

# Arbeitsmarkt 2015: Bestandsaufnahme und Handlungserfordernisse

ULRICH WALWEI

Dr. Ulrich Walwei ist  
Vizedirektor des Instituts  
für Arbeitsmarkt- und  
Berufsforschung (IAB) der  
Bundesagentur für Arbeit  
in Nürnberg

**Am deutschen Arbeitsmarkt hat sich in den letzten zehn Jahren eine bemerkenswerte Trendwende vollzogen. Bis Mitte der letzten Dekade stieg die Arbeitslosigkeit noch von Rezession zu Rezession. Seitdem zeigt sich eine spürbare Verbesserung der Beschäftigungssituation und selbst die schwere Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 konnte dem wieder erstarkten Arbeitsmarkt kaum etwas anhaben. Weitere Fortschritte sind aber kein Selbstläufer, wie der nachfolgende Beitrag zeigen will.**

## 1. Einführung und Ausgangslage

Vor zehn Jahren steckte der deutsche Arbeitsmarkt noch in einer tiefen Krise. Die Beschäftigungsentwicklung war zu schwach, um einen Abbau der Arbeitslosigkeit zu bewirken. Vor diesem Hintergrund war die Arbeitslosigkeit von Rezession zu Rezession gestiegen und erreichte im Jahr 2005 mit 4,86 Mio. im Jahresdurchschnitt einen Negativrekord nach der Wiedervereinigung. Und dies gilt, selbst wenn man berücksichtigt, dass durch die in 2005 erstmals vollständige Einbeziehung arbeitsloser Sozialhilfeempfänger eine Vergleichbarkeit der Arbeitslosenzahl mit den Vorjahren nicht gegeben ist.

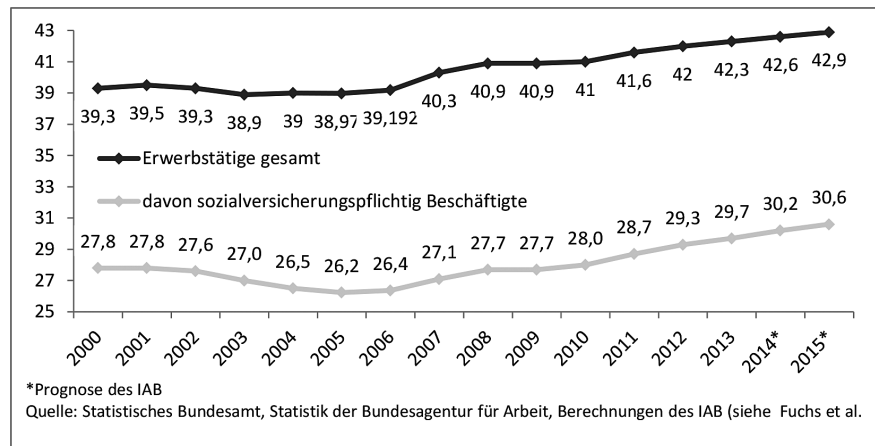
Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund wurden seiner Zeit die Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes durch die sogenannten „Hartz-Reformen“ fundamental verändert. Zum einen setzten diese auf mehr flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit und Minijobs, welche die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes erhöhen sollten. Zum anderen war das Ziel, Arbeitslose durch eine stärkere Aktivierung schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Erreicht werden sollte dies durch weniger großzügige Transfer-

leistungen für Langzeitarbeitslose sowie eine effektivere Organisation und bessere Wirkung der Arbeitsmarktpolitik.

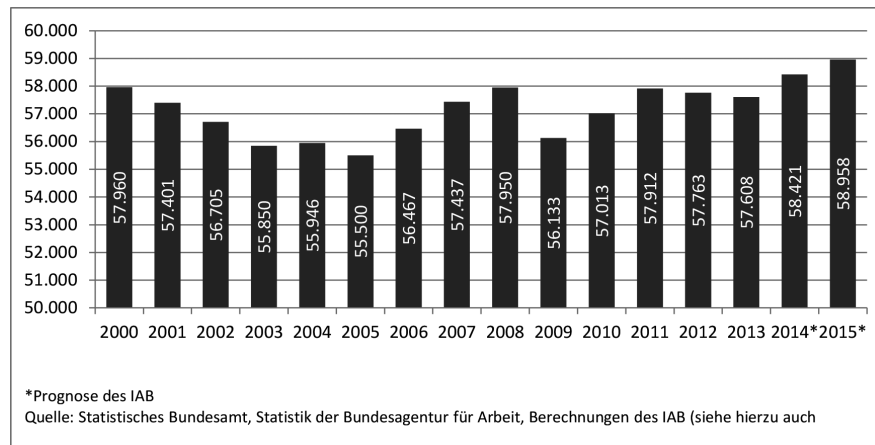
Die Hartz-Reformen waren einer der wesentlichen Auslöser für die nachfolgende Trendwende am Arbeitsmarkt (vgl. Klinger et al. 2013). Begünstigt wurde der Aufschwung zusätzlich durch eine von Sozialpartnerschaft getragene moderate Lohnpolitik der Tarifparteien und eine anhaltend hohe Wettbewerbsfähigkeit des Verarbeitenden Gewerbes auf den Weltmärkten (vgl. Walwei 2011). Somit hat sich das Bild des deutschen Arbeitsmarktes in der letzten Dekade grundlegend gewandelt. Galt Deutschland Mitte der letzten Dekade noch als „kranker Mann“ Europas machte spätestens seit den eher glimpflichen Auswirkungen der schweren Wirtschafts- und Finanzkrise das „Deutsche Beschäftigungswunder“ die Runde.

Der kontinuierliche Aufwärtstrend des hiesigen Arbeitsmarktes kommt zu allererst in der Entwicklung der Erwerbstätigkeit zum Ausdruck (siehe Abbildung 1). Schließt man die Werte der Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2015 ein, legte die Erwerbstätigkeit seit 2005 um 3,6 Mio. Personen zu (vgl. Fuchs et al. 2014). Somit würde im laufenden Jahr mit

**Abbildung 1: Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, 2000 bis 2015, Anzahl in Mio.**



**Abbildung 2: Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen, 2000 bis 2015, in Mio. Stunden**



42,9 Mio. der höchste Wert seit der Wiedervereinigung erreicht. Getragen wird diese Entwicklung insbesondere durch die noch stärker wachsende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die im selben Zeitraum sogar um 4,2 Mio. Personen zunahm. Hierdurch können heute mehr Menschen als in der Vergangenheit von der damit verbundenen sozialen Absicherung profitieren. Enthalten sind in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung jedoch auch weniger stabile und gering bezahlte Arbeitsplätze sowie die wachsende Zahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Der günstige Beschäftigungstrend zeigt sich nicht nur bei einer sog. „Kopfbetrachtung“, also bei dem Blick auf die erwerbstätigen Personen. Er wird auch sichtbar, wenn die Entwicklung des Arbeitsvolumens der Erwerbstätigen betrachtet wird (vgl. Abbildung 2). Das Arbeitsvolumen misst die gesamtwirtschaftliche Zahl der Arbeitsstunden, die sich aus dem Produkt der Zahl der Erwerbstätigen und der von

ihnen geleisteten durchschnittlichen Jahresarbeitszeit ergibt. Sollte die erwähnte IAB-Prognose Realität werden, würde das Arbeitsvolumen zwischen 2005 und 2015 von 55,5 Mrd. Stunden auf 59,0 Mrd. Stunden anwachsen. Der relative Anstieg von gut 6% fiel damit schwächer aus als bei der Erwerbstätigkeit (rd. 10%), was im Wesentlichen auf die wachsende Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist.

Mit der positiven Entwicklung der Erwerbstätigkeit korrespondieren auch die Arbeitslosenzahlen. Die Arbeitslosigkeit hat sich zwischen 2005 und 2015 um 2 Mio. oder gut fünf Prozentpunkten verringert. Dabei wird deutlich, dass der größte Teil des Rückgangs auf die Zeit zwischen 2005 und 2012 entfiel. Seit dem kann man von einer Seitwärtsbewegung der Arbeitslosigkeit sprechen, die sich relativ stabil um die 2,9 Mio. bewegt. Bemerkenswert ist insbesondere, dass der Lehman-Crash und der damit verbundene Rückgang des Bruttoinlandsprodukts

von minus 5,6 Prozent im Folgejahr nahezu ohne Folgen für den Arbeitsmarkt geblieben sind. Der Arbeitsmarkt zeigt sich somit selbst in Krisenzeiten außergewöhnlich robust. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf ein hohes Maß an betriebsinterner Flexibilität, die sich in einer Variation von Arbeitsstunden und Löhnen zeigte (vgl. Walwei 2011).

Die jüngere Arbeitsmarktentwicklung weist drei Besonderheiten auf. Erstens zeigen sich Strukturveränderungen in der Erwerbstätigkeit, in der flexible und weniger entlohnte Beschäftigungsformen stärker zum Vorschein kommen. Diese Entwicklung ist nicht neu und setzt einen längerfristigen Trend fort (vgl. Dietz et al. 2013a). Zweitens legte die Erwerbstätigkeit trotz eher schwacher Wirtschaftsentwicklung kräftig zu. IAB-Analysen zeigen, dass die Konjunkturabhängigkeit der Beschäftigung seit der Wirtschafts- und Finanzkrise spürbar abgenommen hat (vgl. Klinger u. Weber 2014). Stattdessen wird die Entwicklung der Erwerbstätigenentwicklung durch andere Faktoren maßgeblich beeinflusst. Hierzu gehören der weniger zyklusabhängige Aufwärtstrend im Dienstleistungsbereich, anhaltende Fachkräftengpässe sowie das weiter wachsende Arbeitskräfteangebot. Drittens stockt der Abbau der Arbeitslosigkeit trotz stark aufwärtsgerichteter Beschäftigungsentwicklung. Gründe hierfür sind die regional weiterhin unterschiedliche Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, Profildiskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage sowie der zunehmend größere Anteil schwervermittelbarer Personen in der Gruppe der Arbeitslosen.

Trotz der zuletzt günstigen Arbeitsmarktentwicklung kann von Vollbeschäftigung noch keine Rede sein. Die erwarteten Arbeitslosenquoten von 6-7% im Bundesgebiet für den aktuellen Rand liegen noch etwa doppelt so hoch wie das üblicher Weise unterstellte Vollbeschäftigungsniveau von 3-4% (vgl. Dietz et al. 2012; Weber 2014). Insbesondere regional zeigen sich weiterhin enorme Disparitäten mit Blick auf die jeweilige Arbeitsmarktsituation. Beispielsweise unterscheiden sich die Arbeitslosenquoten immer noch gravierend zwischen Ost- (10,3) und West-Deutschland (6,0). So verzeichneten Bayern (3,8) und Baden-Württemberg (4,1) im Jahr 2013 die niedrigsten Arbeitslosenquoten, wohingegen Berlin (11,7) und Mecklenburg-Vorpommern (11,7) die höchsten Arbeitslosenquoten auf-

wiesen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2014). Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken verteilen sich auch nach Personen auf unterschiedliche Weise. Geringqualifizierte sind seltener beschäftigt und häufiger arbeitslos als qualifizierte Erwerbspersonen. Je älter Personen sind, desto geringer fällt ihre Erwerbstätigenquote aus. Auch Personen mit Migrationshintergrund sind besonders häufig Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt.

Die Bestandsaufnahme legt nahe, dass weitere Fortschritte am Arbeitsmarkt nicht von alleine kommen werden. Drei Faktoren sind aus heutiger Sicht entscheidend (vgl. hierzu auch Dietz et al. 2013b). Erstens wird es bei Arbeitskräften mit guter Qualifikation darum gehen, Knappheitsrisiken soweit wie möglich zu vermeiden. Zweitens kommt es darauf an, dass Arbeitskräfte in instabiler und nur bedingt

Existenz sichernder Beschäftigung Möglichkeiten der Aufwärtsmobilität realisieren können. Drittens ist eine substanzielle Verbesserung der Arbeitsmarktlage eher zu erreichen, wenn der Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug wirksam entgegenwirkt wird.

## 2. Knappheitsrisiken: Arbeitskräfte mit guter Qualifikation

Die Nachfrage nach Arbeitskräften unterscheidet sich nach Qualifikationen. Im Allgemeinen sind Personen mit formalen Qualifikationen am Arbeitsmarkt stärker gefragt als Personen ohne Ausbildung. Dies kommt u.a. in den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten zum Ausdruck (vgl. Abbildung 4). Die Arbeitslosenquote der Nicht-Formal-Qualifizierten, also von Personen ohne Ausbildung, liegt seit

Anfang der 1990er Jahre deutlich oberhalb der Arbeitslosenquote von Personen mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss. Akademiker weisen dabei über den gesamten Zeitraum das geringste Risiko auf, arbeitslos zu sein. Das Bild spiegelt sich auch in den Beschäftigungschancen wider, denn Akademiker sind am häufigsten erwerbstätig. Bei Absolventen des dualen Systems der Berufsausbildung ist dies nur etwas seltener der Fall. Die mit Abstand niedrigsten Beschäftigungschancen haben Personen ohne Ausbildung (vgl. Möller u. Walwei 2013). Das Fehlen von Qualifikation wird deutlich, darüber hinaus in weiteren Faktoren, wie z.B. dem geringeren Lebensinkommen oder auch der niedrigeren Beschäftigungsstabilität (vgl. Schmillen u. Stüber 2014; Dietz et al. 2013c).

Im Zuge der – bereits beschriebenen – verbesserten Arbeitsmarktlage seit Mitte der letzten Dekade zeigte sich zuletzt eine stärkere Anspannung, also eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots bei steigender Nachfrage. So sank die Relation von Arbeitslosen zu sofort zu besetzenden Stellen von noch mehr als zehn in 2004 auf etwas mehr als drei am aktuellen Rand (Walwei 2013a). Die relative Anspannung unterscheidet sich auf regionaler und berufsfachlicher Ebene. Noch enger ist der Arbeitsmarkt in südlichen Bundesländern wie Baden-Württemberg und Bayern, wo auf eine Stelle weniger als zwei Arbeitslose kommen. Da überall in erster Linie Fachkräfte gefragt sind, stellt sich in Regionen mit guter Arbeitsmarktlage für die Unternehmen die Rekrutierungssituation als besonders schwierig dar. Auch wenn nach jüngeren Untersuchungen (Lehmer 2012) die relativen Beschäftigungschancen für Wanderungsentscheidungen eine bedeutende Rolle spielen, muss es nicht zu Mobilität kommen, da sich die Anspannungstendenzen in allen Teilen der Republik zeigen – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Die in allen Regionen positive Entwicklungsrichtung des Arbeitsmarktes dürfte somit die als Ausgleichsmechanismus in Frage kommende Binnenmobilität in Deutschland bremsen. Weitergehende Engpassanalysen kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere gewerbliche-technische Fachkräfte und Akademiker sowie Fachleute für das Sozial- und Gesundheitswesen besonders schwer zu finden sind (vgl. Dummert et al. 2014). Bei den aktuellen Befunden darf jedoch nicht übersehen werden, dass solche Engpasskonstellationen nicht in

Abbildung 3: Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenquoten 2000-2015

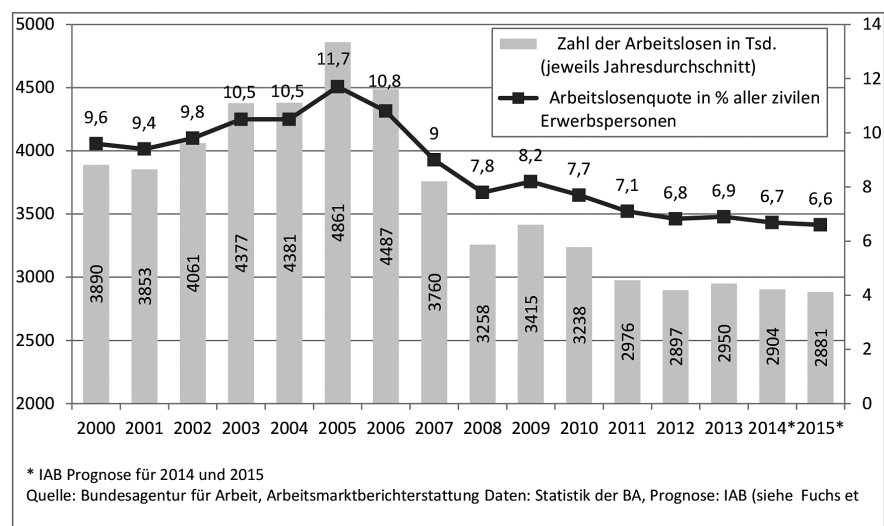
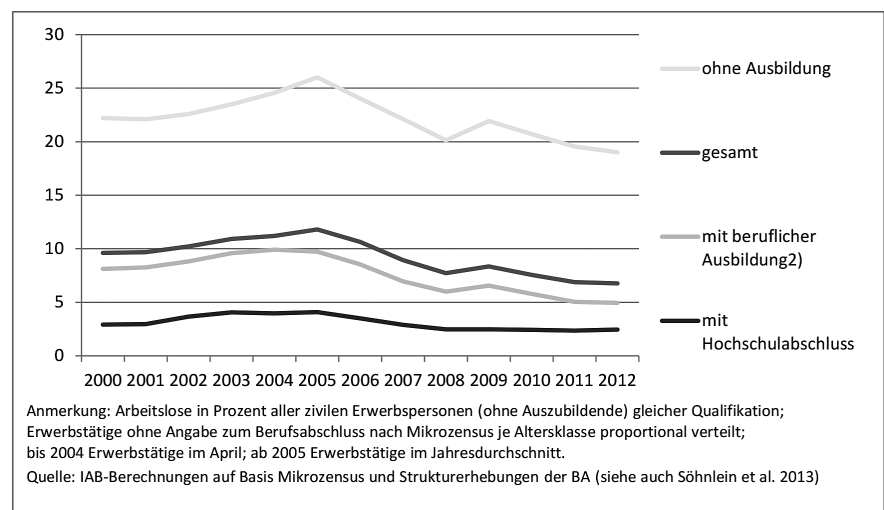


Abbildung 4: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, 2000 bis 2012, in Prozent



Stein gemeißelt sind. Ausbildungsentcheidungen und Tätigkeitswechsel können die Verhältnisse mehr oder weniger schnell verändern (vgl. Brunow et al. 2012). Dabei ist jedoch immer zu beachten, dass der berufliche Zugang mit unterschiedlichen Rüstkosten (z.B. einem Hochschulstudium) versehen ist.

Die bisherigen Ausführungen legen nahe, dass sich die Rekrutierungsposition der Betriebe im Zuge der verbesserten Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren verändert hat. Von einem flächendeckenden Fachkräfte- oder gar Arbeitskräftemangel kann dennoch aus vielen Gründen keine Rede sein. Erstens gibt es ein zwar gesunkenes, aber noch immer beträchtliches Überangebot an arbeitslosen Arbeitskräften. Zweitens existieren zwar geringer werdende, dennoch weiterhin ungenutzte, inländische Personalreserven, z.B. bei älteren Beschäftigten oder auch nicht oder nur in Teilzeit beschäftigten Müttern. Und drittens stehen hinter den immer häufiger berichteten Stellenbesetzungsproblemen der Betriebe komplexe Beweggründe. Sie reichen von zu wenigen Bewerbern, einer unzureichenden Qualifikation der Bewerber bis hin zu unzureichenden Angebotsbedingungen auf betrieblicher Seite, z.B. mit Blick auf Vergütung oder Arbeitsbedingungen. Letzteres würde bedeuten, dass nicht immer ein Fachkräftemangel vorläge, sondern in Teilen auch ein Mangel an betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Auch wenn heute Mangelsituationen bei der Rekrutierung von Arbeits- und Fachkräften kein Massenphänomen zu sein scheinen, schließt dies natürlich noch nicht aus, dass dies für alle Zeiten so gelten muss. Schon die Arithmetik spricht dafür, dass die demografische Entwicklung Druck vom Arbeitsmarkt nehmen wird. Die Zahl verfügbarer, auch qualifizierter Arbeitskräfte wird abnehmen – und dies gilt selbst dann, wenn wir berücksichtigen, dass die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Müttern und Älteren weiter steigt, die Rente mit 67 das Arbeitskräfteangebot effektiv erhöht und Deutschland in einem gewissen Umfang eine stetige Nettozuwanderung (also einen Überschuss von Zuwanderungen gegenüber Abwanderungen) realisieren kann (vgl. Fuchs et al. 2014). Der wesentliche Grund für das rückläufige Erwerbspersonenpotential ist,

dass die nachrückenden, jungen Kohorten kleiner ausfallen als die Jahrgänge, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Dieser Prozess verstärkt sich noch einmal mit den geburtenstarken Jahrgängen, die in Verbindung mit dem Geburtendefizit die Belegschaften zusehends altern lassen.

Mit der Verknappung des Arbeitskräfteangebots wachsen die Herausforderungen für die Personalpolitik der Unternehmen. Die komfortable Situation der Arbeitgeber hat sich mit der verbesserten Beschäftigungssituation bereits relativiert und könnte sich weiter relativieren: Könnten Betriebe ihre Fachkräfte lange Zeit aus einem vergleichsweise großen Pool an Bewerbern rekrutieren, so haben begehrte Arbeitskräfte inzwischen immer mehr die Qual der Wahl. Aus diesem Grund ist heute öfter von einem

### **Von einem flächendeckenden Fachkräfte- oder gar Arbeitskräftemangel kann aus vielen Gründen keine Rede sein.**

„Arbeitnehmermarkt“ die Rede, der für gut (aus-)gebildete Nachwuchskräfte und ausgewiesene Experten bereits in Ansätzen zur Realität geworden ist.

Allerdings sollte der Einfluss der demografischen Entwicklung auf die kurzfristige Rekrutierungssituation auch nicht überschätzt werden. Ökonomische Argumente legen nahe, dass ein rückläufiges Arbeitskräfteangebot nicht zu einem gleich großen Rückgang der Arbeitslosigkeit oder gar zu einem dauerhaften Arbeitskräftemangel führen muss. Nachhaltige Mangelsituationen würden nur dann auftreten, wenn man unterstellt, dass sich nichts Fundamentales an den aktuell geltenden Marktbedingungen ändert und von daher relevante Marktkräfte nicht zum Zuge kommen. Deshalb sollen im Folgenden solche Anpassungsprozesse diskutiert werden, die möglichen Mangelsituationen entgegen wirken könnten (Brunow et al. 2012).

Mangelsituationen bei der Rekrutierung von Arbeits- und/oder Fachkräften könnten zunächst einmal dann ausbleiben, wenn in der absehbaren Zukunft die Produktion und die Produktnachfrage nicht aufrechterhalten werden könnte. So könnte der Arbeitskräftebedarf abnehmen,

weil eine schrumpfende Bevölkerung das Wirtschaftswachstum unterm Strich drosselt. Investitionen und Konsum könnten teilweise ausbleiben und der Kapitalstock infolge des geringeren Arbeitskräfteangebots schrumpfen (Ottaviano u. Peri 2006).

Rekrutierungsengpässe müssten auch dann nicht auftreten, wenn Betriebe Mangelsituationen durch gesteigerte Attraktivität der betreffenden Beschäftigungsfelder und damit einhergehenden Produktivitätssteigerungen entgegen wirken. Dabei ist nicht nur an Lohnsteigerungen zu denken, sondern auch an Arbeitsbedingungen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gute Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie ein gesundes Altern. Im Wettbewerb gewinnen die produktiveren Betriebe, die bessere Arbeitsbedingungen anbieten. Dort wird das schrumpfende Erwerbspersonenpotential am effizientesten eingesetzt. Verlieren werden weniger produktive Unternehmen, denen Arbeitskräfte abgeworben werden und die im Einzelfall aus dem Markt gedrängt werden.

Eine dritte Möglichkeit der Vermeidung künftiger Stellenbesetzungsprobleme besteht in der Mobilität und zwar sowohl von Kapital als auch von Arbeit. So könnte es bei akuten Engpässen zu grenzüberschreitenden Produktionsverlagerungen kommen, in dem Sinne, dass das Kapital nach dorthin wandert, wo Arbeitskräfte verfügbar sind. Bei der Anpassung des Kräftebedarfs über die Mobilität von Arbeit ist zwischen der regionalen und der berufsfachlichen Dimension zu unterscheiden. Was die regionale Mobilität angeht, ist zu erwarten, dass sich das Stadt-Land-Gefälle verstärkt. Bereits heute geht die Besiedlung im ländlichen Raum immer weiter zurück, wohingegen Städte und Metropolregionen Arbeitnehmer anziehen. Dadurch besteht die Chance, Rekrutierungsengpässe insbesondere in den Wachstumsregionen auszugleichen. Auf der berufsfachlichen Ebene wird die relative Attraktivität eines Berufsfelds im Vergleich zu anderen Berufen zum entscheidenden Punkt. Je besser die Entwicklungsperspektiven in einem gegebenen Beruf zukünftig sein werden, desto mehr werden sich junge Leute für einen Einstieg entscheiden, erfahrene Arbeitskräfte aus anderen Berufsfeldern einen Umstieg oder eine Rückkehr in das ehemalige Berufsfeld in Erwägung ziehen und sich in dem jeweiligen Beruf bereits Tätige einen längerfristigen Verbleib in der Branche

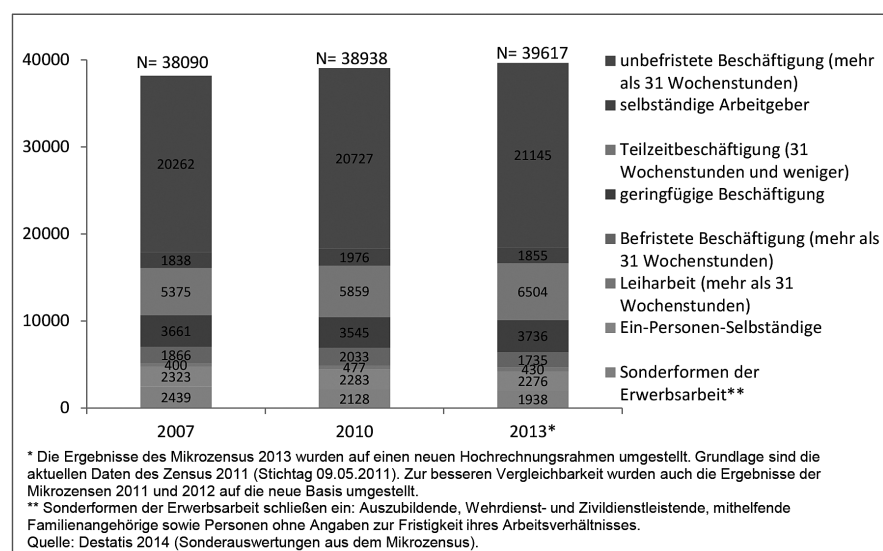
vorstellen können. Dabei gibt es zwangsläufig Grenzen. Denn die berufliche Mobilität nimmt ab, je fremder das potenzielle Berufsfeld für eine Person ist, je mehr es durch Zertifikate geschützt ist oder je länger die üblicherweise vorausgesetzte Ausbildung, z.B. bei Ingenieuren, ist.

Die theoretisch-konzeptionellen Betrachtungen haben deutlich gemacht, dass für die Befriedigung des künftigen Fachkräftebedarfs der Attraktivität der betreffenden Berufsfelder und der in diesem Umfeld aktiven Arbeitgeber entscheidende Bedeutung zukommt. An dieser Stelle gibt es leider kein Patentrezept. Es wird für die Betriebe darum gehen, ausgehend von ihren Eigenheiten ein passendes, glaubwürdiges und attraktives Portfolio zu entwickeln. Dabei können Unternehmen in ihren Angebotspaketen unterschiedliche Akzente setzen, denn Befragungen zeigen, dass das Einstiegsgehalt längst nicht bei allen Bewerbern die höchste Priorität hat (Huber et al. 2009) Wichtiger sind häufig Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder, vielfältige Weiterbildungsangebote und eine nachhaltige Work-life-Balance.

### 3. Brückenprobleme: Arbeitskräfte in instabiler und bedingt Existenz sichernder Beschäftigung

Die Arbeitsmarktentwicklung ist in der Vergangenheit durch Strukturveränderungen gekennzeichnet, die Tendenzen einer wachsenden Ungleichheit in der Beschäftigung aufweisen. Lohn disparitäten sind gewachsen und atypische Erwerbsformen mit teils geringer Absicherung für die Betroffenen legten zu. Dieser Trend ist aber nicht neu. So zeigt sich der relative Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses und der Anteilzuwachs atypischer Erwerbsformen wie Teilzeitbeschäftigung, Minijobs, Leiharbeit und befristete Beschäftigung nicht erst in den letzten Jahren, sondern seit mehr als zwei Dekaden. Lag der Anteil der sog. Normalarbeitsverhältnisse (hier definiert als unbefristete, abhängige Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von mehr als 31 Stunden) in 1991 noch bei gut 67% ist er bis 2011 auf knapp 53% gesunken (vgl. Dietz et al. 2013a). Die umgekehrte Entwicklung zeigt sich bei den atypischen Erwerbsformen. Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich Normalarbeitsverhältnisse in absoluten Zahlen gerade nach den

Abbildung 5: Entwicklung ausgewählter Erwerbsformen 2007, 2010 und 2013, in Tausend



Arbeitsmarktreformen nicht nur wieder stabilisiert haben, sondern seitdem wieder im Wachsen begriffen sind.

Damit stellt sich die Frage, was hinter der massiven Veränderungsrichtung der Erwerbsformen stehen könnte. Verschiebungen in der Erwerbstätigkeit, wie die wachsende Frauenerwerbstätigkeit, die zunehmende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten, der Höherqualifizierungstrend oder auch die Alterung der Belegschaft, leisteten Shift-Share-Analysen zufolge allenfalls einen geringen Beitrag zum Wandel der Erwerbsformen (vgl. Walwei 2013b). Von daher spielten offenbar Verhaltensänderungen der Akteure am Arbeitsmarkt eine nicht zu unterschätzende Rolle. Von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang insbesondere Arbeitsmarktinstitutionen, die Handlungsoptionen für die Beteiligten eröffnen und begrenzen. Als bedeutender Einschnitt sind die Arbeitsmarktreformen zwischen 2003 und 2005 zu betrachten.

Ob nach Umsetzung der Hartz-Reformen die Zahl der atypisch Beschäftigten zugenommen hat, kann anhand deren jährlicher Wachstumsraten seit 2007 betrachtet werden (vgl. Abbildung 5). Die Entwicklung fällt dabei für die einzelnen Erwerbsformen sehr unterschiedlich aus. Bei den deregulierten Formen der Erwerbsarbeit wie Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung war im Nachgang zu den Reformen zunächst noch ein kräftiger Anstieg zu verzeichnen. Jedoch sind seit 2010 atypische Erwerbsformen kaum noch stärker gewachsen als die sog.

„Normalarbeitsverhältnisse“. Mögliche Gründe, für das Ausbleiben einer dauerhaften Beschleunigung des Erwerbsformenwandels nach den Arbeitsmarktreformen sind neue Regulierungen für die Leiharbeit (wie z.B. den dort geltenden Mindestlohn), generelle betriebliche Rekrutierungsprobleme bei Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie die insgesamt verbesserte Arbeitsmarktlage in den letzten Jahren.

Der Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Stundenlöhnen ist im Zuge des Aufschwungs am Arbeitsmarkt offenbar nur noch geringfügig gewachsen. Auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels weisen Kalina und Weinkopf (2013) ausgehend von einem Schwellenwert von 2/3 des Medianstundenlohns einen Niedriglohnanteil für 2011 von 23,9% für Gesamtdeutschland aus, der nur unwesentlich höher liegt als der entsprechende Prozentsatz in 2005 von 23,6%. Der größte Teil des Zuwachses vollzog sich demnach in der Zeit vor 2005. Allein zwischen 1998 und 2005 legte die Quote der Geringverdiener um knapp 4 Prozentpunkte zu. Die Auswertungen zeigen weiter eine starke Korrelation mit atypischer Beschäftigung. Denn niedrige Stundenlöhne betreffen häufiger sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung und insbesondere Minijobs. Darüber hinaus zeigen auch Analysen zu Befristungen und Leiharbeit teils beträchtliche Bruttolohn differentialen im Vergleich zur Normalbeschäftigung (Jahn u. Pozzoli 2011; Keller u. Seifert 2013).

Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Reformen kommen als Auslöser für die Zunahme der Lohnungleichheit seit Mitte der 1990er Jahre nicht in Betracht, weil in diesem Zeitraum keine einschneidenden Veränderungen zu beobachten waren. In der einschlägigen Literatur wird ein ganzes Bündel von Faktoren genannt, die für diese Entwicklung in Frage kommen kann (vgl. Card et al. 2013). Die starken Beschäftigungsverluste in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung haben das Tarifverhandlungssystem auf eine harte Belastungsprobe gestellt und zu einem Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Tarifbindung (auch im Westen) beigetragen. Aktuelle Untersuchungen weisen darauf hin, dass der Rückgang der Tarifbindung Mitte der 1990er bis Mitte der letzten Dekade einen nennenswerten Teil der wachsenden Lohnungleichheit erklären kann (Antonczyk et al. 2010a; Antonczyk et al. 2010b). Weitere mögliche Erklärungsfaktoren für die stärkere Lohnspreizung sind der wachsende internationale Handel, Outsourcingtendenzen in Teilen der Wirtschaft (Autor et al. 2013), die zunehmende Immigration auch gering qualifizierter Arbeitskräfte, spezifische Effekte des technischen Fortschritts auf verschiedene Qualifikationsgruppen sowie eine stärkere Heterogenität von Betrieben. Zwar könnten die verschiedenen Elemente der Hartz-Reformen den Trend in Richtung Lohnspreizung verlängert haben. Sie kommen aber definitiv nicht als Initialzündung in Frage, weil sie erst ab 2003 wirksam geworden sind.

#### 4. Verfestigungstendenzen: Langzeitleistungsbezieher und Langzeitarbeitslose

Langzeitiger Bezug von Grundsicherungsleistungen und die anhaltend hohe Langzeitarbeitslosigkeit sind die gegenwärtig wohl schwerwiegendsten Probleme am bundesdeutschen Arbeitsmarkt.

Der Blick auf die Entwicklung der Leistungsbezieher im Sozialgesetzbuch II (SGB II), umgangssprachlich Hartz-IV-Empfänger, offenbart zwar gewisse Fortschritte, in der Struktur zeigen sich jedoch beträchtliche Verfestigungstendenzen. Positiv ist zunächst einmal, dass zwischen 2006 und 2013 die Zahl der Arbeitslosengeld-II-Empfänger von 5,39 Mio. auf 4,43 Mio. gesunken ist. Das entspricht einem Rückgang von fast einem

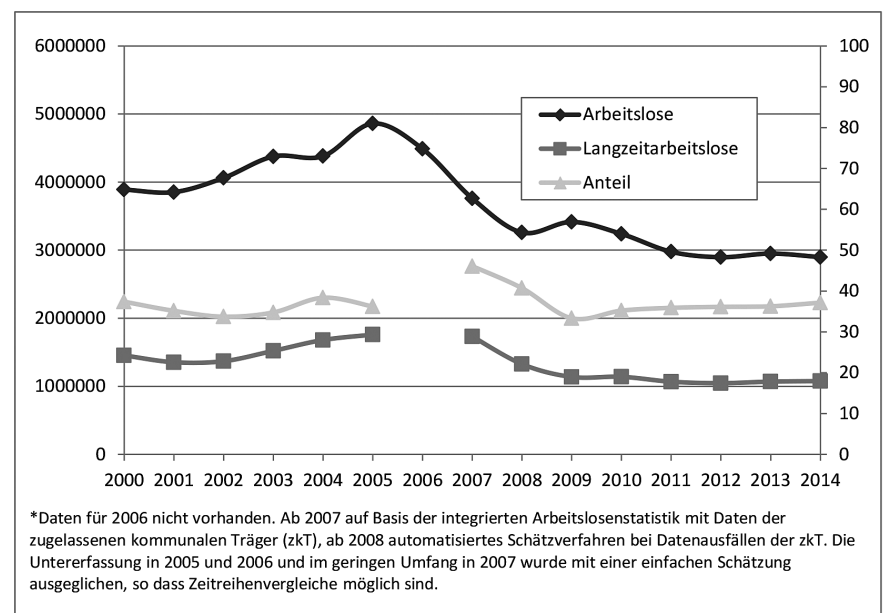
Fünftel. Zu den Leistungsbezieher zählen neben den registrierten Arbeitslosen in nicht geförderter Erwerbstätigkeit (Aufstocker), Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (wie z.B. Ein-Euro-Jobber) oder auch Personen, die aufgrund von Erziehungs- oder Pflgetätigkeit nicht zur Arbeitssuche verpflichtet sind. Noch stärker als bei den Leistungsempfängern insgesamt fiel der Rückgang der Zahl der arbeitslosen ALG-II-Bezieher aus, die im selben Zeitraum um etwa 30% von 2,69 Mio. auf 1,89 Mio. zurückging. Dagegen hat sich die Zahl der Aufstocker in den letzten Jahren nur wenig verändert (rd. 1,3 Mio.), wodurch sich ihr Anteil an allen Leistungsempfängern erhöht hat.

Trotz der rückläufigen Entwicklung der Zahl der Hartz-IV-Empfänger hat sich der Anteil mit langzeitigem Leistungsbezug kaum verringert. Von den im Dezember 2013 knapp 4,4 Mio. ALG-II-Bezieher empfangen 74% länger als 12 Monate und 60% länger als 24 Monate ununterbrochen Leistungen nach dem SGB II. Betrachtet man die kumulierte Dauer des Leistungsbezugs der Hartz-IV-Empfänger erhöhen sich die entsprechenden Langzeitanteile weiter, weil für ehemalige ALG-II-Empfänger ein eher hohes Rückfallrisiko besteht (vgl. Dietz et al. 2013c). Die massiven Verfestigungstendenzen haben viele Gründe. Empirische Analysen belegen, dass auf individueller Ebene das Fehlen von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen, ein höheres Lebensalter, gesundheitliche Beeinträchtigungen, fehlende Sprach-

kenntnisse, die Pflege von Angehörigen, Mutter- bzw. Elternschaft und auch eine lange Verweildauer im Leistungsbezug das Risiko erhöhen, keine existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen zu können (vgl. Achatz u. Trappmann 2011). Besonders große Integrationsprobleme treten dann auf, wenn sich die genannten Risiken kumulieren. Mit jedem weiteren Risikofaktor sinkt die Abgangswahrscheinlichkeit eines Leistungsbezieher um etwa die Hälfte. Liegen mehr als vier der genannten Merkmale gleichzeitig vor, liegt die Abgangswahrscheinlichkeit in eine existenzsichernde Beschäftigung bereits nahe Null.

Ein ähnliches Bild offenbart der Blick auf die Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 6). Im Zuge der Trendwende ist die Langzeitarbeitslosigkeit von durchschnittlich 1,76 Mio. in 2005 auf 1,05 Mio. in 2013 gesunken. Der größte Teil des Rückgangs vollzog sich zwischen 2005 und 2011. Seit dem ist wie bei der Arbeitslosigkeit insgesamt eine Seitwärtsbewegung zu beobachten. Dies deutet darauf hin, dass die Möglichkeiten eines Abbaus der Langzeitarbeitslosigkeit neben einer arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Adressierung der bereits oben genannten Risikofaktoren für den Langzeitleistungsbezug von der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes abhängen. Bestätigt wird dies durch den regionalen Vergleich, denn in Regionen mit besserer Arbeitsmarktlage fällt nicht nur der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen geringer aus, sondern noch

Abbildung 6: Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, 2000-2013



mehr die Quote der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbspersonen. M.a.W., die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit variiert mit der jeweiligen Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes.

Ansatzpunkte zu einer Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit liegen einerseits in einer Verringerung der Zugänge und andererseits in einer Forcierung der Abgänge insbesondere in Richtung Beschäftigung. Die sog. „Übertrittsquote“ aus Kurzarbeitslosigkeit in Langzeitarbeitslosigkeit lag in den letzten Jahren (seit 2007) zwischen 13,5% und 15,5% mit leicht wachsender Tendenz (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015). Das so gemessene Zugangsrisiko ließe sich vor allem durch präventive Maßnahmen reduzieren, z.B. durch die Vermeidung von Bildungsarmut oder auch durch effektive Formen der Vermittlung, Beratung und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen während der Phase der Kurzarbeitslosigkeit (bis zu 12 Monaten). Das Ziel bestünde also hier darin, Langzeitarbeitslosigkeit möglichst erst gar nicht entstehen zu lassen.

Den Übertrittsrisiken stehen die Abgangschancen aus Langzeitarbeitslosigkeit gegenüber. Bereinigt man die Abgänge aus Langzeitarbeitslosigkeit um die sog. „Unterbrecher“ weisen die so korrigierten Abgangschancen für die jüngere Vergangenheit Werte von 6% bis 7,5% auf. Seit 2010 (also nach der Wirtschafts- und Finanzkrise) zeigt sich jedoch eine rückläufige Tendenz. Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen könnte dabei ein Ansatzpunkt sein: Denn Evaluationsergebnissen zufolge zeigen die meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den beiden Rechtskreisen SGB III und SGB II sowie für Kurzzeit- und Langzeitarbeitslose ähnliche Wirkungen. Der Unterschied besteht allerdings darin, dass bei den hier im Fokus stehenden Problemgruppen des Arbeitsmarktes deutlich komplexere Risikokonstellationen vorzufinden sind. Von daher sind die Anforderungen an die Diagnostik und damit an die Professionalität von Vermittlungsfachkräften und Fallmanagement mit Blick auf diesen Personenkreis besonders hoch. Forschungsbefunde zeigen, dass insbesondere das Fallmanagement in den Jobcentern, das 90% der Langzeitarbeitslosen zu betreuen hat, noch mehr als in der Vergangenheit die vielfältigen individuellen Problemlagen berücksichtigen muss (vgl. Dietz et al. 2013d). Der Schlüssel für weitere, jedoch

nicht leicht zu erzielende Fortschritte liegt aber nicht nur in der Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne, sondern auch und gerade in der Prävention – sowohl im Sinne einer Vermeidung von Bildungs- und Ausbildungsarmut als auch in der Befähigung zur Beschäftigung. Zusätzlich kann eine Einbindung der Zivilgesellschaft, z.B. durch Patenschaften für Arbeitslose, Integrationsprozesse erleichtern. Die größte Herausforderung stellt schließlich der harte Kern von Arbeitslosen mit mehrjähriger Erwerbslosigkeit dar. Für einen kleinen Kreis sorgfältig ausgewählter Teilnehmer von Problemgruppen können geschützte Formen der Beschäftigung (wie z.B. im Rahmen eines sozialen Arbeitsmarktes) zur Heranführung an den Arbeitsmarkt beitragen. Ergänzend kommen Formen der sozialen Aktivierung in Betracht, die durch Einbindung der Zielgruppe in gesellschaftliches Engagement Netzwerkbildung unterstützen und Erfolgserlebnisse vermitteln kann.

Die Bilanz nach zehn Jahren Grund-sicherung legt keine Reform der Reform nahe. Ein noch stärkeres Fordern, z.B. durch Workfare-Ansätze, die auf eine weitgehende, ethisch fragwürdige Arbeitspflicht setzen, ist nicht zielführend. Ebenso wenig sind dies Konzepte eines bedingungslosen Grundeinkommens, die eine aus fiskalischen Gründen nicht akzeptable Vollkasko mentalität favorisieren. Vielmehr geht es um eine gezielte Weiterentwicklung des SGB II, die Beiträge zu einer insgesamt erfolgreichen Beschäftigungspolitik leistet und damit kontinuierlich der weiterhin kritisch zu sehenden Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenwirkt. Tragfähige Ansätze sind in einem noch professionelleren Fallmanagement, einer insbesondere durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen stärkeren Befähigung des Personenkreises zur Aufwärtsmobilität und der Prävention des Langzeitleistungsbezugs zu sehen. Gerade mit Blick auf Letzteres sind aber neben der Arbeitsmarktpolitik auch andere Politikfelder, insbesondere die Bildungs- und Familienpolitik, gefragt.

## 5. Fazit

Der Beitrag hat gezeigt, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt auf einem guten Weg befindet und sich gerade in Krisenzeiten als außerordentlich robust erwiesen hat. Dennoch sind weitere Fortschritte kein Selbstläufer. Dies hat

vor allem damit zu tun, dass Menschen, die hierzulande erst einmal arbeitslos sind, ein hohes Risiko tragen lange Zeit arbeitslos zu bleiben. Dazu kommt, dass es veränderungswilligen Menschen in weniger stabilen und schlechter bezahlten Beschäftigung eher selten gelingt, eine für sie bessere Alternative zu finden.

In der absehbaren Zukunft wird es vor allem darauf ankommen, dass die Arbeitsmarktchancen nicht zu weit auseinanderfallen. Denn nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels dürften junge und sehr gut qualifizierte Arbeitskräfte für sich immer besser werdende Beschäftigungschancen vorfinden. Hier wird es in erster Linie darum gehen, Fachkräfteengpässe soweit wie möglich zu vermeiden. Denn deren Ausbreitung würde auf einzel- und gesamtwirtschaftlicher Ebene zur Wachstumsbarriere werden. Entscheidend ist an dieser Stelle die längerfristige Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots. Der stärkste Hebel ist in diesem Zusammenhang eine Öffnung des Arbeitsmarktes zu Gunsten einer stärker erwerbsbezogenen Einwanderungspolitik. Die geltenden Regelungen sind in dieser Hinsicht noch immer zu restriktiv (vgl. Brücker 2015).

Mit Blick auf die drei genannten Herausforderungen ist mehr denn je Prävention das Gebot der Stunde. Exzellente Angebote der schulischen und beruflichen Bildung sowie der Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens stärken die Fachkräftesicherung, erleichtern den Übergang in eine stabile und Existenz sichernde Beschäftigung und senken Risiken der Erwerbslosigkeit. Auch noch flexiblere und bezahlbare Angebote der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Menschen würden das Arbeitsangebot der Familien stärken und Menschen weniger von der Grundsicherung abhängig machen.

Darüber hinaus werden Aufstiegs- und Aufwärtsmobilität für Erwerbspersonen als Schmiermittel des Arbeitsmarktes immer wichtiger und zwar in dreifacher Hinsicht. Durch eine geeignete Heranführung besonders schwer zu vermittelnder Arbeitsloser an den Arbeitsmarkt können gleichzeitig Teilhabe verbessert und einer Verfestigung entgegen gewirkt werden (vgl. Beste et al. 2014). Mehr durch Aus- und Weiterbildung begehbbare Brücken aus atypischen und niedrig entlohnten Tätigkeiten steigern die Qualität der Beschäftigung. Beides kann aus einer langfristigen Perspektive zur Sicherung der heimischen Fachkräftebasis beitragen. ■

## Literatur

- Achatz, Juliane und Mark Trappmann (2011):** Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. IAB-DiscussionPaper Nr. 2. Nürnberg.
- Antonczyk, Dirk, Bernd Fitzenberger und Kathrin Sommerfeld (2010a).** Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap. In: *Labour Economics*, 17(5), S. 835–847.
- Antonczyk, Dirk, Thomas DeLeire und Bernd Fitzenberger (2010b).** Polarization and Rising Wage Inequality: Comparing the U.S. and Germany. IZA Discussion Paper 4842.
- Autor, David H., David Dorn und Gordon H. Hanson (2013):** The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States, in: *American Economic Review*, 2013, 103(6), S. 2121–2168.
- Bellmann, Lutz, Andreas Crimmann und Susanne Kohaut (2012):** Zeitarbeit aus betrieblicher Perspektive. In: R. B. Bouncken, M. Bornwasser und L. Bellmann (Hrsg.): Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland, Beiträge zur Flexibilisierung, 03, München: Hampp, S. 27–37.
- Beste, Jonas, Arne Bethmann und Stefanie Gundert (2014):** Sozialstruktur und Lebensumstände: Materielle und soziale Lage der ALG-II-Empfänger. IAB-Kurzbericht (24). Nürnberg.
- Boockmann, Bernhard, Tobias Hagen (2005):** Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: M. Kronauer und G. Linne (Hrsg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 149–168.
- Brücker, Herbert (2015):** Mehr Chancen als Risiken durch Zuwanderung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Aktuelle Berichte. Nürnberg.
- Brunow, Stephan, Joachim Möller und Jens Stegmaier (2012):** Dynamiken des Fachkräftebedarfs: Die Kräfte des Marktes wirken Engpässen langfristig entgegen. In: IAB-Forum 2, S. 4–9.
- Bruckmeier, Kerstin, Johannes Eggs, Carina Himsel, Mark Trappmann und Ulrich Walwei (2013):** Aufstocker im SGB II: Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug. IAB-Kurzbericht (14). Nürnberg.
- Brülle, Jan (2013):** Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? In: *Zeitschrift für Soziologie* 42, S. 157–179.
- Card, David, Jörg Heinig und Patrick Kline (2013):** Workplace Heterogeneity and the Rise of German Wage Inequality. In: *Quarterly Journal of Economics* 128, S. 967–1015.
- Dietz, Martin, Carina Himsel und Ulrich Walwei (2013a):** Wandel der Erwerbsformen: welche Rolle spielen strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt? In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 22 (2), S. 85–104.
- Dietz, Martin, Carina Himsel und Ulrich Walwei (2013c):** Erwerbsformen: Längerfristige Trends und Arbeitsmarkteffekte. In: H. Breuer, A. Schmitz-Veltin (Hrsg.): Szenarien zur demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Städten und Regionen, (Stadtforchung und Statistik. Themenbuch, 01). Köln, S. 47–68.
- Dietz, Martin, Peter Kupka und Philipp Ramos Lobato (2013d):** Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitssuchende. Strukturen–Prozesse–Wirkungen. IAB-Bibliothek 347. Nürnberg.
- Dietz, Martin, Joachim Möller, Ulrich Walwei und Enzo Weber (2013b):** Ausbau auf solidem Fundament: Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss. In: IAB-Forum, Spezial. Nürnberg.
- Dietz, Martin, Michael Stops und Ulrich Walwei (2012):** Vollbeschäftigung in Sicht? Zur Lage auf dem Arbeitsmarkt. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 14/15, S. 20–30.
- Dummert, Sandra, Alexander Kubis, Ute Leber und Anne Müller (2014):** Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006 – 2012, IAB-Forschungsbericht (3). Nürnberg.
- Fuchs, Johann, Markus Hummel, Christian Hutter, Sabine Klinger, Susanne Wanger, Enzo Weber, Roland Weigand und Gerd Zika (2014):** Arbeitsmarkt 2014/2015: Robust, aber risikobehaftet, IAB-Kurzbericht (18). Nürnberg.
- Gensicke, Miriam, Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert und Nikolai Tschersich (2010):** Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen* 63 (4), S. 179–187.
- Hohendanner, Christian (2012):** Befristete Arbeitsverhältnisse: Auch Mann trägt kurz. In: IAB-Forum, 1. Nürnberg, S. 62–67.
- Hohendanner, Christian und Ulrich Walwei (2013):** Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen*, 66, S. 239–246.
- Huber, Frank, Frederik Meyer, Sandra Müller und Stefan Collmann (2009):** Ist nach der Krise vor der Krise? Wie wählen Hochschulstudenten ihren zukünftigen Arbeitgeber in der Finanzbranche?: Ergebnisse einer conjointanalytischen Zeitreihenstudie. Mainz: CMPP Verlag.
- Jahn, Elke und Dario Pozzoli (2011):** Does the sector experience affect the pay gap for temporary agency workers? IZA discussionpaper, 5837.
- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2013):** Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQReport, Nr. 2013-01. Duisburg.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert (2013):** Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität \* Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. Berlin.
- Klinger, Sabine und Enzo Weber (2014):** On GDP-employmentdecoupling in Germany, IAB-Discussion Paper (21). Nürnberg.
- Klinger, Sabine, Thomas Rothe und Enzo Weber (2013):** Makroökonomische Perspektive auf die Hartz-Reformen: Die Vorteile überwiegen, IAB-Kurzbericht (11). Nürnberg.
- Lehmer, Florian (2012):** Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 61, H. 8, S. 190–197.
- Möller, Joachim und Ulrich Walwei (2013):** Konsequenzen des demografischen Wandels für die Arbeitswelt: Ende der Arbeitslosigkeit nicht in Sicht?, in: H. Hinte und K. F. Zimmermann (Hrsg.), Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert, (Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, 1292). Bonn, S. 114–141.
- Ottaviano, Gianmarco und Giovanni Peri (2006):** Rethinking the Effects of Immigration on Wages, NBER Working Paper 12497.
- Schmillen, Achim und Heiko Stüber (2014):** Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang, IAB-Kurzbericht (1). Nürnberg.
- Söhnlein, Doris, Brigitte Weber und Enzo Weber (2013):** Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, IAB: Aktuelle Daten und Indikatoren. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014):** Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslose nach Rechtskreisen. Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015):** Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Stock-Flow-Analyse der Langzeitarbeitslosigkeit, Nürnberg.
- Stops, Michael und Ulrich Walwei (2014):** Was ist eigentlich noch normal? Ein Beitrag zu den Möglichkeiten und Grenzen einer Bewertung von Erwerbsformen. In: C.- H. Esser, (Hrsg.), Arbeitsmärkte im Wandel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Neue Herausforderungen und Chancen. Festschrift für Franz Egle. Frankfurt am Main, S. 97–117.
- Wanger, Susanne; Roland Weigand und Ines Zapf (2014):** Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014 \* Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. IAB-Forschungsbericht, 09/2014. Nürnberg.
- Walwei, Ulrich (2011):** Veränderte Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes: zukunftsfähig oder doch nicht nachhaltig? In: *WSI-Mitteilungen*, 64, (11), S. 563–570.
- Walwei, Ulrich (2013a):** Fachkräftemangel zwischen Mythos und Realität: vor welchem Problem stehen wir (wann)? In: J. Lange & A. Brandt (Hrsg.), Was kann regionale Wirtschaftsförderung zur Fachkräftesicherung beitragen?, Loccum Protokolle, 64/12. Rehburg-Loccum.
- Walwei, Ulrich (2013b):** Times of change: what drives the growth of work arrangements in Germany? In: *Journal for Labour Market Research*, Online First, S. 1–22.
- Weber, Enzo (2014):** Das Ziel der Vollbeschäftigung in Deutschland: Fern, aber erreichbar, IAB-Kurzbericht (15). Nürnberg.