Differenzen-Ansatz, der sich unter bestimmten Voraussetzungen kausal interpretieren lässt. Der in den einschlägigen Studien gefundene Effekt bewegt sich in der Größenordnung zwischen null und 80.000 Jobverlusten. Teilweise ist der Effekt jedoch statistisch insignifikant, beschränkt sich auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder auf Betriebe in Ostdeutschland. Aus den Kausalanalysen ergeben sich auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene also allenfalls sehr geringe durch den Mindestlohn bedingte Beschäftigungsverluste.
- Ähnliche Analysen auf Basis dieses Ansatzes können positive Lohneffekte des Mindestlohns nachweisen. So stiegen in den vom Mindestlohn betroffenen Betrieben die Löhne durchschnittlich um drei bis sechs Prozent. Die direkt betroffenen Beschäftigten erhielten mindestlohnbedingt im Schnitt eine rund zehnprozentige Lohnerhöhung.
- Der Lohneffekt spiegelt sich jedoch weniger deutlich im Einkommen der betroffenen Beschäftigten wider. So zeigen Analysen auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) keinen signifikanten Einfluss des gesetzlichen Mindestlohns auf das Monatseinkommen. Daten der Bundesagentur für Arbeit weisen überdies nur einen sehr geringen Rückgang in der Zahl der Aufstocker aus. Mögliche Gründe für den schwachen Einkommenseffekt können in einer geringen Arbeitszeit oder im Haushaltskontext der betroffenen Beschäftigten liegen.
- Das Mindestlohngesetz sieht für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung eine Ausnahme vor. Ergebnisse des IAB zeigen, dass diese Ausnahmeregelung kaum in Anspruch genommen wurde und damit auch keine Beschäftigungseffekte nachweisbar sind.

1) In allgemeinverbindlichen Tarifverträgen kann auch ein höherer Mindestlohn für die jeweilige Branche vereinbart sein.

Befristete Beschäftigung

- Knapp 2,9 Millionen Beschäftigte in Deutschland haben laut IAB-Betriebspanel 2016 einen befristeten Arbeitsvertrag (davon etwa die Hälfte ohne Sachgrund). Das entspricht einem Anteil an den Beschäftigten von etwa acht Prozent. Befristungen spielen vor allem bei Neueinstellungen eine große Rolle. Über 40 Prozent aller Einstellungen erfolgen jedes Jahr zunächst befristet.
- Befristete Verträge sind nicht selten ein Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung: Etwa 40 Prozent der auslaufenden Verträge wurden im ersten Halbjahr 2016 direkt im selben Betrieb entfristet. Weitere 36 Prozent wurden verlängert und lediglich ein Viertel der Verträge wurde beendet.
- Befristete Verträge sind sehr ungleich über Branchen, Berufe, Qualifikationen und Altersgruppen verteilt. Eine besonders große Bedeutung haben sie in der Wissenschaft und im gemeinnützigen Non-Profitsektor. In der Finanz- und Versicherungsindustrie oder der Bauwirtschaft spielen sie hingegen nur eine geringe Rolle. Berufe im Bereich Erziehung und Bildungswesen oder im Kulturwesen sind häufiger befristet als die sogenannten MINT-Berufe. Junge Menschen, Gering- und Hochqualifizierte werden häufiger befristet, Menschen mit abgeschlossener dualer Ausbildung oder Fachhochschulstudium haben öfter einen Vertrag auf Dauer.
- Die Beschäftigungswirkungen befristeter Arbeitsverträge sind umstritten: Sie erleichtern den Arbeitgebern Einstellungen, wenn der Bedarf an Arbeit im Unternehmen zeitlich begrenzt oder unsicher ist und wenn die Eignung der neu eingestellten Arbeitskräfte unklar ist. Das erleichtert den Beschäftigten den Zugang zum Arbeitsmarkt, erhöht jedoch das Risiko, nach Ablauf der Vertragsdauer erneut arbeitslos zu werden.
- Bei jungen Menschen fallen die Phasen der beruflichen Etablierung und der Familiengründung nicht selten zusammen. Befristete Verträge sind in einigen Bereichen ein typischer Einstieg in eine erfolgreiche Berufskarriere, aber sie beeinträchtigen die Planungssicherheit, was eine Familiengründung erschwert.

3

Fachkräftesicherung

Demografischer Wandel und Beschäftigung

- Aufgrund der demografischen Trends wird die Zahl der erwerbsfähigen Menschen in Deutschland langfristig zurückgehen und die Bevölkerung spürbar altern. Entscheidend ist dabei die Alterung, die bereits im Gange ist, denn bereits in wenigen Jahren werden die geburtenstärksten Jahrgänge in Rente gehen. Rein demografisch bedingt, also ohne Berücksichtigung der Zuwanderung sowie der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren, würde die Zahl der Erwerbspersonen von derzeit fast 46,4 Millionen um rund 6,1 Millionen bis 2030 und weitere 11,3 Millionen bis 2060 abnehmen.
- Eine Nettozuwanderung im realistischen Umfang, das wären jährlich rund 200.000 Migranten, und höhere Erwerbsquoten, vor allem von Frauen mit Migrationshintergrund, könnte den Rückgang bis 2025 vollständig kompensieren. Danach wird den Szenarien zufolge die Erwerbspersonenzahl zunächst langsam schrumpfen, dann aber mit steigendem Tempo. Nach heutigem Kenntnisstand würde die Zahl der Arbeitskräfte im Jahr 2030 unter den genannten Bedingungen bei fast 45,5 Millionen liegen. Danach ist bis 2060 – unter Zugrundelegung der benannten Annahmen – mit einem Rückgang um 6,1 Millionen zu rechnen. In diesem Fall erwarten wir für das Jahr 2060 ein Erwerbspersonenpotential im Umfang von 39,3 Millionen Arbeitskräften.
- Eine längere Lebensarbeitszeit, eine stärkere Integration von Frauen mit Migrationshintergrund sowie Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die wirksamsten Ansatzpunkte, um die vorhandenen Erwerbspotenziale stärker auszuschöpfen.
- Der BiBB/IAB-Langfristprojektion zufolge könnte es vor allem im mittleren Qualifikationsbereich ab Mitte der 2020er Jahre zu Engpässen kommen. Eine Ausschöpfung der Potenziale zur (Nach-)Qualifizierung von Geringqualifizierten kann sich somit aus individueller und gesamtwirtschaftlicher Sicht lohnen.
- Der Bedarf an Arbeitskräften ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung wird tendenziell weiter sinken. Da das Arbeitsangebot in diesem Segment weniger stark als die Nachfrage zurückgeht, dürfte hier die Unterbeschäftigung ansteigen. Die Zahl der Akademiker wird aufgrund der starken Studierneigung wachsen. Bisher gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass das größere Angebot Hochqualifizierter nicht auch vom Arbeitsmarkt gut aufgenommen würde. Falls das zukünftig nicht mehr der Fall sein sollte, wäre zu erwarten, dass ein Teil der Akademiker in Tätigkeitsbereiche mit geringerem Anforderungsniveau ausweicht.
- Auf der beruflichen Ebene werden sich vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich Engpässe ergeben.
- Tatsächlich müssen die geschilderten Szenarien nicht zwingend eintreten. Anpassungsreaktionen der Unternehmen, neue technische Entwicklungen, sich wandelnde Berufsvorstellungen der Jugendlichen und politische Weichenstellungen können auf die zukünftige Entwicklung entscheidend Einfluss nehmen.

Wirtschaft 4.0

- Die mit Wirtschaft 4.0 (Smart Factory, Smart Services, Internet der Dinge etc.) verbundenen Prozesse werden den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zu mehr Dienstleistungen weiter beschleunigen. Durch die umfassende Digitalisierung von Wertschöpfungsprozessen lassen sich mittelfristig beträchtliche Produktivitätszuwächse und damit auch ein höheres Wirtschaftswachstum insgesamt erreichen.
- Die Auswirkungen von Wirtschaft 4.0 auf die Arbeitsnachfrage insgesamt sind voraussichtlich relativ moderat. Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und IAB gemeinsam erstellte Projektion zeigt, dass die Anzahl der Arbeitsplätze im Jahr 2025 nur geringfügig niedriger sein wird als sie ohne den Digitalisierungsprozess wäre. Demnach gehen im genannten Zeitraum aufgrund der Digitalisierung rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze verloren, aber es werden auch rund 1,5 Millionen neu geschaffen. Die Arbeitsplätze wechseln zwischen Branchen, Berufen, Tätigkeiten und Anforderungen somit in erheblichem Maße.
- Auf der beruflichen Ebene zeigt sich, dass im Vergleich zur Basisprojektion (ohne Berücksichtigung der Digitalisierung) weniger Personen für die Güterproduktion benötigt werden. Dafür werden im Bereich der IT-Berufe, der naturwissenschaftlichen Berufe, der Rechts-, Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufe und der Lehrenden Berufe mehr Personen eingesetzt.
- Hinter den gesamtwirtschaftlichen Wirkungen von Wirtschaft 4.0 stehen auf betrieblicher und politischer Ebene bedeutende Herausforderungen. Schließlich zeichnen sich erhebliche Verschiebungen und Veränderungen in der Arbeitswelt ab. Eine zentrale Rolle kommt Bildung und Weiterbildung zu. Es liegt nahe, auf eine Stärkung digitaler Kompetenzen zu verweisen, aber mindestens ebenso wichtig wird es sein, soft skills wie konzeptionelles Denken, Abstraktions- und Kommunikationsfähigkeit sowie Entscheidungsfähigkeit zu vermitteln. Lebenslanges Lernen wird angesichts des rapiden technologischen Wandels künftig wichtiger denn je.

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen

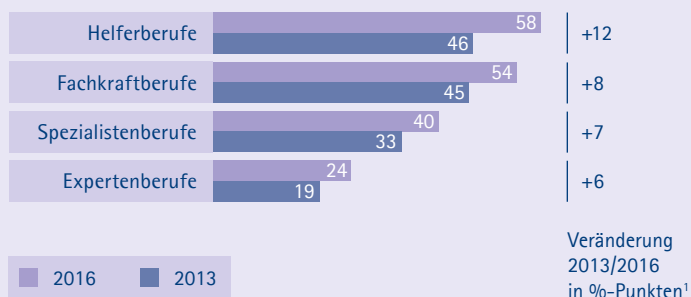
- Die fortschreitende Digitalisierung wird unsere Arbeitswelt weiter verändern. Die Berechnung des Substituierbarkeitspotenzials von Berufen ist eine wichtige Voraussetzung dafür, um potenzielle Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt abschätzen zu können. Es gibt an, in welchem Ausmaß Berufe gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzt werden könnten (siehe auch <http://job-futuroomat.iab.de>). Bei dieser Einschätzung geht es ausschließlich um die technische Machbarkeit. Nur ein Teil der betroffenen Berufe dürfte tatsächlich vollständig ersetzt werden, auch wenn dies rein technisch möglich wäre.
- Je höher das Anforderungsniveau, desto niedriger ist im Schnitt das Substituierbarkeitspotenzial. In Berufen, für die typischerweise eine abgeschlossene Hochschulausbildung erforderlich ist (Expertenberufe), sind durchschnittlich 24 Prozent der Tätigkeiten substituierbar; in Berufen, für die typischerweise eine Meister-, Techniker- oder Fachwirtausbildung gefordert wird (Spezialistenberufe) sind es 40 Prozent; in Berufen, für die man in der Regel eine duale Ausbildung braucht (Fachkraftberufe) sind es 54 Prozent und in Helferberufen, für die typischerweise keine Ausbildung erforderlich ist, sind es 58 Prozent.

- Dabei hat sich der Abstand zwischen den Anforderungsniveaus zwischen 2013 und 2016 vergrößert: Am stärksten sind die Substituierbarkeitspotenziale in den Helferberufen gestiegen; in den Expertenberufen ist der Anstieg am geringsten.
- Die Substituierbarkeitspotenziale sind in den Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen am höchsten und in den Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen am niedrigsten.
- Die Geschwindigkeit, mit der sich die Substituierbarkeitspotenziale verändert haben, ist sehr unterschiedlich. Die größten Veränderungen zwischen 2013 und 2016 zeigen sich in den Verkehrs- und Logistikberufen sowie den Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen.

Abbildung 3

Substituierbarkeitspotenzial nach Anforderungsniveau

Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern erledigt werden könnten, 2013 und 2016, in %



1) Abweichungen zu den Differenzen kommen durch Rundung zustande.

Quelle: Eigene Berechnungen, Dengler/Matthes (2015), BERUFENET (2013, 2016).

© IAB

Das Substituierbarkeitspotenzial ist hier um etwa 20 Prozentpunkte gewachsen. Es gibt aber auch Berufe, in denen das Substituierbarkeitspotenzial nicht gestiegen (Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe) oder sogar gesunken ist (IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe). In diesen Berufen hat die Veränderung der Tätigkeitsprofile mit den technologischen Möglichkeiten Schritt gehalten.

- Übertragen auf die Berufsstruktur bedeutet dies, dass 2016 etwa 28 Prozent (9,0 Millionen) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen mit niedrigem Substituierbarkeitspotenzial beschäftigt ist (maximal 30 Prozent der Tätigkeiten sind substituierbar); rund 46 Prozent in Berufen mit einem mittleren Substituierbarkeitspotenzial (der Anteil substituierbarer Tätigkeiten liegt zwischen 30 und 70 Prozent) und gut 25 Prozent (7,9 Millionen) in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial (mindestens 70 Prozent der Tätigkeiten könnten substituiert werden).
- Weiterführende Analysen zeigen jedoch, dass Substituierbarkeitspotenziale nur zum Teil ausgeschöpft werden: So wird eher nicht substituiert, wenn die menschliche Arbeit wirtschaftlicher, flexibler oder von besserer Qualität ist. Auch wenn Kunden einem handgefertigten Produkt eine größere Wertschätzung entgegenbringen, wird weiterhin handwerklich produziert. Darüber können einer Automatisierung auch rechtliche oder ethische Hürden entgegenstehen.

Regionale und berufsspezifische Engpässe

- Der betriebliche Personalbedarf in Deutschland ist nach wie vor hoch. Inwieweit die Betriebe bei der Rekrutierung von Fachkräften mit Engpässen konfrontiert sind oder nicht, lässt sich anhand verschiedener Indikatoren ermitteln. Die entsprechenden Daten basieren auf den zwei großen Betriebsbefragungen des IAB, der IAB-Stellenerhebung und dem IAB-Betriebspanel, sowie den Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- Die Relation von Arbeitslosen und offenen Stellen, die Dauer der Stellenbesetzung und der Anteil der schwierig zu besetzenden Stellen deuten darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt zumindest in bestimmten Segmenten zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Von einer gesamtwirtschaftlichen Engpass- oder Mangelsituation kann aber nicht gesprochen werden. So kamen im vierten Quartal 2017 auf Basis der IAB-Stellenerhebung rund zwei Arbeitslose auf eine offene Stelle.
- Dabei ist ein deutliches Nord-Süd-Gefälle auffällig. Engpässe sind im Süden Deutschlands wahrscheinlicher. Der ländliche Raum im Osten hat ähnliche Problemlagen wie im Westen, und auch Betriebe in wirtschaftsstarken Ballungszentren berichten hier mittlerweile über ähnliche Erfahrungen wie vergleichbare westdeutsche Betriebe.
- Die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften konzentriert sich wie auch in den Vorjahren vor allem auf Fachkräfte. So wurden im vierten Quartal 2017 in 72 Prozent der Fälle Personen mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss gesucht. Eine hohe Nachfrage besteht derzeit bei Bauberufen und verschiedenen IT- sowie Produktionsberufen. Im Sektor der personenbezogenen Dienstleistungsberufe sind Engpässe sowohl bei akademischen als auch nicht-akademischen Gesundheitsberufen sichtbar.

Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung

- In Deutschland üben ca. 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus liegen. Ihr Ausbildungs- oder Studienabschluss ist in so einem Fall höher als das Anforderungsniveau ihres Arbeitsplatzes.
- Gesamtwirtschaftlich gesehen führt überqualifizierte Beschäftigung zu nicht vollständig ausgeschöpften Fachkräftepotenzialen. Für den Einzelnen kann sie Vorteile bieten wie etwa die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder eine bessere Vereinbarkeit mit Familienpflichten. Oft verdienen überqualifizierte Beschäftigte aber weniger als solche, die bei gleicher Qualifikation einen Arbeitsplatz mit passendem Anforderungsniveau haben.
- Im Durchschnitt liegen die Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung bei rund 5 Prozent. Diese ergeben sich überwiegend aus der geringeren Entlohnung der weniger komplexen Tätigkeiten. Da die Aufnahme der überqualifizierten Beschäftigung aber oft auch mit einem Berufswechsel einhergeht, spielt die fehlende Passung zwischen erworbenen beruflichen Kompetenzen und den fachlichen Anforderungen der Tätigkeit ebenso eine Rolle für die Lohnabschläge.
- Vor allem Arbeitnehmer mit einer beruflichen Ausbildung können bei der Aufnahme einer überqualifizierten Beschäftigung die in ihrer Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen nicht oder nur teilweise einbringen. Hingegen sind Akademiker seltener komplett

fachfremd beschäftigt, wenn sie formal überqualifiziert tätig sind. Dies trifft nur für acht Prozent der Akademiker, jedoch für 13 Prozent der Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung zu.

■ Generell gilt, dass sich Lohnabschläge in überqualifizierter Beschäftigung verringern oder sogar verschwinden, wenn berufliche Kompetenzen teilweise oder komplett auf den neuen Arbeitsplatz übertragen werden können.

Betriebliche Berufsausbildung

■ Der betrieblichen Ausbildung kommt große Bedeutung zu, wenn es um die Sicherung von Fachkräften geht. Betriebe, die ausbilden, können ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern nicht nur durch externe Rekrutierung decken, sondern die erforderlichen Qualifikationen durch eigene Ausbildungsanstrengungen zumindest zum Teil selbst aufbauen. Dies nutzen sie auch als Strategie gegen Fachkräftengpässe: Analysen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass sich Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen stärker an der Ausbildung beteiligen als Betriebe ohne derartige Schwierigkeiten.

■ Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Deutschland erfüllt die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen und ist damit zur Ausbildung berechtigt. Von diesen Betrieben bildeten im Ausbildungsjahr 2016/2017 54 Prozent auch tatsächlich aus. Während der Anteil der ausbildungsaktiven an allen berechtigten Betrieben in Westdeutschland in den vergangenen Jahren nahezu konstant blieb, ist er im Osten wieder leicht angestiegen. Zuletzt lag die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland mit 50 Prozent fünf Prozentpunkte unter der im Westen.

■ Sowohl der Anteil ausbildungsberechtigter als auch -aktiver Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße an: Im Ausbildungsjahr 2016/2017 bildeten nahezu alle Großbetriebe (mit 250 und mehr Beschäftigten) selbst aus, wohingegen 60 Prozent der ausbildungsbe-

rechtigten Kleinstbetriebe (mit einem bis neun Beschäftigten) nicht ausbildeten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Kleinstbetriebe generell ausbildungspassiv sind. Sie haben im Vergleich zu Großbetrieben allerdings meist nur in größeren Abständen Bedarf an Nachwuchskräften.

■ Betriebe haben zunehmend mit Problemen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen zu kämpfen. Blieb bis Mitte der 2000er Jahre noch etwa jeder zehnte Ausbildungsplatz unbesetzt, waren es im Ausbildungsjahr 2016/2017 bundesweit 23 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen. Insbesondere für ostdeutsche Betriebe nehmen die Schwierigkeiten zu: Zuletzt war im Osten mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz vakant, in Westdeutschland waren es 21 Prozent.

■ Die Situation am Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren merklich verbessert. So ist der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Ausbildungsabsolventen in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2017 wurden mehr als sieben von zehn Ausbildungsabsolventen durch den Ausbildungsbetrieb übernommen.

Migration und Einwanderung

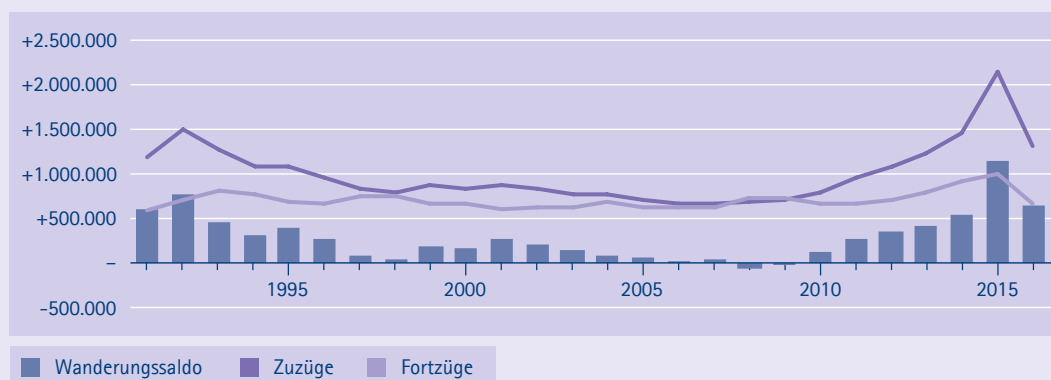
- Deutschland ist in den vergangenen Jahren im internationalen Vergleich zu einem der bedeutendsten Zielländer für Migration geworden. Im Jahr 2016 (aktuellere Zahlen aus der Zuwanderungsstatistik liegen erst im Herbst 2018 vor) lag die Zahl der Zuzüge bei etwa 1,7 Millionen Personen, die Nettozuwanderung bei etwa 600.000 Personen¹.
- Hierfür sind zwei Entwicklungen maßgeblich: Zum einen stiegen die Zuzüge aus EU-Mitgliedsstaaten seit dem jeweiligen Ablaufen der Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und seit der Wirtschafts- und Finanzkrise aus den davon stärker betroffenen Mitgliedsstaaten. Zum anderen stieg der Zuzug aus Drittstaaten, insbesondere von geflüchteten Menschen.
- Die ausländische Bevölkerung in Deutschland ist nach Angaben des Ausländerzentralregisters im Januar 2018 auf rund 10,7 Millionen gestiegen. Die Beschäftigungsquote der ausländischen Bevölkerung lag im Dezember 2017 bei 47,1 Prozent und ist gegenüber dem Vorjahresmonat um 2,8 Prozentpunkte angestiegen. Die Beschäftigung der ausländischen Bevölkerung aus den EU-28-Ländern ist im Dezember 2017 gegenüber dem Vorjahresmonat um 177.000 Personen (+8,7 Prozent) gestiegen. Damit erhöhte sich ihre Beschäftigungsquote um 1,3 Prozentpunkte auf 52,3 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten aus den Kriegs- und Krisenländern ist um rund 95.000 (+53,3 Prozent) im Vergleich zum Vorjahresmonat gewachsen. Ihre Beschäftigungsquote ist trotz des Bevölkerungswachstums aus dieser Ländergruppe um 8 Prozentpunkte auf 24,8 Prozent gestiegen. Dieser Anstieg ist auf die anhaltend positive Beschäftigungsentwicklung zurückzuführen.
- Die Arbeitslosenquote der ausländischen Bevölkerung lag im Dezember 2017 bei 13,5 Prozent und ist somit gegenüber dem Vorjahresmonat um 1,5 Prozentpunkte gesunken. Die absolute Zahl der Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist im Februar 2018 gegenüber dem Vorjahresmonat um 25.000 Personen auf 664.322 gesunken.
- Die gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarktwirkungen der Zuwanderung können positiv sein, wenn die politischen Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden. Die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften kann die Arbeitsnachfrage nach geringer Qualifizierten in Deutschland

1) Die Ergebnisse des Berichtsjahres 2016 sind aufgrund methodischer Änderungen und technischer Weiterentwicklungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar. Die Genauigkeit der Ergebnisse ist aufgrund von Unstimmigkeiten in Zusammenhang mit der melderechtlichen Behandlung von Schutzsuchenden eingeschränkt (Destatis 2018).

Abbildung 4

Migration nach Deutschland

1991 – 2016 in Mio. Personen (Ausländer)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Wanderungsstatistik (2017), BAMF, Ausländerzentralregister (2017), eigene Darstellung.

verstärken. Die langfristigen Folgen hängen grundsätzlich von der Qualifikationsstruktur und der Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer ab.

- Die Chancen auf Arbeitsmarktintegration sind für Personen, die einen Aufenthaltstitel zu Erwerbszwecken haben, sehr viel günstiger als für Personen, die auf anderen Wegen zugezogen sind. Die Schwellen für den Arbeitsmarktzugang könnten gesenkt werden, indem Personen mit Berufs- und Hochschulabschlüssen ohne Vorrangprüfung oder Einkommensschwellen der Arbeitsmarktzugang geöffnet wird, sofern sie eine verbindliche Arbeitsplatzzusage zur den tarifvertraglich festgelegten Verdiensten und Arbeitsbedingungen vorweisen können.
- Zentral für die Öffnung des Arbeitsmarktes wird es sein, dass die Anerkennung der Abschlüsse erleichtert wird. Für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sollte der

Arbeitsmarkt nur reguliert geöffnet werden, wenn die konjunkturellen Bedingungen es zulassen. Hier ist eine Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit weiter notwendig.

- Das Einwanderungs- und Aufenthaltsrecht kann dazu beitragen, den Sozialstaat zu schützen, indem die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis davon abhängig gemacht wird, dass länger in die Renten- und Sozialversicherungen einbezahlt wurde. Bei einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration ohne längere Phasen des Bezugs von Arbeitslosengeld oder Leistungen der Grundsicherung kann dies dann in ein Daueraufenthaltsrecht (Niederlassungserlaubnis) umgewandelt werden.

Fluchtmigration nach Deutschland

- Im Jahr 2015 sind 890.000 Geflüchtete nach Deutschland gezogen, 2016 rund 280.000 und 2017 rund 180.000 (BMI Pressemitteilung, 11. Januar 2017; IAB-Zuwanderungsmonitor 2017). Da ein Teil der Flüchtlinge freiwillig zurückgekehrt oder abgeschoben wurde, ist die Gesamtzahl der Flüchtlinge, die seit dem 1. Januar 2015 nach Deutschland zugezogen ist und heute noch in Deutschland lebt, deutlich niedriger.
- Insgesamt wurden in der EU im Jahr 2015 und 2016 rund 2,5 Millionen Asylerstanträge gestellt, davon entfiel mit 1,2 Millionen rund die Hälfte auf Deutschland (Eurostat 2018). Von Januar bis September 2017 wurden 495.000 Asylerstanträge in der EU gestellt, davon 152.000 oder 31 Prozent in Deutschland (Eurostat 2018).
- Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge wurden 2016 über 700.000 und 2017 600.000 Asylanträge entschieden. Zum 31.12.2017 waren etwa 70.000 Fälle noch nicht entschieden (BAMF, Asylgeschäftsstatistik).
- Die Schutzquote¹ belief sich 2015 auf 50 Prozent, 2016 auf 62 Prozent und 2017 auf 43 Prozent (BAMF Asylgeschäftsstatistik).
- Die Schulbildung der Geflüchteten ist stark polarisiert: 40 Prozent haben weiterführende Schulen (vergleichbar mit Gymnasien oder Fachoberschulen) besucht und 35 Prozent abgeschlossen, weitere 31 Prozent haben mittlere Schulen (vergleichbar mit Haupt- und Realschulen) besucht und 23 Prozent abgeschlossen. Dem stehen 12 Prozent gegenüber, die nur eine Grundschule besucht haben, und weitere 13 Prozent, die gar keine Schule besucht haben (IAB-BAMF-Befragung von Geflüchteten, 1. Welle, 2016).
- Nur rund ein Viertel der Geflüchteten hat studiert oder eine berufliche Ausbildung begonnen, 16 Prozent haben einen Studienabschluss oder einen beruflichen Abschluss erworben (IAB-BAMF-Befragung von Geflüchteten, 1. Welle, 2016).
- Flüchtlinge integrieren sich später als andere Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Das ist nicht nur auf die im Durchschnitt schlechteren Bildungsvoraussetzungen, sondern auch auf die rechtliche Unsicherheit und institutionelle Hürden zurückzuführen. Zudem befinden sich viele Geflüchtete in Integrationskursen oder nehmen andere Qualifizierungs- und Bildungsangebote wahr. Ende Februar 2018 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 477.000 Geflüchtete als arbeitssuchend registriert, davon 180.000 als arbeitslos. Die Differenz erklärt sich durch die Teilnahme an Integrationskursen und ähnlichen Maßnahmen.
- Die Beschäftigung von Geflüchteten wird nicht gesondert erfasst. Einen Anhaltspunkt gibt die Beschäftigungsentwicklung aus den wichtigsten Asylherkunftsländern: Vom 31. Dezember 2014 bis zum 31. Dezember 2017 ist die Beschäftigung aus den außereuropäischen Asylherkunftsländern um 174.000 Personen, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus diesen Ländern im gleichen Zeitraum um 730.000 Personen gewachsen, das entspricht einem Anteil von 24 Prozent. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist im gleichen Zeitraum um 139.000 Personen gewachsen, das entspricht einem Anteil von 19 Prozent an der Zunahme der Bevölkerung im gleichen Zeitraum.

1) Die sogenannte Gesamtschutzquote berechnet sich aus diesen verschiedenen Schutzformen. Sie besteht aus der Anzahl der Asylanerkennungen, der Gewährungen von Flüchtlingsschutz und der Feststellungen eines Abschiebeverbotes bezogen auf die Gesamtzahl der Entscheidungen im betreffenden Zeitraum. (BAMF 2011)

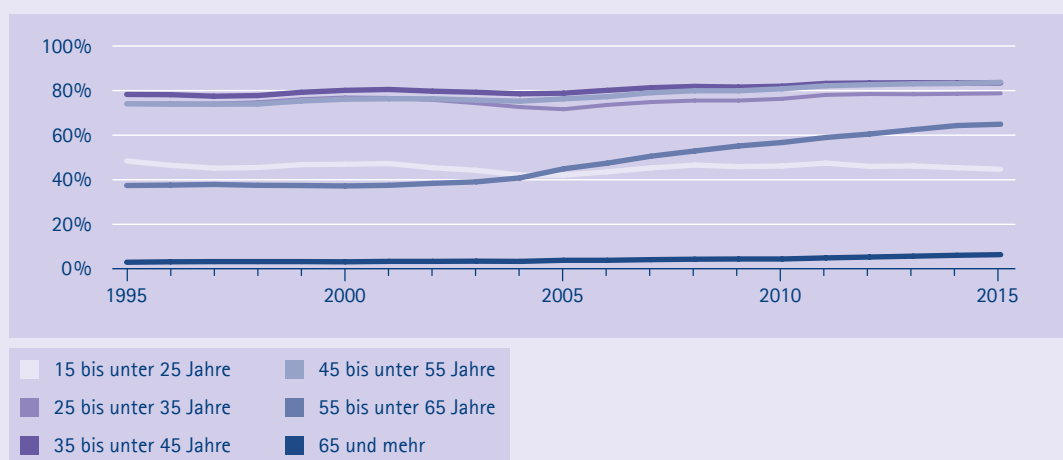
Ältere

- In den vergangenen fünf Jahren ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Älteren ab 50 Jahren deutlich gestiegen. Die Anzahl der arbeitslosen Älteren hat abgenommen, wenngleich in geringerem Maße. Es bestehen deutliche Unterschiede innerhalb der Gruppe der Älteren, insbesondere bezüglich des Qualifikationsniveaus.
- Zwischen 2011 und 2016 wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 50 und 54 Jahren um etwa 22 Prozent, bei den 55- bis 59-Jährigen um 27 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen sogar um 52 Prozent. Gleichwohl lag die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2016 nur bei 37 Prozent. Damit lag diese Quote nach wie vor auf einem erheblich niedrigeren Niveau als die der 15- bis 64-Jährigen insgesamt (59 Prozent).
- Auch im internationalen Vergleich hat sich die Arbeitsmarktsituation Älterer (hier: 55- bis 64-Jährige) zuletzt verbessert: Im Jahr 2016 lagen die Erwerbstätigenquoten Älterer in Deutschland mit 68,6 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt von 55,3 Prozent.
- Die Beschäftigung Älterer ist stark von deren Qualifikation abhängig. So lagen die Erwerbstätigenquoten der älteren Akademiker nicht weit entfernt von dem Wert der Jüngeren. Abstriche sind auch hier wieder bei den rentennahen Jahrgängen zu machen. Ältere mit niedriger Qualifikation weisen besonders geringe Erwerbstätigenquoten auf.
- Im Jahr 2017 gab es in Deutschland 831.000 Personen ab 50 Jahren, die arbeitslos waren. Seit 2011 sinkt die Zahl der älteren Arbeitslosen weniger stark als die Zahl der Arbeitslosen insgesamt. Auffällig ist jedoch, dass die Arbeitslosigkeit bei den 60- bis 64-Jährigen von 2011 bis 2015 gegen den allgemeinen Trend deutlich zugenommen hatte (von 224.000 auf 624.000), bis 2017 jedoch bereits wieder auf 536.000 zurückging. Zum Teil dürfte diese Entwicklung darauf zurückzuführen sein, dass frühzeitige Übergänge in den Ruhestand erschwert wurden.
- Ältere haben zwar ein geringeres Risiko, arbeitslos zu werden als Jüngere, zugleich aber auch schlechtere Chancen, die Arbeitslosigkeit wieder zu verlassen. Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit nimmt mit dem Alter zu. Gut 48 Prozent der älteren Arbeitslosen sind länger als ein Jahr arbeitslos, mehr als die Hälfte davon schon länger als zwei Jahre.

Abbildung 5

Erwerbstätigenquote nach Altersgruppe

in %



Quelle: Destatis 2017

Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug

4

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen

- Seit dem Frühjahr 2005 hat sich die Arbeitslosigkeit in Deutschland fast halbiert. Kurz unterbrochen wurde der Abwärtstrend während der Großen Rezession 2008/2009. Von den jahresdurchschnittlich 2.533.000 Arbeitslosen im Jahr 2017 wurden 855.000 oder 34 Prozent im Rechtskreis SGB III (Versicherungssystem) von einer Agentur für Arbeit und 1.677.000 oder 66 Prozent im Rechtskreis SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) von einem Jobcenter betreut.
- Die Personen in der Arbeitslosenversicherung haben in der Regel bessere Chancen auf eine neue Stelle. In der Grundsicherung befindet sich hingegen ein großer Teil des verfestigten Kerns der Arbeitslosigkeit – Personen, die sehr lange ohne Arbeit sind, sodass ihr Anspruch aus der Versicherung erschöpft ist. Des Weiteren zählen zu diesem Bereich Personen, die wegen sehr kurzer Beschäftigungszeiten keine Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung erworben haben. Personen, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld so gering ist, dass dieses durch Arbeitslosengeld II ergänzt werden muss (sog. Aufstocker), werden seit Januar 2017 von den Arbeitsagenturen betreut und folglich auch statistisch nicht mehr im Rechtskreis SGB II, sondern im Rechtskreis SGB III erfasst.
- Die Entwicklung im Rechtskreis SGB III hängt stärker und direkter von der Konjunktur ab, denn die Dynamik entsteht dort wesentlich durch Übergänge in und aus Erwerbstätigkeit. Im Jahr 2017 waren 56 Prozent aller neuen Arbeitslosen nach SGB III zuvor erwerbstätig, aber nur 16 Prozent aller neuen Arbeitslosen im SGB II¹. Die Beschäftigungschancen sind für SGB-III-Arbeitslose im Schnitt fast fünfmal so hoch wie für SGB-II-Arbeitslose: Knapp 15 Prozent der SGB-III-Arbeitslosen eines Monats im Jahr 2017 gingen im Folgemonat einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt nach, aber nur rund drei Prozent der SGB-II-Arbeitslosen.
- Dennoch zeigen sich Verfestigungstendenzen in beiden Rechtskreisen. Nach den Rezessionsjahren 2008/2009 waren – vor allem aufgrund vermehrter Zugänge in (Kurzzeit-)Arbeitslosigkeit – nur 33 Prozent der Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet. Von 2014 bis 2016 betrug dieser Anteil bereits rund 37 Prozent. Im Jahr 2017 lag er bei knapp 36 Prozent. Im Rechtskreis des SGB II ist fast die Hälfte der Arbeitslosen langzeitarbeitslos, im SGB III sind es rund 11 Prozent.
- Langzeitarbeitslose weisen oft mehrere Vermittlungshemmnisse auf: Dazu zählen eine fehlende, geringe oder veraltete Qualifikation, physische und psychische Handicaps, Sprachdefizite oder familiäre Verpflichtungen. Von allen Personen, die aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt wechselten, waren im Jahr 2017 rund acht Prozent langzeitarbeitslos.

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

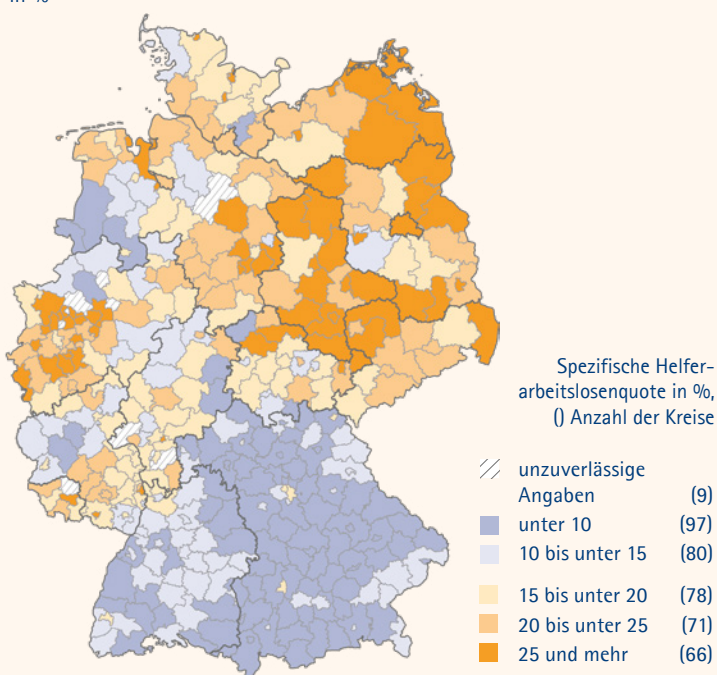
Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt

- Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gilt nach wie vor: Die Beschäftigungs- und Verdienstaussichten fallen je nach Bildungsabschluss sehr unterschiedlich aus. Einerseits finden geringqualifizierte Arbeitslose schwer eine Beschäftigung, andererseits klagen viele Arbeitgeber über Schwierigkeiten, geeignet qualifizierte Bewerber für ihre vakanten Stellen zu finden. Eine solche Situation wird als Mismatch bezeichnet: Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage passen aufgrund von qualifikatorischen, beruflichen oder regionalen Differenzen nicht zueinander.
- Vergleicht man die Qualifikationsanforderungen, die an Beschäftigte gestellt werden, mit den Qualifikationsprofilen der Arbeitslosen, zeigen sich erhebliche Diskrepanzen. Geringqualifizierte weisen dabei gegenüber Höherqualifizierten nicht nur besonders hohe Arbeitslosigkeitsrisiken auf, diese Risiken sind zudem regional sehr unterschiedlich verteilt (siehe Abbildung).
- Nahezu jeder zweite Arbeitslose in Deutschland kann mangels höherer Qualifikation nur Helfer-tätigkeiten ausüben. Dabei entspricht nur jeder sechste bis siebte Arbeitsplatz diesem Qualifikationsniveau.
- Die Beschäftigungsperspektiven von geringqualifizierten Arbeitslosen sind regional sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland, im Ruhrgebiet und in Teilen Niedersachsens und des Saarlandes haben diese besonders große Schwierigkeiten, passende Stellen zu finden. Dagegen ist der Arbeitsmarkt für Helfer vor allem in den industriell geprägten Regionen Bayerns und Baden-Württembergs sowie in einigen ländlichen Regionen von Rheinland-Pfalz und Niedersachsen wesentlich günstiger.
- Regionale Mobilität von Arbeitslosen kann angesichts des deutlichen Angebotsüberhangs im Helferbereich insgesamt nur wenig zum Arbeitsmarktausgleich beitragen. Eine bessere Qualifizierung und die Reduzierung von geringqualifizierten Neuzugängen in die Arbeitslosigkeit bleiben in der Arbeitsmarktpolitik vorrangig. Darüber hinaus ist gerade für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen beispielsweise eine längerfristig angelegte Unterstützung der betrieblichen Eingliederung durch individuell abgestimmte Coachingprogramme ratsam.

Abbildung 6

Spezifische Arbeitslosenquoten im Bereich der Helferberufe im Juni 2017

in %



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

i

Anforderungsspezifische Arbeitslosenquote – Definition und Berechnung

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

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

Verfestigung des Leistungsbezugs

- Trotz leichter Rückgänge der Gesamtzahl an erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist der Anteil an Dauerbeziehern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende weiterhin hoch. So waren bis zum Jahresende 2014 knapp 1,01 Millionen Personen durchgängig seit Januar 2005 auf Leistungen des SGB II angewiesen. Von den 6,15 Millionen Leistungsbeziehern im Dezember 2016 bezogen 2,2 Millionen Personen durchgängig seit Januar 2012 Leistungen. Der Verfestigung des Leistungsbezuges entgegenzuwirken, hat sich daher zu einer der größten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen der Grundsicherung entwickelt.
- Dabei geht der Bezug von Grundsicherungsleistungen nicht zwangsläufig mit Arbeitslosigkeit einher. Nur knapp 45 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbezieher sind arbeitslos. Die andere Hälfte der Hilfeempfänger geht einer nicht bedarfsdeckenden Erwerbstätigkeit nach, nimmt an verschiedenen Fördermaßnahmen teil, betreut Kleinkinder oder steht aus anderen gesetzlich anerkannten Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.
- Verglichen mit dem Leistungsbezug im Allgemeinen weist die Arbeitslosigkeit innerhalb der Grundsicherung eine höhere Dynamik auf. Es finden Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit, Erwerbstätigkeit, Maßnahmeteilnahmen und anderen Lebenslagen statt, ohne dass diese Statuswechsel zwingend mit einem Ende oder einer Unterbrechung des Leistungsbezugs einhergehen müssen. Hinzu kommt, dass Ausstiege aus dem Leistungsbezug häufig nicht von Dauer sind. Dies liegt nicht zuletzt an der oft fehlenden Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings verlief der Abbau der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II seit 2008 schneller als der Rückgang der Zahl an Leistungsbeziehern insgesamt.
- Der langfristige Bezug von Grundsicherungsleistungen hat daher vielfältige Ursachen. Bei der Betrachtung der Leistungsbezugs- und Erwerbsverläufe von Zugängen in die Grundsicherung treten drei Konstellationen zu Tage: Personen, die den Leistungsbezug relativ zügig mit einer Erwerbstätigkeit wieder verlassen können, Personen mit langem Leistungsbezug ohne Arbeitsmarktaktivitäten und Bedürftigkeit trotz Erwerbstätigkeit. Die beiden letzteren Konstellationen erfordern unterschiedliche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Ansatzpunkte.
- Neben der begrenzten Aufnahmefähigkeit lokaler Arbeitsmärkte tragen auch fehlende Bildungs- und Berufsabschlüsse oder gesundheitliche Einschränkungen der Leistungsberechtigten zu einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit bei. Lohnkostenzuschüsse können helfen, ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Für besonders arbeitsmarktfremde Hilfeempfänger kann dagegen der Einsatz geförderter Beschäftigung eine arbeitsmarktpolitische Alternative sein. Diese kann unter gewissen Voraussetzungen die soziale Teilhabe der Geförderten verbessern und zumindest einen Teil von ihnen mittelfristig wieder an den Arbeitsmarkt heranführen.
- Bei erwerbstätigen Leistungsbeziehern ist neben der Größe des Haushalts und einer geringen Lohnhöhe auch eine geringe wöchentliche Arbeitszeit für die Hilfebedürftigkeit verantwortlich. Eine Ausweitung öffentlicher Kinderbetreuungsangebote wäre daher ein wichtiger Ansatzpunkt, damit Eltern ihre Arbeitszeit erhöhen können. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und mit ihr den Übergang in bedarfsdeckende Beschäftigung zu fördern, können nachhaltige Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll sein.

Die Wirkung des Mindestlohns auf Aufstocker im SGB II

- In der Debatte um die Einführung des Mindestlohns wurde auch die Situation der Aufstocker thematisiert. Dabei ging es insbesondere um die Frage, ob und in welchem Ausmaß sie von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro profitieren können. Hintergrund ist, dass die durchschnittlichen Stundenlöhne von Aufstockern sehr niedrig ausfallen.
- Simulationsrechnungen vor Einführung des Mindestlohns zeigten bereits, dass der Mindestlohn nur wenigen Aufstockern helfen würde, die Bedürftigkeit zu überwinden. Ursache ist, dass zu durchschnittlichen Kosten der Unterkunft und ohne weitere Einkommensquellen Aufstocker auf Mindestlohniveau den Leistungsbezug in der Regel nicht verlassen können. Zur

Vermeidung der Bedürftigkeit bedarf es zumeist weiterer Einkommensquellen oder mehrerer Erwerbstätiger mit höheren Stundenumfängen im Haushalt. Geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sind jedoch unter erwerbstätigen Leistungsbeziehenden weit verbreitet.

- Seit dem Jahr 2015 hat sich die Entwicklung der Bedürftigkeit und der Zahl der Aufstocker kaum verändert, was ebenfalls für ausbleibende Effekte auf Bedürftigkeit, aber auch auf die Beschäftigungschancen spricht.

Alleinerziehende im SGB II

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

Arbeitsmarkt- politische Maßnahmen

5

Förderung beruflicher Weiterbildung

- Die Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) durch die Bundesagentur für Arbeit ist eine bedeutende Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik, sowohl hinsichtlich der Teilnehmerzahlen als auch hinsichtlich der Finanzmittel. Im Zeitverlauf schwanken die Teilnehmerzahlen jedoch stark.
- Fast alle wissenschaftlichen Wirkungsanalysen der letzten Jahre zeigen, dass berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen verbessert.
- Kürzere Qualifizierungsmaßnahmen führen bei geringeren Kosten zu schnelleren Wiedereingliederungen in den Arbeitsmarkt. Die höchsten und nachhaltigsten Wiedereingliederungseffekte werden allerdings gerade den längerfristigen Maßnahmen für Geringqualifizierte attestiert, die zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses führen.
- So erhöhen Maßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses langfristig die Beschäftigungswahrscheinlichkeit für Teilnehmerinnen um mehr als 20 Prozentpunkte. Für Männer sind die Effekte etwas niedriger.
- Die Effekte unterscheiden sich stark nach Zielberuf, auch wenn eine Umschulung sich für fast alle betrachteten Berufsfelder positiv auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmenden auswirkt. In Gesundheitsberufen, die insbesondere für Frauen das bedeutendste Berufsfeld darstellen, finden sich die stärksten positiven Effekte. Es gibt aber auch Berufsfelder, in denen Ausbildungen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik zu keiner Verbesserung der Beschäftigungschancen führen (beispielsweise der Beruf des Kochs bei Männern).
- Befragungen unter Arbeitslosen zeigen, dass mehrere Faktoren die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erschweren können: Die Unsicherheit über finanzielle Erträge und der längere Verzicht auf reguläres Einkommen sind für viele potenzielle Teilnehmende wichtige Ausschlusskriterien. Darüber hinaus befürchten Arbeitslose, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein, oder geben an, Kinder oder andere Angehörige betreuen zu müssen. Diese Probleme treten häufig gemeinsam auf.
- Neben den abschlussbezogenen Prämien, die seit dem 1. August 2016 möglich sind, könnte auch eine dauerhafte finanzielle Besserstellung der Teilnehmenden während der Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll sein.

Weiterbildungsverhalten formal Geringqualifizierter und der Ertrag von Weiterbildung

- In Deutschland leben derzeit rund 1,4 Millionen junge Erwachsene im Alter von 25 bis 34 Jahren, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen (formal Geringqualifizierte). Das entspricht einem Anteil von knapp 14 Prozent in dieser Altersgruppe.
- Diese Gruppe weist auch in ökonomisch günstigen Arbeitsmarktphasen erhebliche Beschäftigungsrisiken auf. Dennoch holt nur jeder siebte formal Geringqualifizierte ab 25 Jahren noch einen beruflichen Abschluss nach.
- Formal Geringqualifizierte mit Migrationshintergrund, mit Kindern im Haushalt oder mit längerer Arbeitslosigkeitserfahrung weisen dabei eine noch deutlich geringere Wahrscheinlichkeit auf, einen beruflichen Abschluss nachzuholen. Demgegenüber steigt die Wahrscheinlichkeit für einen weiteren Ausbildungserwerb etwa mit dem Bildungsniveau der Herkunftsfamilie.
- Formal Geringqualifizierte, die eine berufliche Ausbildung nachgeholt haben, haben eine höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit als die entsprechende Vergleichsgruppe. Besonders profitieren formal geringqualifizierte Zugewanderte von einem nachgeholt Berufsabschluss.
- Um bestehende Hemmnisse, eine berufliche Ausbildung nachzuholen, zu verringern, kommen gruppenspezifische Angebote (Betreuung von Kindern, Sprachförderung etc.), aber auch betriebliche Unterstützungsformen in Frage.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

- Die Förderung der Berufsausbildung stellt einen ganz wesentlichen Teil der Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für (benachteiligte) Jugendliche dar. Insbesondere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) für lernbeeinträchtigte bzw. sozial benachteiligte Jugendliche sind schon seit Jahrzehnten Bestandteil der Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit. Aufgrund starker demografischer Veränderungen und des entspannten Ausbildungsstellenmarktes hat sich die Zahl der Teilnehmer in den letzten Jahren deutlich verringert. Traten zum Beispiel im Jahr 2006/2007 noch rund 120.000 Jugendliche in eine BvB ein, waren dies 2017 nur noch rund 64.000.
- Eine längerfristige Beobachtung der Integrationsverläufe von Personen, die in den Jahren 2006/2007 an einer BvB teilgenommen haben, zeigt, dass der Anteil derjenigen, die eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung aufgenommen haben, von rund 47 Prozent nach Ende der Maßnahme bis auf insgesamt rund 70 Prozent im Laufe von fünf Jahren gestiegen ist. Allerdings beenden die Jugendlichen die Ausbildung nicht immer mit einem Abschluss. Insgesamt blieben bis zum Ende des Beobachtungszeitraums mindestens 55 Prozent¹ der ehemaligen BvB-Teilnehmer ohne Ausbildungsabschluss.

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

- Auch der Übergang in Beschäftigung gestaltet sich schwierig. Nur rund jeder Zweite konnte im Verlauf der fünf Jahre eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung aufnehmen. Hierbei unterscheiden sich die Ergebnisse zwischen Jugendlichen mit Ausbildungsepisoden und jenen ohne Ausbildungsepisoden kaum (nur bei Absolventen einer 36 Monate dauernden Ausbildung zeigen sich Unterschiede).
- Am Ende des Beobachtungszeitraums finden sich denn auch nur rund 43 Prozent der ehemaligen BvB-Teilnehmer in Vollzeitbeschäftigung oder Ausbildung, fast genauso viele (41 Prozent) sind

hingegen arbeitslos, beziehen Grundsicherung oder sind arbeitssuchend ohne finanzielle Absicherung. Die restlichen 16 Prozent sind entweder teilzeit- oder geringfügig beschäftigt oder nehmen an einer Maßnahme teil.

- Insgesamt zeigen die Befunde, dass eine BvB-Teilnahme die Chancen eines Übergangs in eine betriebliche Ausbildung deutlich erhöht. Allerdings verweist der hohe Anteil der Ausbildungsabbrüche darauf, dass ein nicht unerheblicher Teil der Jugendlichen auch nach der Teilnahme an einer BvB weitere Begleitung braucht.

Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation von Personen mit Behinderungen

- Die gesellschaftliche Teilhabe von Personen mit Behinderung stellt eine wichtige sozialpolitische Aufgabe dar. Die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben (LTA) im Rahmen der beruflichen Rehabilitation dienen zur (Wieder-)Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Geförderten und damit der Unterstützung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei werden berufsunerfahrene Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in der Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt von berufserfahrenen Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unterschieden, die bedingt durch gesundheitsbezogene berufliche Einschränkungen eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt benötigen.
- Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation haben die Geförderten die Möglichkeit, neben den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen auch Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, bei denen die jeweiligen körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen berücksichtigt werden.
- Personen, die eine berufliche Ersteingliederung anstreben, weisen zu 50 Prozent eine Lernbehinderung auf. Der stetig steigende Anteil mit einer psychischen Behinderung lag im Jahr 2014 bei 21 Prozent. Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation absolviert etwa die Hälfte der Personen

eine berufliche Ausbildung. Häufig ist dabei eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme vorgeschaltet. Der Großteil dieser Ausbildungen findet außerbetrieblich statt; ein knappes Drittel wird betrieblich durchgeführt. Ein Jahr nach Ende der Ausbildung ist die Hälfte der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Betriebliche Ausbildungen zeigen dabei höhere Erwerbsquoten als vornehmlich außerbetrieblich durchgeführte. Die Form der Ausbildung ist allerdings u.a. von der Art der Behinderung abhängig.

- Etwa ein Drittel der Personen, die eine Wiedereingliederung anstreben, weist eine psychische Erkrankung auf, etwa die Hälfte eine Behinderung des Stütz- und Bewegungsapparates. Dieser Anteil ist in den Jahren 2010 bis 2015 angestiegen, wohingegen der Anteil psychischer Erkrankungen relativ konstant geblieben ist. Förderungen umfassen am häufigsten Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie technische Arbeitsplatzanpassungen. Neben Arbeitslosen (57 Prozent) nehmen immer häufiger auch Erwerbstätige (33 Prozent) LTA in Anspruch. Im Anschluss an die berufliche Rehabilitation ist über die Hälfte der Geförderten sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zum Teil können zuvor bestehende Beschäftigungsverhältnisse beibehalten werden.

Förderung der Sprachkompetenz von Migranten

- Deutsche Sprachkenntnisse sind zusammen mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen die wichtigste Determinante für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migranten.
- Bei einer Person mit sehr guten deutschen Sprachkenntnissen steigt im Vergleich zu einer Person mit schlechten oder gar keinen deutschen Sprachkenntnissen die Wahrscheinlichkeit, dass sie erwerbstätig ist, um 15 Prozentpunkte, und die Wahrscheinlichkeit, dass sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt ist, um 20 Prozentpunkte. Außerdem steigt ihr Lohn um 22 Prozent.
- Nach der Selbsteinschätzung der Migranten haben nur zwölf Prozent beim Zuzug nach Deutschland sehr gute oder gute Sprachkenntnisse. Dagegen schätzen Migranten, die bereits seit mehr als zehn Jahren in Deutschland leben, ihre Sprachkenntnisse zu 63 Prozent als gut oder sehr gut ein. Migranten investieren also erheblich in ihre Sprachkompetenz. Dennoch gibt es noch nicht ausgeschöpfte Potenziale.
- Geflüchtete bereiten sich in der Regel nicht auf die Migration vor und haben somit keine entsprechenden Sprachkenntnisse aufgebaut. Nur rund 1 Prozent verfügt beim Zuzug nach Deutschland über gute bis sehr gute Deutschkenntnisse. Die Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen kann die Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten erhöhen. So liegt beispielsweise die Erwerbstätigenquote der Geflüchteten, die einen ESF-BAMF-Kurs besucht haben, um 21 Prozentpunkte höher als bei Asylbewerbern, die diesen Kurs noch nicht besucht haben.
- Angesichts der hohen Erträge guter Sprachkenntnisse sollte geprüft werden, ob die bereits bestehenden Angebote zur Sprachförderung erweitert werden können, vor allem die berufs begleitende Sprachförderung. Dabei ist zu beachten, dass Sprache kaum durch Zwangsmaßnahmen, sondern vor allem durch Anreize gelernt wird. Deshalb geht es vorrangig darum, durch gute Fördermaßnahmen sowohl die Kosten, als auch die Hemmschwelle für den Spracherwerb zu senken.

Sozialer Arbeitsmarkt

- Der Begriff des Sozialen Arbeitsmarkts bezeichnet einen arbeitsmarktpolitischen Ansatz, der sich an arbeitsmarktfremde Langzeitarbeitslose richtet, die aufgrund gesundheitlicher Probleme oder sonstiger Einschränkungen ihrer Beschäftigungsfähigkeit keine realistischen Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Mithilfe der öffentlichen Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung soll der Soziale Arbeitsmarkt ihnen eine längerfristige Erwerbsbeteiligung und die darüber vermittelten sozialen Teilhabechancen ermöglichen.
- Das Förderpotenzial für einen Sozialen Arbeitsmarkt schätzt das IAB nach Würdigung unterschiedlicher Datenquellen auf eine Größenordnung von 100.000 bis 200.000 Personen.
- Die Evaluation des – im Jahr 2012 abgeschafften – Beschäftigungszuschusses (vormals §16e SGB II) sowie Studien zu verschiedenen Modellprojekten zeigen, dass sich geförderte Beschäftigung positiv auf die wahrgenommene soziale Teilhabe der Geförderten auswirkt. Dabei erweist sich die formelle Ähnlichkeit zu regulärer Erwerbsarbeit als wichtige Erfolgsbedingung. So geht geförderte Beschäftigung dann mit einem höheren Teilhabeerleben einher, wenn die Teilnahme an der Maßnahme freiwillig ist, die Beschäftigung einen höheren Stundenumfang aufweist und für einen längeren Zeitraum gefördert wird. Weitere teilhabefördernde Aspekte sind die Möglichkeit, die eigene Leistungsfähigkeit zeigen zu können, die Form und die Höhe der Vergütung sowie die zumindest temporäre Überwindung des Leistungsbezugs.

- Bei der Ausgestaltung des Sozialen Arbeitsmarktes sollte erstens die Zielgruppe auf besonders arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose beschränkt werden. Andernfalls können Anreize für eine unerwünschte Positivauslese unter den Leistungsberechtigten, das so genannte Creaming, entstehen.
- Zweitens sollte die Förderung in längere Abschnitte unterteilt werden, an deren Ende die Fördervoraussetzungen überprüft werden. Bei einer etwaigen, in diesem Zuge festgestellten Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sollten Vermittlungsoptionen in den ersten Arbeitsmarkt überprüft oder im Falle einer Weiterbeschäftigung der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber abgesenkt werden.
- Drittens ist es entscheidend, dass die Arbeitsanforderungen der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Geförderten Rechnung tragen. Andernfalls kann es zu einer Überforderung der Beschäftigten kommen, wodurch die Gefahr eines vorzeitigen Abbruchs der Maßnahme steigt. Um diesen Risiken vorzubeugen, kann eine sozialpädagogische Begleitung der Geförderten, wie sie die Modellprojekte in Nordrhein-Westfalen vorsahen, sinnvoll sein. Je nach individueller Problemlage ist deren Ansiedlung im Einsatzbetrieb selbst oder aber bei einem externen Träger sinnvoller.
- Viertens sollte die Entlohnung so ausgestaltet sein, dass ein Alleinstehender bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr auf Leistungen angewiesen ist.
- Eine verlässliche Finanzierung des Sozialen Arbeitsmarktes ist unabdingbar, um die arbeitsmarktpolitische Handlungsfähigkeit der Jobcenter nicht zu beeinträchtigen. Den Passiv-Aktiv-Transfer zur Finanzierung beurteilt das IAB aufgrund möglicher Fehlanreize jedoch kritisch. So könnten Zugänge in geförderte Beschäftigung erfolgen, obwohl für die geförderten Personen andere Maßnahmen individuell sinnvoller wären.
- Während mit dem Beschäftigungszuschuss ein Instrument existierte, das der Idee eines Sozialen Arbeitsmarktes nahekam, gilt dies für die derzeit vorhandenen Beschäftigungsmaßnahmen nach §16d und §16e SGB II nur bedingt. In ihrem Koalitionsvertrag haben sich CDU, CSU und SPD darauf geeinigt, die Regelförderung des SGB II um ein Beschäftigungsprogramm für Langzeitarbeitslose („Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“) zu ergänzen. Damit sollen in der Legislaturperiode bis zu 150.000 langzeitarbeitslose Leistungsberechtigte gefördert werden.
- Aus Sicht des IAB wäre die Einführung eines solchen Instruments eine wichtige Antwort auf die Verfestigungstendenzen im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit. Es empfiehlt sich jedoch, zunächst mit einer etwas geringeren Zahl an Förderfällen zu beginnen, um Zuweisungsprozesse und Umsetzungsvarianten erproben zu können. Zudem gilt es zu bedenken, dass ein Teil der Leistungsberechtigten des SGB II aufgrund erheblicher gesundheitlicher Einschränkungen selbst den Anforderungen geförderter Beschäftigung nicht gewachsen sein dürfte.

Bildung und Beruf

6

Entwicklung des Bildungsniveaus

- Im Zuge der Bildungsexpansion ist das Niveau der allgemeinbildenden Bildungsabschlüsse in der Erwerbsbevölkerung über die letzten Jahrzehnte deutlich gestiegen. Auswertungen des Mikrozensus ergeben, dass sich zwischen 1993 und 2011 der Anteil der Abiturienten in der Gruppe der 30- bis 65-Jährigen von 16 Prozent auf 30 Prozent nahezu verdoppelt hat. Der Anteil der Personen mit Realschulabschluss ist von 25 Prozent auf 35 Prozent gestiegen. Dagegen hat sich der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss über denselben Zeitraum von knapp 60 auf gut 30 Prozent halbiert. Aktuell setzt sich die Erwerbsbevölkerung somit zu etwa gleichen Teilen aus Gymnasial-, Realschul- und Hauptschulabsolventen zusammen. Der Anteil der Personen ohne Schulabschluss bewegte sich auf einem etwa gleichbleibenden niedrigen Niveau um die vier Prozent.
- Die Zahl der jährlichen Hochschulabsolventen hat sich seit den 1960er Jahren in Westdeutschland von knapp 48.000 auf über 400.000 pro Jahr nahezu verzehnfacht. Zwischen 1993 und 2011 erhöhte sich in Gesamtdeutschland der Anteil der Hochschulabsolventen an der Erwerbsbevölkerung von 12 auf 16 Prozent. Mehr als jede zweite Erwerbsperson hat eine Ausbildung oder Lehre abgeschlossen. Zwischen 1993 und 2011 ist ihr Anteil sogar leicht auf 58 Prozent gestiegen. Während der tertiäre berufliche Abschluss (Meister, Techniker, Fachwirt) ebenfalls etwas an Bedeutung gewonnen hat, ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung stark gesunken. Gleichwohl hat auch heute noch mehr als jeder Zehnte keinen beruflichen Bildungsabschluss und gilt somit als bildungsarm. Damit sind diese Personen für den Arbeitsmarkt in der Regel formal unzureichend qualifiziert.
- Ein Einkommensvergleich zwischen den Bildungsgruppen bestätigt nicht die Befürchtung einer Entwertung von Bildung durch den Anstieg des Bildungsniveaus. Vielmehr zeigt sich, dass Akademiker im Zeitraum von 1993 bis 2011 über 150 Prozent des Nettostundenlohns von Ausbildungsabsolventen verdienten. Auf etwa 120 Prozent des Lohns von Ausbildungsabsolventen kommen Erwerbstätige mit einem Meister-, Techniker- oder Fachwirtsabschluss. Durchgehend niedrigere Nettoverdienste erzielen Erwerbstätige ohne Berufsausbildung, die seit Beginn der 2000er Jahre einen deutlichen Lohnabschlag hinnehmen mussten und heute im Schnitt lediglich 85 Prozent des Nettostundenlohns von Ausbildungsabsolventen verdienen. Allerdings holten sie in den letzten Jahren etwas auf.

Bildungserträge

■ Die Qualifikation eines Beschäftigten wirkt sich auf die Höhe seines im Lebensverlauf erzielten Einkommens aus. Verglichen werden die Bruttoentgelte – die Summe aller Lohn- oder Gehaltszahlungen (inklusive Sonderzahlungen) vor Abzug von Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung – von vier Personengruppen: (1) Personen ohne Berufsausbildung, (2) Personen mit Berufsausbildung, (3) Personen mit einem Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker, Fachwirte etc.) und (4) Personen mit einem Hochschulabschluss. Bei der Berechnung des „Brutto-Lebensentgeltes“ wird ein hypothetischer Erwerbsverlauf konstruiert, der unter anderem davon ausgeht, dass über das gesamte Erwerbsleben hinweg einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird. Auf dieser Basis kann dann ein theoretisch mögliches Brutto-Lebensentgelt berechnet werden.

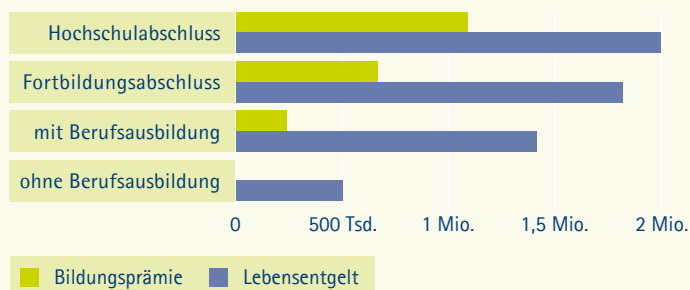
■ Akademiker erzielen mit fast 2,4 Millionen Euro – über das gesamte Erwerbsleben gerechnet – das höchste Brutto-Lebensentgelt. Personen mit einem Fortbildungsabschluss erzielen ein Brutto-Lebensentgelt von fast 2 Millionen Euro. Mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung kann man im Mittel etwa 1,5 Millionen Euro erzielen, während ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Brutto-Lebensentgelt von nur 1,3 Millionen Euro erreicht wird – wohlgerne immer unter der Annahme, dass alle über das gesamte Erwerbsleben hinweg vollzeitbeschäftigt sind.

■ Die Bildungsprämie gibt an, wie stark das Brutto-Lebensentgelt eines Beschäftigten mit einem bestimmten Ausbildungsabschluss das Brutto-Lebensentgelt eines Beschäftigten ohne Berufsausbildung übersteigt. Im Vergleich zur Personengruppe ohne Berufsausbildung beträgt die Bildungsprämie einer Berufsausbildung – über das ganze Erwerbsleben gerechnet – durchschnittlich knapp 220.000 Euro; für Meister und Poliere 650.000 Euro und für Hochschulabsolventen 1,1 Millionen Euro (siehe Abbildung).¹

Abbildung 7

Durchschnittliches Brutto-Lebensentgelt und Bildungsprämie nach höchstem Bildungsabschluss

in Euro



Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik (BeH).

1) Die Befunde beziehen sich auf eine synthetische Kohorte, daher können tatsächliche Brutto-Lebensentgelte von der Modellrechnung abweichen. Hinzu kommt, dass bei der Berechnung der Brutto-Lebensentgelte eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung unterstellt wurde. Der Einkommensvorsprung der Höherqualifizierten gegenüber den Geringqualifizierten fiel noch deutlicher aus, wenn das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko der Erstgenannten berücksichtigt würde.

Karriere in typischen Männer- und Frauenberufen

- Frauen wie Männern stehen heutzutage eigentlich alle Berufe offen. An der Geschlechterzusammensetzung der Berufe hat sich aber seit mehr als 30 Jahren wenig verändert – trotz großer Bemühungen seitens der Politik und der Wirtschaft, Männerberufe für Frauen interessant zu machen. Frauen studieren nach wie vor häufiger Fächer wie Germanistik oder Psychologie und erlernen bestimmte Berufe wie Krankenschwester oder Erzieherin mit einer weit größeren Wahrscheinlichkeit als Männer. Diese wiederum zieht es überproportional häufig in technische Berufe wie Ingenieurwissenschaften, Werkzeugmechaniker oder Kfz-Mechatroniker.
- Einer der wichtigsten Gründe für die geschlechtstypische Berufswahl liegt in den unterschiedlichen Interessen: Während sich Jungen eher für Naturwissenschaften und Technik interessieren, wollen sich Mädchen oft im sozialen Bereich engagieren. Auch legen letztere trotz durchschnittlich besserer Schulnoten weniger Wert auf zukünftige Verdienst- und Karriereaussichten.
- Problematisch ist die geschlechtsspezifische Berufswahl, u. a. auch weil Beschäftigte in typischen Frauenberufen weniger verdienen. Auch die Aufstiegschancen unterscheiden sich zwischen Männer- und Frauenberufen. So bleiben Beschäftigte in Frauenberufen in den ersten zehn Erwerbsjahren viel häufiger ihrem Beruf und ihrer beruflichen Position treu (60 Prozent in Frauenberufen versus 48 Prozent in Männerberufen). Beschäftigte in Männerberufen wechseln hingegen häufiger ihren Beruf, um eine höhere Position zu erreichen (15 Prozent in Männerberufen versus knapp 10 Prozent in Frauenberufen).
- Auch bei der Geschwindigkeit, mit der ein beruflicher Aufstieg gelingt, unterscheiden sich Männer- und Frauenberufe erheblich. Nach zehn Erwerbsjahren haben etwas mehr als 20 Prozent der Beschäftigten in Frauenberufen einen Aufstieg geschafft, während es bei Beschäftigten in Männerberufen knapp 30 Prozent sind.
- Männerberufe bieten also über die Zeit bessere Aufstiegsmöglichkeiten als Frauenberufe. Zugleich erreichen Männer, die einen Frauenberuf gewählt haben, schneller und letztlich häufiger eine höhere Position als Frauen in einem Frauenberuf. Entscheiden sich hingegen Frauen für einen Männerberuf, unterscheiden sich ihre Aufstiegschancen nicht von denen ihrer männlichen Kollegen. Studien zeigen aber, dass Frauen, die sich zunächst für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden, seltener in diesem Beruf verbleiben als solche, die einen geschlechtstypischen Beruf wählen.

Übergang von der Ausbildung in den Beruf

- Die duale Ausbildung ist nach wie vor eine zentrale Stütze der Fachkräftesicherung für die deutsche Wirtschaft, obgleich sie zunehmend in Konkurrenz mit der akademischen Ausbildung steht.
- Der Berufseinstieg verläuft für einen Großteil der Ausbildungsabsolventen weiterhin reibungslos. Rund zwei Drittel werden direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Vier Fünftel meistern den Berufseinstieg ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit.
- Absolventen, die nicht vom Betrieb übernommen werden, verlassen häufiger die erlernte Berufsgruppe, insbesondere dann, wenn sie zwischenzeitlich arbeitslos werden.
- Absolventen, die nach der Ausbildung zunächst arbeitslos sind, erzielen erkennbar niedrigere Einstiegsgehälter als solche, denen ein nahtloser Berufseinstieg gelingt. Dies gilt auch dann, wenn man weitere Faktoren wie den erlernten und ausgeübten Beruf oder den Wirtschaftszweig des Einstiegsbetriebes berücksichtigt.
- Der Übergang in den Arbeitsmarkt gestaltet sich je nach Ausbildungsberuf sehr unterschiedlich: Ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen etwa Absolventen im Maler- und Lackiererhandwerk, aber auch in der Kfz-Technik, der Logistik, der Gastronomie oder im Verkauf. Ein niedriges Risiko weisen Absolventen in der Pflege, bei Banken und in der öffentlichen Verwaltung auf (siehe Abbildung).

Abbildung 8 a)

Berufsspezifische Übergänge, Ausbildungsentgelte¹ und Einstiegsentgelte² in den 30 häufigsten frauendominierenden Ausbildungsberufen, Ausbildungsabsolventen 2013 und 2014



(o.S.) = ohne Spezialisierung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011)
 (n.a.) = nicht arbeitslos zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg

1) Entgelt im letzten Lehrjahr
 2) Entgelt in der ersten Beschäftigung nach Ausbildungsende

Quelle: 2%-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, eigene Berechnungen (Fallzahlen Übergänge/linke Spalte: 10.036; Fallzahlen Entgelte/rechte Spalte: 8.325).

© IAB

Abbildung 8 b)

Berufsspezifische Übergänge, Ausbildungsentgelte¹ und Einstiegsentgelte² in den 30 häufigsten männerdominierenden Ausbildungsberufen, Ausbildungsabsolventen 2013 und 2014



(o.S.) = ohne Spezialisierung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011)

(n.a.) = nicht arbeitslos zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg

1) Entgelt im letzten Lehrjahr

2) Entgelt in der ersten Beschäftigung nach Ausbildungsende

Quelle: 2 %-Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien des IAB, eigene Berechnungen (Fallzahlen Übergänge/linke Spalte: 10.036; Fallzahlen Entgelte/rechte Spalte: 8.325.).

© IAB

Fazit

- Der deutsche Arbeitsmarkt ist insgesamt in einer guten Verfassung. Dies zeigen die Entwicklungen seit Mitte der 2000er Jahre und der internationale Vergleich. Dessen ungeachtet bestehen nach wie vor große Herausforderungen.
- Trotz des aufnahmefähigen Arbeitsmarktes gilt es, den Zugang für Langzeitarbeitslose und geringqualifizierte Personen zu verbessern und die Aufwärtsmobilität von Geringverdienern und Menschen in instabilen Beschäftigungsverhältnissen zu stärken. Hier besteht Handlungsbedarf seitens der Politik. Insbesondere sollte die Stärkung von Kompetenzen, die für den Arbeitsmarkt relevant sind, das Hauptziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Hier geht es vor allem um die Förderung entsprechender Bildungs- und Weiterbildungsangebote.
- Darüber hinaus muss es für diese Personengruppe noch attraktiver werden, einen Job aufzunehmen, auch wenn dieser zunächst im Niedriglohnsektor liegt – etwa durch großzügigere Hinzuverdienstregelungen für Hartz-IV-Bezieher und niedrigere Sozialabgaben für Geringverdiener. Notwendig ist auch eine bessere Finanzausstattung der Jobcenter, damit diese mehr Mittel für eine umfassende Betreuung von Langzeitarbeitslosen zur Verfügung haben. Wünschenswert ist zudem die Einrichtung eines sozialen Arbeitsmarktes zur Stärkung der sozialen Teilhabe – vorausgesetzt dieser beschränkt sich auf Personen, die in absehbarer Zeit keinen Job auf dem regulären Arbeitsmarkt finden können.
- Ein wichtiger zusätzlicher Faktor für mehr gesellschaftliche Solidarität und soziale Teilhabe ist der Ausbau der sozialen Infrastruktur. Hier gibt es viele Ansatzpunkte, Personen mit niedrigem Einkommen besserzustellen: beispielsweise durch bezahlbaren Wohnraum, günstige Betreuungs- und Pflegeangebote sowie stark ermäßigte öffentliche Verkehrsmittel. Auch mehr kostenlose Bildungs-, Sport- und Freizeitangebote können diesem Personenkreis dabei helfen, Kontakte zu knüpfen und sogar ein funktionierendes Netzwerk aufzubauen, das mitunter auch bei einem beruflichen Neustart von Vorteil ist.
- Die Digitalisierung wird Wirtschaft und Arbeitsmarkt massiv verändern. Das muss aber nicht bedeuten, dass dadurch die Zahl der Arbeitsplätze unterm Strich sinkt. Entscheidend wird sein, ob und wie wir den Strukturwandel bewältigen. Neue Tätigkeiten und Berufe werden entstehen, bestehende Berufe sich verändern, an Bedeutung gewinnen oder auch verlieren. Der Qualifizierung kommt in diesem Prozess die Schlüsselrolle schlechthin zu. Sowohl von den Unternehmen als auch von den Beschäftigten ist viel Flexibilität gefordert. Neue Erwerbs- und Arbeitszeitformen, die im Zuge der Digitalisierung entstehen oder massiv an Bedeutung gewinnen werden, müssen so ausgestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden.

- Gleichzeitig wird sich im Zuge des demografischen Wandels die Zahl der Fachkräfte verringern, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Vor diesem Hintergrund ist eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren ebenso angezeigt wie eine aktive Einwanderungspolitik. Bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten kommt es neben der Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft vor allem auf Sprachförderung, professionelle Beratung und Begleitung, ausreichende Investitionen in Bildung und Ausbildung und einen passgenauen Einsatz der geeigneten arbeitsmarktpolitischen Instrumente an.
- Die Lösungsansätze für die drei Herausforderungen gehen Hand in Hand und ergänzen sich: Eine gute Heranführung an den Arbeitsmarkt kann der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit entgegenwirken. Bildung und Weiterbildung helfen dabei, den Übergang in stabile und gut entlohnte Beschäftigungsverhältnisse zu erleichtern und die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Dieser Ansatz verspricht eine doppelte Dividende: Denn er erleichtert es den Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern und den Betroffenen, ihre individuelle Situation am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Autorenliste

- Jörg Althoff
- Prof. Dr. Silke Anger
- Dr. Frank Bauer
- Dr. Kerstin Bruckmeier
- Prof. Dr. Herbert Brücker
- Dr. Hans Dietrich
- Sandra Dummert
- Dr. Johann Fuchs
- Prof. Dr. Nicole Gürtzgen
- Peter Haller
- Dr. Christian Hohendanner
- Prof. Dr. Elke Jahn
- Klara Kaufmann
- Regina Konle-Seidl
- Dr. Thomas Kruppe
- Dr. Alexander Kubis
- Dr. Peter Kupka
- Dr. Torsten Lietzmann
- Dr. Philipp Ramos Lobato
- Dr. Oliver Ludewig
- Dr. Britta Matthes
- Dr. Andreas Moczall
- Prof. Dr. Joachim Möller
- Dr. Christopher Osiander
- Angela Rauch
- Prof. Dr. Malte Reichelt
- Dr. Nancy Reims
- Thomas Rhein
- Dr. Thomas Rothe
- Barbara Schwengler
- Dr. Holger Seibert
- Dr. Steffen Sirries
- Carina Sperber
- Dr. Heiko Stüber
- Uwe Sujata
- Dr. Ehsan Vallizadeh
- Dr. Basha Vicari
- Prof. Dr. Ulrich Walwei
- Prof. Dr. Enzo Weber
- PD Dr. Joachim Wolff
- Dr. Gerd Zika

Literaturhinweise

Kapitel 1:

Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt

Weber, Enzo (2017):

Standortbestimmung: Herausforderungen am Arbeitsmarkt * Einführung und Resümee. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 8-9.

Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2017):

Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 38-40.

Haller, Peter; Jahn, Elke; Stephan, Gesine; Trenkle, Simon; Weber, Enzo (2017):

Agenda 2010 – zur Diskussion über weitere Reformen der Reform. (IAB-Stellungnahme, 05/2017), Nürnberg, 13 S.

Weber, Enzo (2016):

Auswirkungen des Brexit auf den deutschen Arbeitsmarkt. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte, 13/2016), Nürnberg, 1 S.

Rhein, Thomas; Weber, Enzo (2017):

Der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Kontext. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 16-17.

Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Kunert, Astrid; Mangold, Ulrike; Schupp, Jürgen; Siegert, Manuel (2016):
Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. (IAB-Kurzbericht, 15/2016), Nürnberg, 12 S.

Bauer, Anja; Gartner, Hermann (2014):

Mismatch-Arbeitslosigkeit: Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. IAB-Kurzbericht Nr. 5.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Weigand, Roland; Zika, Gerd (2014):

Arbeitsmarkt 2014/2015: Robust, aber risikobehaftet. IAB-Kurzbericht Nr. 18.

Kapitel 2:

Struktur der Beschäftigung

Sperber, Carina; Walwei, Ulrich (2017):

Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 38-40.

Gundert, Stefanie; Haller, Peter; Hohendanner, Christian (2017):

Zeitarbeit und Befristungen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 43-44.

Rhein, Thomas; Walwei, Ulrich (2017):

Beschäftigungsformen im europäischen Vergleich. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 45-47.

Jahn, Elke (2016):

Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt: Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. (IAB-Kurzbericht, 19/2016), Nürnberg, 8 S.

Fuchs, Michaela; Ludewig, Oliver; Weyh, Antje (2015):

Arbeitslosigkeit in Ost und West: Unterschiede verschwimmen immer mehr. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 22-29.

Fuchs, Michaela; Wesling, Mirko; Weyh, Antje (2014):

Potenzialnutzung in Ostdeutschland * eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht, 06/2014.

Rhein, Thomas (2013):

Erwerbseinkommen: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht Nr. 15.

Kapitel 3:

Fachkräftesicherung

Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2018):

Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. (IAB-Kurzbericht, 04/2018), Nürnberg, 11 S.

Brücker, Herbert; Bartsch, Simone; Eisnecker, Philipp; Kroh, Martin; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Schupp, Jürgen; Trübswetter, Parvati; Tucci, Ingrid; Vallizadeh, Ehsan (2014):

Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht. (IAB-Kurzbericht, 21/2014), Nürnberg, 36 S.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Sirries, Steffen; Vallizadeh, Ehsan (2018):

Zuwanderungsmonitor. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte), Nürnberg, 7 S.

Weber, Enzo; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Maier, Tobias (2017):

Wirtschaft 4.0 und die Folgen für die künftige Anforderungsstruktur. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 120-121.

Kracke, Nancy; Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2017):

Wage losses due to overqualification: The role of formal degrees and occupational skills. In: Social Indicators Research, online first, 24 S.

Brücker, Herbert (2015):

Optionen für die Neuregelung der Einwanderung. Aktuelle Berichte des IAB, Nürnberg.

Czepek, Judith; Dummert, Sandra; Kubis, Alexander; Leber, Ute; Müller, Anne; Stegmaier, Jens (2015):

Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. IAB-Bibliothek 352. Bielefeld: Bertelsmann.

Haller, Peter; Jahn, Elke (2014):

Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB-Kurzbericht Nr. 13.

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Helmrich, Robert (2014):

Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030 unter Berücksichtigung von Lohnentwicklungen und beruflicher Flexibilität. BIBB-Report Nr. 23.

Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014):

Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. IAB-Kurzbericht Nr. 25.

Kapitel 4:

Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug

Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Rothe, Thomas (2017):

Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 62-63.

Rothe, Thomas (2017):

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 52-53.

Bruckmeier, Kerstin; Hohmeyer, Katrin (2018):

Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig. (IAB-Kurzbericht, 02/2018), Nürnberg, 8 S.

Seibert, Holger; Wurdack, Anja; Bruckmeier, Kerstin; Graf, Tobias; Lietzmann, Torsten (2017):

Typische Verlaufsmuster beim Grundsicherungsbezug: Für einige Dauerzustand, für andere nur eine Episode. (IAB-Kurzbericht, 04/2017), Nürnberg, 8 S.

Bossler, Mario; Dietrich, Hans; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kubis, Alexander; Weber, Enzo; Wolter, Stefanie (2017):

Zur Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. (IAB-Stellungnahme, 04/2017), Nürnberg, 21 S.

Achatz, Juliane; Hirsland, Andreas; Lietzmann, Torsten; Zabel, Cordula (2013):

Alleinerziehende Mütter im Bereich des SGB II. Eine Synopse empirischer Befunde aus der IAB-Forschung. IAB-Forschungsbericht 08/2013.

Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014):

Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Bruckmeier, Kerstin; Wiemers, Jürgen (2014):

Begrenzte Reichweite: Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig. IAB-Kurzbericht Nr. 7.

Kapitel 5:

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Gundert, Stefanie; Hohmeyer, Katrin; Ramos Lobato, Philipp; Christoph, Bernhard; Hirsland, Andreas; Hohendanner, Christian (2016):

Soziale Teilhabe durch geförderte Beschäftigung: Dabei sein und dazugehören. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 48-53.

Sirries, Steffen; Vallizadeh, Ehsan (2017):

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Förderung ist notwendig und erfolgversprechend. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 97, H. 9, S. 676-678.

Tisch, Anita; Brötzmann, Nina; Heun, Katja; Rauch, Angela; Reims, Nancy; Schlenker, Kathrin; Tophoven, Silke (2017):

Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben * Qualitative Befragung von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Förderbereich der Bundesagentur für Arbeit. Abschlussbericht. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Berufliche Rehabilitation, 480), Berlin, 45 S.

Bernhard, Sarah; Lang, Julia; Kruppe, Thomas (2017):

Langfristige Wirkungen von geförderter beruflicher Weiterbildung. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 146-148.

Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute (2014):

Berufsausbildung in Deutschland: Betriebe und Beschäftigte finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht Nr. 20.

Kupka, Peter; Wolff, Joachim (2013a):

Sozialer Arbeitsmarkt: Ein Gerüst, das gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht? In: IAB-Forum, Nr. 2, S. 70-75.

Kupka, Peter; Wolff, Joachim (2013b):

Verbesserung der Chancen von Langzeitarbeitslosen – Zur Einrichtung eines Sozialen Arbeitsmarktes oder eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 15. April 2013. IAB-Stellungnahme, 02/2013.

Kapitel 6:

Bildung und Beruf

Stüber, Heiko (2016):

Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. (IAB-Kurzbericht, 17/2016), Nürnberg, 8 S.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Hrsg. (2017):

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote. Aktuelle Daten und Indikatoren, 10.10.2017. URL: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2017.pdf.

Vicari, Basha; Matthes, Britta; Möller, Joachim (Hrsg.); Walwei, Ulrich (Hrsg.) (2017):

Karriere in typischen Männer- und Frauenberufen. In: Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 106-107.

Anger, Silke; Patzina, Alexander (2017):

Entwicklung des Bildungsniveaus. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 92-93.

Dummert, Sandra; Schwengler, Barbara (2017):

Übergang von der Schule in die Ausbildung. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 96-97.

Seibert, Holger (2017):

Übergang von der Ausbildung in den Beruf. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 363), Bielefeld: Bertelsmann, S. 98-99.

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

