

Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt: Zwischen Chancen und Risiken

Colloquium Fundamentale
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
ZAK Zentrum für Angewandte Kulturwissenschaft
und Studium Generale

Karlsruhe, 09. Januar 2014

Dr. Ulrich Walwei

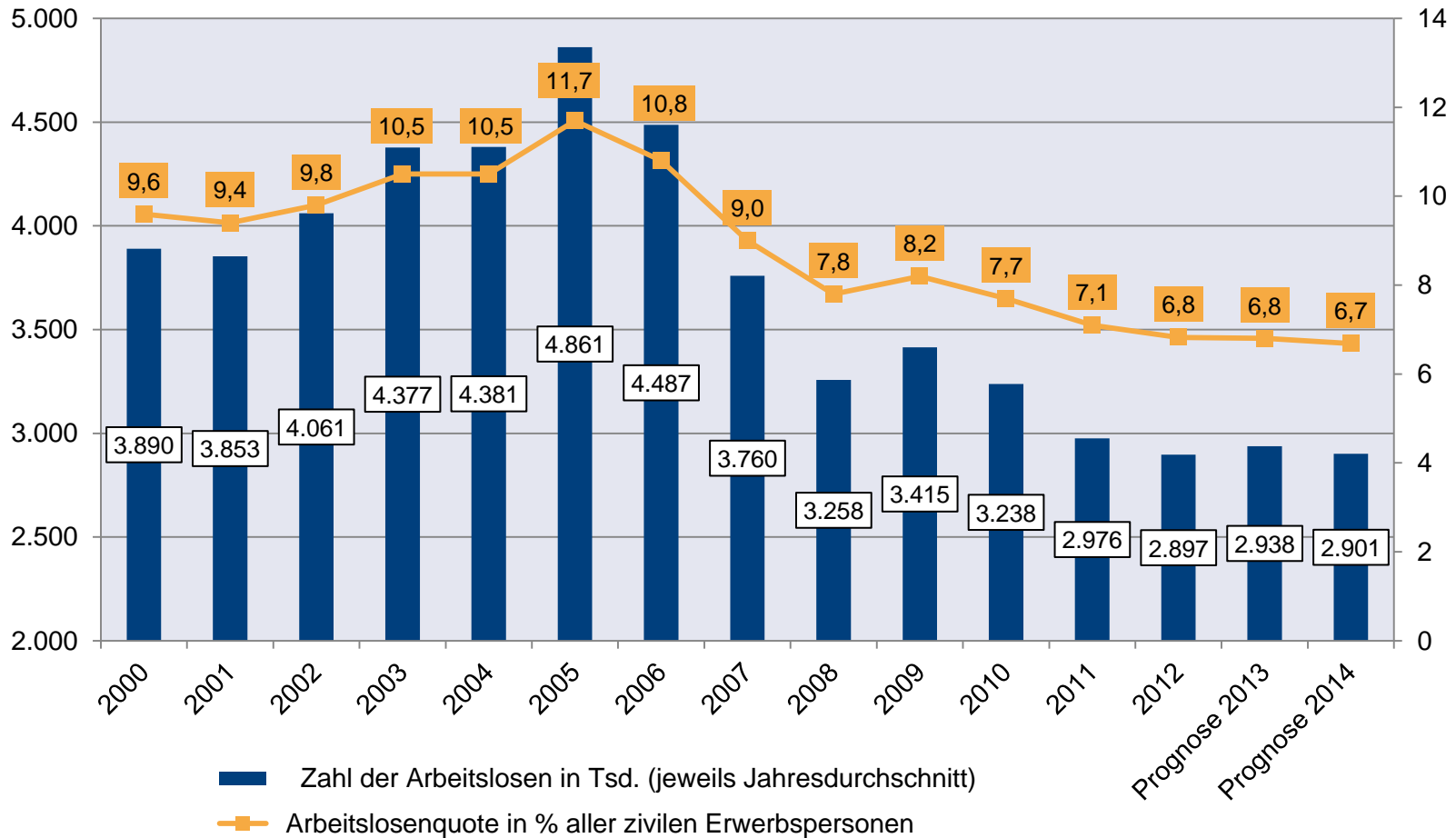
Die Arbeitsmarktlage hat sich zuletzt stark verbessert. Im Zuge dessen wird die Stellenbesetzung schwieriger.

Dennoch gibt es weiterhin Probleme bei der Integration des harten Kerns der Arbeitslosigkeit und es stellen sich neue Fragen nach der Qualität von Arbeit.

Weitergehende Herausforderungen ergeben sich aufgrund des Strukturwandels der Wirtschaft und der demografischen Veränderungen.

Der Arbeitsmarkt befindet sich seit 2005 klar im Aufwärtstrend. Dieser kann nicht allein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Entwicklung zurückgeführt werden.

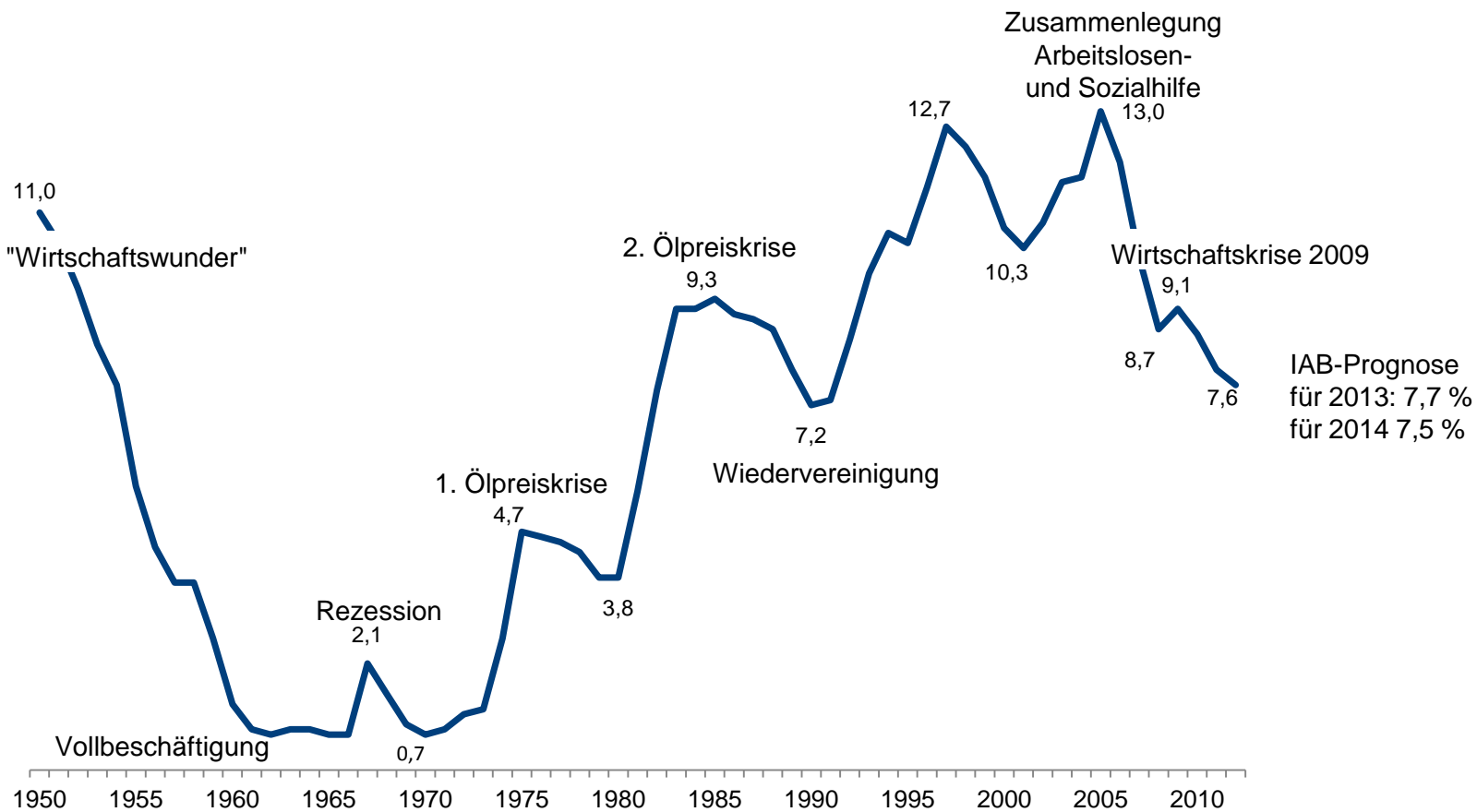
Arbeitslosenquoten 2000 bis 2014, Arbeitslose in Tsd. und in Prozent der zivilen Erwerbspersonen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB.

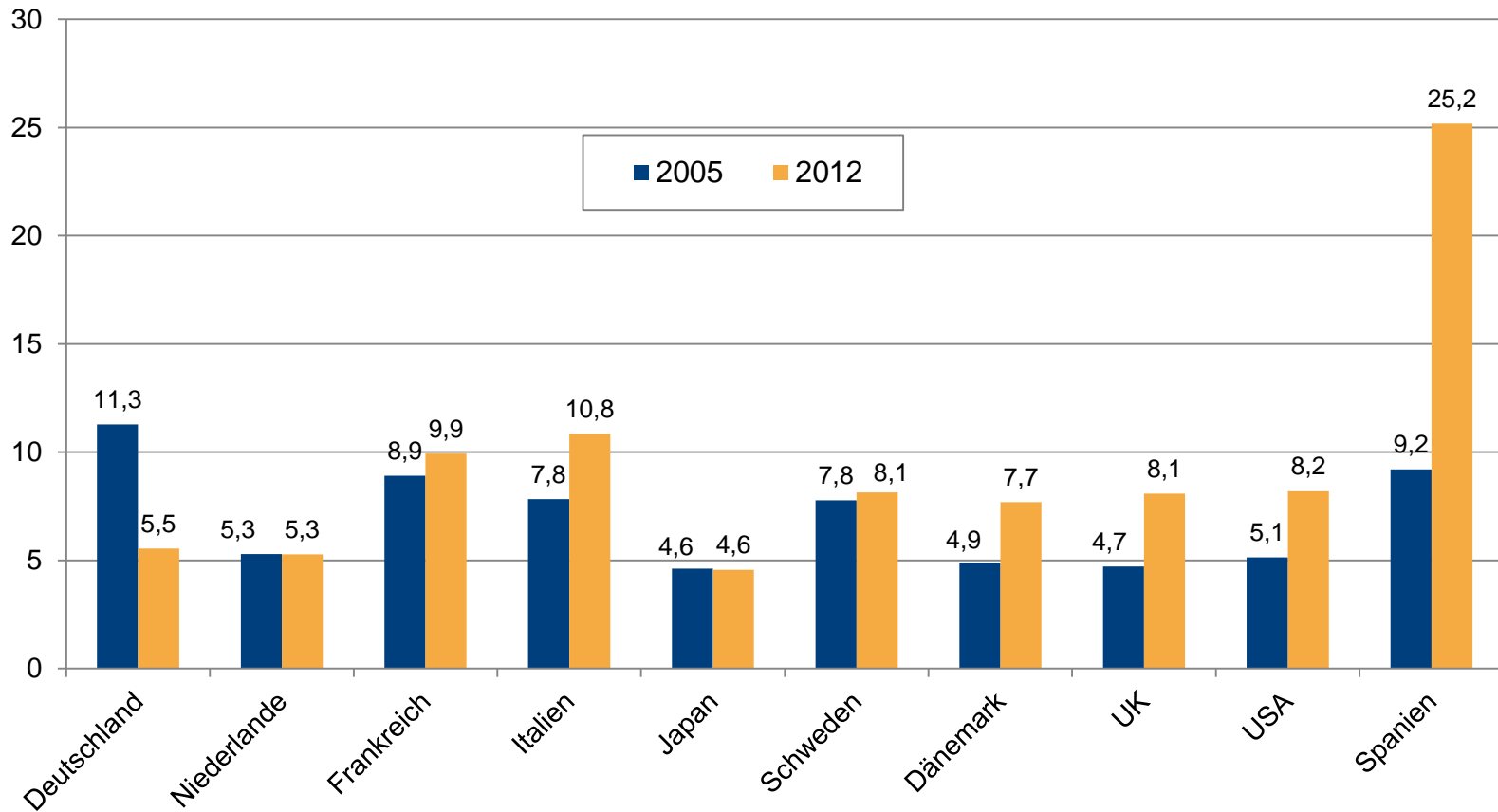
Entwicklung der Arbeitslosenquote seit 1950

bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen, in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung; Daten: Statistik der BA; Prognose: IAB

Arbeitslosenquoten im Vergleich, ausgewählte Länder 2005 und 2012, jeweils in % der Erwerbspersonen

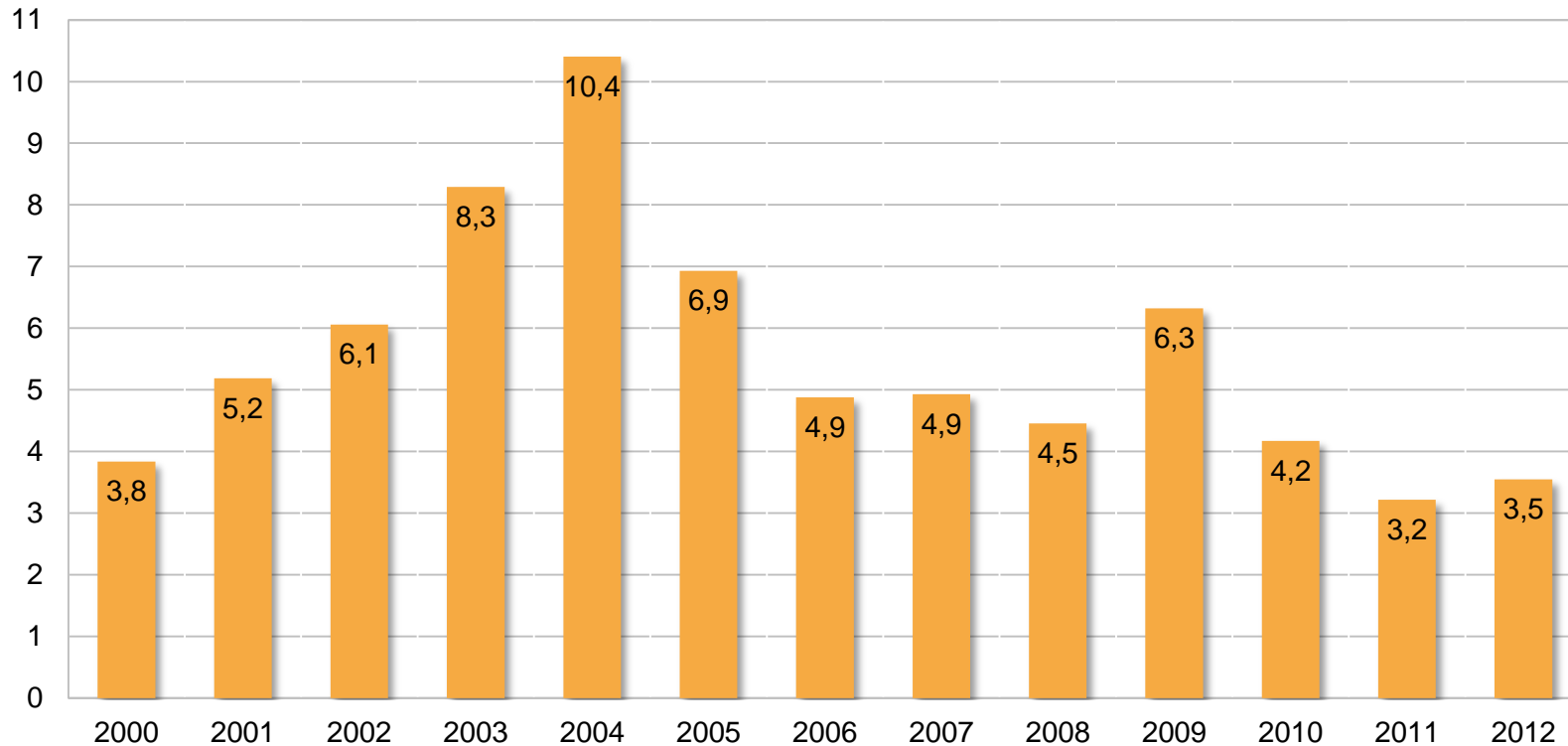


Quelle: oecd.org

- Inzwischen nicht mehr wachsendes Arbeitskräfteangebot
- Wettbewerbsfähige Industrie mit passender Produktpalette
- Krisenmanagement durch innerbetriebliche Flexibilität
- Reformen und Lohnmoderation haben Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gestärkt
- Doch auch Risiken unverkennbar, v. a. gravierende Schuldenprobleme einiger EU-Länder, der USA und Japan

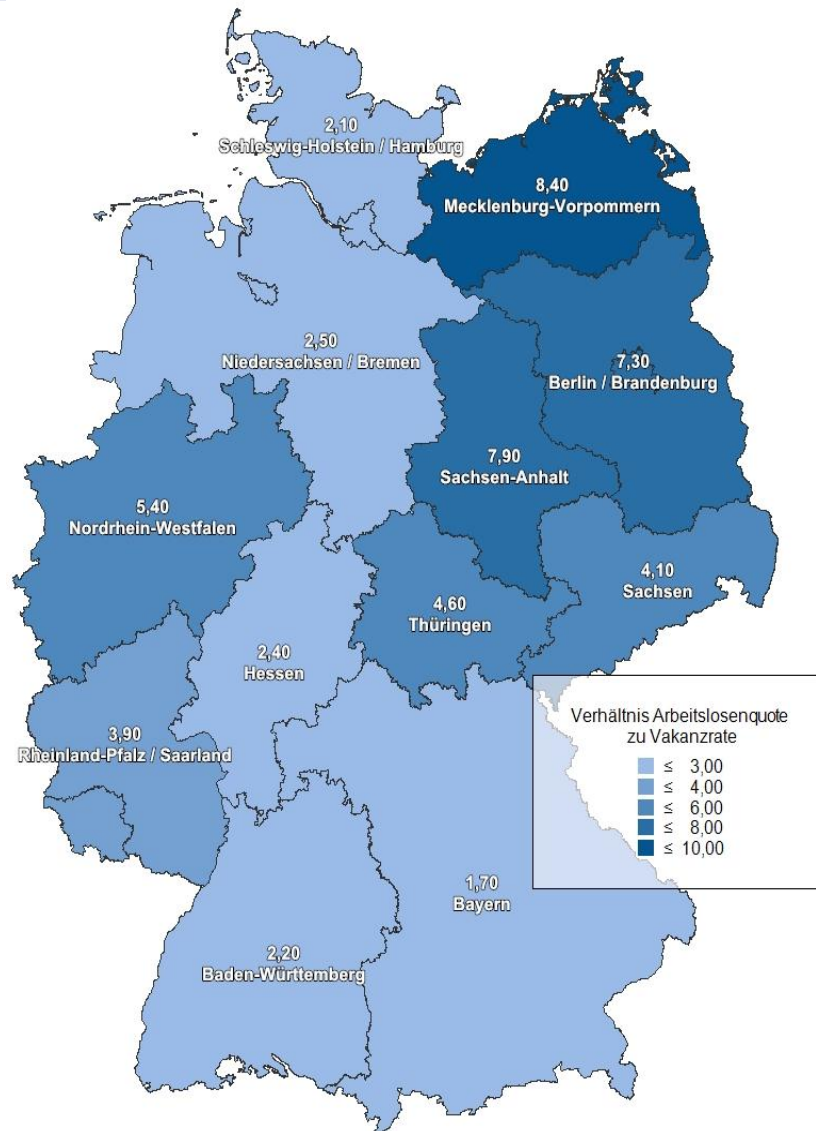
Unternehmen berichten immer häufiger von Problemen bei der Stellenbesetzung. Ob und inwieweit ein echter Fachkräftemangel dahinter steht, lässt sich aber (noch) nicht beantworten.

Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen am ersten Arbeitsmarkt, 2000 bis 2012, Jahresdurchschnitte



Quelle: IAB – Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Statistik der BA, Destatis – Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.

Arbeitslosenquoten^a im Verhältnis zu Vakanzraten^b nach Bundesländern, IV. Quartal 2012



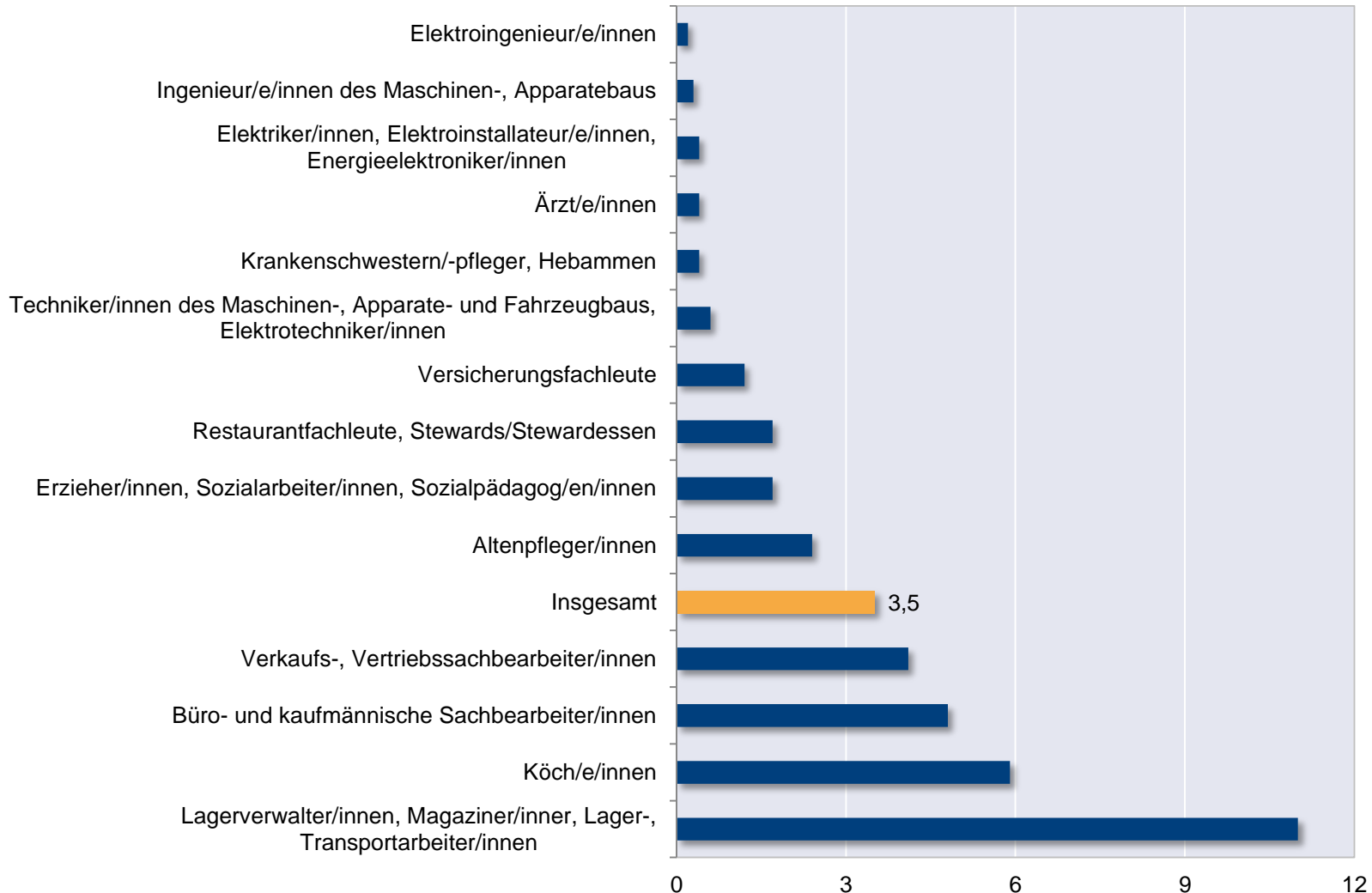
Deutschland	3,5
Westdeutschland	2,9
Ostdeutschland	6,0

^a Arbeitslosenquote = Arbeitslose / zivile Erwerbspersonen * 100

^b Vakanzrate = sofort zu besetzende offene Stellen / zivile Erwerbspersonen * 100

Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2012, Statistik der BA.

Verhältnis zwischen Zahl der Arbeitslosen und Zahl der offenen Stellen in ausgewählten Berufen, IV. Quartal 2012



Quelle: IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots IV.2012, Bundesagentur für Arbeit, Data Warehouse.

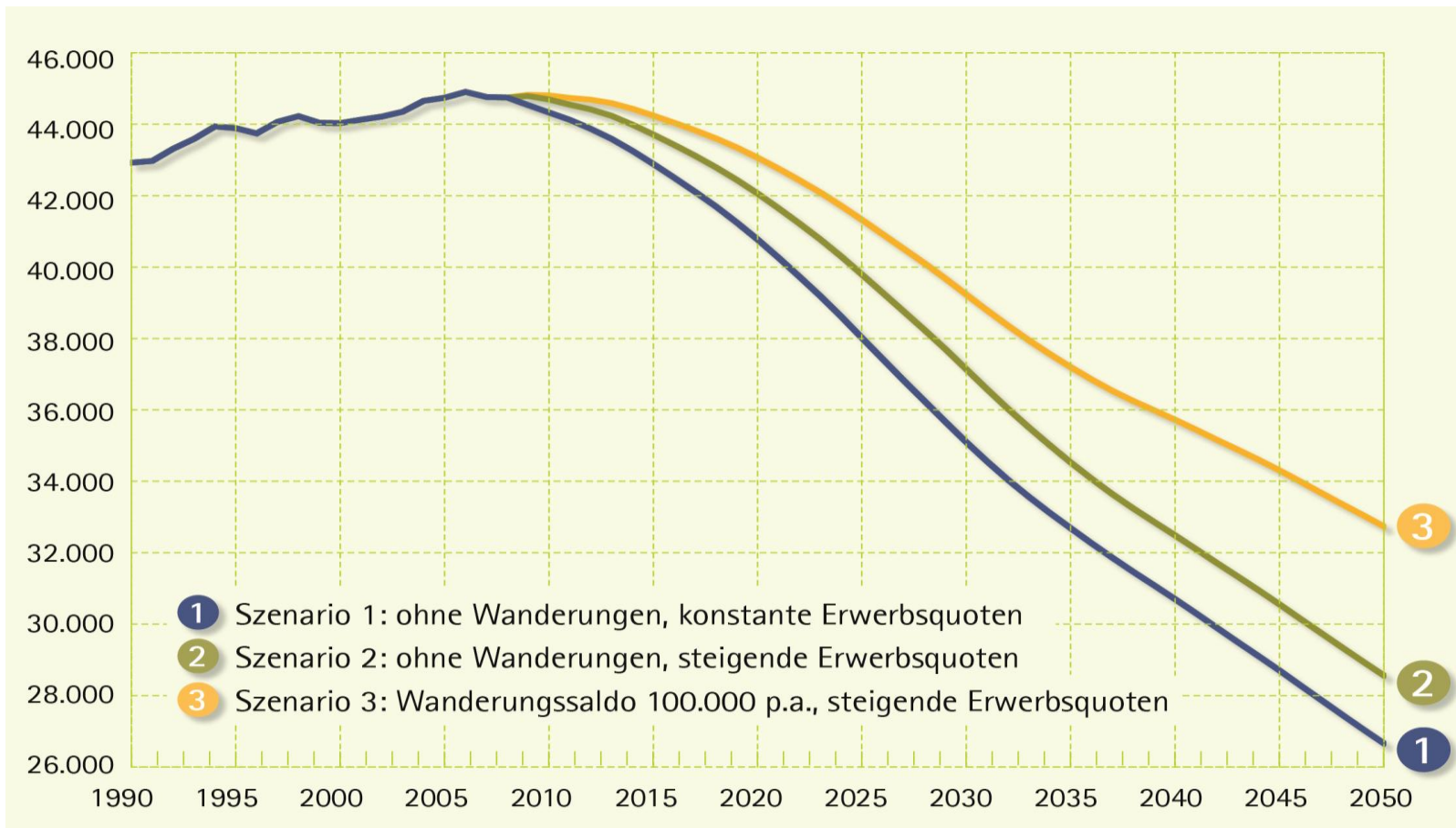
Was kennzeichnet Fachkräftemangel?

- Es fehlt an Arbeitskräften mit passender Qualifikation und an betriebsexternen und -internen Arbeitskräften, die hinreichend und mit vertretbarem Aufwand qualifizierbar sind.
- Zudem sind die betrieblichen Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des betreffenden Tätigkeitsfelds aus Wettbewerbsgründen ausgeschöpft.
 - ➔ Diskutieren wir einen „echten“ Mangel an Fachkräften oder einen Mangel an betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit auf Arbeits- und Gütermärkten

Durch den demografischen Wandel verringert sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und das Arbeitskräfteangebot altert. Dies führt nicht automatisch zu weiteren Verbesserungen am Arbeitsmarkt.

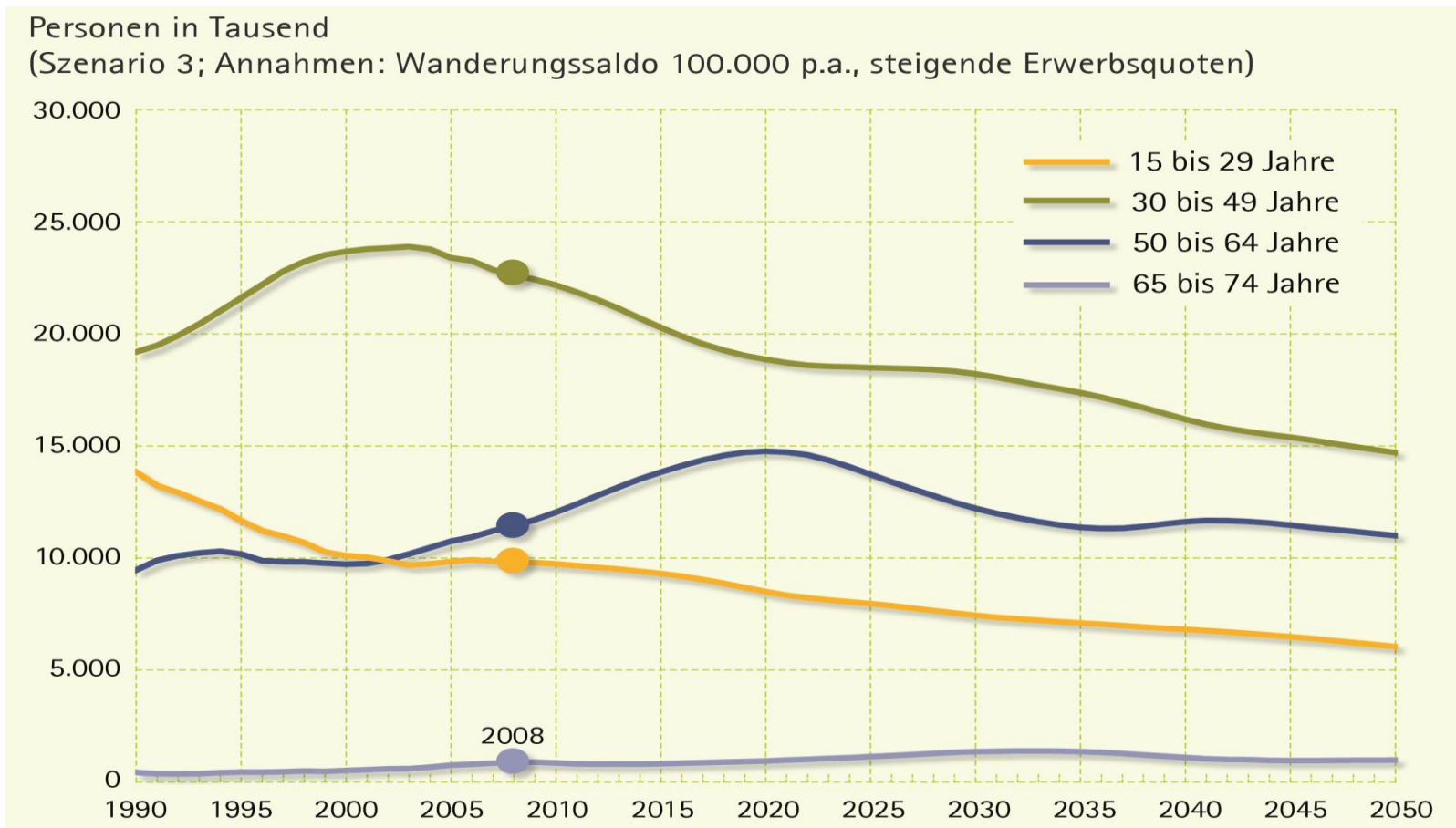
- Zahl der Geburten je Frau liegt konstant zwischen 1,3 und 1,4
 - Lebenserwartung steigt linear an
 - Bevölkerung schrumpft und altert
 - Unbekannt ist Entwicklung der (Netto-)Migration
- ➔ Konsequenzen für Zahl verfügbarer Arbeitskräfte

Zukünftige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials*



*Personen in Tausend.
Quelle: IAB-Kurzbericht 16/2011.

Altersstruktur des Erwerbspotenzials*

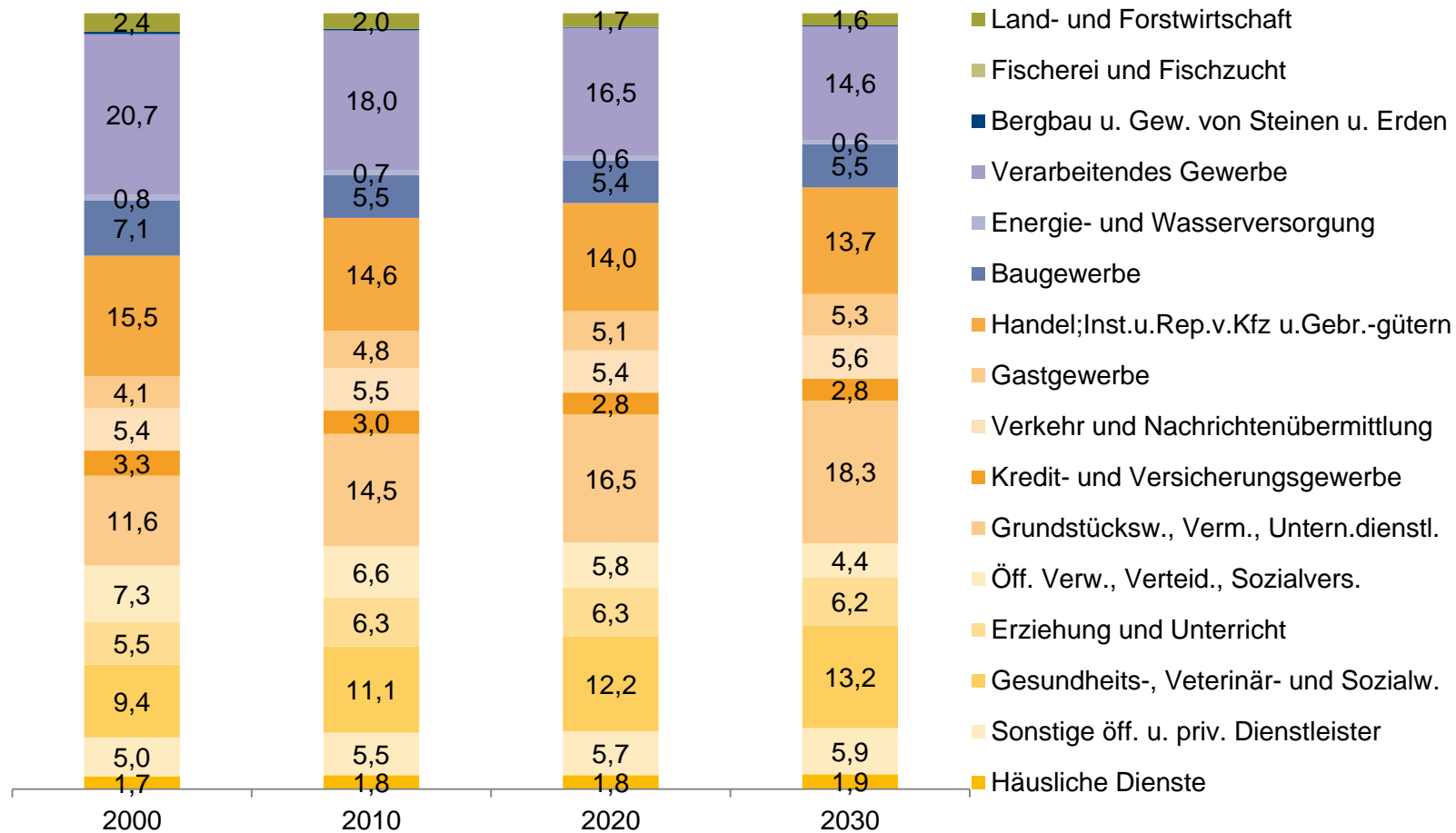


*Personen in Tausend.
Quelle: IAB-Kurzbericht 16/2011.

- Ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot nimmt Druck vom Arbeitsmarkt
- Eine solche Situation muss aber künftig nicht unbedingt nachhaltigen Mangel hervorrufen, weil
 - sich das Wirtschaftswachstum abschwächen kann (schrumpfende Erwerbsbevölkerung, Alterung) und
 - Marktreaktionen zu erwarten sind (Mobilität von Betrieben und Beschäftigten, Arbeitsproduktivität, Arbeitsbedingungen, Löhne)
- Jedoch gilt allgemein, dass eine nachhaltige Fachkräftesicherung die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der hiesigen Wirtschaft stärkt

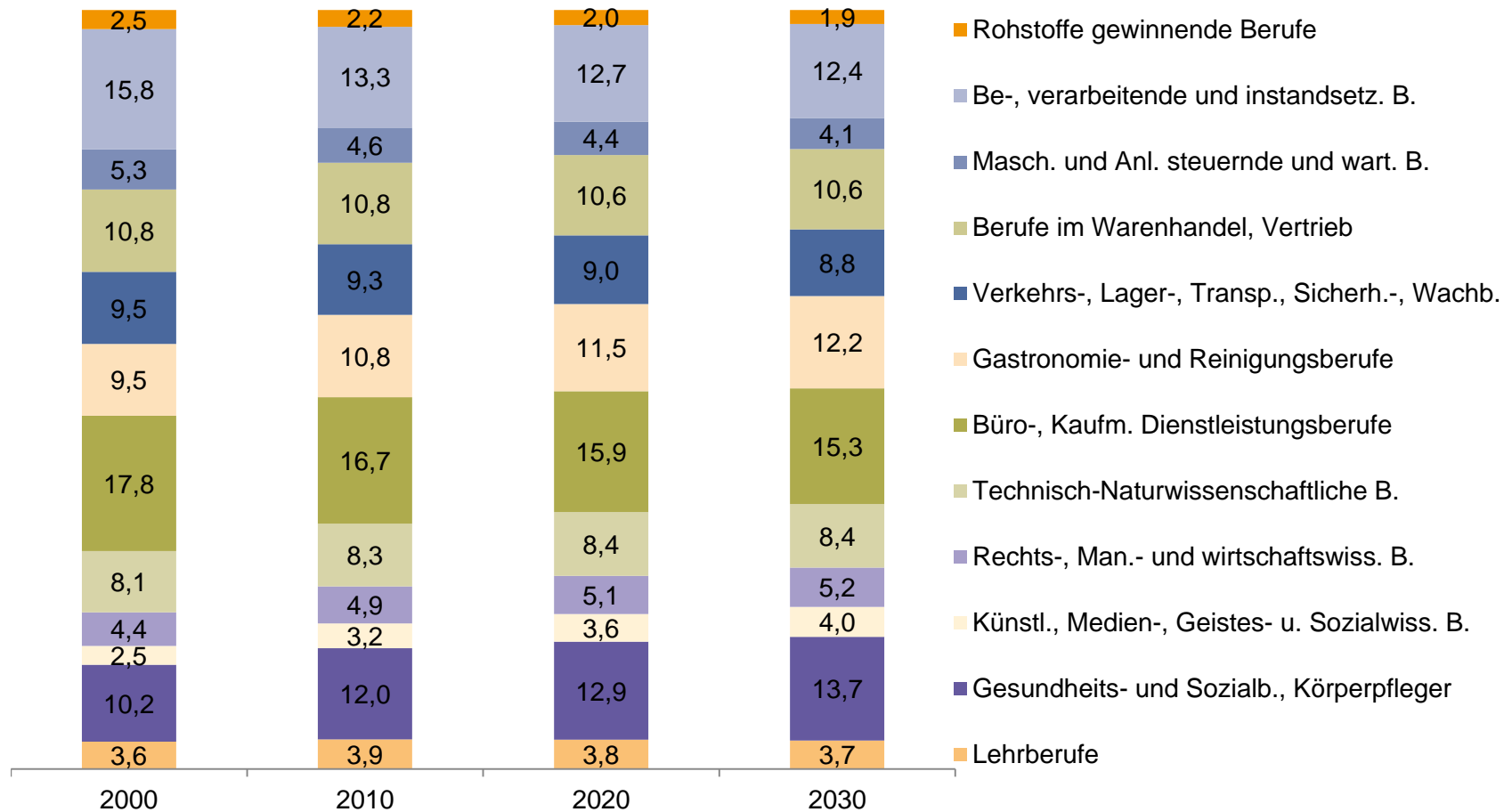
Weiterhin sind strukturelle Verschiebungen in der Erwerbstätigkeit zu Gunsten bestimmter Dienstleistungssektoren, von Dienstleistungsberufen sowie von qualifizierten Tätigkeitsfeldern zu erwarten.

Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen 2000 bis 2030, in Prozent



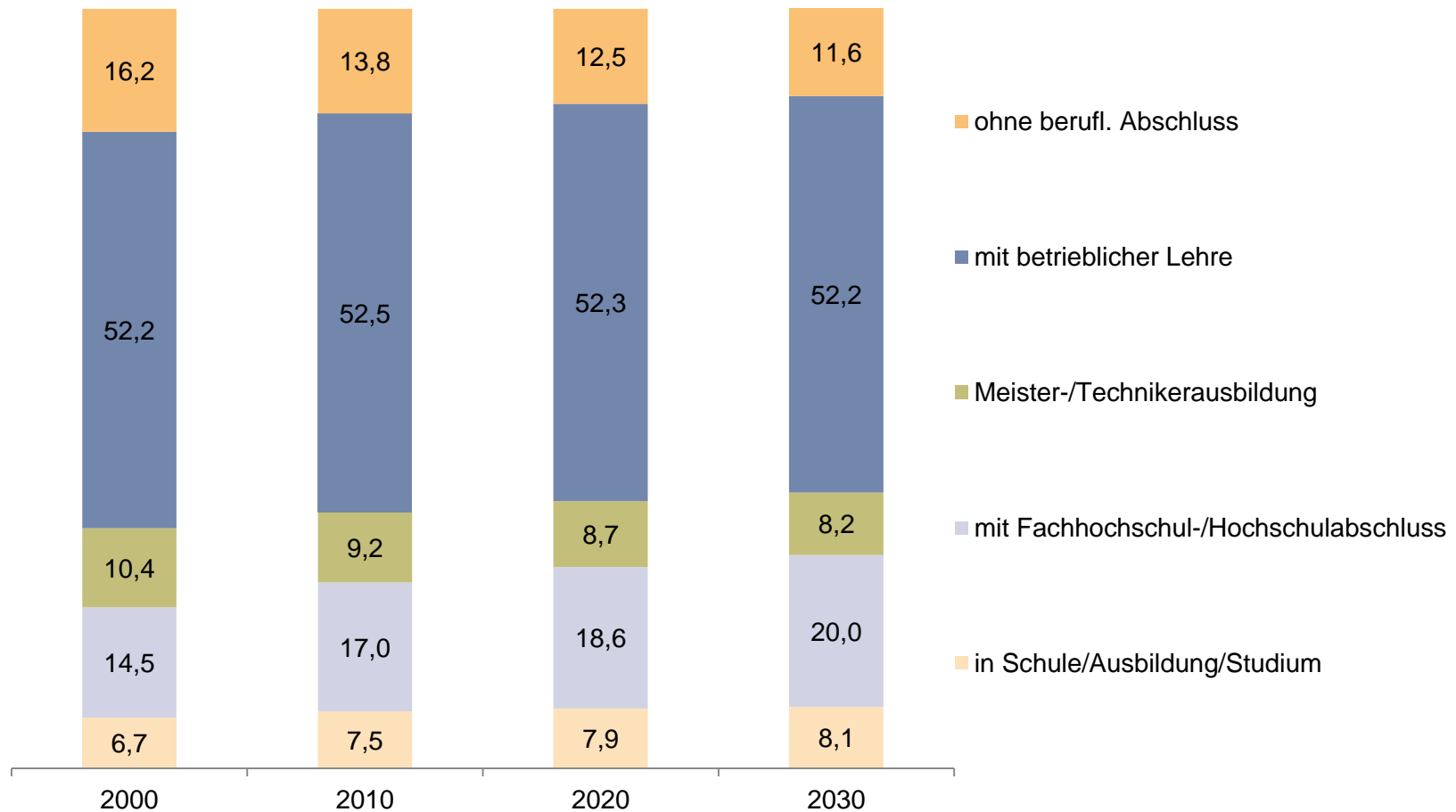
Quelle: QuBe-Projekt.

Arbeitskräftebedarf nach Berufshauptfeldern, 2000 bis 2030, in Prozent



Quelle: QuBe-Projekt

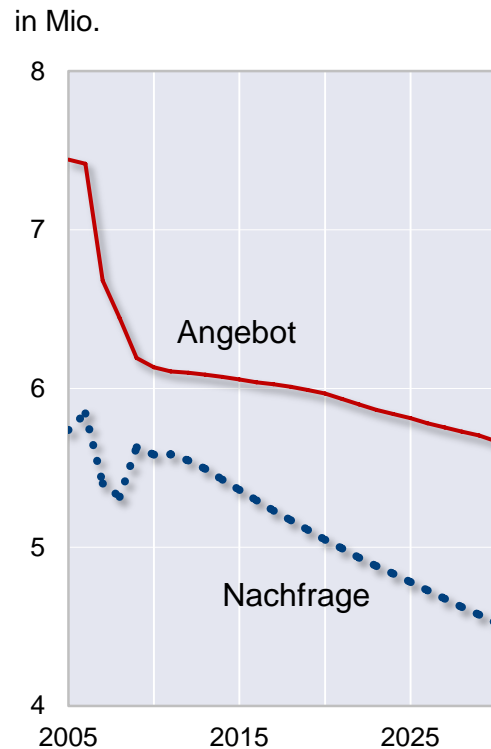
Arbeitskräftebedarf nach Qualifikation, 2000 bis 2030, in Prozent



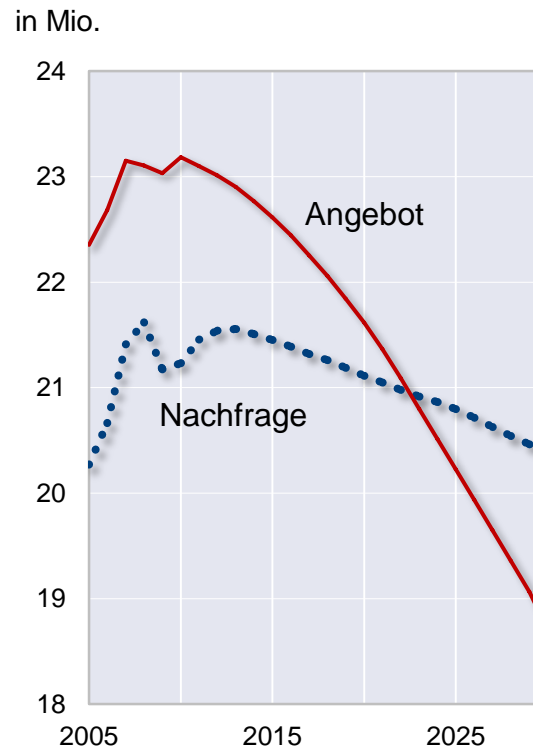
Quelle: Helmrich/Zika, Microzensus des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen und Darstellungen QuBe-Projekt.

Qualifikationsspezifisches Angebot und Nachfrage, 2005 bis 2030

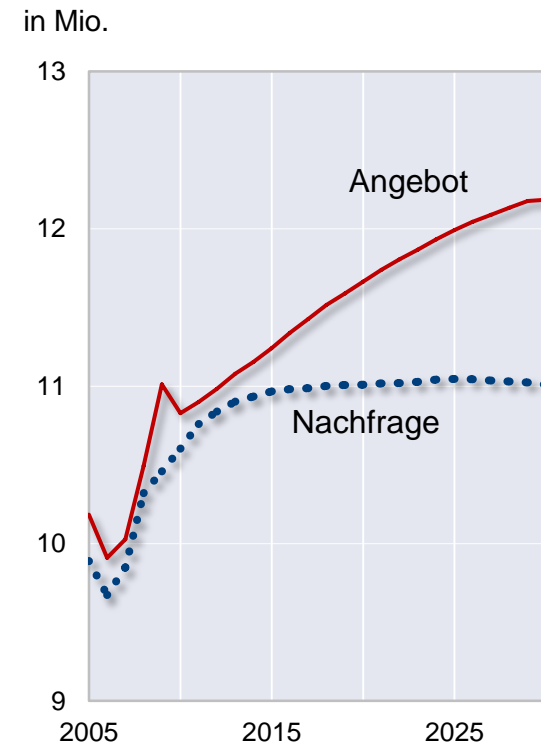
ohne Berufsausbildung
ISCED 1,2 und 3a



mit Berufsausbildung
ISCED 3b und 4



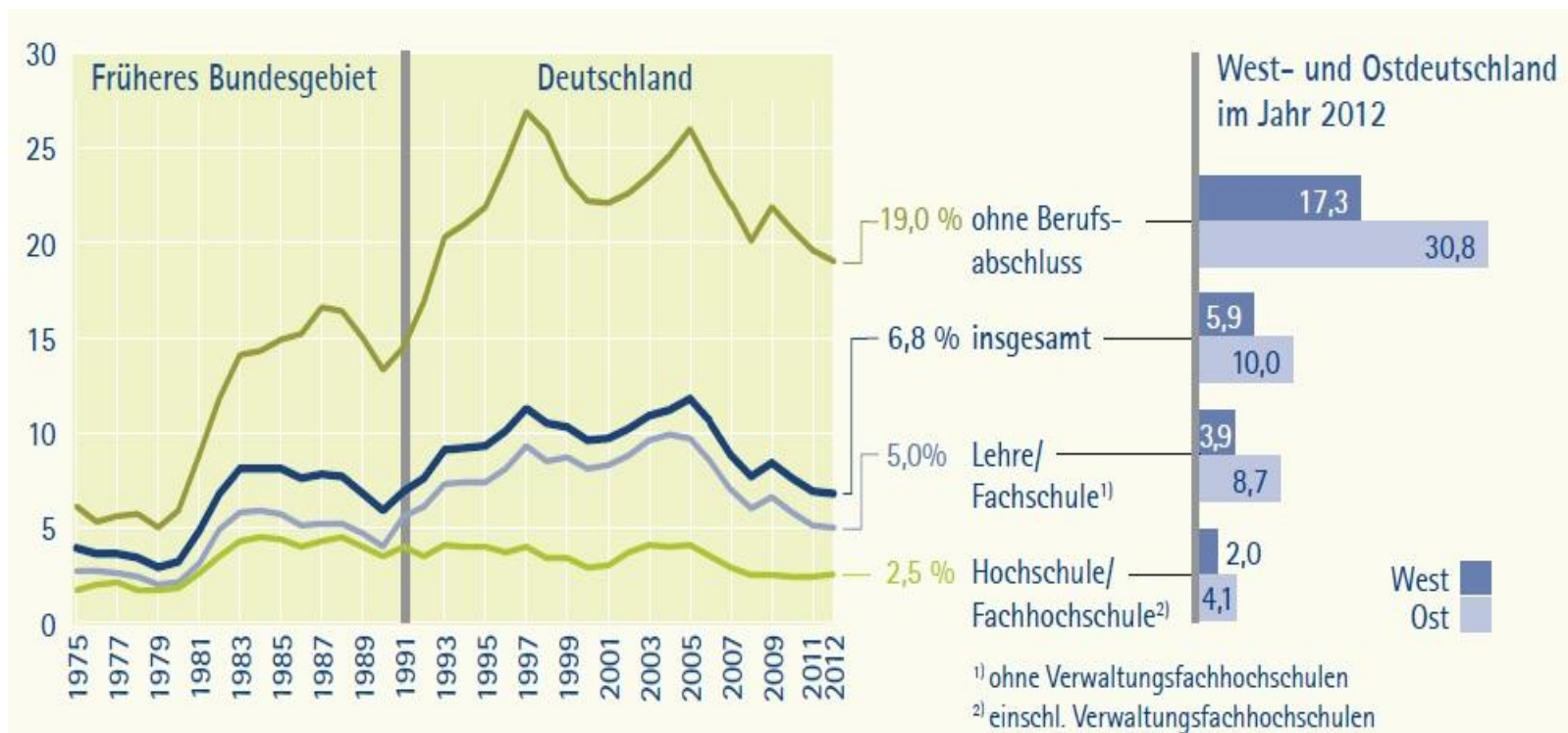
Meister FH/UNI
ISCED 5 und 6



Quelle: Helmrich et al. (2012), BiBB Report 18, S. 3.

Bildungs- und Qualifikationsniveau entscheiden immer stärker über individuellen Arbeitsmarkterfolg. Jedoch halten sich Verbesserungen der Qualifikationsstruktur in engen Grenzen.

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, in Deutschland 1975 bis 2012, Männer und Frauen, in Prozent

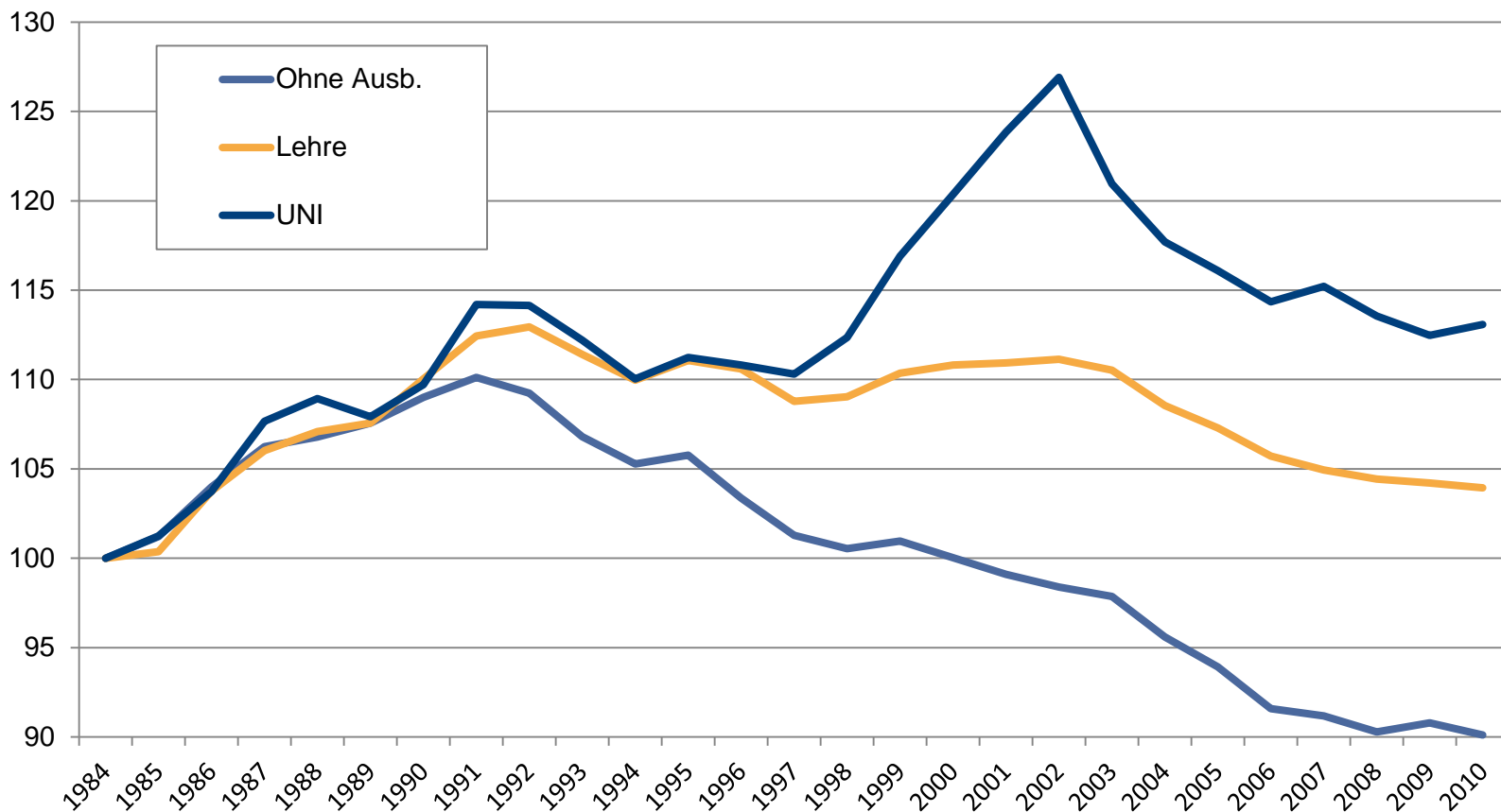


Anmerkung: Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation; Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluss nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt; bis 2004 Erwerbstätige im April; ab 2005 Erwerbstätige im Jahresdurchschnitt.

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus und Strukturerhebungen der BA.

© IAB

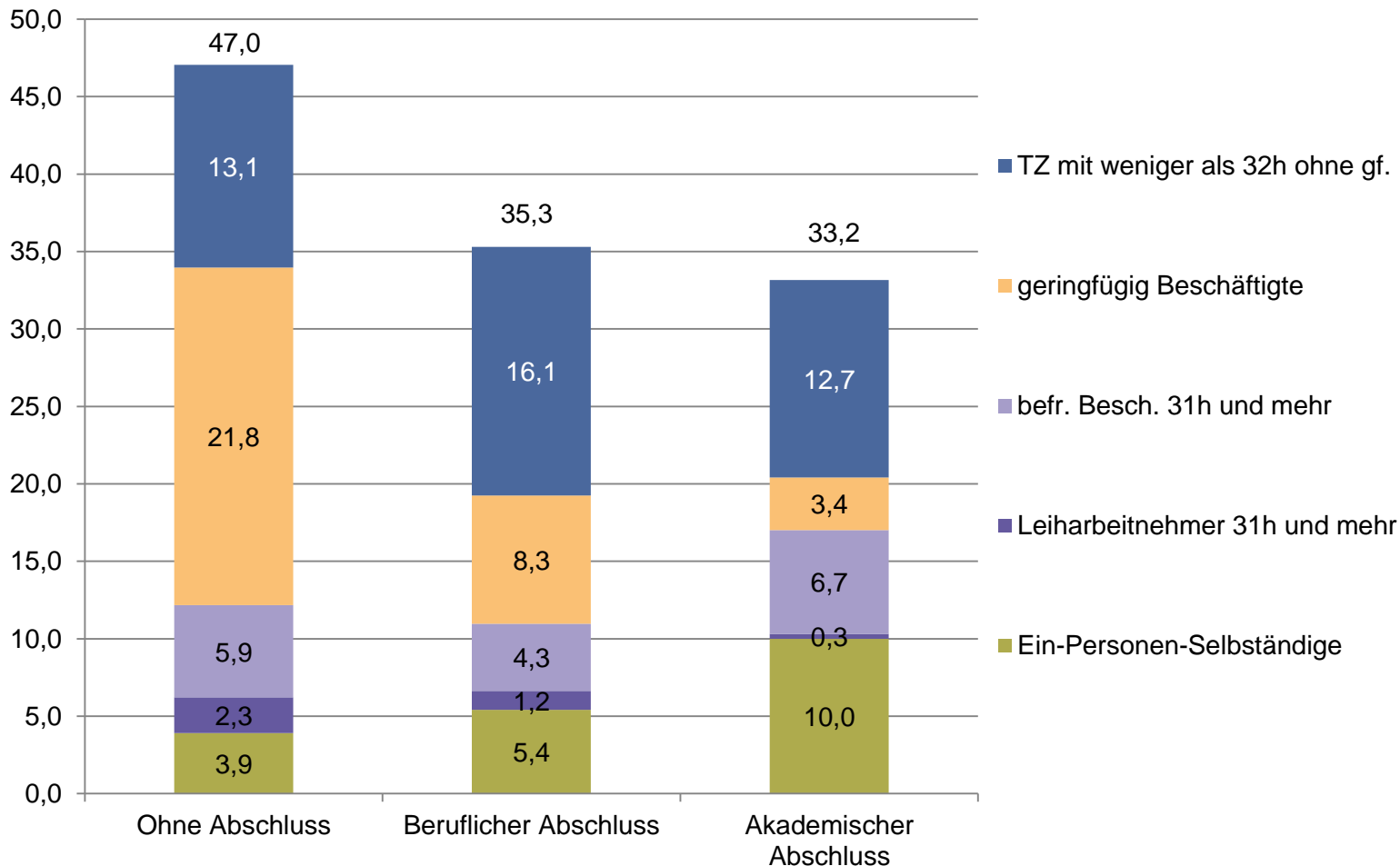
Lohndifferentiale nach Qualifikation, 1984 bis 2010*



*Index der realen Bruttotagesentgelte 1984 bis 2010 nach Qualifikation, 1984 = 100, 40-jährige männliche Vollzeitbeschäftigte, West

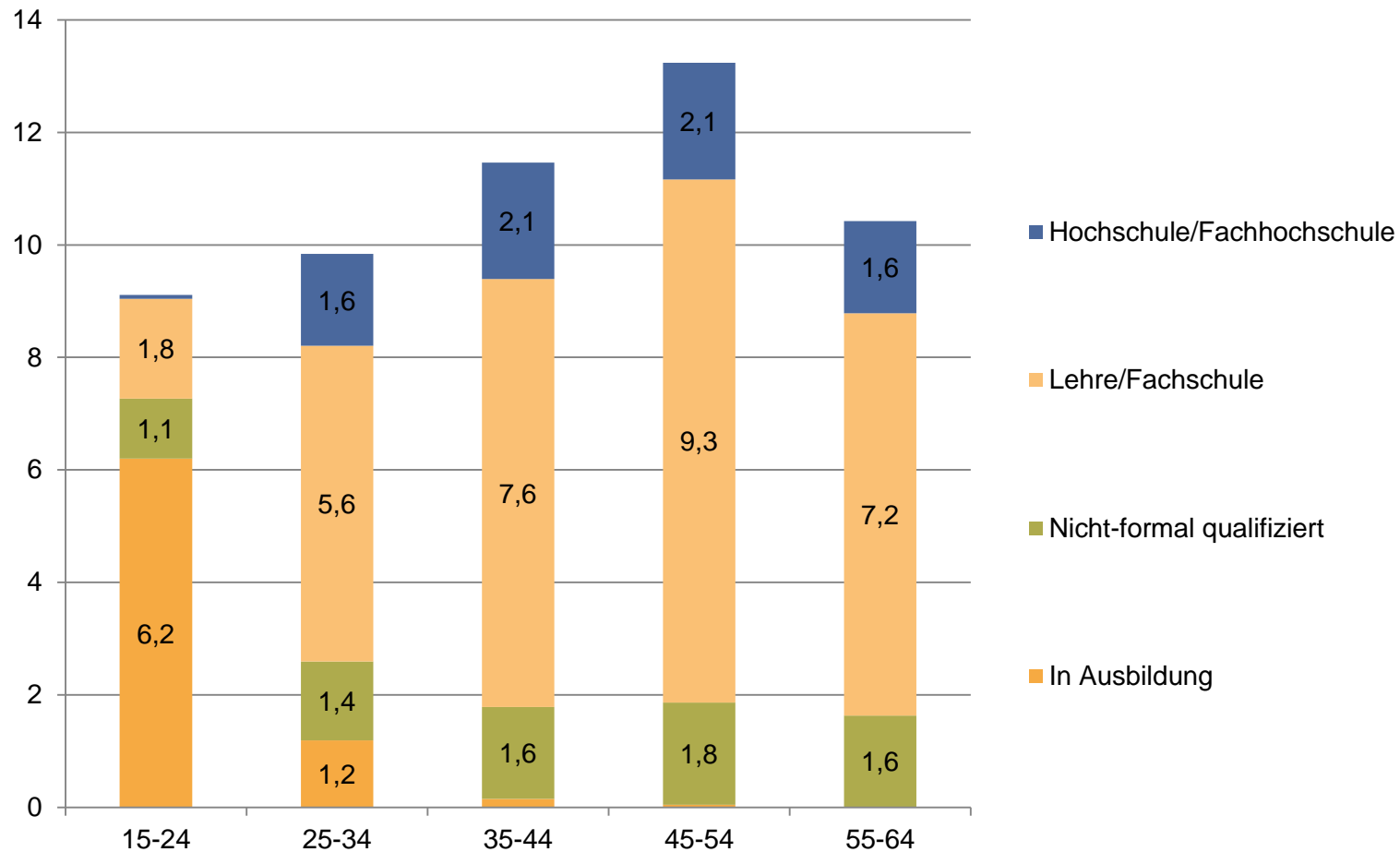
Quelle: Berechnungen von Joachim Möller auf der Grundlage einer ökonometrischen Schätzung einer logarithmischen Lohnfunktion ; erklärende Variablen: Konstante, sechs Dummy-Variablen für Qualifikation, Alter, Alter², alle Interaktionen; Datenbasis: S-IAB

Atypische Beschäftigungsformen nach formaler Qualifikation, 2011, Anteile an den Erwerbstätigen in Prozentpunkten



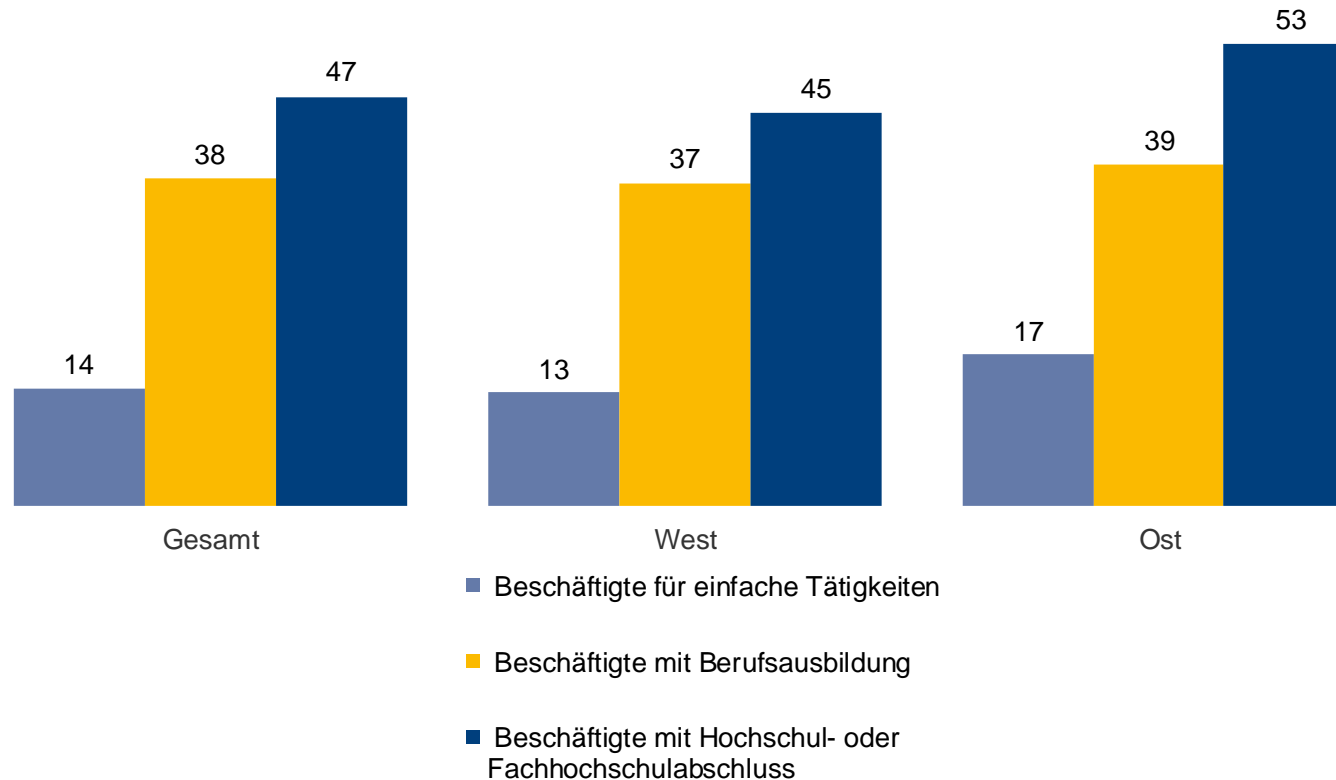
Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus); eigene Berechnungen

Bevölkerung nach Qualifikation und Alter 2011, in Mio.



Quelle: Berechnungen des IAB mit dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes

Weiterbildungsquote nach Qualifikation*, 1. Halbjahr 2011



* Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011.

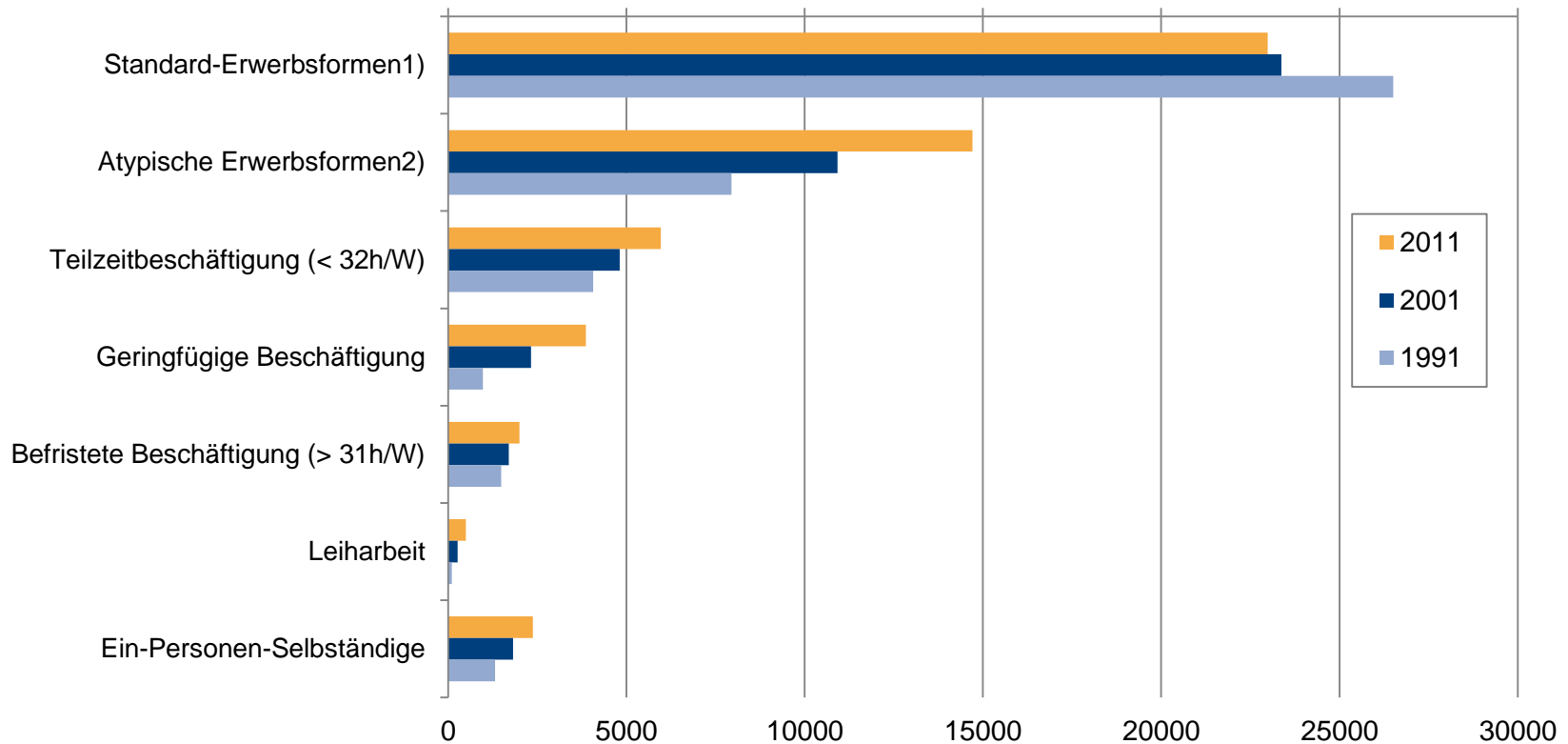
Die Qualität der Erwerbstätigkeit wird heterogener.
Das sog. „Normalarbeitsverhältnis“ verliert an
Bedeutung und der Anteil der Geringverdiener
nimmt zu.

Das sog. „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985)



- unbefristete und unselbständige Arbeit in Vollzeit;
- Arbeitnehmer unterliegt Weisungsgewalt des Arbeitgebers, feste Eingliederung in jeweilige betriebliche Strukturen;
- wichtige Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Löhne, soziale Sicherung sind kollektivvertraglich bzw. arbeits- und sozialrechtlich wenigstens auf einem Mindestniveau geregelt;
- wird auch heute noch von der Öffentlichkeit als Standard wahrgenommen.

Entwicklung der Erwerbsformen, 1991/2001/2011, in Tausend

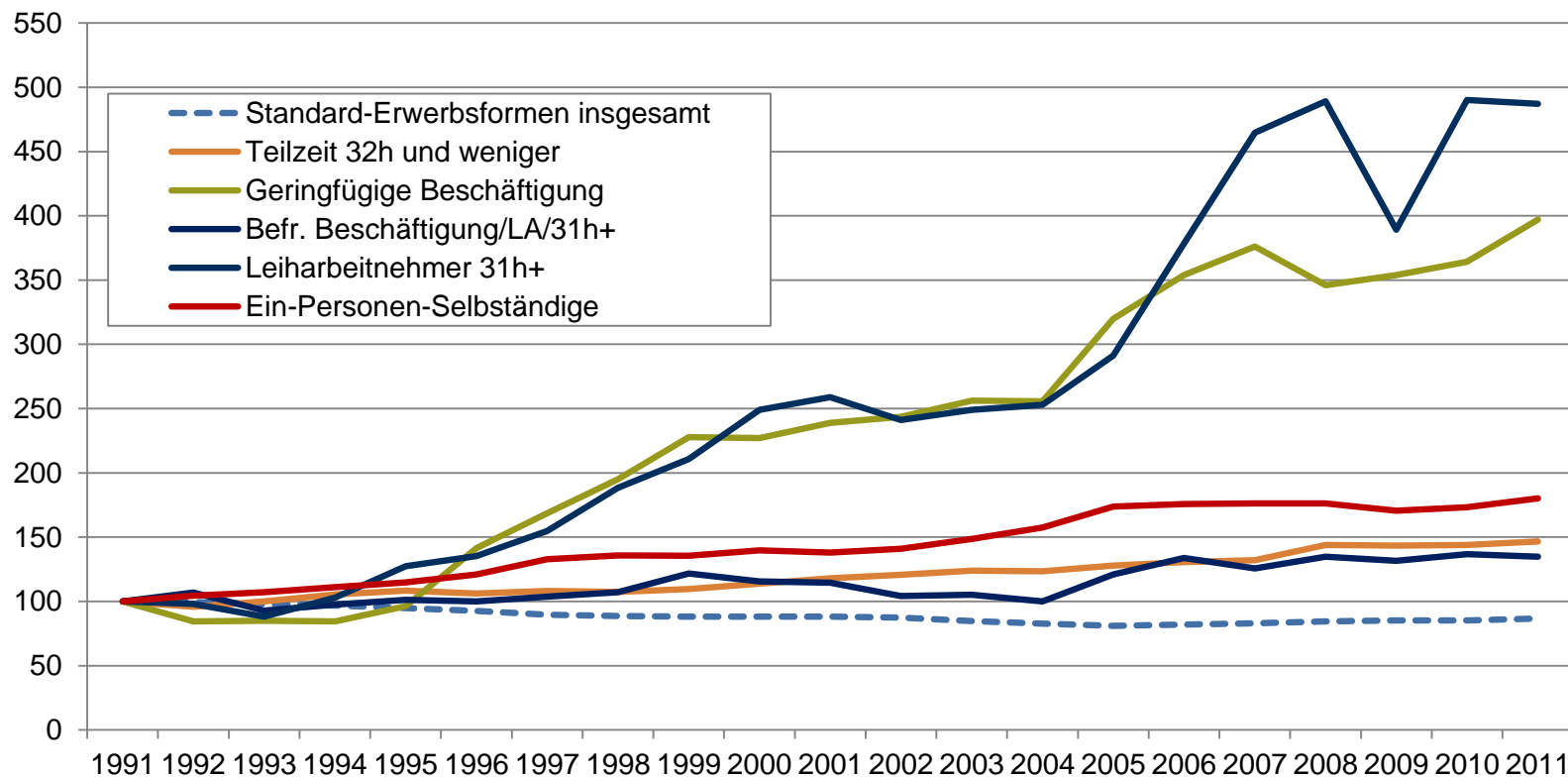


1) Standard-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeitnehmer (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2011 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus).

Entwicklung der Erwerbsformen 1991 bis 2011, Index, 1991 = 100



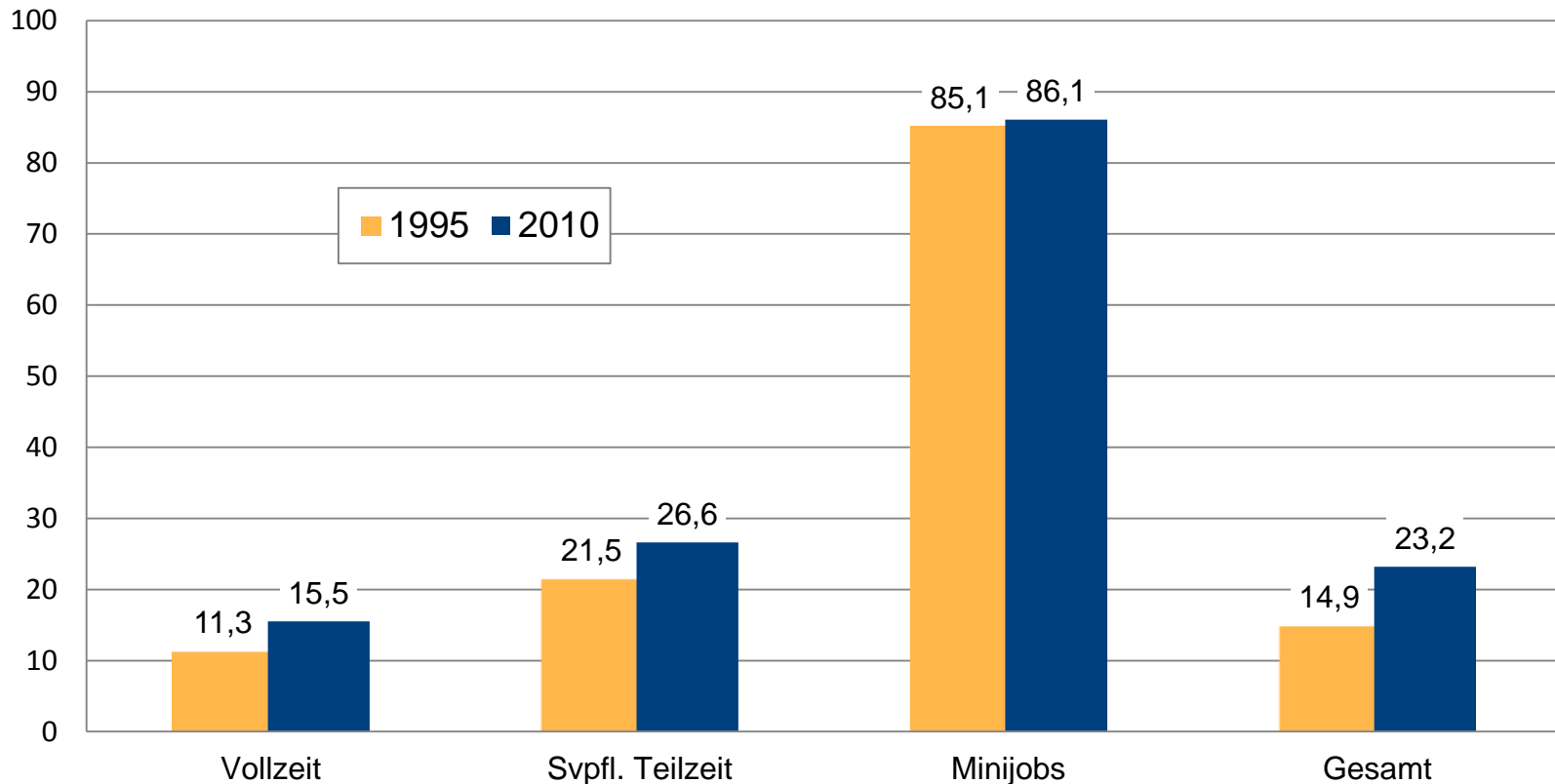
1) Standard-Erwerbsformen schließen selbständige Arbeitgeber (ohne Ein-Personen-Selbständige und mithelfende Familienangehörige) sowie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden in der Woche ein.

2) Atypische Erwerbsformen schließen ein: Teilzeit (31 Stunden und weniger), geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeiter (mehr als 31 Stunden) und Ein-Personen-Selbständige.

Quelle: Destatis 2012 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus).

Wachstum Niedriglohnbeschäftigung

Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsformen, in Prozent



Niedriglohnbeschäftigung wird hier definiert als ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Stundenlohn, der unterhalb eines Wertes von zwei Drittel des Medianstundenlohns aller Beschäftigungsverhältnisse liegt.

Quelle: SOEP, WSI-Mitteilungen

- Atypische Beschäftigung geht tendenziell mit einer Reihe von Risiken – wie z. B. Einkommens- oder Beschäftigungsunsicherheit – einher, die die soziale Teilhabe mindern kann
- Atypische Beschäftigung kann mehr oder weniger gewünscht sein – je nach Situation im Erwerbsverlauf und möglichen Erwerbsalternativen

■ Arbeitszufriedenheit

- IAQ-Studie: Trend zu abnehmender Arbeitszufriedenheit (Bohulskyy et al. 2011)
- Ursachen: Arbeitsintensivierung, sinkende Reallöhne, Beschäftigungsunsicherheit

■ Lebenszufriedenheit & Gesundheit

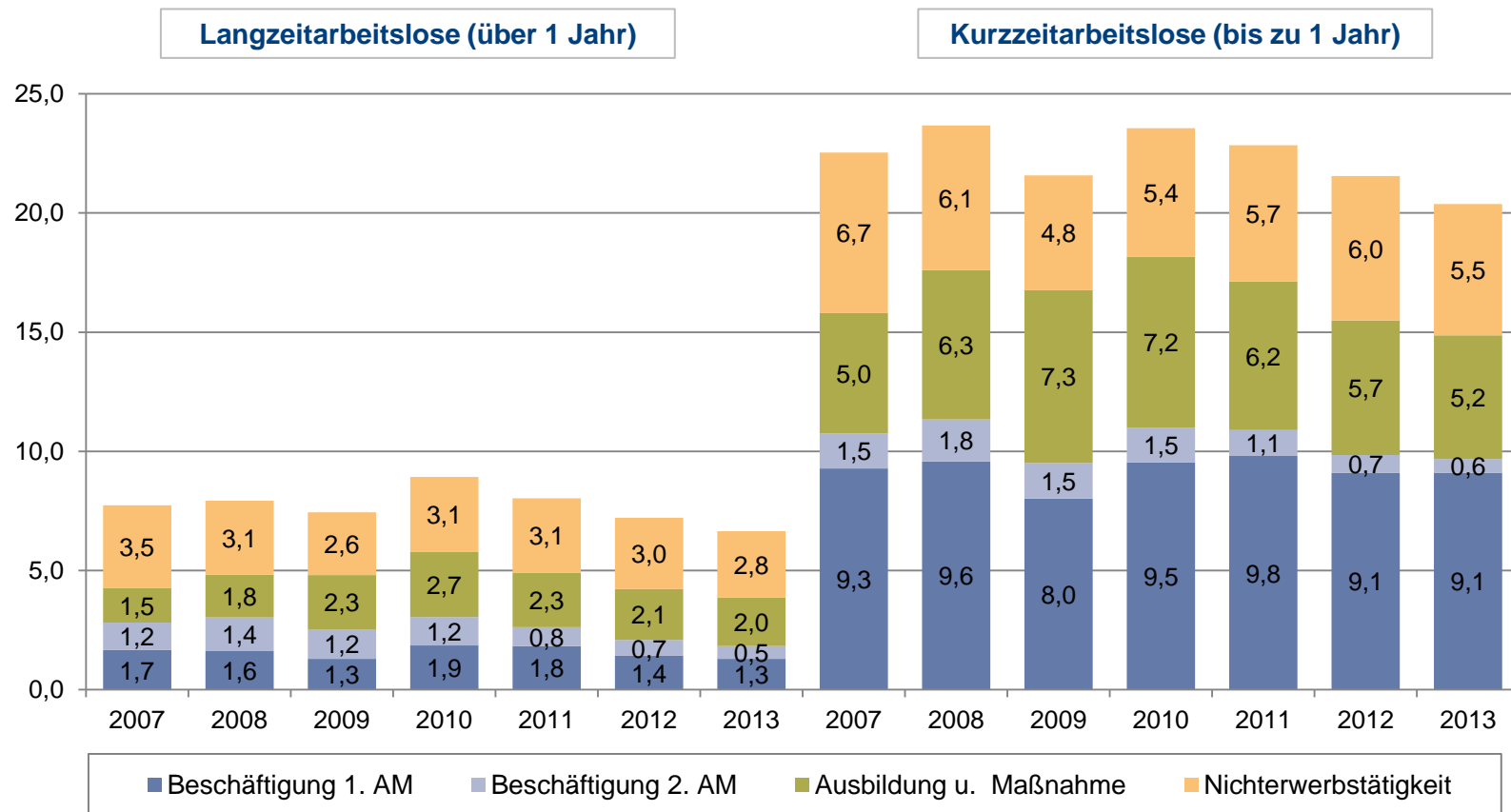
- Erwerbsarbeit wirkt sich positiv auf die Lebenszufriedenheit aus (Grün et al. 2010)
- Erwerbsarbeit hat einen positiven Effekt auf die Gesundheit
- Aber: Beschäftigungsunsicherheit beeinträchtigt körperliches und seelisches Wohlbefinden (Gash et al. 2007; Virtanen et al. 2005; Strandh, 2000)

■ Soziale Integration

- Beschäftigungsunsicherheit erschwert soziale Integration und kann gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden (Gundert/Hohendanner 2011)

Langzeitarbeitslosigkeit ist weiterhin das gravierendste Problem am Arbeitsmarkt.

Durchschnittliche monatliche Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit nach Dauer, 2007 bis 2013, jeweils in Prozent

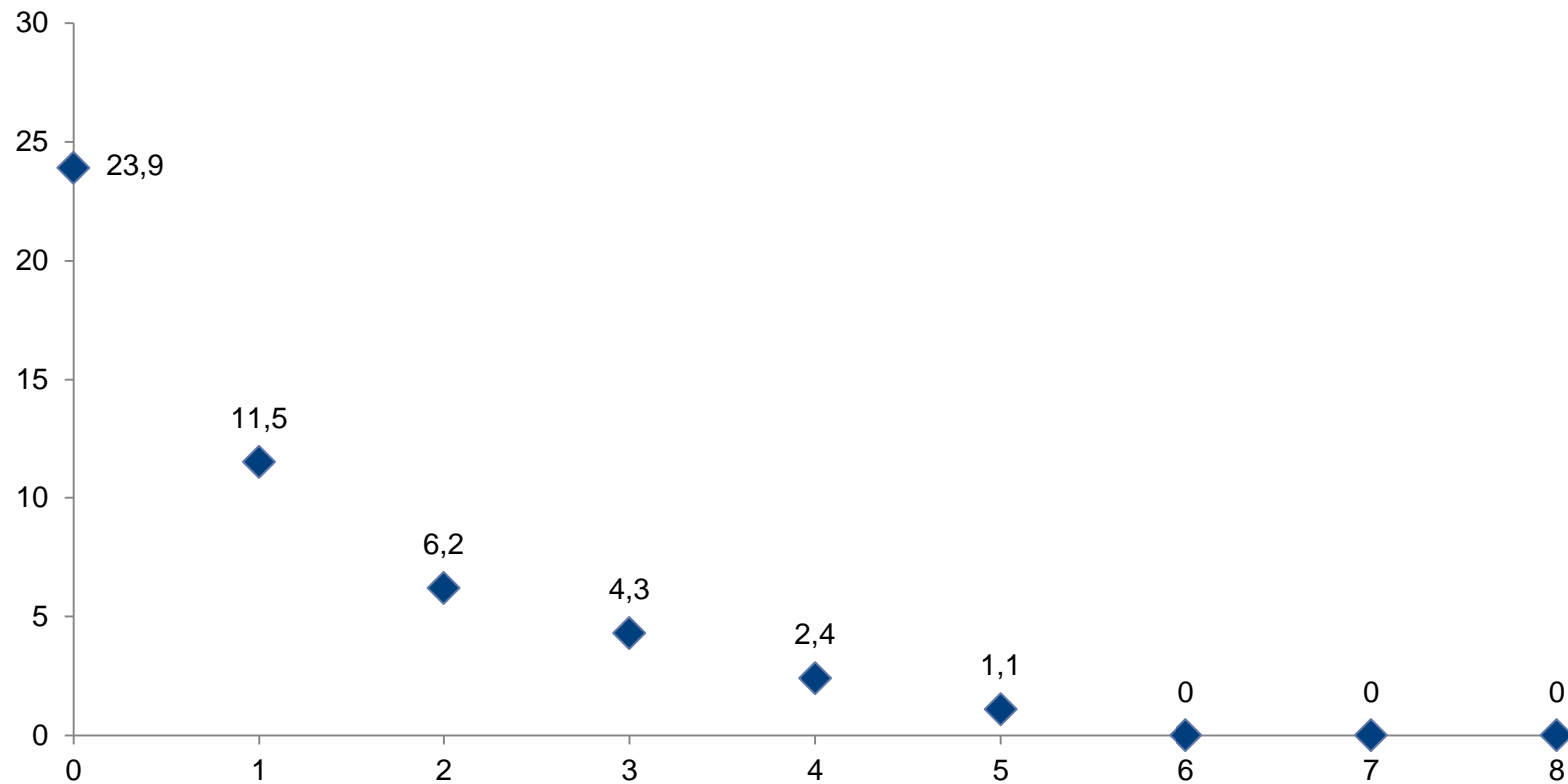


Quelle: Data-Warehouse der BA: Durchschnittlich Monatswerte; inkl. Ergebnisse der zugelassenen kommunalen Trägern und ohne Abgänge wegen Arbeitsunfähigkeit. – Langzeit- /Kurzarbeitslose gemessen am Bestand aller Langzeit- / Kurzarbeitslosen in v. H. In 2013, Durchschnitt von Januar bis August.

- Löwenanteil der Langzeitarbeitslosigkeit im SGB II
- 2,2 Mio. Personen (etwa 1,05 Mio. Bedarfsgemeinschaften) sind seit Anfang 2005 fünf Jahre ohne Unterbrechung im SGB-II-Leistungsbezug (Kupka et al. 2011)

- geringe Schulbildung, fehlende/nicht anerkannte Ausbildungsabschlüsse
- langer bisheriger Leistungsbezug
- höheres Alter (50+)
- gesundheitliche Einschränkungen
- Migrationshintergrund, unzureichende Sprachkenntnisse
- Pflege von Angehörigen, Mutter- und Elternschaft

Übergangswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Risikomerkmale, in Prozent



Quelle: PASS, 1. Welle, Achatz/Trappmann 2011.

Personen mit langem Grundsicherungsbezug:

- 70 Prozent der Personen: mindestens zwei Risikomerkmale
- > 40 Prozent der Personen: mindestens drei Risikomerkmale
- ca. 400.000 Langzeitarbeitslose mit vier und mehr Hemmnissen!

Die „Bestehende“

Verfestigung
von
Arbeitslosigkeit
und
Leistungsbezug

Die „Neue“

Verbleib in
unsicherem und
nicht existenz-
sicherndem
Erwerbsstatus

Die „Künftige“

Sicherung von
Fachkräften zur
Stärkung der
wirtschaftlichen
Dynamik

Ziel: Integrationschancen von Arbeitslosen erhöhen und bessere Startpositionen verschaffen:

- Bildungs- und Ausbildungsarmut soweit wie möglich vermeiden.
- Fördermaßnahmen stärker an individuellen Bedürfnissen und Problemlagen ausrichten.
- Hochrisikogruppen kompetent sowie intensiv beraten und (nach)betreuen.

- Schwieriger Zielkonflikt: „Gut gemeinte“ Rechtsänderungen können den Arbeitsmarkt für wettbewerbsschwächere Personen versperren
 - deswegen: behutsame Anpassungen der Regulierungen des Arbeitsmarktes, die positive Effekte der Arbeitsmarktreformen nicht konterkarieren
- Mindestens ebenso wichtig: Menschen so zu befähigen, dass sie den geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes gewachsen sind
 - deswegen: Aufwärtsmobilität aus instabilen und nicht existenzsichernder Beschäftigung noch stärker unterstützen, sowohl durch gezielte Qualifizierung als auch durch begleitende Betreuung und Beratung

- Drohende Risiken:
 - Abschwächung der wirtschaftlichen Dynamik
 - Finanzierungsprobleme der Sozialversicherung
 - Sich verstärkende Kluft zwischen betrieblichen Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsvoraussetzungen der Erwerbspersonen

- Ansatzpunkte:
 - allgemein verbesserte Arbeitsanreize
 - flexible und bezahlbare Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen
 - flexible Altersgrenzen
 - liberale Zuwanderungspolitik

Vielen Dank!

Für weitere Informationen:
www.iab.de