

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 028, Februar 2017

Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes

Werner Eichhorst, Gesine Stephan und Olaf Struck

Die Autorinnen und Autoren

Werner Eichhorst ist Koordinator für Europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik am Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn.

Gesine Stephan ist Leiterin des Forschungsbereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Inhaberin des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Mikroökonomie, an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Olaf Struck ist Professor für Arbeitswissenschaft an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und wissenschaftlicher Arbeitsbereichsleiter im Nationalen Bildungspanel am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi).

ISSN 2509-2359

© 2017 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes seit Mitte der 2000er Jahre	5
2.1 Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitsvolumen	5
2.2 Arbeitslosigkeit	7
2.3 Erwerbsstatus und Beschäftigungsformen.....	10
3. Veränderungen im Arbeitsangebot	14
3.1 Akademisierung, Alterung und Feminisierung.....	14
3.2 Auswirkungen der aktuellen Zuwanderung	15
3.3. Abnehmende Integrationskraft dualer Ausbildung.....	17
4. Strukturveränderungen in der Arbeitsnachfrage	20
5. Niedriglohn und Mindestlohn	26
5.1 Expansion des Niedriglohnsektors.....	26
5.2 Lohnmobilität im unteren Bereich	27
5.3 Lohn- und Beschäftigungsentwicklung nach der Einfüh- rung des gesetzlichen Mindestlohns	28
6. „Atypische“ Beschäftigung	31
6.1 Substitution von regulärer Beschäftigung durch atypi- sche Formen?.....	31
6.2 Befristung und Beschäftigungsstabilität	32
6.3 Arbeitnehmerüberlassung als Brücke oder Sackgasse?	33
6.4 Atypische Beschäftigungen und Entwicklung der Be- schäftigungsfähigkeit	35
6.5 Insgesamt ambivalente Rolle atypischer Beschäftigung	36
7. Veränderte Transferleistungen und Verfestigung der Ar- beitslosigkeit.....	37
8. Schlussfolgerungen	43
Literatur.....	46

1. Einleitung

Die Situation auf Arbeitsmärkten ist das Ergebnis demographischer, wirtschaftlicher, technischer, arbeitsorganisatorischer und qualifikatorischer Entwicklungen. Diese Entwicklungen stehen in einem Wechselverhältnis zueinander und werden politisch und rechtlich auf unterschiedlichen Ebenen (in Betrieben und Haushalten sowie durch regionale, nationale und transnationale Akteure, Institutionen und Strukturen) beeinflusst. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Bildung zu, die in einem separaten Working Paper vertiefend behandelt wird (Bläsche et al. 2017). Im Folgenden werden zunächst wesentliche Entwicklungen des deutschen Arbeitsmarktes nachgezeichnet. Nachfolgend werden hieraus Folgerungen für die weitere politische Gestaltung des Arbeitsmarktes entwickelt. Dabei lassen sich die Gestaltungshinweise von dem Ziel leiten, die Bedingungen für die wirtschaftliche und soziale Teilhabe und Leistungsfähigkeit von möglichst vielen Menschen auf effiziente und effektive Weise zu verbessern.

Das vorliegende Working Paper „Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes“ ist ein Positionspapier der gleichnamigen Arbeitsgruppe des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik der Hans-Böckler-Stiftung.

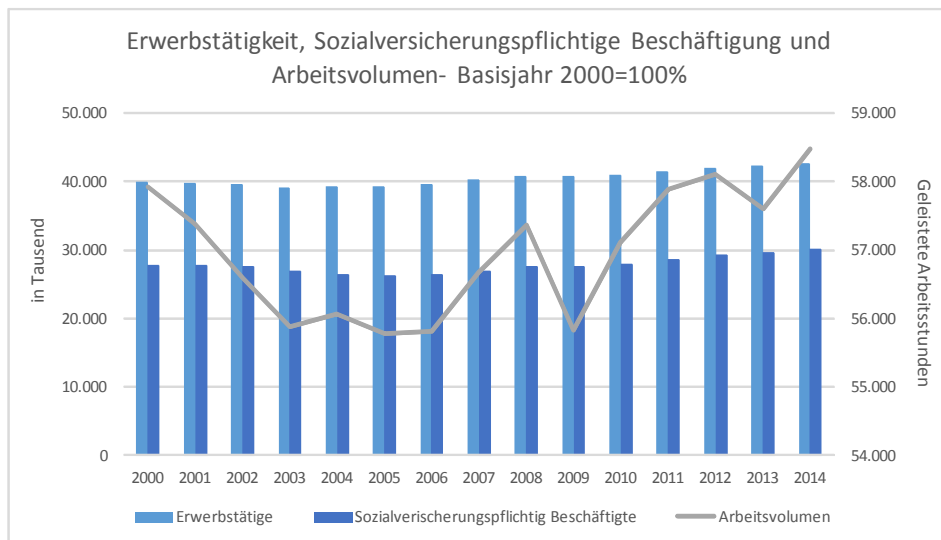
Wir danken der Arbeitsgruppe „Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes“, namentlich Irene Dingeldey und Karin Schulze Buschoff, für hilfreiche Anmerkungen zu früheren Versionen dieses Textes. Darüber hinaus danken wir Güliz Lali Azari für redaktionelle Assistenz und Matthias Knuth für die Begleitung bei der Endredaktion.

2. Die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes seit Mitte der 2000er Jahre

2.1 Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitsvolumen

Die Erwerbstätigkeit in Deutschland bewegt sich im Sommer 2016 mit über 43 Millionen auf einem Höchststand. Sie hat sich seit 2005 um etwa vier Millionen erhöht. Damit ist die Erwerbstätigenquote, gemessen als Anteil Erwerbstätiger an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren, von 65,4 Prozent 2005 auf 74,0 Prozent im Jahr 2015 gestiegen (OECD 2016). Dies ist im internationalen Vergleich, aber auch in Relation zu den Veränderungen in der langen Sicht ein bemerkenswerter Anstieg. Weiterhin ist nach langer Stagnation und längeren Phasen des Rückgangs auch die *sozialversicherungspflichtige* Beschäftigung in jüngerer Zeit wieder angewachsen. Sie lag im Mai 2016 bei 31,4 Millionen, was gegenüber dem Wert von 26,7 Millionen im Herbst 2005 ebenfalls ein manifestes Wachstum bedeutet (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016c).

Abbildung 1: Erwerbstätigkeit, Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitsvolumen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a), Statistisches Bundesamt (2016b).

Während also mit dem Anstieg der Beschäftigungsquote mehr Personen als jemals zuvor in Deutschland erwerbstätig sind, ist das Arbeitsvolumen, d. h. die Gesamtzahl der in einem Jahr geleisteten Arbeitsstunden, im Wesentlichen konstant geblieben, wenn man von konjunkturell bedingten Schwankungen absieht. Es ist in längerer Sicht weder deutlich geschrumpft noch erkennbar gewachsen. Das Arbeitsvolumen im Jahr 2015 entspricht vielmehr mit 59 Milliarden Stunden in etwa dem Stand von 1993, während die Zahl der Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum um über 5 Millionen zugenommen hat (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016). Dabei lassen sich jedoch zwei Teilperioden unterscheiden: Bis zum Jahr 2005 ist das Arbeitsvolumen nahezu kontinuierlich gesunken: zu Beginn der 1990er Jahre bestimmt durch die Anpassungskrise in den neuen Bundesländern, später durch den allgemein schwachen Arbeitsmarkt. Seit 2006 – also im Wirkungszeitraum der Agenda-Reformen – nimmt das Arbeitsvolumen erstmals wieder deutlich zu. Seit 2005 hat die Zahl der geleisteten Stunden um über 6 Prozent zugenommen.

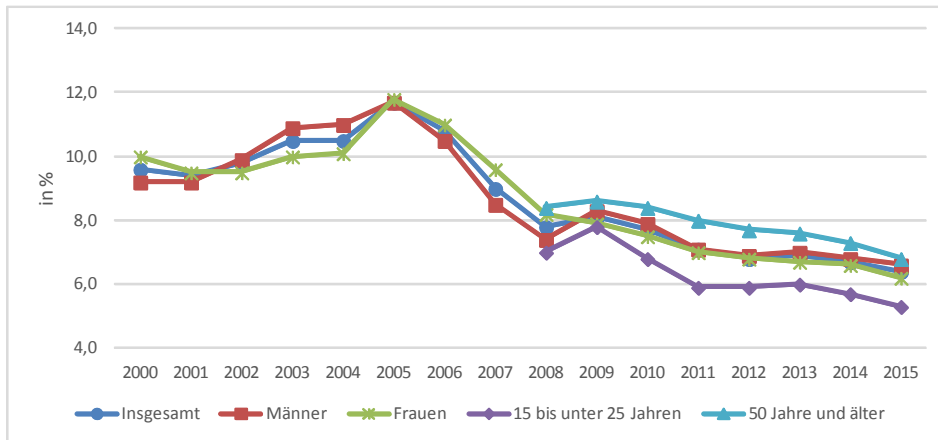
Dabei hat sich die Beschäftigung – gemessen in Köpfen – deutlich positiver entwickelt als das Arbeitsvolumen. Die Arbeitsstunden in Vollzeit sind nicht im Zuge einer Arbeitszeitverkürzung gesunken, sondern Teilzeitarbeit einschl. Minijobs haben anteilmäßig gewonnen. Das Arbeitsvolumen verteilt sich somit auf mehr Köpfe, woraus sich eine steigende Erwerbstätigkeit bei stagnierendem Arbeitsvolumen ergibt (Absenger u. a. 2014).

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die also dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen kann, ist dabei von rund 55 Millionen Mitte der 2000er Jahre im Zuge des demographischen Wandels auf knapp 53 Millionen 2014 geschrumpft. Die verstärkte Zuwanderung hat sich in den letzten Jahren dämpfend auf diesen Schrumpfungsprozess ausgewirkt und könnte auch in den nächsten Jahren stabilisierend wirken. Fuchs u. a. (2016) sind der Meinung, dass die Zuwanderung den negativen demografischen Effekt kompensiert, sodass das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2016 um 360.000 Personen anwächst. Es ist davon auszugehen, dass in der frühen Phase der Arbeitsmarktintegration Zuwanderer vor allem Tätigkeiten mit geringen formalen Qualifizierungsanforderungen wahrnehmen und sich dadurch schrittweise in den Arbeitsmarkt integrieren (Brücker u. a. 2016).

2.2 Arbeitslosigkeit

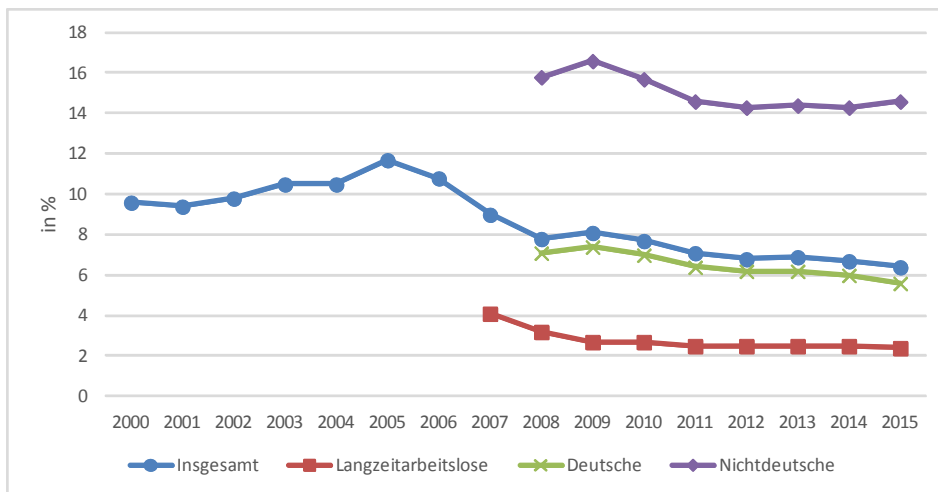
Bei gleichzeitiger massiver Expansion der Erwerbstätigkeit ist die Arbeitslosigkeit über die Jahre deutlich zurückgegangen. Sie betrug im Jahr 2005 4,9 Millionen, aber 2015 nur noch 2,8 Millionen. Dies entspricht einem Rückgang der Arbeitslosenquote in nationaler Definition von 11,7 Prozent auf 6,6 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2016d). Während die Erwerbstätigkeit innerhalb von 10 Jahren um 4 Millionen gestiegen ist, ist die Arbeitslosigkeit um 2 Millionen gesunken. Dieses ist nicht nur auf zeitweilig vermehrte Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit zurückzuführen, sondern auch auf einen starken Rückgang der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit: Entlassungen der Betriebe sind zurückgegangen. Vom Abbau der Arbeitslosigkeit profitierten beide Geschlechter, vor allem aber jüngere Erwerbstätige und kürzere Zeit arbeitslose Personen (Abbildungen 2 und 3). Auch die Langzeitarbeitslosigkeit (definiert als mindestens ein Jahr in registrierter Arbeitslosigkeit) ist in gewissem Umfang gesunken, und zwar nicht zuletzt in Bundesländern mit 2008 noch hohen Anteilen langfristig arbeitsloser Personen (Abbildung 4).

Abbildung 2: Arbeitslosenquote nach Altersgruppen und Geschlecht



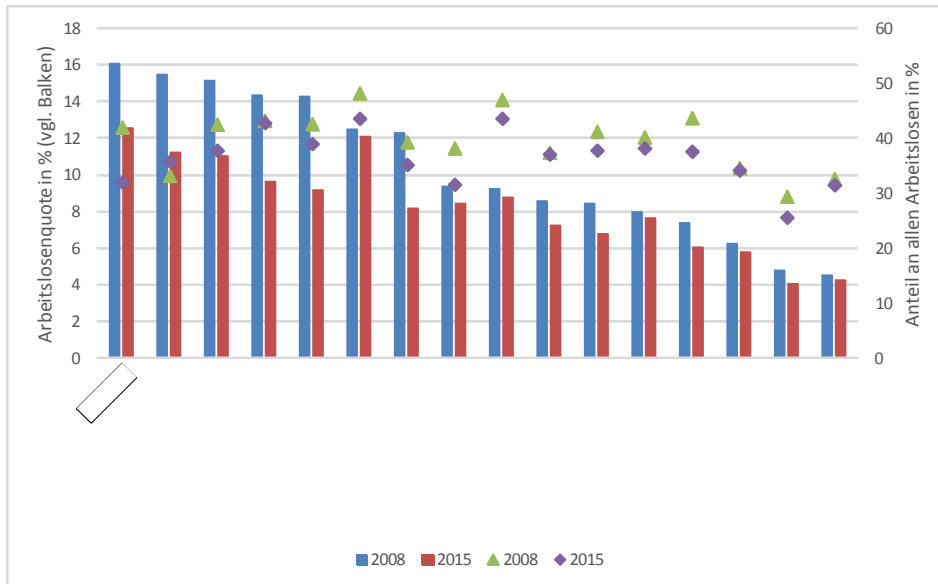
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016d).

Abbildung 3: Arbeitslosenquote insgesamt, nach Staatsangehörigkeit und Quote der Langzeitarbeitslosigkeit



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016d).

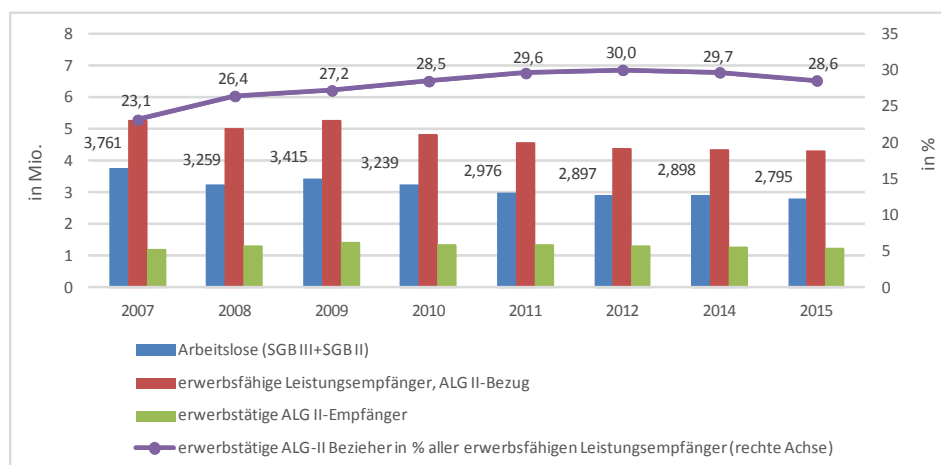
Abbildung 4: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslose nach Bundesländern



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016d). Arbeitslosenquote als Balken (linke Skala), Symbole für Anteil der Langzeitarbeitslosen (rechte Skala).

Dabei dominiert die Arbeitslosigkeit im SGB II gegenüber der Arbeitslosigkeit im SGB III. Sie umfasst etwas mehr als zwei Drittel aller Arbeitslosen. Die Arbeitslosigkeit im SGB II ist in den letzten zehn Jahren weniger stark gesunken als die im SGB III (Abbildung 5 und Tabelle 1). Gleichzeitig geht etwas mehr als ein Viertel der erwerbsfähigen SGB II-Bezieher einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Erwerbstätige ALG II-Empfänger und Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen, 2007–2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014, 2016b, 2016d).

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen (April 2016)

	SGB III	SGB II
Arbeitslose	817.00	1.927.000
Unterbeschäftigung ohne Kurzarbeit	1.021.000	2.567.000
Alg-Empfänger	784.000	
Alg-II-Empfänger (ELB)		4.314.000

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016a)

2.3 Erwerbsstatus und Beschäftigungsformen

Insgesamt hat die Erwerbsintegration der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter deutlich zugenommen, wie Abbildung 6 anhand des Haupterwerbsstatus zeigt. Als Normalarbeitsverhältnis wird üblicherweise ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis außerhalb der Zeit- bzw. Leiharbeit¹ verstanden. Atypische Arbeitsverhältnisse sind zusätzlich zu einem

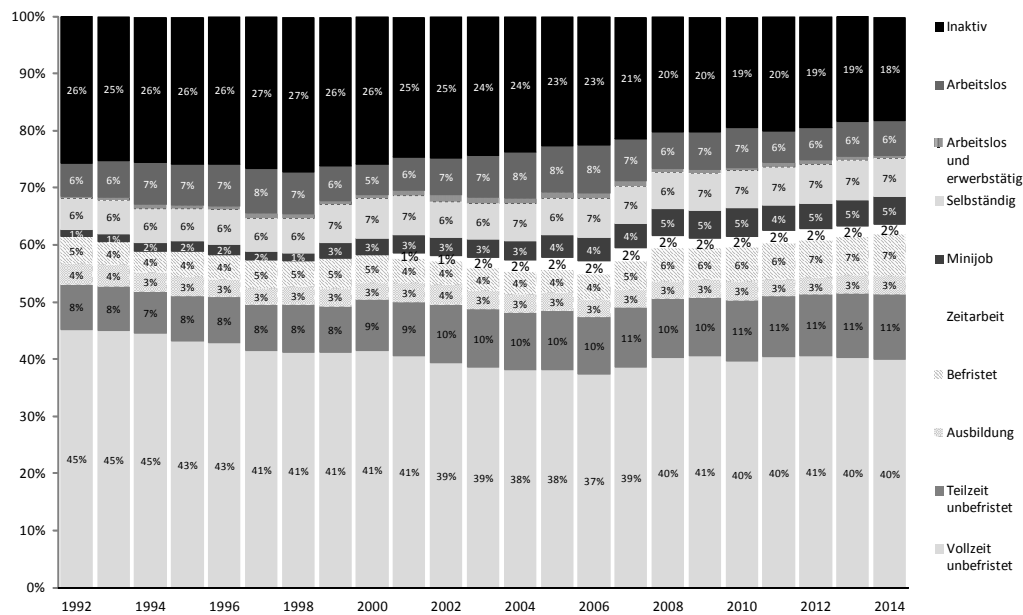
1 Der Gesetzgeber verwendet die Begriffe „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeitnehmer“, „Leiharbeitsverhältnis“ und „Verleiher“, während die Branche selbst von „Zeitarbeit“ spricht. Im Folgenden wird überwiegend der Begriff Zeitarbeit verwendet, wenn es um die Branche bzw. Tätigkeit in der Branche geht, der Begriff Leiharbeitnehmer, wenn es um die dort beschäftigten Personen geht.

weitgehend konstanten Bestand solcher Normalarbeitsverhältnisse hinzutreten, während Arbeitslosigkeit und Inaktivität zurückgingen. Man kann aktuell also nicht mehr von einer weiteren Verdrängung des Normalarbeitsverhältnisses sprechen. Im Jahr 2015 erhöhte sich die Zahl der Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis um rund 317.000 Personen auf 24,8 Millionen. Als Anteil an den Kernerwerbstätigen liegt die atypische Beschäftigung bei 20,8 Prozent in 2015, 2014 waren es 20,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2016a).²

Laut Arnold, Mattes und Wagner (2016) hat die nach der Jahrtausendwende zugenommene Solo-Selbstständigkeit, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung nicht die sozialversicherungspflichtigen Stellen verdrängt, sondern früher nicht erwerbstätige Personen in den Arbeitsmarkt gebracht. In den 2000er Jahren wuchs etwa die Zahl der Solo-selbstständigen und der Minijobber; diese Entwicklung ist aber mittlerweile zum Stillstand gekommen. Insgesamt ist somit die Verteilung auf Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung seit einigen Jahren konstant. Bei insgesamt wachsender Erwerbstätigkeit ist die absolute Zahl der auf atypische Weise erwerbstätigen Personen, die u. U. von den traditionell auf das Normalarbeitsverhältnis orientierten Sozialversicherungssystemen nicht oder nicht gleichwertig geschützt werden, gestiegen. Allerdings eröffnete dies vielen Personen auch den Weg, erstmalig eine bezahlte Erwerbsarbeit aufnehmen zu können.

2 Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sind hier abhängig Beschäftigte mit einer unbefristeten und voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit außerhalb der Zeitarbeit, die einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden entspricht. Die Kernerwerbstätigen umfassen neben Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern auch atypisch Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienmitglieder im Alter von 15 bis 64 Jahren (Statistisches Bundesamt 2016).

Abbildung 6: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Erwerbsstatus



Quelle: SOEP 1992–2014, Querschnittsgewichtung für Personen, eigene Berechnungen.

Betrachtet man diese Entwicklung jedoch differenziert nach Geschlecht, ergeben sich erhebliche Unterschiede. Das bereits hohe Beschäftigungsniveau der Männer stieg nach 2005 deutlich an, wobei der Anteil derjenigen die im Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind, weiterhin bei über 60 Prozent liegt. Der Anteil flexibler Beschäftigungsformen stieg ebenfalls und ist bei den Männern primär auf die Zunahme befristeter Vollzeit-Beschäftigung, Solo-Selbständigkeit und (hier nicht abgebildet) Zeitarbeit zurückzuführen. Zwar wurden die verschiedenen Teilzeitformen ebenfalls stärker in Anspruch genommen, waren aber in der Summe von eher geringer Bedeutung. Berücksichtigt man die insgesamt starke Dominanz der Jüngeren bei den befristeten Beschäftigungen bzw. den hohen Anteil der gering Qualifizierten bei den flexiblen Beschäftigungsformen (Eichhorst/Marx 2009), erscheint die Einschätzung einer „marginalen Flexibilisierung“ für Männer durchaus zutreffend (Eichhorst/Thode 2010): Neben dem hohen und seit 2005 sogar erneut steigenden Anteil von Normalarbeitsverhältnissen gibt es einen durchaus relevanten Anstieg der flexiblen „Randbelegschaften“.

Bei den Frauen nahm die Arbeitsmarktintegration bereits vor 2005 kontinuierlich zu, um dann nahezu sprunghaft anzusteigen. Die Beschäftigungsexpansion erfolgte primär über Formen der Beschäftigung außerhalb der unbefristeten Vollzeitarbeit: Der Anteil der im Normalarbeitsverhältnis beschäftigten Frauen blieb weitgehend unverändert bei knapp

dreißig Prozent. Dabei dominierten die verschiedenen Formen der Teilzeitarbeit, die insbesondere nach 2003 expandierten. Frauen im erwerbsfähigen Alter bten 2011 zu etwa 30 Prozent eine versicherungspflichtige Teilzeitarbeit aus und waren zu etwa 5 Prozent geringfügig Teilzeit beschäftigt. Die atypische Beschäftigung unter Einschluss von Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 20 Wochenstunden (13,4 Prozent), wird nach wie vor am meisten von den Frauen ausgeübt. Ihr Anteil liegt mit 31,2 Prozent über dem Anteil der Männer (11,7 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2016a). Befristete Vollzeitbeschäftigung, Solo-Selbständigkeit wie auch Leiharbeit spielten dagegen insgesamt eine geringere Rolle als bei den Männern. Gleichwohl waren die sozialversicherungsfreien Tätigkeiten (jenseits der Selbständigkeit) in 2011 insgesamt bei Frauen im erwerbsfähigen Alter deutlich stärker ausgeprägt als bei den Männern (Dingeldey 2016).

Die geschlechtsspezifische Verteilung der verschiedenen Beschäftigungsformen korrespondiert mit deren Verteilung nach Sektoren, so dass sich eine weitgehend ungebrochene Dominanz des Normalarbeitsverhältnis vor allem in den männlich dominierten Branchen des verarbeitenden Gewerbes, im Baugewerbe und den traditionellen und unternehmensbezogenen Dienstleistungssektoren wie Kredit- und Versicherungsgewerbe zeigt (Keller/Seifert 2011). Selbst bei IT-Dienstleistungen und unternehmensbezogenen Beratungen ist die Mehrheit weiterhin im Normalarbeitsverhältnis angestellt (Eichhorst/Marx 2009). Im Dienstleistungssektor und insbesondere in den frauendominierten Bereichen der sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen wurde das Normalarbeitsverhältnis als dominante Beschäftigungsform insbesondere durch Teilzeit ergänzt und teilweise verdrängt (Eichhorst/Marx 2009).

Insgesamt zeigen sich damit vielfältige Spaltungen, die nicht nur mit den Beschäftigungsbedingungen in den jeweiligen Berufen und Branchen, sondern auch mit verschiedenen Passagen des weiblichen Lebensverlaufs bzw. den gewählten Familienformen einhergehen: Frauen ohne Kinder (unter 18 Jahren) arbeiten zu 68 Prozent in Vollzeit und nur zu 32 Prozent in Teilzeit. Mütter (mit Kindern unter 18 Jahren) haben dagegen einen deutlich beschränkten Zugang sowohl zum Normalarbeitsverhältnis als auch zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. In 2010 avanciert die Teilzeitarbeit mit 71 Prozent faktisch zu deren „Standardarbeitsverhltnis“ (Bosch et al. 2001). Damit wird vor allem das Arbeitsangebot von Frauen weiterhin maßgeblich durch traditionelle Geschlechterrollen – insbesondere im Zuge der Familiengründung geprägt (Grunow et al. 2007).

3. Veränderungen im Arbeitsangebot

3.1 Akademisierung, Alterung und Feminisierung

Über die letzten Jahre hat sich auch das Arbeitsangebot verändert. Zum einen verändert sich die Qualifikationsstruktur der Erwerbsbevölkerung durch die „Akademisierung“ in jüngeren Kohorten, d. h. durch die Tendenz zu höheren formellen Abschlüssen bei gleichzeitigem Rückgang der Ausbildungszahlen (vgl. z. B. Dummert et al. 2014). Zur selben Zeit ist das inländische Erwerbspersonenpotenzial von einer demographisch bedingten Alterung und Schrumpfung geprägt, und zwar im internationalen Vergleich in einem besonders starken Maße. Nach Klös (2016) dominiert die Alterung der Gesellschaft gegenüber der Schrumpfung der Bevölkerung. Der erwartete Bevölkerungsrückgang bleibt in den kommenden zwei Jahrzehnten aufgrund der Zuwanderung zunächst noch aus und der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials erfolgt erwartungsgemäß langsamer. Allerdings ist die Beschäftigungsquote der Älteren bis 65 Jahre seit Anfang der 2000er Jahre massiv angestiegen, und auch die Erwerbstätigkeit von Personen über 65 Jahren nimmt zu.

Neben den Älteren haben auch die Frauen in den letzten Jahren noch stärker am Arbeitsmarkt Fuß gefasst. Hierzu hat eine höhere Erwerbsneigung in Verbindung mit höherer Qualifikation ebenso beigetragen wie der massive Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Allerdings bestehen im Bereich der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung noch erhebliche Potenziale an nicht realisierter Ausweitung der Erwerbstätigkeit und an einem Aufstieg in höher qualifizierte Tätigkeiten (Achatz et al. 2010). Fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen wünscht sich eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit um fast 4 Stunden. Mini-Jobberinnen haben ebenfalls unerfüllte Arbeitszeitwünsche, deren Realisierung aber zu höheren Sozial- und Steuerabgaben führen würde und die daher finanziell oft unattraktiv bleiben (Wanger 2011). Berufliche Weiterbildung sowie eine bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulkindalter, familienfreundliche Arbeitsmodelle und eine ausgeglichene Arbeitsteilung in den Familien würden die Vereinbarkeit von Er-

werbsarbeit und Familienaufgaben erleichtern (Wanger 2011, 2015). Die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und die Verlängerung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten sind neben einem späteren Renteneintritt und Zuwanderung wichtige Stellgrößen für die Linderung der Auswirkungen des demographischen Wandels (Klös et al. 2013). Wanger und Weber (2016) ermitteln, dass im Jahr 2014 der Anteil des gewünschten Stundenvolumens der Arbeitslosen am potenziellen Arbeitsvolumen aller Erwerbspersonen bei 7 Prozent, somit über der rein personenbasierten Arbeitslosenquote (6,7 Prozent), liegt. Mit Berücksichtigung der Verlängerungs- und Verkürzungswünsche bei der Arbeitszeit der Erwerbstätigen erhöht sich die Quote des Unterbeschäftigungs-Stundenvolumens auf 9 Prozent (bezogen auf das potenzielle Arbeitsvolumen der Erwerbspersonen). Soll dieses Potenzial ausgeschöpft werden, kommt einer zunehmend flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten vermutlich eine große Bedeutung zu.

3.2 Auswirkungen der aktuellen Zuwanderung

Hinzu tritt in den letzten Jahren eine verstärkte Zuwanderung. Neben der über die letzten Jahre gewachsenen Netto-Zuwanderung aus EU-Staaten und Drittstaaten wird der Zustrom an Schutzsuchenden das Arbeitsangebot nachhaltig prägen. Die steigende Beschäftigung in Deutschland ist unter anderem auf die starke Zuwanderung zurückzuführen; das Arbeitsangebot würde ohne die Zuwanderung bis zum Jahr 2050 um ein Drittel zurückgehen, und die Relation von nicht erwerbstätigen Älteren zu Erwerbstätigen würde sich verdoppeln (Brücker 2015). Durch die Zuwanderung wird die Alterung der Bevölkerung nicht aufgehalten, aber abgemildert. Bei einem Wanderungssaldo von 400.000 Zuwanderern pro Jahr würde das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2050 etwa konstant bleiben (Brücker 2015).

Tatsächlich wurde für das Jahr 2014 ein Zuwachs des Wanderungssaldos von etwa 550.000 Personen ermittelt (Klös 2016). Deschermeier (2016) geht für das Jahr 2016 von einem Wanderungssaldo von 850.000 Personen und 693.000 Personen im Jahr 2017 aus. Zwei Drittel der Zuwanderer stammen aus der EU, ein Drittel aus Drittstaaten. Insbesondere sind Migranten aus den neuen Mitgliedsstaaten der EU vermehrt nach Deutschland gewandert. Für das Jahr 2014 werden rund 100.000 Personen aus den acht neuen Mitgliedsstaaten der ersten Osterweiterungsrunde, 120.000 bis 130.000 Personen aus Bulgarien und Rumänien geschätzt. Aufgrund der Erholung in den Krisenstaaten der EU und dem

Abbau des Wanderungspotenzials in den neuen Mitgliedsstaaten der EU ist die Nettozuwanderung aus diesen Staaten gesunken.

Noch allerdings setzt sich ein Trend steigender Beschäftigungs- und fallender Arbeitslosenquoten bei Zuwanderern aus der EU fort (Brücker et al. 2015). Vor allem aus den Drittstaaten ist eine deutliche Zunahme der Einwanderung festzustellen. Brücker et al. (2015) fassen zusammen, dass besonders aus Ländern, die von Kriegen, Bürgerkriegen oder starker politischer Verfolgung betroffen sind, in 2015 hunderttausende Menschen nach Deutschland flüchteten, darunter allein etwa 420.000 aus Syrien, 150.000 aus Afghanistan oder 120.000 aus dem Irak. Es ist davon auszugehen, dass viele dieser Menschen für längere Zeit oder dauerhaft in Deutschland bleiben. Hinzu kommt eine hohe Zahl weiterer Migrantinnen und Migranten, darunter besonders aus Albanien und dem Kosovo, auch wenn in diesen Gruppen nur vergleichsweise wenige Menschen Chancen auf Anerkennung eines Asylgrundes haben. Der langfristige fiskalische Effekt der Migration hängt von der Qualifikation und Arbeitsmarktintegration der Zuwanderer ab. Bei hoher Qualifikation der Neuzuwanderer werden der Staat und die Sozialversicherung mit hoher Wahrscheinlichkeit durch Zuwanderung gewinnen, jedoch weist die Qualifikation der Flüchtlinge eine insgesamt ungünstige Struktur auf (Brücker 2015). Nach Zahlen von Worbs und Bund (2015) und Wößmann (2016) haben etwa ein Viertel der über 25-Jährigen der großen Zuwanderergruppen aus Syrien oder aus Afghanistan keine, oder keine Schulbildung über das Grundschulniveau hinaus erhalten. Im Irak ist der Anteil mit einem Drittel noch höher (ebd.). Aber auch bei jenen Gruppen, die Schulen besuchten, ist das Niveau der erlangten Kompetenzen im Durchschnitt deutlich geringer. Drei Viertel aller volljährigen Asylersuchsteller sind Männer im Alter zwischen 20 und 29 Jahren und haben als höchste Bildungsinstitution eine Mittelschule besucht. Dabei haben Frauen im Durchschnitt eine schlechtere Bildung als Männer (Rich 2016).

Fuchs und Weber (2015) untersuchen die Wirkungen der Flüchtlingszuwanderung auf das Erwerbspersonenpotenzial. Für die Jahre 2015 und 2016 wird eine Zuwanderung von jeweils einer Million Asylsuchenden unterstellt. Unter den getroffenen Annahmen liegt das Erwerbspersonenpotenzial mittelfristig um knapp 600.000 höher als es ohne Asylzuwanderung der Fall wäre. In anderen Worten steigt das Erwerbspersonenpotenzial mittelfristig um 1,5 Prozent. So bestehen mögliche positive Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial, das jedoch nur durch eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration abgerufen werden kann. Dies bedeutet erstens, dass sehr schnell Sprachbarrieren abzubauen sind.

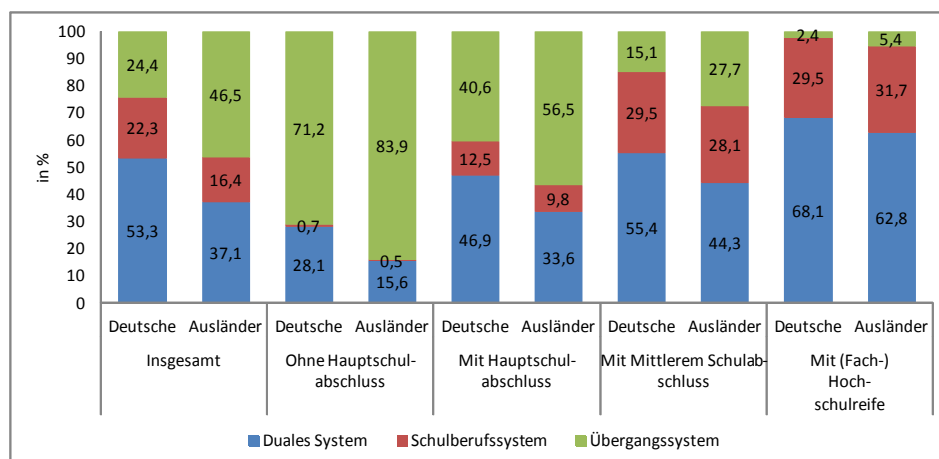
Zweitens ist die große Zahl derer, die keine schulische und berufliche Ausbildung haben, ebenfalls schnell zu qualifizieren.

Gut die Hälfte der Flüchtlinge ist unter 25 Jahre alt. Hier muss die schulische oder berufsfachliche Ausbildung sofort beginnen, um eine Integration in Arbeit und darüber in die Gesellschaft zu ermöglichen. Nur etwa jeder zehnte geflüchtete Zuwanderer hat einen Hochschulabschluss, nur etwa ein Drittel einen berufsqualifizierenden Abschluss (Worbs und Bund 2015; Wößmann 2016). Neben den Integrationsbemühungen der integrierbaren qualifizierten Gruppen sind vor allem erhebliche Qualifizierungsanstrengungen notwendig, um diese Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und um später auch positive fiskalische Effekte zu erreichen. Dabei wird man deutlich stärkere Anstrengungen als in der Vergangenheit unternehmen oder sehr lange Zeiträume der Integration in Kauf nehmen müssen. In den vergangenen Jahrzehnten waren fünf Jahre nach dem Zuzug erst rund die Hälfte der Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig. Erst 15 Jahre nach dem Zuzug reichte der Anteil der Erwerbstätigen mit rund 70 Prozent langsam an das Erwerbstätigenniveau der einheimischen Bevölkerung heran (Brücker et al. 2015). Dies verschärft eines der Strukturprobleme des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems, nämlich die mangelnde Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt.

3.3. Abnehmende Integrationskraft dualer Ausbildung

Wegen seiner prinzipiellen Zugangsoffenheit und des hohen Anteils von Kindern aus den unteren Schichten galt das duale Ausbildungssystem in Deutschland lange Zeit als ein gutes Medium beruflicher und sozialer Integration. Dies hat sich im vergangenen Jahrzehnt maßgeblich verändert. Nach Baethge (2015) erhält nur noch etwa die Hälfte der Neuzugänge mit Hauptschulabschluss eine vollqualifizierende Ausbildung, und diese erfolgt nur noch für knapp ein Fünftel im dualen System. Die Chancen der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss sind noch sehr viel geringer. Von der relativen Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt scheinen am stärksten die Jugendlichen mit einem mittleren Bildungsabschluss zu profitieren. Dabei zeigen sich starke soziale Disparitäten für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die heute knapp ein Drittel der Population bis zum 30. Lebensjahr umfassen. Die Statistik zeigt dabei eine strukturelle Benachteiligung dieser Gruppe am Ausbildungsmarkt (Abbildung 7).

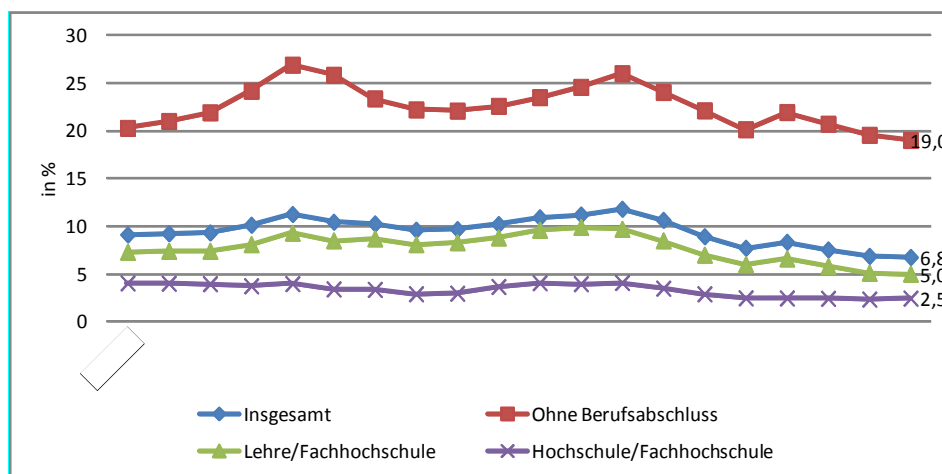
Abbildung 7: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems 2012 nach schulischer Vorbildung und Staatsangehörigkeit (in %)



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 276.

Während 2012 knapp 25 Prozent der deutschen Jugendlichen unter den Neuzugängen zur beruflichen Bildung in das Übergangssystem einmünden, sind es bei den ausländischen Jugendlichen gut die Hälfte (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Entsprechend fallen die Differenzen bei Jugendlichen ohne und mit Hauptschulabschluss aus. Selbst bei den Realschulabsolventen spielt die Nationalität eine restringierende Rolle beim Zugang zur Ausbildung. Die durchgängigen Differenzen bei den Schulniveaus verweisen darauf, dass offensichtlich nicht allein das Bildungsniveau das Rekrutierungsverhalten der Ausbildungsbetriebe und -einrichtungen bestimmt. Dies wird auch durch empirische Studien zum Übergang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestätigt (Baethge 2015). Die (berufliche) Ausbildung erscheint nicht zuletzt deshalb als Schlüsselement für die Entwicklung des Arbeitsangebots bzw. die individuellen Erwerbschancen, weil sich die Arbeitslosenraten in Deutschland nach wie vor maßgeblich anhand des Qualifikationsniveaus unterscheiden. Die fehlende Berufsqualifizierung lässt daher eine mangelnde oder lückenhafte Erwerbsbiographie erwarten.

Abbildung 8: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1993 bis 2012 insgesamt (in%)

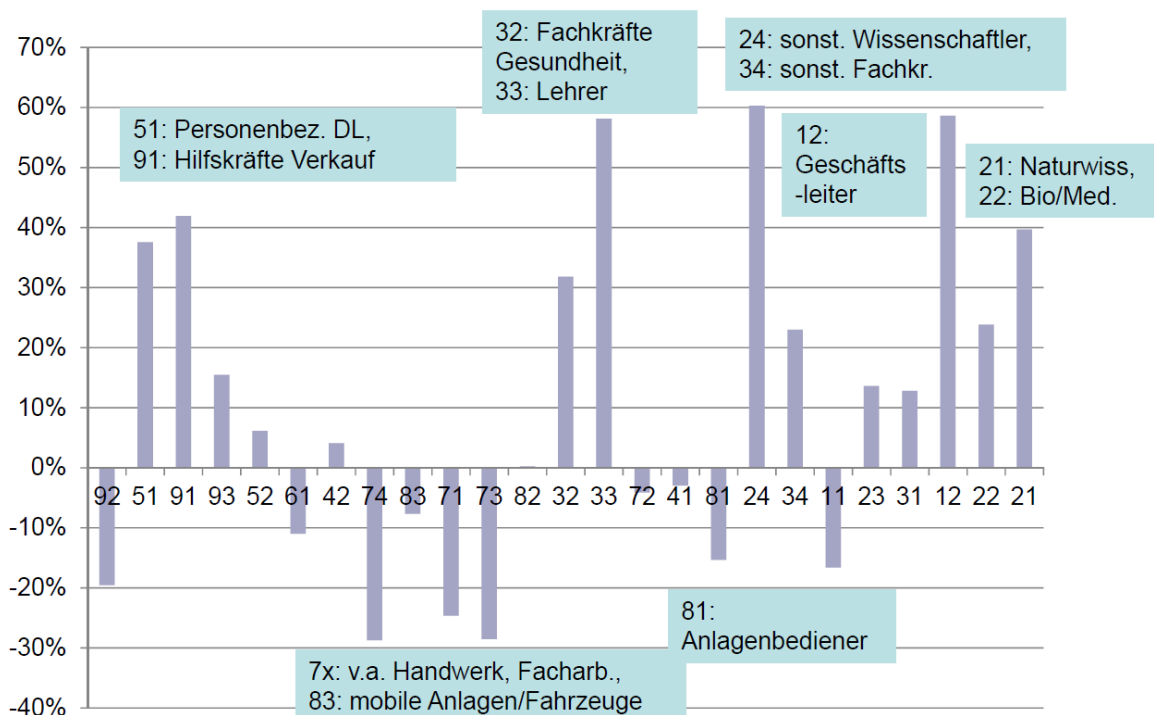


Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014.

4. Strukturveränderungen in der Arbeitsnachfrage

Bezüglich der Arbeitsnachfrage ist insbesondere der fortgesetzte Strukturwandel von Tätigkeiten, Berufen und Branchen von Belang. Generell gewinnen Fortbildungsberufe (wie Meister, Techniker, Fachwirte etc.) sowie akademisch geprägte, wissensintensive und höher bezahlte Berufe am Arbeitsmarkt an Gewicht, während mittelqualifizierte Berufe im Handwerk und im verarbeitenden Gewerbe unter Druck geraten (Vester/Weber-Menges 2014). Auch für die absehbare Zukunft werden vor allem einfach- und mittelqualifizierte, stark routinelastige Tätigkeiten von Rationalisierung betroffen sein (Dengler/Matthes 2015). Hierbei ergeben sich regional unterschiedliche Verteilungen von Fachkräfteengpässen und -überhängen (Zika et al. 2015). Bei einfacheren Tätigkeiten im Dienstleistungssektor mit geringerer Entlohnung ist die Beschäftigung hingegen gewachsen (vgl. Eichhorst et al. 2015a und Abbildung 9 unten). Diese Beobachtungen gelten sowohl für die Erwerbstätigkeit als auch für das Arbeitsvolumen. Seit Mitte der 1990er Jahre wird auch eine wachsende Lohnspreizung zwischen den besser und schlechter entlohnenden Berufsgruppen und auch innerhalb der Berufe festgestellt (Eichhorst et al. 2015a).

Abbildung 9: Beschäftigungsentwicklung nach ISCO-Berufsgruppen, 1996–2011 (in %)



Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen; Berufsgruppen nach ISCO-88 sortiert nach Medianlöhnen 2010 aus SIAB.

Seit Jahrzehnten ist ein Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten zu beobachten. Als Ursache gelten anspruchsvollere berufliche Tätigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen (Skill Biased Technological Change) (Acemoglu 2002; Autor et al. 2003), wobei die Steigerung des Anforderungsniveaus wiederum durch den Ausbau des Bildungssystems und darauf abgestimmte betriebs- und arbeitsorganisatorische Veränderungen (skill-biased organisational change) unterstützt wurde (Bresnahan et al. 2002; Dütsch et al. 2013). In modernen Arbeitsprozessen werden verstärkt höhere fachliche sowie höhere soziale und kulturelle Kompetenzen und damit allgemeine Qualifikationen vorausgesetzt, um Mitarbeiter in Arbeitsprozessen mehr Aufgaben übertragen und sie universeller einsetzen zu können (Dütsch et al. 2013). Die angereicherten fachlichen Anforderungen bleiben demnach für die Arbeitsprozesse wichtig. Zugleich hat sich aber auch die Komplexität der Tätigkeitsprofile erhöht. Die wesentlichen Anforderungen ergeben sich aus der stärkeren Prozessorientierung von Arbeit, die über die Erstellung von Gütern und Diensten hinaus die Erfüllung von Serviceaufgaben, Kundenwerbung, Qualitätssicherung und Dokumentation, Budgetierung, Fortentwicklung

von Prozessen und Produkten usw. einschließt. In diese Prozesse sind zunehmend mehr Menschen immer umfänglicher eingebunden. Weitere erhebliche Veränderungspotentiale von Arbeitsinhalten und der Nutzung von Arbeitskraft bergen die fortschreitenden Prozesse der Digitalisierung der Produktion von Sachgütern und Dienstleistungen in sich (Struck 2016). Mit den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien werden Kundendaten, Finanztransfers, technische Dienste, Werkstücke oder Sensoren an Maschinen und Menschen digital sehr viel enger als bisher miteinander vernetzt (ebd., vgl. auch Bauernhansl et al. 2014; Deuse et al. 2014; Hirsch-Kreinsen 2014). Dabei steigern diese Vernetzungen und veränderten Kommunikationsprozesse zusätzlich die Anforderungen an ein Prozesswissen, das dann über Fach-, Hierarchie- und Organisationsgrenzen hinweg reicht. Darüber hinaus sind die Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Selbststeuerung und nicht zuletzt auch der eigenen Belastungsregulation für mehr Arbeitnehmer bedeutsamer geworden. Diese Entwicklungen haben in der einen oder anderen Form Auswirkungen auf alle Beschäftigtengruppen, wobei sich diese für unterschiedliche Qualifikationsgruppen in den Unternehmen sehr unterschiedlich darstellen (Struck 2016).

Vor allem bei hochqualifizierten (Akademiker-)Tätigkeiten hat sich im Zuge des Strukturwandels hin zur Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft der größte Beschäftigungszuwachs ergeben (Biersack et al. 2008; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). In diesen Prozessen werden auch die Führungs- und Steuerungsaufgaben sowie die Fortentwicklung von Technik, Kapital, Marktverbindungen, Arbeitsorganisation und Personal komplexer und vernetzter. So erhöhten sich die Anteile der Hochschulabsolventen in den letzten Jahren im Dienstleistungsbereich, im oberen Management sowie in den technischen Berufen des produktiven Sektors, in denen schon seit langem viele Ingenieure tätig sind (Vester/Weber-Menges 2014).

Auf der anderen Seite wird es auch weiterhin einfache Tätigkeiten geben, die von Personen mit geringen oder nicht angepassten Qualifikationen ausgeübt werden können (ebd.; Struck 2016). Diese sind jedoch durch gestiegene technische Anforderungen und erweiterte Aufgabenzuschnitte gekennzeichnet. Darüber hinaus nimmt im Bereich sozialer Dienste, Hauswirtschaft, Pflege oder auch im Warentransport die Beschäftigung tendenziell zu. Im Dienstleistungssektor wie auch im Fertigungsbereich sind Mindestmaße an fachlicher Qualifikation, aber auch soziale und kulturelle Kompetenzen erforderlich, um mit Kunden kommunizieren, mit Kollegen kooperieren und an Maschinen- und IT-Schnittstellen abstrakte Symbole verstehen und nutzen zu können. Gleichzeitig besteht für einfache Arbeiten an Maschinen, für Lagertätig-

keiten oder einfache Buchhaltungs-, Such- und Dokumentationsaufgaben u. ä. allerdings auch die Gefahr, dass sie durch weitere Automatisierung oder durch eine Verlagerung ins Ausland (teilweise als Cloud-Beschäftigung) ersetzt werden (ebd.).

Zwischen diesen beiden Tätigkeitsbereichen existiert ein dritter großer Bereich der berufsfachlichen Tätigkeitsanforderungen. Dieser hat anteilig an Bedeutung abgenommen (Eichhorst et al. 2015a; Vester/Weber-Menges 2014). Er ist gleichwohl für die Einschätzung der Gesamtentwicklung und die künftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen besonders bedeutsam (Struck 2016). So wie Automatisierung und Robotik in modernen Produktionsstätten Verbreitung gefunden haben, so werden Algorithmen mehr und mehr Aufgaben in der Sachbearbeitung, im Verkauf, in der Logistik, im Controlling, im Marketing bis hin zur Personaleinstellung durch elektronisches Abstimmen von Angebots- und Nachfragedaten beeinflussen. Über verbesserte Sensoren, neue Lernsysteme und zukünftig „selbstlernende“ Algorithmen scheint es zudem möglich, dass die Bedeutung des menschlichen Erfahrungswissens an Maschinen und Anlagen Stückweise zurückgedrängt wird. So können etwa Dialoge zwischen Mensch und der sich künftig selbststeuernden Maschine deutlich vereinfacht werden, so dass jahrelange Lernprozesse nicht mehr notwendig sind. Gibt es ein Problem, greift eine hochqualifizierte Person, unterstützt durch Ferndiagnosesysteme, ein. Vergleichbares gilt auch in den kaufmännischen Bereichen. Automatisierte Datenerfassungen, Berechnungen, Sachbearbeitung und Dokumentationen werden durch datentechnische Lösungen ersetzt. Unternehmen können durch Technik und Arbeitsorganisation vereinfachte und knapp zugeschnittene repetitive Arbeiten fördern, bis dahin, dass sie über IT-gestütztes Paid Crowdsourcing günstig im Ausland erledigt (Leimeister et al. 2015) oder durch Computer und Roboter ersetzt werden können (Dengler/Matthes 2015). Wenn qualifizierte Fachkräfte fehlen, steigen für Arbeitgeber die Anreize, Arbeitsprozesse in einfache Routinetätigkeiten zu überführen bzw. über technische Lösungen zu rationalisieren. Die Zukunft kann aber auch anders aussehen: Qualifikation und Handlungskompetenz bleiben in allen Büroetagen und Werkhallen erhalten. Die Mitarbeiter werden über mehr Verantwortung und eine Anreicherung ihrer Tätigkeit – von der Qualitätssicherung über die Steuerung und die Wartung bis hin zu Abstimmungen mit anderen Teams und der Selbstorganisation – in die Arbeitsprozesse einbezogen (Struck 2016).

Welchen der beiden Wege die Unternehmen einschlagen werden, ist offen. Es wird aber – wie bei den einfachen Tätigkeiten – vom Beschäftigtenpotential und entsprechend auch von den Qualifikationssystemen sowie Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz abhängen. In diesem Zusam-

menhang ist eine wichtige – und häufig zu wenig beachtete – Differenzierung zwischen den Ausbildungsberufen hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen (Hensge et al. 2009) und dem damit verbundenen Nutzen für breite Einsatzfelder in späteren Berufstätigkeiten zu berücksichtigen (Seibert 2007; Struck/Dütsch 2012). Eine enge fachspezifische Ausbildung, die sich weitgehend in engen fachspezifischen bzw. technisch-handwerklichen Kenntnissen sowie Geschick und einigen extrafunktionalen Kompetenzen wie Ernsthaftigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Leistungsakzeptanz etc. erschöpft, schränkt eine spätere Verwendung über den spezifischen Tätigkeitsbereich hinaus sehr stark ein. Hier besteht das Problem, dass enge berufliche Zuschnitte im Gegensatz zur Dynamik von Facharbeit stehen (Spöttl et al. 2003). Wichtige Hebel sind in Unternehmen schon in der beruflichen dualen Ausbildung zu ziehen. Diese ist geschwächt und wäre neu zu stärken. Aber umgelegt werden müssen die Hebel besonders auch in der schulischen und universitären Bildung. Diese ist heute zu wenig an realer Komplexität und realen Prozessen und zu stark an standardisiertem Lehrbuchwissen orientiert; Anreize für eine breite, praxisnahe und reflektierte Ausbildung fehlen.

Akademische sowie berufliche Aus- und Weiterbildung münden heute in Tätigkeiten, in denen im hohen Maße die Fähigkeit zum Umgang mit Komplexität verlangt wird. Nach Pfeiffer und Suphan (2015) sind Defizite nicht auf Seiten des Faktors Mensch zu finden, sondern in den etablierten Formen der Technikentwicklung und Arbeitsgestaltung der Unternehmen. Beschäftigte, die den Umgang mit Komplexität erfahrungsgemäß beherrschen und im alltäglichen Arbeitshandeln beweisen, werden durch die Digitalisierung notwendige formale Weiterqualifizierung und informelle Kompetenzentwicklung ohne Probleme bewältigen können. Heute gehen schon 71 Prozent der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz in hohem Maße mit Komplexität und einem permanenten Wandel um. Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen zukünftig mehr in Aus- und Weiterbildung investieren und Beschäftigte von Anfang an partizipativ in die Gestaltung von Prozessen einbinden (Pfeiffer 2015). Hammermann und Klös (2015) zählen zu den in Zukunft stärker benötigten Qualifikationen tiefere Kenntnisse der Informationstechnik und Datenverarbeitung sowie die Fähigkeit zu Softwareprogrammierung. Im beruflichen Kontext gewinnt auch der souveräne Umgang mit dem Internet an Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass Qualifikationen, die heute noch als spezifische Fachkompetenzen gelten, im digitalen Wandel zu Breitenkompetenz werden. Auch aus Sicht der BMAS (2016) stehen Wirtschaft und Politik in erster Linie vor der Aufgabe, zukunftsfähige Arbeits-

plätze durch eine digitale Industrie – und Dienstleistungspolitik zu schaffen und zu erhalten.

Dütsch, Liebig und Struck (2013) untersuchen Mobilitätsprozesse auf dem deutschen Arbeitsmarkt und fokussieren auf den Wechsel des erlernten Berufes. Dabei werden im Sinne des erlernten und des ausgeübten Berufes sowohl die horizontale als auch die vertikale Dimension der beruflichen Mobilität betrachtet. Beschäftigte, die den Einstieg in den erlernten Beruf realisieren konnten, profitieren innerhalb der ersten fünf Berufsjahre von der berufsfachlich institutionalisierten Verknüpfung zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem. Im Kohortenvergleich haben die horizontalen und die vertikalen Berufswechsel, insbesondere für hoch und höher qualifizierte Beschäftigte, zugenommen. So erhöhen sich für einzelne Beschäftigtengruppen im Erwerbsverlauf die Risiken, ihre berufsfachlichen Qualifikationen zu verlieren und statusinadäquat eingesetzt zu werden. Erwerbspersonen, die eine längere Phase von Arbeitslosigkeit oder Leiharbeit aufweisen, sind häufig von einer inadäquaten beruflichen Mobilität betroffen. Eine Abwärtsmobilität geht mit einem erheblichen und nachhaltigen Verlust beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten einher. Nach Voßemer und Schuck (2015) erhöht ein Wiedereintritt in Beschäftigung bei Personen, deren Bildungsniveau das Anforderungsniveau in der Beschäftigung übersteigt (die also überqualifiziert sind), die langfristigen Beschäftigungschancen zwar nachhaltig. Er bedeutet aber auch starke Einsperreffekte für bis zu fünf Jahre nach der Wiederbeschäftigung. Insgesamt wird deutlich, dass Abweichungen von bisherigen beruflichen Niveaus und Inhalten mit Risiken verbunden sind, in einem Job unter dem Niveau des Bildungsabschlusses gefangen zu bleiben.

5. Niedriglohn und Mindestlohn

5.1 Expansion des Niedriglohnsektors

Generell hat innerhalb der letzten Jahre die Lohnspreizung in Deutschland erheblich zugenommen, der Niedriglohnsektor ist gewachsen. In einer langen Frist hat der Anteil der Niedriglohnbezieher, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdienen, zugenommen. Dies belegen international vergleichende Auswertungen der OECD (2015) für Vollzeitbeschäftigte ebenso wie Studien für Deutschland. Kalina und Weinkopf (2015) berechnen auf Basis des SOEP, dass im Jahr 2013 rund 8,1 Millionen abhängig Beschäftigte für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 9,30 Euro arbeiteten. Somit war jeder vierte abhängig Beschäftigte in Deutschland von Niedriglohn betroffen. Im Jahr 2013 hatten Beschäftigte im Minijob, unter 25-Jährige, gering Qualifizierte, befristet Beschäftigte sowie Ausländer ein deutlich überdurchschnittlich hohes Niedriglohnrisiko. Das Niedriglohnrisiko ist nach Nationalität, Qualifikation und Art des Arbeitsvertrags größer geworden. Im Vergleich zu 1995 hat sich die Struktur der Niedriglohnbeschäftigung nach Qualifikation kaum verändert. Deutschland zeichnet sich durch eine starke Differenzierung der Löhne nach unten aus. Im Jahr 2013 verdienten 6,3 Millionen Beschäftigte weniger als 8,50 Euro pro Stunde, 4 Millionen Beschäftigte unter 7 Euro pro Stunde und 1,6 Millionen Beschäftigte weniger als 5 Euro pro Stunde. Der Anteil geringer Stundenlöhne ist in Ostdeutschland besonders hoch. Gleichzeitig zeigt sich eine starke Segmentierung der Löhne nach Branchen und Region, wobei insbesondere in frauendominierten Dienstleistungsbranchen sowie in Ostdeutschland überdurchschnittlich oft Niedriglöhne gezahlt werden (Eichhorst/Marx 2009; Brenke/Grabka 2011).

Dies kann einerseits institutionell mit einem Rückgang der tarifvertraglichen Abdeckung erklärt werden (vgl. z. B. Dustmann et al. 2009, 2014). Andererseits hat auch die ausdifferenzierte Nachfrage nach Erwerbstätigen mit unterschiedlichen Qualifikationen dazu beigetragen, dass sich die Löhne im qualifizierten und höher entlohnten Bereich

grundsätzlich positiver entwickelt haben als im Durchschnitt oder im gering entlohnten Segment. Je höher die von Arbeitgebern benötigten Qualifikationen, desto besser entwickelten sich die Löhne dieser Gruppen (Eichhorst et al. 2015b). Somit kann von einer zunehmenden Ungleichheit und Polarisierung am Arbeitsmarkt gesprochen werden, wenngleich weniger ausgeprägt als in vielen anderen Staaten (Goos et al. 2014).

Im unteren Lohnbereich haben die Arbeitsmarktreformen den Trend zur Ausdifferenzierung verstärkt. Die striktere Aktivierungspolitik in Verbindung mit Kürzungen im Transfersystem hat den Druck zur Arbeitsaufnahme und die Anforderungen an die Konzessionsbereitschaft von Stellensuchenden (Mitte der 2000er Jahre) erhöht (Kettner/Rebien 2011). Bei hoher Arbeitslosigkeit stand den Unternehmen ein Überangebot an Erwerbspersonen bei zugleich erleichterten Bedingungen für einen numerisch flexiblen Einsatz zur Verfügung. Dies wiederum erhöhte den Druck auf Löhne in jenen Bereichen, in denen Personal austauschbar ist (Struck 2014). Zu beachten ist jedoch, dass im Zeitraum, in dem der Niedriglohnsektor gewachsen ist, auch die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt zugenommen hat. Die Niedriglohnbeschäftigung wuchs mithin nicht auf Kosten von Beschäftigungsverhältnissen mit höheren Löhnen, sondern auf Kosten des Anteils inaktiver Personen. Der Anstieg des Niedriglohnsektors fiel zudem in den Zeitraum 1997 bis 2006. Seit 2007 verläuft die Entwicklung eher konstant.

5.2 Lohnmobilität im unteren Bereich

Studien wie Schank et al. (2008) zeigen, dass männliche, jüngere, höher qualifizierte und in Vollzeit beschäftigte Personen eher aus dem Niedriglohnsegment aufsteigen können als andere, etwa gering qualifizierte Personen und Minijobber (Voss und Weinkopf 2012). Auch Betriebs- und Branchenfaktoren spielen eine Rolle, denn je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass einem Geringverdiener innerbetrieblich oder durch Betriebswechsel der Aufstieg aus dem Niedriglohnsegment gelingt. Insbesondere in großen Betrieben ist die Niedriglohnbeschäftigung mit deutlich besseren Aufstiegsmöglichkeiten verbunden als in kleinen Betrieben.

Stephan (2016) untersucht Wege in den und Wege aus dem Arbeitslosengeld-I-Bezug. Personen, die im Jahr 2013 den Bezug von Arbeitslosengeld I aufnahmen, waren zuvor zu gut drei Vierteln Vollzeitbeschäftigte, darunter die Hälfte mit Bruttomonatseinkommen unter der unteren

Entgeltschwelle.³ Etwa die Hälfte der früheren Vollzeitbeschäftigten nahm innerhalb von 12 Monaten wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im selben Lohnsegment auf; Aufstiege über die untere Entgeltschwelle bzw. umgekehrte Abstiege hielten sich etwa die Waage. Hofmann und Stephan (2016) untersuchen die Arbeitsmarktübergänge von Personen, die im Jahr 2012 neu (bzw. nach mindestens dreimonatiger Unterbrechung) den Bezug von ALG II aufnahmen, die zu Beginn des Leistungsbezugs arbeitslos und nicht beschäftigt waren, und deren letztes Beschäftigungsverhältnis nicht mehr als zwei Jahre zurücklag. Die Auswertungen beziehen sich also auf ein eher mobiles Segment der Grundsicherungsleistungsbezieher, nicht auf den verfestigten Kern der Langzeitarbeitslosen. In der untersuchten Gruppe kamen sogar gut 70 Prozent der Personen, die zuvor vollzeitbeschäftigt waren, aus dem unteren Entgeltbereich. Für einen Beobachtungszeitraum von 18 Monaten nach Eintritt in den Leistungsbezug zeigt sich: Im Vergleich zum Rechtskreis SGB III ist der Anteil der Personen, die wieder erwerbstätig werden, bei den untersuchten ALG-II-Beziehern geringer. Dabei sind vor allem weniger Abgänge mit Verdiensten über der unteren Entgeltschwelle zu beobachten. Insgesamt nahmen etwa drei Viertel der Personen, die in eine (nicht notwendigerweise bedarfsdeckende) Vollzeiterwerbstätigkeit übergingen, einen Job im unteren Entgeltbereich auf.

5.3 Lohn- und Beschäftigungsentwicklung nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

Anfang des Jahres 2015 wurde in Deutschland (mit wenigen Ausnahmen) ein flächendeckender Mindestlohn eingeführt. Die vielfach befürchteten negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt insgesamt sind bis dato ausgeblieben. Die Beschäftigung in Deutschland hat im Gegenteil kontinuierlich zugenommen, wobei es aber eine offene Frage ist, ob sie ohne Mindestlohngesetzgebung noch stärker gewachsen wäre. Der Mindestlohn verändert aber Löhne und Beschäftigungsstrukturen und -dynamiken im Niedriglohnbereich (Vom Berge et al. 2016). So dürfte der Mindestlohn die Entwicklung des Niedriglohnssektors gedämpft haben (ebenda).

Laut Amlinger et al. (2016a) weisen überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungen in klassischen Niedriglohnbranchen seit Anfang 2015 auf

3 Diese definiert sich ähnlich wie die Niedriglohnschwelle, bezieht sich allerdings lediglich auf die Einkommen von Vollzeitbeschäftigten. Sie liegt mit rund 12 Euro pro Stunde deutlich über der allgemeinen Niedriglohnschwelle.

erhebliche Mindestlohneffekte hin. Die Autoren verweisen auf die Ergebnisse von vom Berge et al. (2016), nach denen die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Abbau von Minijobs geführt habe, der gut zur Hälfte durch einen Anstieg sozialversicherungspflichtiger Stellen kompensiert wurde. Darüber hinaus wurden in einigen Branchen spürbare Preiserhöhungen ausgelöst, die sich in der kurzen Frist nicht negativ auf die Nachfrage ausgewirkt haben (Amlinger et al. 2016b). Ein dritter Effekt des Mindestlohns ist eine erkennbare Stauchung der Lohnstruktur. Diese Stauchung hat sich bis Ende 2015 teilweise wieder etwas zurückgebildet. Wenngleich sich kurzfristig keine negativen Arbeitsmarkt- oder Güternachfrageeffekte nachweisen lassen, könnten sich diese Transmissionsmechanismen mittel- bis langfristig in den betroffenen Branchen auf die Arbeitsnachfrage auswirken. Die Nachfrage nach z. T. stark verteuerten Dienstleistungen könnte sinken, sobald die Realeinkommen nicht mehr steigen. Ebenso ist zu erwarten, dass die Nachfrage nach bestimmten einfachen Tätigkeiten sinkt, sobald sich die Konjunktur spürbar abschwächt. Da sich der relative Preis für einfache Arbeit durch den Mindestlohn erhöht hat, dürfte dieses Arbeitsmarktsegment von einem Abschwung überproportional getroffen werden. Allerdings ist auch denkbar, dass die Stauchung der Lohnstruktur in den nächsten Jahren durch eine überdurchschnittliche Erhöhung der Löhne für qualifiziertere Arbeit abgeschwächt wird. Auch bei der Beschäftigungsentwicklung von oft gering entlohnten „Aufstockern“ im Minijob (vgl. hierzu Dingeldey et al. 2012) dürfte sich der Mindestlohn ambivalent auswirken – einem möglichen Rückgang der Beschäftigung in dieser Gruppe stehen Lohnzuwächse für weiterhin Beschäftigte gegenüber.

Kubis et al. (2015) zeigen, dass bereits im Jahr 2014 bei Neueinstellungen im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich zu beobachten war, dass Betriebe ihr Verhalten vor der Einführung des Mindestlohnes anpassten. Mit Einführung des flächendeckenden Mindestlohns hat sich das betriebliche Such- und Besetzungsverhalten für gering entlohnte Tätigkeiten verändert. Eine Untersuchung von Gürtzgen et al. (2016) zeigt, dass nach Angaben der Betriebe Neueinstellungen mit Schwierigkeiten verbunden sind. Mit höherem Lohnniveau hat sich der Aufwand einer Personalsuche gesteigert. Gleichzeitig ist es nun auch im Interesse der Betriebe, die Stellen langfristig zu besetzen. Nach aktuellen Entwicklungen kann man von einem verstärkten Mismatch zwischen Bewerberangebot und den Anforderungen der Betriebe an Bewerber im Mindestlohnbereich sprechen.

Bellmann et al. (2016) kommen zu ähnlichen Schlussfolgerungen. Die negativen Beschäftigungsfolgen des Mindestlohns sind moderat geblieben. Betriebe, die vom Mindestlohn betroffen sind, neigen eher dazu, die

Preise zu erhöhen sowie Neueinstellungen zurückzuhalten als Personal zu entlassen. Nach Einführung des Mindestlohns haben die Betriebe entweder die Arbeitszeit der davon betroffenen Beschäftigten reduziert oder die Arbeit verdichtet. Sehr selten entscheiden sich die betroffenen Betriebe für die Reduktion oder Zurückstellung von Investitionen oder die Substitution menschlicher Arbeit durch Maschinen. Letzteres ist zurückzuführen auf die geringe technologische Möglichkeit im Sektorservice. Von den Ausnahmeregelungen beim Mindestlohn für Langzeitarbeitslose und Beschäftigte unter 18 Jahren haben die betroffenen Betriebe kaum Gebrauch gemacht.

6. „Atypische“ Beschäftigung

6.1 Substitution von regulärer Beschäftigung durch atypische Formen?

Neben der Lohnspreizung hat auch die Unterschiedlichkeit oder Vielfalt der Erwerbsformen zugenommen. Der Zuwachs der Erwerbstätigkeit seit Mitte der 2000er Jahre ist zu einem Teil einer Expansion der so genannten atypischen Beschäftigung geschuldet (Keller/Seifert 2013). Atypische Beschäftigungen haben in Deutschland bei bestimmten hochqualifizierten Berufsgruppen, aber vor allem auf niedrig entlohnten Arbeitsplätzen an Bedeutung gewonnen und verzeichnen Anteilsgewinne (s. auch Abschnitt 2.3). Vergleichsweise stark haben geringfügige Arbeitsverhältnisse, die Zeitarbeit und befristete Arbeitsverträge an Bedeutung gewonnen, ebenso die Selbstständigkeit ohne abhängige Beschäftigte. In den letzten Jahren ist die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses dabei allerdings nicht zurückgegangen: Es stellt mit etwa 40 Prozent aller erwerbsfähigen Personen immer noch die bei weitem am stärksten verbreitete Erwerbsform dar – wenngleich sich unbefristete Vollzeitstätigkeiten auch in vielen Dimensionen verändern (vgl. Eichhorst et al. 2015; Kathmann/Dingeldey 2015; Klenner/Lillemeier 2015). In sämtlichen Varianten atypischer Beschäftigung – mit Ausnahme der Solo-Selbstständigkeit und der Leiharbeit – sind Frauen überrepräsentiert (Keller et al. 2012).

Die atypischen Erwerbsformen können generell zwar als ergänzende, zusätzliche Beschäftigung verstanden werden. Ihre Verbreitung hängt eng zusammen mit der Regulierung der jeweiligen Beschäftigungsoption und verfügbarer anderer Erwerbsformen. Allerdings gibt es auch Hinweise, dass in bestimmten Segmenten – wie etwa der Zeitarbeit (Jahn/Weber 2013) und bei den Minijobs (Hohendanner/Stegmaier 2012) – Normalarbeitsverhältnissen durch atypische Beschäftigung ersetzt wurden. Im Zuge der Hartz-Reformen haben viele Arbeitgeber auf gestiegene Möglichkeiten des flexiblen Einsatzes von Beschäftigten sowie auf ein höheres Angebot an Arbeitskräften im Bereich geringer Arbeitsan-

forderungen reagiert, betriebliche Beschäftigungsstrukturen angepasst und die Nutzung von Zeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung deutlich ausgeweitet.

Die Nutzung atypischer Beschäftigung lässt sich aber auch mit Angebot und Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt erklären. Je leichter Arbeitskräfte zu ersetzen sind und je weniger betriebsspezifisches Humankapital von Bedeutung ist, umso eher werden atypische Beschäftigungsformen genutzt (vgl. auch Eichhorst et al. 2015). Minijobs und Zeitarbeit sind in den Jahren nach den Reformen am stärksten gewachsen, haben aber dann ein mehr oder weniger stabiles Niveau erreicht. Die atypische Beschäftigung ist am aktuellen Rand leicht rückläufig, was mit bestehenden Engpässen bei der Stellenbesetzung zu tun haben könnte. Der hohe Teilzeitanteil von Frauen (vor allem in Westdeutschland) ist weiterhin auf die fortbestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und tradierte Rollenmuster zurückzuführen, die allerdings maßgeblich durch die Angebotsstruktur der Kinderbetreuung bzw. steuerpolitische Anreize gestützt werden (Dingeldey 2011).

6.2 Befristung und Beschäftigungsstabilität

Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen abhängig Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) liegt insgesamt in Deutschland seit 2005 konstant bei rund 10 Prozent, seit 2012 ist er sogar leicht rückläufig. Unter den Jüngeren ist die Befristungsquote mit rund 25 Prozent höher, dafür aber in den letzten Jahren noch stärker rückläufig als bei den Älteren. Ein steigender Befristungsanteil ist mithin für die letzten Jahre nicht auszumachen; er ist allenfalls dann erkennbar, wenn der Zeitraum vor 2005 mit einbezogen wird.⁴ Für Jüngere mit abgeschlossener Ausbildung bzw. Hochschulabschluss lässt sich kaum eine Zunahme der Instabilität erkennen. Gleichzeitig lässt sich bei befristeten Arbeitsverträgen für qualifizierte Berufsanfänger hohe Mobilität in unbefristete Anstellungen beobachten (Schmelzer et al. 2015).

4 Hier ergibt sich jedoch die Gefahr einer Fehlinterpretation infolge einer Umstellung der Statistik: Bis 2004 wurde der Mikrozensus einmal jährlich für eine Berichtswoche im Frühjahr erhoben. Ab 2005 erfolgt die Erhebung über das ganze Jahr verteilt. In der Folge können nunmehr befristete Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden, die es zuvor auch schon gab, die aber nie Eingang in die Statistik fanden, z.B. Tätigkeiten als Erntehelfer im Herbst oder als Aushilfen im Weihnachtsgeschäft. Die höchsten Befristungsquoten aller Branchen hat im Übrigen der öffentliche Dienst aufgrund der dort praktizierten Haushalts- und Personalwirtschaft (Hohendanner et al. 2015).

Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von jüngeren Arbeitnehmern wird von Rhein und Stüber (2014) von den 1970er Jahren bis 2009 untersucht. Die Analyse umfasst alle Personen, die bis 30 Jahre alt sind, in Westdeutschland. Die Dauer der betrieblichen Beschäftigungsverhältnisse für die Geburtsjahrgänge 1961/62 und 1978/79 reduzierte sich von 834 Tagen auf 652 Tage. Am kürzesten werden Personen ohne Ausbildung beschäftigt.

6.3 Arbeitnehmerüberlassung als Brücke oder Sackgasse?

Um den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegen zu kommen und neue Arbeitsplätze zu schaffen, gerade auch für Stellensuchende aus der Arbeitslosigkeit, hat der Gesetzgeber in den frühen 2000er Jahren die Zeitarbeit liberalisiert. Die Funktion der Arbeitnehmerüberlassung als „Brücke“ bzw. „schmaler Steg“ aus der (Langzeit-) Arbeitslosigkeit in „reguläre“ Beschäftigung unterliegt im Konjunkturverlauf starken Schwankungen (Lehmer/Ziegler 2010, Lehmer 2012). Zwar bietet sie Einstiegsmöglichkeiten in Beschäftigung und damit zur Beendigung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit, jedoch ist die Mobilität in andere Beschäftigungsformen (d. h. außerhalb der Zeitarbeit selbst) begrenzt und wird durch Zeitarbeit kaum verbessert (vgl. hierzu auch Kvasnicka 2009 oder Dütsch/Struck 2014).

Jahn (2016) untersucht für den Zeitraum 2005 bis 2014, ob Zeitarbeit eine Brücke in eine andere Beschäftigung sein kann und ob dies auch für Migranten gilt. Solange die Beschäftigung im Zeitarbeitssektor nicht zu lange andauert, ist der Gesamteffekt für Migranten positiv. Während ihrer Tätigkeit im Zeitarbeitssektor können Zuwanderer Sprachkenntnisse und Kontakte erwerben, die deutsche Unternehmensstruktur besser kennenlernen und Informationsunsicherheiten abbauen.

Die Dynamik des Zeitarbeitsmarktes wird von Haller und Jahn (2014) mit dem Arbeitskräfteumschlag und der Beschäftigungsdauer in der Branche für die Dauer von Leiharbeitsverhältnissen in den Jahren 2000 bis 2012 untersucht. Die Hälfte aller Leiharbeitnehmer ist nur kurzfristig in einem solchen Job beschäftigt. Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die in der Zeitarbeitsbranche länger als neun Monate dauerten, lag im Jahr 2000 bei 22 Prozent und im Jahr 2010 bei 28 Prozent. Der Anteil der Zeitarbeitsjobs, die 18 Monate andauern, betrug im Jahr 2000 etwa 9 Prozent und im Jahr 2010 etwa 14 Prozent. Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit leicht länger geworden sind. Die mittlerweile beschlossene Be-

grenzung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate (vgl. Bundesregierung 2016) und der Gleichbehandlungsgesetz „equal pay“ ab dem neunten Monat im gleichen Entleihbetrieb werden vermutlich nur einen kleinen Anteil der Leiharbeitnehmer betreffen.

Lehmer und Ziegler (2011) ermittelten die Lohndifferentiale in der Zeitarbeit für 2008. Für den Zeitraum 1997–2004 ist bekannt, dass das Lohndifferential ca. 32 Prozent beträgt. Bei Berücksichtigung von sozio-ökonomischen Merkmalen und Tätigkeiten und unter Berücksichtigung der bisherigen Erwerbshistorie ergibt sich letztlich ein vermindertes Lohndifferenzial in Höhe von immer noch 22 Prozent. Durch Branchenzuschläge dürften diese Differenziale in bestimmten Bereichen zurückgegangen sein.

Hofmann und Stephan (2016b) zeigten, dass im Jahr 2013 mehr als etwa die Hälfte aller Zugänge von zuvor Vollzeitbeschäftigten in den Bezug von Arbeitslosengeld I aus nur zehn Wirtschaftsabteilungen (Zweisteller) erfolgte. Die zugangsstärkste Branche war dabei die „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“, aus der jeder neunte Zugang kam, und in die fast jede fünfte Arbeitsaufnahme nach dem Arbeitslosengeldbezug erfolgte. Arbeitslosengeldempfänger, die im Anschluss an die Arbeitslosigkeit eine Vollzeit-Tätigkeit in dieser Branche aufnahmen, verdienten in der Folge knapp zur Hälfte mindestens 10 Prozent weniger als in ihrer letzten Tätigkeit. Stephan (2014) findet für den umgekehrten Übergang, dass Personen, die aus einer Vollzeitbeschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung heraus Arbeitslosengeld-I-Empfänger wurden, in einem neuen Job knapp zur Hälfte Lohngewinne von mindestens 10 Prozent realisieren konnten. Zusammengefasst zeigen die Befunde: Wechsel in die Arbeitnehmerüberlassung führten bei Arbeitslosengeld-I-Empfängern überproportional zu Lohnverlusten von mindestens 10 Prozent, nach Tätigkeiten in dieser Branche wurden hingegen überproportional Lohnsteigerungen von mindestens 10 Prozent realisiert. Dies sind allerdings keine kausalen Effekte, da nicht bekannt ist, ob sich die Erwerbsbiografien der Personen ohne die Möglichkeit der Zeitarbeit besser oder schlechter gestaltet hätten. Vor dem Arbeitslosengeldbezug verdienten zuvor vollzeitbeschäftigte Leiharbeiter weiterhin zu knapp 80 Prozent einen Niedriglohn im unteren Entgeltbereich, also weniger als zwei Drittel des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten (Stephan 2014).

Für den Rechtskreis SGB II zeigen Analysen von Personen, die im Jahr 2012 neu und arbeitslos den Bezug von ALG II aufnahmen, dass sogar ein knappes Viertel der Zugänge in den Leistungsbezug und ein knappes Drittel der Übergänge in Beschäftigung auf die „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ entfielen (Hofmann und Stephan

2016b). Damit dominiert dieser Sektor die Übergänge aus und in Beschäftigung im SGB II anteilig noch deutlich stärker als im Rechtskreis SGB III. Sowohl bei den Zugängen aus als auch bei den Übergängen in Vollzeitbeschäftigungen in die „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ entfielen dabei im SGB II knapp 90 Prozent auf den Niedriglohnbereich. Insgesamt spielt der Sektor damit eine wichtige Rolle für die Übergangsprozesse zwischen (Niedriglohn-)Beschäftigung und Leistungsbezug.

6.4 Atypische Beschäftigungen und Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit

Dütsch und Struck (2014) untersuchen, ob und wieweit atypisch Beschäftigte berufliche Qualifikationen in ihren Tätigkeiten anwenden, denn eine eingeschränkte Verwertbarkeit der im Bildungsprozess erworbenen Qualifikationen kann zu Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit führen. Zwar bietet atypische Beschäftigung für Arbeitslose und gekündigte Beschäftigte eine Chance auf Erwerbsarbeit. Die empirischen Ergebnisse zeigen aber, dass atypische Arbeitsformen, insbesondere befristete Beschäftigung und Zeitarbeit, „Einsperreffekte“ zur Folge haben. Gleichzeitig laufen berufliche Qualifikationen in atypischen Beschäftigungen Gefahr zu erodieren. Aufgrund der Risikokumulation besteht in diesen atypischen Beschäftigungsformen die Gefahr, dass sich Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf und damit im Einkommensbezug herausbilden und verfestigen.

Insgesamt bestehen aufgrund von Einsperreffekten und Qualifikationsverlusten besonders in der befristeten Beschäftigung, der Zeitarbeit und Teilen der geringfügigen Beschäftigung die größten Gefahren, dass sich Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf und damit im Einkommensbezug herausbilden und sich so ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt verfestigen. Strukturell hat die Expansion der atypischen Arbeitsformen zu einer stärkeren Öffnung des Beschäftigungssystems beigetragen, während im Gegenzug geschlossene Bereiche an Bedeutung verloren haben (Dütsch/Struck 2014). Parallel gibt es Anzeichen dafür, dass diese Entwicklung neue Schließungsprozesse im Arbeitsmarkt hervorgebracht und Übergangsbarrieren für atypisch Beschäftigte geschaffen hat. Um Produktivitätspotentiale besser ausschöpfen zu können, stehen Arbeitsmarktakteure vor der Herausforderung, die in atypischen Beschäftigungen kumulierenden Risiken zu verringern. Hierbei ist es erforderlich, die bestehenden angebots- und nachfrageseitigen Mobilitätsbarrieren, die atypisch Beschäftigten den Übergang in ein Normalar-

beitsverhältnis versperren, zu identifizieren und abzubauen. Zudem ist es nötig, der Erosion von beruflichen Qualifikationen durch zertifizierte Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auch im Rahmen atypischer Tätigkeiten entgegenzuwirken.

6.5 Insgesamt ambivalente Rolle atypischer Beschäftigung

Als Zwischenfazit lässt sich auf Basis der empirischen Befunde festhalten, dass sogenannte atypische Beschäftigung zusätzliche Beschäftigungschancen und Einstiege in den Arbeitsmarkt geschaffen hat, die zum robusten Kernbereich der auf Dauer angelegten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Voll- und Teilzeit hinzugetreten sind. Teilweise ist hierbei jedoch eine eher geringe Aufwärtsmobilität sowohl hinsichtlich eines Verlassens des Niedriglohnsektors als auch hinsichtlich einer Verbesserung des Beschäftigungsstatus hin zu stabileren Erwerbsformen zu beobachten. Dies betrifft vor allem Personen mit geringerer Qualifikation, Leiharbeiter und Minijobber, die oft in Berufen tätig sind, bei denen kein Mangel an Fachkräften besteht. Kurzfristige und instabile Arbeitsverhältnisse können Arbeitslosigkeit zwar unterbrechen, führen aber nicht unbedingt zu einer stabileren Erwerbstätigkeit, sondern zu häufigeren Wechseln zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Die Rolle der atypischen Beschäftigung ist somit als durchaus ambivalent zu bewerten; je nach individuellen Voraussetzungen, betrieblichen Strategien und regulatorischen Bedingungen kann sie als Sprungbrett oder als Sackgasse wirken. Regulierende Eingriffe müssen dies berücksichtigen.

7. Veränderte Transferleistungen und Verfestigung der Arbeitslosigkeit

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt darf nicht darüber hinweg täuschen, dass nach wie vor erhebliche Probleme beim Zugang insbesondere von Langzeitarbeitslosen in Beschäftigung bestehen. Der deutsche Arbeitsmarkt war seit den 1980er sowie 90er Jahren von persistenter Arbeitslosigkeit betroffen. Die Hartz-Reformen zielten auf die Reduktion der Arbeitslosigkeit und eine Erhöhung des Beschäftigungsstandes ab. Hierzu sollte die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes verbessert werden, nicht zuletzt durch eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Damit sollten die Sucharbeitslosigkeit verringert und die Arbeitslosigkeitsdauern insgesamt verkürzt werden. Die Qualität der Vermittlung sollte verbessert werden, um somit den verfestigten Kern der Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen. Gleichzeitig wurde, im Gegensatz zu vielen anderen Ländern, eine breite Definition der Erwerbsfähigkeit angewendet und der Zugang in Erwerbsminderungsrenten oder Vorruhestandsprogramme eingeschränkt, so dass prinzipiell mehr Personen, auch solche mit Vermittlungshemmnissen, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Engbom et al. (2015) kommen zu dem Ergebnis, dass die Löhne von vormals Vollzeitbeschäftigten bei einer Wiedereinstellung nach der Arbeitslosigkeitsphase infolge der Hartz-Reformen deutlich sanken. Dies kann auf die Verminderung von Ansprüchen auf Sozialleistungen und die striktere Aktivierung von Arbeitsuchenden zurückgeführt werden (ebd.).

Die Veränderung der Transferleistungen und die striktere Aktivierung wirken sich auf die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit aus, insbesondere über eine höhere Konzessionsbereitschaft, die (zumindest) Mitte der 2000er Jahre zu beobachten war (Kettner/Rebien 2011). Mit den monatlichen Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit geben Jaenichen und Rothe (2014) einen ersten Eindruck über die Situation von Arbeitslosen seit 1998 in Westdeutschland. Die Abgangsraten sind definiert als Anteil der Arbeitslosen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung am

ersten Arbeitsmarkt aufnehmen, an allen Arbeitslosen mit gleicher Dauer der Arbeitslosigkeit. Es ist allgemein festzustellen, dass mit Dauer der Arbeitslosigkeit die Abgangsraten in Beschäftigung sinken. Ab dem Jahr 2005 lässt sich ein deutlicher Anstieg der Abgangsraten bei Personen mit Arbeitslosigkeitsdauern unter sechs Monaten erkennen. Im Jahr 2000 hatten Kurzarbeitslose im Vergleich zu Personen mit über zwei Jahren Arbeitslosigkeit eine etwa fünfmal höhere Beschäftigungschance. Im Jahr 2011 war die Abgangsrate aus Kurzarbeitslosigkeit in Beschäftigung achtmal höher als aus Langzeitarbeitslosigkeit. Für den Zeitraum vor den Hartz-Reformen von 2000 bis 2003 zeigen sich sinkende Abgangsraten quer über alle Dauerkategorien. In den Jahren 2005 bis 2007 steigen die Abgangsraten für alle Dauergruppen temporär an. Während der Rezession 2008/2009 zeigt sich ein paralleler, aber eher kurzfristiger Einbruch der Abgangsraten in allen Gruppen. Insgesamt lässt sich für den Zeitraum nach 2004 eine positive Entwicklung bei Kurzarbeitslosen und Arbeitslosen mittlerer Dauer feststellen. Somit sind die Übergangswahrscheinlichkeiten stark nach Dauer der Arbeitslosigkeit und zu Ungunsten der Langzeitarbeitslosen (mit Vermittlungshemmnissen) differenziert (Jaenichen/Rothe 2014).

Die Auswirkungen kumulierter Vermittlungshemmnisse auf die Abgangswahrscheinlichkeit wurden auch von Achatz und Trappmann (2011) untersucht. Im Falle der Kumulation von potenziellen Arbeitsmarktrisiken bei den Arbeitssuchenden wird mit jedem zusätzlichen Risiko die Übergangswahrscheinlichkeit nahezu halbiert. Die potenzielle Arbeitsmarktrestriktion ist abhängig von der Zusammensetzung des Haushalts sowie von personengebundenen Merkmalen (einer geringen formalen Bildung, ein schlechter Gesundheitszustand, ein höheres Lebensalter und dem Zuwanderungsstatus). Ein großer Teil der so ermittelten Vermittlungshemmnisse ist durch „Fördern und Fordern“ nicht veränderbar (Alter, Zuwanderungsstatus), andere nur in engen Grenzen (Gesundheit, Qualifikation).⁵ Beste und Trappmann (2016) bestätigen, dass die Beschäftigungschancen von Grundsicherungsempfängern mit den Risikofaktoren Langzeitleistungsbezug, gesundheitliche Einschränkungen, höheres Lebensalter, mangelnde Deutschkenntnisse, fehlende

5 Bauer, Fertig und Fuchs (2016) zeigen anhand der "Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung" in NRW, dass eine persönliche Stabilisierung der Geförderten auftritt. Es ist sinnvoll, die arbeitsmarktpolitische Maßnahme mit sozialpädagogischer Begleitung zu flankieren, wenn die betroffene Gruppe auch an Problemen leidet, die über reine Arbeitsmarktprobleme hinausgehen. Die Eingliederung der Geförderten in den Betrieb sowie die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit kann dadurch erzielt werden, dass die Geförderten eng in das betriebliche Geschehen eingebunden werden.

Ausbildungs- und Schulabschlüsse, Mutterschaft und Pflegetätigkeiten erheblich zurückgehen. Mehr als drei Viertel der Grundleistungsbezieher würden mindestens zwei dieser Hemmnisse aufweisen.

Speziell die 2006er Reform der Bezugsdauern des Arbeitslosengelds und die Wirkung auf die Arbeitslosigkeitsdauern von 45- bis 46-jährigen Männern – bei denen sich die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes um sechs Monate verkürzte – untersuchen Lo, Stephan und Wilke (2013): Die Reform führte bei Männern, die zuvor außerhalb des Niedriglohnssektors tätig waren, zu früheren Übergängen in Beschäftigung und in geförderte Selbständigkeit. Jedoch schien sich die Beschäftigungsqualität (gemessen am Lohnniveau) teils zu verschlechtern. Auf die Übergänge von Männern der untersuchten Altersgruppe im Niedriglohnbereich wirkte sich die Reform hingegen kaum aus – vermutlich, weil sie häufig ohnehin das Arbeitslosengeld mit Grundsicherungsleistungen ergänzen müssen, so dass die Reform für sie wenig an den Gesamttransfereinkommen änderte.

Abhängig vom Bildungsabschluss fallen nach Bogai, Buch und Seibert (2014) die Beschäftigungs- und Verdienstaussichten einer Erwerbsperson sehr unterschiedlich aus. Aufgrund von niedriger Qualifikation ist die Hälfte der Arbeitslosen auf einfache Tätigkeiten beschränkt. Die Beschäftigungsperspektiven sind regional sehr unterschiedlich. In Ostdeutschland sind über ein Drittel der Menschen im Helferbereich arbeitslos. In einigen süddeutschen Regionen sind die Bedingungen aufgrund von industriellen Betrieben und unternehmensnahen Dienstleistungen besser. Aufgrund eines Angebotsüberhangs kann die regionale Mobilität von Arbeitslosen nur wenig zum Arbeitsmarktausgleich beitragen.

Auch der DGB (2015) betont den Zusammenhang zwischen beruflichen Qualifikationen und Arbeitsmarktchancen. Für Beschäftigte ohne Berufsausbildung ist es immer schwieriger, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da für sie entsprechend verfügbare Tätigkeiten zunehmend an Bedeutung verlieren. Menschen ohne Berufsabschluss sind viermal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als jene mit abgeschlossener Ausbildung. Die Chancen für geringqualifizierte Arbeitslose, in eine Beschäftigung überzugehen sind mehr als fünfmal geringer als bei Arbeitslosen mit Berufsabschluss oder abgeschlossenem Studium. Damit sind fehlende Qualifikation und Selektionsprozesse auf dem Arbeitsmarkt für Menschen in Westdeutschland in stärkerem Maße mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind Hartz IV- Empfänger (63,3 Prozent im Jahr 2014). Im Osten ist es auch für Personen mit abgeschlossener Ausbildung schwer, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden.

Generell gilt, dass es für Langzeitarbeitslose vergleichsweise schwer ist, einen Job zu finden. Daher stellt sich mit Moertel und Rebien (2013) die Frage, ob Betriebe arbeitslose Bewerber bei der Personalauswahl berücksichtigen und wie sie die arbeitsrelevanten Eigenschaften von Langzeitarbeitslosen einschätzen. 33 Prozent der befragten Betriebe sind bereit Bewerbern im Einstellungsprozess eine Chance zu geben. Bei einer maximalen Arbeitslosigkeit von einem Jahr sind 39 Prozent der Betriebe bereit Bewerber in Betracht zu ziehen. 16 Prozent der Betriebe lehnen arbeitslose Bewerber grundsätzlich ab. 10 Prozent der Betriebe machen dazu keine Angabe. Die Hälfte der Betriebe, die Langzeitarbeitslose mitberücksichtigen, beurteilen ihre Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit als zufriedenstellend. Bei den Personalentscheidern sind gemachte Erfahrungen mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen ausschlaggebend, denn Betriebe mit Erfahrung beurteilen diese Personen signifikant besser als Betriebe ohne Erfahrung. Das deutet darauf hin, dass Langzeitarbeitslose – trotz der häufig gegebenen Kumulation von Vermittlungshemmnissen – hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit im Betrieb besser sind als ihr Ruf. Deshalb sind Anstrengungen lohnend, sie in betriebliche Arbeitszusammenhänge zu integrieren. Die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen können durch Fördermaßnahmen – wie Coaching, Fallmanagement, geeignete Tätigkeiten mit Qualifizierungsmaßnahmen – verbessert werden. Weitere Hilfen für die Vermittlung in Beschäftigung können Eingliederungszuschüsse, aber auch Dienstleistungsangebote wie eine kostenlose Nachqualifizierung oder Konfliktmediation sein.

Weiterbildung mit Abschluss ist eine wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahme insbesondere für gering qualifizierte Arbeitslose. Kruppe und Lang (2015) führten eine Wirkungsanalyse für Teilnehmende durch, bei der sie deren Erwerbsverlauf mit denen statistischer Zwillinge vergleichen, die keine solche Weiterbildung aufgenommen haben. Den Ergebnissen nach konnten Arbeitslose, die im Zeitraum 2005 bis 2007 an einer Umschulung teilgenommen haben, ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt in der Folge deutlich verbessern. Vier Jahre nach Beginn einer Umschulung im SGB III ist für Frauen die Wahrscheinlichkeit, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, 20 Prozent höher als ohne Umschulung. Für Männer fällt der Effekt der Teilnahme ebenfalls positiv, aber im Mittel niedriger aus. Auch ALG-II-Empfänger profitieren von einer Umschulung: Der Effekt der Teilnahme auf die Beschäftigungsquote beträgt für Frauen und Männer nach vier Jahren rund 19 bzw. 12 Prozentpunkte. Die Wirksamkeit der Umschulung hängt dabei auch von dem angestrebten Ausbildungsberuf ab.

Stark angestiegen ist insbesondere in den letzten Jahren die Erwerbstätigkeit der Älteren. Dies kann mit der weitgehenden Rücknahme von Optionen zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben erklärt werden. Damit bleiben vorhandene Beschäftigungsverhältnisse länger bestehen, während der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in höherem Alter nach wie vor schwierig ist.

Anfang 2006 kürzte der Gesetzgeber die maximale Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für Ältere deutlich. Beispielsweise konnten Personen ab 57 Jahren vor der Reform maximal 32 Monaten Arbeitslosengeld beziehen, nach der Reform waren es zunächst maximal 18 Monate. Davon waren alle Personen betroffen, die mindestens 45 Jahre alt waren und nach dem 31. Januar 2006 arbeitslos wurden. Diese Kürzung der Bezugshöchstdauer hatte erhebliche Verhaltenseffekte auf die Übergänge in Arbeitslosigkeit (Dlugosz et al. 2009). Am deutlichsten ist die Auswirkung bei den über 57-jährigen Arbeitnehmer/-innen zu erkennen. Die Übergangsrate, die den Anteil arbeitslos gewordener Personen an allen Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe definiert, zeigt, dass in den Monaten vor der Reform starke Antizipationseffekte auftraten, sodass mehr Arbeitsverhältnisse als üblich aufgelöst wurden. Im Nach-Reform-Zeitraum sind die Übergangsraten aus Beschäftigung in Arbeitslosigkeit signifikant zurückgegangen. Der langfristige Reformeffekt (Nach-Reform-Effekt) lässt sich allerdings nicht genau identifizieren, da die Bezugshöchstdauer bereits Anfang 2008 wieder auf bis zu 24 Monate verlängert wurde.

In einer aktuellen Studie gehen Hochfellner et al. (2016) der Frage nach, wie sich die Zu- und Abgänge Älterer in den Arbeitslosengeldbezug in den Jahren 2005 bis 2013 entwickelt haben. Mit Ausnahme der 63- bis 64-Jährigen lag im Jahr 2013 der Bestand an ALG-I-Beziehenden ab 50 Jahren im Jahresdurchschnitt um mindestens 8 Prozent, teils sogar um mehr als 40 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2005. Dabei sanken die Zugänge in den Leistungsbezug für die unter 60-Jährigen, während sie für die ab 60-Jährigen zunahmen. Letzteres dürfte darauf zurückzuführen sein, dass Möglichkeiten zum Bezug von Altersrenten vor Vollendung des 63. Lebensjahres ganz entfielen und in der Spanne zwischen 63 und der ab 2012 ansteigenden Regelaltersgrenze von der Anzahl der Beitragsjahre abhängen. Bei allen Arbeitslosengeldbeziehern ab 50 Jahren stieg die Abgangsrate in Beschäftigung im Zeitablauf deutlich an. Gleichzeitig stiegen allerdings auch die Abgangsraten in Entgeltersatzleistungen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit und in den Bezug von Arbeitslosengeld II.

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass kürzere Bezugsdauern und ein insgesamt stärker auf „Aktivierung“ ausgerichtetes Arbeitsmarkt-

regime – sicherlich nicht unabhängig von gestiegener Arbeitskräftenachfrage – die Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach einer Entlassung, also vor allem für kurzzeitig Arbeitslose beschleunigt haben. Die Eingliederungsschwierigkeiten arbeitsmarktferner Personen mit geringer Qualifikation oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit konnten dagegen nur in geringem Maße beeinflusst werden.⁶

6 Gängige Aktivierungsannahmen treffen insbesondere für arbeitsmarktfernere Personen nicht notwendigerweise zu. Anhand eines Feldexperiments kommen etwa van den Berg et al. (2016) zum Ergebnis, dass im Rechtskreis SGB III Männer mit Förderbedarfen von frühen Eingliederungsvereinbarungen profitieren, bei Männern mit überdurchschnittlich guten bzw. schlechten Chancen auf Beschäftigung ist dieser Effekt aber nicht erkennbar. Über alle Arbeitslosen (Männer und Frauen) führen Eingliederungsvereinbarungen nicht zu mehr Tagen in Beschäftigung bzw. kürzerem Bezug von Arbeitslosengeld.

8. Schlussfolgerungen

Der deutsche Arbeitsmarkt bietet derzeit mehr Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten als vor etwa 10 Jahren. Dabei ist das Arbeitsvolumen gleich geblieben und die Vielfalt der Beschäftigungsformen ist größer als in der Vergangenheit. Insbesondere häufig im Niedriglohnssektor angesiedelte atypische Beschäftigungen haben absolut (wenn auch nicht relativ) an Bedeutung gewonnen, so dass sich trotz positiver Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt Einkommensungleichheiten verfestigt haben. Gleichzeitig ist der Arbeitsmarkt durch eine Tendenz zu höheren Qualifikationen und einer Expansion wissensintensiver Tätigkeiten gekennzeichnet. Tätigkeiten im mittleren und niedrigeren Qualifikationssegment geraten hingegen unter Druck – entweder durch den Verlust an Arbeitsplätzen, besonders in Lehrberufen, oder durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Insgesamt ergibt sich so eine Tendenz zur Segmentierung des Arbeitsmarktes in chancenreiche und risikoreiche Qualifikations- und Berufsgruppen. Zudem stehen sich eine starke Nachfrage nach Fachkräften und eine verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit gegenüber. Vergleichsweise schwierig ist hier der Arbeitsmarktzugang von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen, die auf bestimmte Teilbereiche des Arbeitsmarktes verwiesen sind, die oft keine dauerhafte Beschäftigungsperspektive bieten.

Vor diesem Hintergrund geht es darum, die Ursachen wachsender Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, die zugleich Ursachen geringer Produktivität und Teilhabechancen sind, einzudämmen und die Flexibilitätszumutungen bzw. -möglichkeiten für Arbeitsuchende und Beschäftigte gleichmäßiger zu verteilen, ohne die ökonomisch geforderte Flexibilität des Arbeitsmarktes und Einstiegsmöglichkeiten über Gebühr zu beschränken.

Auf der einen Seite sollten Fehlanreize und Beschäftigungsfallen, die verhindern, dass existenzsichernde, substantielle Beschäftigungsverhältnisse angestrebt und eingegangen werden, abgebaut werden. Dies gilt insbesondere für die geringfügige Beschäftigung. Minijobber verwiesen in einer Befragung häufig auf die Entmutigung durch vergangene

Misserfolge; bei der Kombination von Erwerbseinkommen und ergänzendem Arbeitslosengeld II sind fehlende finanzielle Anreize häufig der Grund dafür, nicht nach einer anderen Beschäftigung zu suchen (Bruckmeier et al. 2015). Ansatzpunkte für die Arbeitsmarktpolitik können eine Abschaffung der Sonderregelungen zur geringfügigen Beschäftigung sowie der Abbau von Beschäftigungshemmnissen (z. B. durch Qualifizierung und Motivierung) sein. Wie Bruckmeier et al. (2010) aufzeigen, sind Veränderungen bei den Hinzuverdienstregelungen hingegen eine Wahl zwischen Skylla und Charybdis: Das Ziel einer Verbesserung der Erwerbsanreize stünde in der Regel im Widerspruch zu anderen Zielen wie der Begrenzung der Sozialausgaben oder dem Anspruch, niemanden finanziell schlechter zu stellen.

Auf der anderen Seite ist insbesondere die Förderung des Erhalts und Ausbaus von Qualifikationen eine zentrale Aufgabe einer zukunftsfähigen Arbeitsmarktpolitik. Die Förderung muss dort ansetzen, wo Menschen und Betriebe aus unterschiedlichen Gründen nicht selbst in der Lage sind, eigentlich erforderliche Qualifikationsanstrengungen zu unternehmen. Dies beginnt bei der schulischen und beruflichen Ausbildung – aber Beschäftigungsfähigkeit muss zudem mit geeigneten Instrumenten bis in ein höheres Alter erhalten werden. Erstens umfasst dies aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik die berufliche Nachqualifizierung für „Bildungsferne“ mit Hilfe adäquater Lernformen und einer flexibleren Regulierung bei der Zertifizierung von Teilabschlüssen. Besondere Qualifizierungsanstrengungen werden sich zweitens sehr schnell auf Flüchtlinge und Zuwanderer richten müssen. Hier sind geeignete Anreize zu setzen, um diesen Personenkreis auch in längerfristigen beruflichen Ausbildungen halten zu können. Um stabile Beschäftigung zu erzielen, ist eine längerfristige und qualifizierende berufliche Weiterbildung gegenüber einem gesetzlich normierten Vorrang von Vermittlung stärker als bisher zu verfolgen. Nicht für jeden Menschen ist jede Tätigkeit besser als ein biographisch angemessener Aufbau von beruflichen Qualifikationen zur langfristigen Teilhabe am Arbeitsmarkt. Bei vielen (Langzeit-) Arbeitslosen sind hierbei nahe an der Biographie und Lebenswirklichkeit der Menschen orientierte Beratungen und Unterstützungen notwendig, damit die Menschen eine stabile Lebens- und Arbeitsperspektive wiedererlangen können. Zudem ist drittens eine verstärkte, aber auch wirkungsorientierte öffentliche Förderung der Qualifizierung bereits Beschäftigter zu erwägen, um Risiken der Arbeitslosigkeit im Strukturwandel zu vermindern. Hierbei sind die Erkenntnisse über die Wirkungsweise bisheriger Programme zu berücksichtigen. Viertens gibt es Beschäftigtengruppen, die aufgrund ihrer geringen Betriebsbindungen und häufig wechselnder Einsatzbereiche nur unzureichend von formalen und

non- oder informellen betrieblichen Weiterbildungen profitieren. Für sie ist es wichtig, Zugang zum Erhalt und Ausbau von Qualifikationen zu erhalten, um hierdurch ihre Erwerbsbiographien zu stabilisieren.

Literatur

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke/Bispinck, Reinhard/Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2014): Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report 19.
- Acemoglu, Daron (2002): Technical change, inequality, and the labor market. In: *Journal of Economic Literature* 40, S. 7–72.
- Achatz, Juliane/Trappmann, Mark (2011): Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren. IAB Discussion Paper 2/2011. Nürnberg.
- Achatz, Juliane/Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2010): Berufliche Segregation. In: Achatz, Juliane (Hrsg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin. Edition Sigma, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, S. 89–140.
- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2016a): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven. WSI-Report 28.
- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard/Herzog-Stein, Alexander/Horn, Gustav A./Pusch, Toralf/Schulten, Thorsten (2016b): Stellungnahme zu den bisherigen Auswirkungen des Mindestlohns und seiner zukünftigen Anpassung. Schriftliche Anhörung der Mindestlohnkommission am 22. April 2016. WSI Policy Brief 6.
- Arnold, Michael/Mattes, Anselm/Wagner Gert G. (2016): Normale Arbeitsverhältnisse sind weiterhin die Regel. DIW Wochenbericht 83, Nr. 19, S. 419–427.
- Autor, David H./Levy, Frank/Murnane, Richard J. (2003): The skill content of recent technical change: An empirical exploration. In: *Quarterly Journal of Economics* 118, S. 1279–1334.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutsch-

- land und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Baethge, Martin (2015): Die schleichende Erosion im Governance-Modell des deutschen Berufsbildungssystems. In: Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G. (Hrsg.): Governance von Erwerbsarbeit, Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 273–300.
- Bauer, Frank/Fertig, Michael/Fuchs, Philipp (2016): Modellprojekte öffentlich geförderte Beschäftigung in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied. IAB Kurzbericht 10/2016. Nürnberg.
- Bauernhansl, Thomas/Hompel, Michael/Vogel-Heuser, Birgit (2014): Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Wiesbaden: Springer Vieweg.
- Bellmann, Lutz/Bossler, Mario/Dütsch, Matthias/Gerner, Hans-Dieter/Ohlert, Clemens (2016). Folgen des Mindestlohns in Deutschland. Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB Kurzbericht 18/2016. Nürnberg.
- Beste, Jonas/Trappmann, Mark (2016): Erwerbsbedingte Abgänge aus der Grundsicherung: Der Abbau von Hemmnissen macht's möglich. IAB-Kurzbericht 21/2016. Nürnberg.
- Biersack, Wolfgang/Kettner, Anja/Reinberg, Alexander/Schreyer, Franziska (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. IAB Kurzbericht 18/2008. Nürnberg.
- Bläsche, Alexandra/Brandherm, Ruth/Èckhardt, Christoph/Käpplinger, Bernd/Knuth, Matthias/Kruppe, Thomas/Kuhnhenne, Michaela/Schütt, Petra (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 025, Düsseldorf.
- BMAS (2016): Werkheft 01- Digitalisierung der Arbeitswelt. Berlin.
- Bogai, Dieter/Buch, Tanja/Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB Kurzbericht 11/2014. Nürnberg.
- Bosch, Gerhard (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen 54, S. 219–230.
- Bosch, Gerhard/Haipeter, Thomas/Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea/Wagner, Alexandra (2001): Beschäftigungswandel in Dienstleistungen. ETUI Bericht 71. Brüssel.
- Brenke, Karl/Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In: DIW Wochenbericht Nr. 45/2011, S. 3–15.
- Bresnahan, Timothy F./Brynjolfsson, Erik/Hitt, Lorin M. (2002): Information technology, workplace organization and the demand for skilled

- labor: Firm-level evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics* 117, S. 339–376.
- Brücker, Herbert (2015): Mehr Chancen als Risiken durch Zuwanderung. IAB Aktuelle Berichte. Nürnberg.
- Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Vallizadeh Ehsan (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. IAB Aktuelle Berichte 14/2015. Nürnberg.
- Brücker, Herbert/Fendel, Tanja/Kunert, Astrid/Mangold, Ulrike/Siegert, Manuel/Schupp, Jürgen (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB Kurzbericht 15/2016. Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin/Feil, Michael/Walwei, Ulrich/Wiemers, Jürgen (2010): Reform der Hinzuverdienstmöglichkeiten im SGB II: Was am Ende übrig bleibt. IAB-Kurzbericht 24/2010. Nürnberg.
- Bruckmeier, Kerstin/Eggs, Johannes/Sperber, Carina/Trappmann, Mark/Walwei, Ulrich (2015): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern: Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit. IAB-Kurzbericht 19/2010. Nürnberg.
- Dengler, Katharina/Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht 24/2015. Nürnberg.
- Deschermeier, Philipp (2016): Einfluss der Zuwanderung auf die demografische Entwicklung in Deutschland. *IW Trends- Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln*, 43 Heft 2, S. 21–38.
- Deuse, Jochen/Weisner, Kirsten/Hengstebeck, André/Busch, Felix (2014): Gestaltung von Produktionssystemen im Kontext von Industrie 4.0. In: Botthof, Alfons/Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Wiesbaden: Springer Vieweg, S. 99–109.
- DGB (2015): Aussichtslos?!?- Zur Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt. *Arbeitsmarkt aktuell* Nr. 6. Berlin.
- Dingeldey, Irene (2011): *Der aktivierende Wohlfahrtsstaat. Governance der Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Großbritannien und Deutschland*. Frankfurt: Campus.
- Dingeldey, Irene (2016): Change of Labour Market Policies, the Gender Model and Social Inequality. *Institutional Dualization revisited*. In: Bieber, Tonia/Wulfgramm, Melike/Leibfried, Stephan (Hrsg.): *Welfare State Transformations in the 21st Century: Effects on Social, Economic and Political Inequality in OECD Countries*. Houndmills/Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Dingeldey, Irene/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügig Beschäftigte im AlgII Bezug. In: WSI-Mitteilungen H. 1, S. 32–40.
- Dlugosz, Stephan/Stephan, Gesine/Wilke, Ralf A. (2009): Verkürzte Bezugsdauern für Arbeitslosengeld. Deutliche Effekte auf die Eintritte in Arbeitslosigkeit. IAB Kurzbericht 30/2009. Nürnberg.
- Dummert, Sandra/Frei, Marek/Leber, Ute (2014): Berufsausbildung in Deutschland. Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB Kurzbericht 20/2014. Nürnberg.
- Dustmann, Christian/Fitzenberger, Bernd/Schönberg, Uta/Spitz-Oener, Alexandra (2014): From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy. In: *Journal of Economic Perspectives* 28, H. 1, S. 167–188.
- Dustmann, Christian/Ludsteck, Johannes/Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German Wage Structure. In: *The Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, 124, H. 2, S. 843–881.
- Dütsch, Matthias/Struck, Olaf (2014): Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. In: *Industrielle Beziehungen* 21 H. 1, S. 58–77.
- Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65, S. 505–531.
- Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2009): From the Dual Apprenticeship System to a Dual Labor Market? The German High-Skill Equilibrium and the Service Economy. IZA Discussion Paper No. 4220. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Eichhorst, Werner/Thode, Eric (2010): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Benchmarking Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Eichhorst, Werner/Arni, Patrick/Buhlmann, Florian/Isphording, Ingo/Tobsch, Verena (2015a): Wandel der Beschäftigung: Polarisierungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. IZA Research Report No. 68. Bonn.
- Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Tobsch Verena (2015b): Non-Standard Employment across Occupations in Germany: The Role of Replaceability and Labour Market Flexibility. In: Eichhorst, Werner/Marx, Paul (Hrsg.): *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Engbom, Niklas/Detragniache, Enrica/Raei Faezeh (2015): The German Labor Market Reforms and Post- Unemployment Earnings. IMF Working Papers No. 15/162, IMF. Washington.

- Fuchs, Johann/Weber, Enzo (2015): Flüchtlingseffekte auf das Erwerbspersonenpotenzial. IAB Aktuelle Berichte 17/2015. Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Hummel, Markus/Hutter, Christian/Gehrke, Britta/Wanger, Susanne/Weber, Enzo/Weigand, Roland/Zika, Gerd (2016): IAB Prognose 2016: Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie nie. IAB Kurzbericht 06/2016. Nürnberg.
- Goos, Maarten/Manning, Alan/Salomons, Anna (2014): Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. In: American Economic Review 104 H. 8, S. 2509–2526.
- Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie 36 H. 3, S. 162–181.
- Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Rebien, Martina/Weber, Enzo (2016): Neueinstellungen auf Mindestlohniveau: Anforderungen und Besetzungsschwierigkeiten gestiegen. IAB Kurzbericht 12/2016. Nürnberg.
- Haller, Peter/Jahn Elke J. (2014): Zeitarbeit in Deutschland. Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern. IAB Kurzbericht 13/2014. Nürnberg.
- Hammermann, Andrea/Klös, Hans-Peter (2015): Digitalisierung und Industrie 4.0: Auswirkungen auf das Personal- und Qualifizierungsmanagement. In: Industrie 4.0 als Herausforderung des Arbeitsrechts. 7. ZAAR-Tagung. ZAAR Schriftenreihe Band 39. Wiesbaden.
- Hensge, Kathrin/Lorig, Barbara/Schreiber, Daniel (2009): Kompetenzstandards in der Berufsausbildung. Abschlussbericht des Forschungsprojekt 4.3.201. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Entwicklungsperspektiven von Produktionsarbeit. In: Botthof, Alfons/Hartmann, Ernst Andreas (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Wiesbaden: Springer Vieweg, S. 89–98.
- Hochfellner, Daniela/Hofmann, Barbara/Wolf, Katja (2016): Arbeitslosengeld-I-Bezug von Älteren: Zugänge, Bestand und Abgänge 2005 bis 2013. IAB Aktuelle Berichte 03/2016.
- Hofmann, Barbara/Stephan, Gesine (2016a): Neu im Arbeitslosengeld-II-Bezug und arbeitslos: Ausgewählte Befunde nach Herkunfts- und Zielbranchen, IAB Aktuelle Berichte 18/2016. Nürnberg.
- Hofmann, Barbara/Stephan, Gesine (2016b): Arbeitslosengeld-I-Bezug: Ausgewählte Befunde nach Herkunfts- und Zielbranchen, IAB Aktuelle Berichte 17/2016. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012): Umstrittene Minijobs. IAB Kurzbericht 24/2012. Nürnberg.

- Hohendanner, Christian/Ostmeier, Esther/Ramos Lobato, Philipp (2015): Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung. IAB Forschungsbericht 12/2015, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016): Arbeitsvolumen stieg im zweiten Quartal 2016 um 1,1 Prozent gegenüber dem Vorquartal, 06 September 2016. Verfügbar unter: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1602.aspx> [zuletzt abgerufen am 15 September 2016].
- Jaenichen, Ursula/Rothe, Thomas (2014): Hartz sei Dank? Stabilität und Entlohnung neuer Jobs nach Arbeitslosigkeit. WSI-Mitteilungen 3/2014, S. 227–235.
- Jahn, Elke (2016): Brückeneffekte für Ausländer am Arbeitsmarkt – Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen. IAB Kurzbericht 19/2016. Nürnberg.
- Jahn, Elke/Weber, Enzo (2013). Zeitarbeit: Zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung. IAB Kurzbericht 2/2013. Nürnberg.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. IAQ- Report 2015–03. Duisburg.
- Kathmann, Till/Dingeldey, Irene (2015): Prekarisierung berufsfachlich qualifizierter Beschäftigung? Eine Analyse der Arbeitsbedingungen von medizinischen Fachangestellten. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, Ausgabe Nr. 9, IAW/Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Friedrich Ebert Stiftung WISO Diskurs, Oktober 2011, Bonn.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 158). Berlin.
- Keller, Berndt/Schulz, Susanne/Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale atypisch Beschäftigter in Deutschland bis 2010. WSI-Diskussionspapier 182. Düsseldorf.
- Kettner, Anja/Rebien, Martina (2011): Die Konzessionsbereitschaft von arbeitslosen Bewerbern und Beschäftigten nach den Hartz-Reformen. In: WSI-Mitteilungen. 64, H. 5, S. 218–225.
- Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2015): Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI Report 22. Düsseldorf.
- Klös, Hans-Peter (2016): Demografie und Migration: neue Daten für die Politik- Ergebnisse der IW- Bevölkerungsprognose bis zum Jahr 2035. Pressekonferenz, 23.05.2016, Berlin.

- Klös, Hans-Peter/Walter, Norbert/Fischer, Heinz/Hausmann, Peter/Lobinger, Thomas/Raffelhüschen, Bernd/Rump, Jutta/Seeber, Susan/Vassiliadis, Michael (2013): Arbeitsmarkt: Die Fachkräfte von morgen sichern. In: Robert-Bosch-Stiftung/Walter, Norbert (Hrsg.): Die Zukunft der Arbeitswelt: auf dem Weg ins Jahr 2030. Stuttgart.
- Kruppe, Thomas/Lang, Julia (2015): Weiterbildungen mit Berufsabschluss. Arbeitslose profitieren von Qualifizierungen. IAB Kurzbericht 22/2015. Nürnberg.
- Kubis, Alexander/Rebien, Martina/Weber, Enzo (2015): Neueinstellung im Jahr 2014. Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. IAB Kurzbericht 12/2015. Nürnberg.
- Kvasnicka, Michael (2009): Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment? In: Autor, David H. (Hrsg.): Studies of Labor Market Intermediation. University of Chicago Press, S. 335–372.
- Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt. 61, H. 8, S. 190–197.
- Lehmer, Florian/Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. IAB Kurzbericht 13/2010. Nürnberg.
- Lehmer, Florian/Ziegler, Kerstin (2011). Lohndifferenzial Zeitarbeit. IAB. Nürnberg. Verfügbar unter <http://doku.iab.de/grauemap/2011/Lohndifferenzial%20Zeitarbeit.PDF> [zuletzt abgerufen am 23. Januar 2017].
- Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran/Durward, David/Bretschneider, Ulrich (2015): Neue Geschäftsfelder durch Crowdsourcing: Crowd-basierte Start-ups als Arbeitsmodell der Zukunft. In: Hoffmann, Reiner/Bogedan Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt am Main: Campus, S. 141–158.
- Lo, Simon M.S./Stephan, Gesine/Wilke, Ralf (2013): Stellschraube Arbeitslosengeld: Kürzere Bezugsdauer zeigt Wirkung. IAB-Forum Nr. 2, S. 52–59.
- Moertel, Julia/Rebien, Martina (2013): Personalauswahl. Wie Langzeitarbeitslose bei den Betrieben ankommen. IAB Kurzbericht 9/2013. Nürnberg.
- OECD (2015): Employment Outlook 2015. Paris.
- OECD (2016): OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris.
- Pfeiffer, Sabine (2015): Stellungnahme: Öffentliches Fachgespräch zum Thema Industrie 4.0 am 2. Dezember 2015. Universität Hohenheim.

- Pfeiffer, Sabine/Suphan, Anne (2015): Der AV-Index. Lebendiges Arbeitsvermögen und Erfahrung als Ressourcen auf dem Weg zu Industrie 4.0. Working Paper No. 1, Universität Hohenheim.
- Rhein, Thomas/Stüber, Heiko (2014): Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich. Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. IAB Kurzbericht 3/2014. Nürnberg.
- Rich, Anna-Katharina (2016): Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. Nürnberg. BAMF-Kurzanalyse 3. Nürnberg.
- Schank, Thorsten/Schnabel, Claus/Stephani, Jens/Bender/Stefan (2008): Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? IAB Kurzbericht 8/2008. Nürnberg.
- Schmelzer, Paul/Gundert, Stefanie/Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, H. 2, S. 243–267.
- Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. IAB-Kurzbericht 1/2007. Nürnberg.
- Spöttl, Georg/Hecker, Oskar/Holm, Claus/Windelband, Lars (2003): Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für Dienstleistungen des produzierenden Gewerbes am Beispiel der Metallbranche. Studie im Auftrag des BIBB. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014): Aktuelle Daten aus der Grundsicherung, Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern, Nürnberg, September 2014.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015a): Arbeitsmarkt in Deutschland- Zeitreihen bis 2014, Nürnberg, Juni 2015.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015b): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg, Dezember 2015.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016a): Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen in Deutschland. Analytikreport. Nürnberg, April 2016.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016b): Aktuelle Daten aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II. Erwerbstätigkeit von erwerbsfähigen Leistungsbeziehern. Daten nach einer Wartezeit von 3 Monaten. Nürnberg, April 2016.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016c): Arbeitsmarkt in Zahlen-Beschäftigungsstatistik: Beschäftigung nach Ländern in wirtschaftsfachlicher Gliederung (WZ 2008). Nürnberg, Mai 2016.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016d): Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf. Nürnberg, September 2016.

- Statistisches Bundesamt (2016a): Anteil an Normalarbeitsverhältnissen nimmt weiter zu, 20 Juli 2016. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_255_132.html [zuletzt abgerufen am 25 Juli 2016].
- Statistisches Bundesamt (2016b): Erwerbstätigenrechnung- Arbeitsvolumen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2015, Reihe 1 Band 2. Wiesbaden.
- Stephan, Gesine (2014): Wege von Zeitarbeitskräften in den und aus dem Arbeitslosengeld-I-Bezug. IAB Aktuelle Berichte. Nürnberg.
- Stephan, Gesine (2016): Beschäftigung vor und nach dem Arbeitslosengeldbezug: Die Hälfte der Zu- und Abgänge entfällt auf acht Branchen. IAB Kurzbericht 25/2016. Nürnberg.
- Struck, Olaf (2014): Europäische Arbeitsmärkte – Arbeitsmarkt Europa. In: Dörre, Klaus/Jürgens, Kerstin/Matuschek, Ingo (Hrsg.): Arbeit in Europa: Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main: Campus, S. 125–143.
- Struck, Olaf (2016): Arbeitswelt 4.0. In: Technik in Bayern. H. 1., S. 7–8.
- Struck, Olaf/Dütsch, Matthias (2012): Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. Industrielle Beziehungen 19 (Sonderheft Beschäftigungssysteme) H. 2, S. 154–186
- Van den Berg, Gerard J./Hofmann, Barbara/Stephan, Gesine/Uhlendorff Arne (2016): Eingliederungsvereinbarungen in der Arbeitslosenversicherung: Nur ein Teil der Arbeitslosen profitiert von frühen Abschlüssen. IAB Kurzbericht 03/2016. Nürnberg.
- Vester, Michael/Weber-Menges, Sonja (2014): Zunehmende Kompetenz – wachsende Unsicherheit. HBS-Projektbericht, Mai 2014. Düsseldorf.
- Vom Berge, Philipp/Kaimer, Steffen/Copestake, Silvina/Eberle, Johanna/Klosterhuber, Wolfram/Krüger, Jonas/Trenkle, Simon/Zakrocki, Veronika (2016): Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. IAB-Forschungsbericht 1/2016. Nürnberg.
- Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen H. 1/2012, S. 5–12.
- Voßemer, Jonas/Schuck, Bettina (2015): Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry. European Sociological Review 32, H. 2, S. 251–265.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB Kurzbericht 9/2011. Nürnberg.

- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB Kurzbericht 4/2015. Nürnberg.
- Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information. IAB Kurzbericht 08/2016. Nürnberg.
- Worbs, Susanne/Bund, Eva (2015): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. BAMS-Kurzanalyse 1/2016. Nürnberg.
- Wößmann, Ludger (2016): Integration durch Bildung. Für eine realistische Flüchtlingspolitik. In: Forschung und Lehre 24, H. 1) S. 11–13.
- Zika, Gerd/Maier, Tobias/Helmrich, Robert/Hummel, Markus/Kalinowski, Michael/Hänisch, Carsten/Wolter, Marc I./Mönnig, Anke (2015). Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. IAB- Kurzbericht 9/2015. Nürnberg.

Das Working Paper arbeitet heraus, wie sich der deutsche Arbeitsmarkt in den vergangenen zehn Jahren im Aggregat positiv entwickelt hat, wobei aber zugleich Einkommensungleichheiten, Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen, Segmentierung von Arbeitsmarktchancen und Verfestigung von Ausschlüssen deutlicher hervorgetreten sind. Hieraus sowie aus zunehmender Nachfrage nach höheren Qualifikationen und der Struktur der aktuellen Zuwanderung ergeben sich die Notwendigkeiten, Flexibilitätszumutungen bzw. -möglichkeiten gleichmäßiger zu verteilen, Fehlanreize und Beschäftigungsfallen abzubauen, den Erhalt und Ausbau von Qualifikationen zu fördern und hierbei neben Arbeitslosen und Beschäftigten auch Personen mit häufig wechselnder Beschäftigung in den Blick zu nehmen.
