

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

# **Zukunftsthemen im deutschen Arbeitsmarkt**

**G.I.B. Sommerakademie 2014**

**Bottrop, 2. Juli 2014**

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

**Telefon:** +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

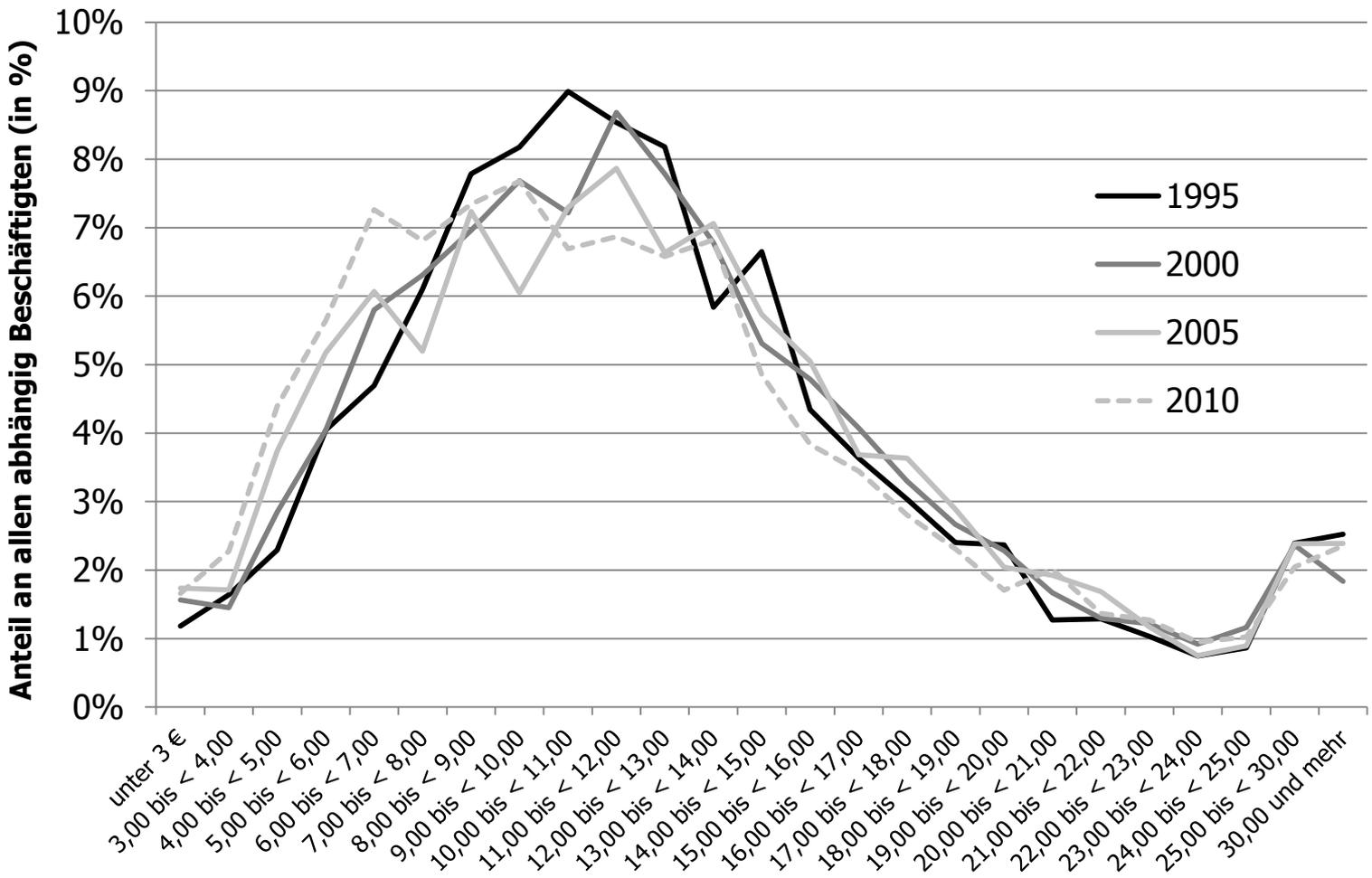
# **Gliederung**

- 1. Zunehmende soziale Ungleichheit**
- 2. Wachsende Nachfrage nach Fachkräften**
- 3. Zunehmende Frauenerwerbstätigkeit**
- 4. Alterung der Erwerbsbevölkerung**

## 1.1 Ausgangssituation

- **Hohe Tarifbindung bis 1990 (ca. 80%) – Alle Akteure unterstützten das freiwillige Tarifsysteem**
- **Geringe Einkommensdifferenzierung und hohe Einkommensmobilität (OECD Employment Outlook 1997)**
- **Seit 1995 rascher Anstieg geringer Stundenlöhne**
  - **Ursachen: Privatisierung, Verhaltensänderungen der Unternehmen, Schwächung der Gewerkschaften, Deregulierung – also nicht alleine die Hartz-Reformen!**
- **Ausfransung der Löhne in den Niedrigstlohnbereich**
- **Rückgang der Real- und sogar Nominallohne in den unteren Dezilen**

# 1.2 Verteilung der realen Stundenlöhne in DE (Hauptbeschäftigung, inflationsbereinigt (Basis=1995), inkl. Schüler, Studierende, Rentner/innen)

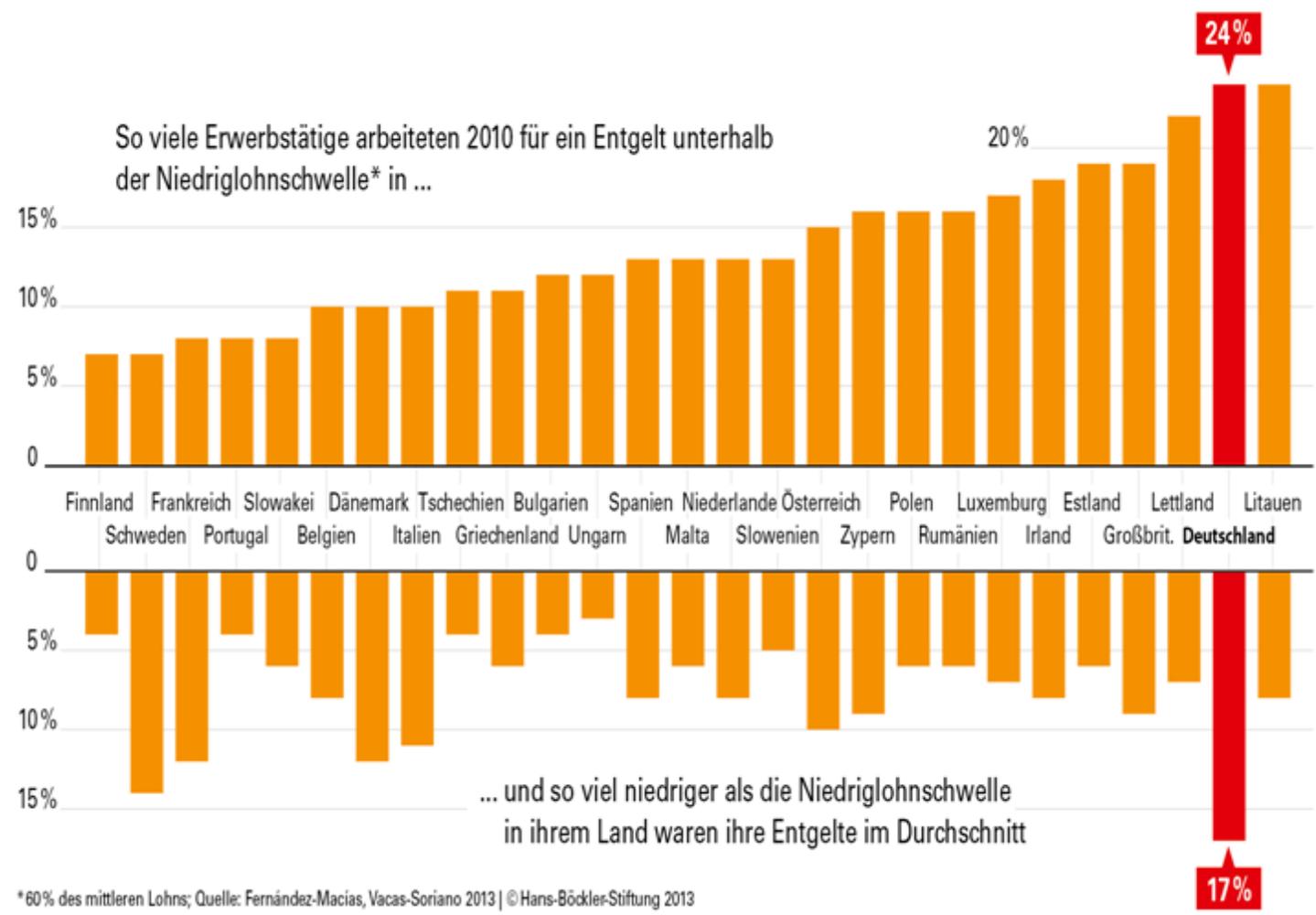


Quelle: SOEP 2012, Berechnungen IAQ

## 1.3 Starke Zunahme von geringen Löhnen

- Anstieg des Anteils der Niedriglohnbezieher (< als 2/3 des Median-Stundenlohnes) von 18,8% 1995 auf 24,3% 2012
- Zunahme von 5,9 Mio. 1995 auf 8,4 Mio. 2012 also um 2,5 Mio. / Zunahme vor allem in West-DE, also in vormals „geschütztem Gelände“
- Durchschnittliche Stundenlöhne im Niedriglohnsektor liegen weit unter der Niedriglohnschwelle -2011: 6,46 € in West- und 6,21 € in Ostdeutschland-
- Starke Streuung nach unten 2012:
  - 1,7 Mio. < 5,00 €
  - 4,0 Mio. < 7,00 €
  - 6,6 Mio. < 8,50 €

# 1.4 Niedriglöhne sind in Deutschland besonders niedrig



## 1.5 Gruppen mit hohem Niedriglohnrisiko 2011

- Minijobber/innen: 71,2% (Vollzeit 15,6%)
- Leiharbeit: 67,7%
- Jüngere (unter 25 Jahre): 60,6%
- Gering Qualifizierte: 41,5%
- Befristet Beschäftigte: 40,9%
- Ausländer/innen: 31,1%
- Frauen: 29,6% (Männer: 18,6%)

### *Aber:*

78,6% Berufsausbildung (69,8%) oder akademischen Abschluss (8,7%) – keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter

# 1.6 Minijobs und Arbeitnehmerrechte: Befragung des RWI

Befragung	Bezahlter Urlaub		Lohnfortzahlung bei Krankheit		Bezahlung von Feiertagen	
	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.
<b>Beschäftigte</b>	41,5%	26,1%	38,7%	34,6%	43,3%	36,3%
<b>Betriebe</b>	31,2%	11,1%	25,6%	10,7%	40,3%	13,3%

Anmerkung: Die Antwortvorgabe „nicht möglich“ wurde wörtlich aus den RWI-Befragungen übernommen.

Quelle: Eigene Darstellung nach RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

## 1.7 Was ist zu tun?

### Gesetzlicher Mindestlohn

- **Untere Lohngrenze – aber keine Verringerung des Niedriglohnanteils**
- **Umsetzung nicht einfach: Größtes „Leck“ Minijobs - heute schon Standards nicht eingehalten**
- **Self-Enforcement durch einfache Ausgestaltung und wenig Ausnahmen, effektive Kontrollen**
- **Keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten**

### Re-Regulierung von Leiharbeit und Minijobs

**Ausweitung der Tarifbindung: Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit/ Branchenmindestlöhne/ Organisation tariffreier Zonen**

**Ökonomische „Mittelklasse“ nur durch Tarifverträge stabilisierbar**

## **2.1 Wachsende Bedeutung von Facharbeit**

- **70er und 80er Jahre “Krise des Anlernens”** (Drexel 1980): Ausdünnung der Belegschaften durch Rationalisierung, schrittweises Anlernen erschwert, Fach- und Prozesswissen notwendig: Große Welle der Verberuflichung von Anlerntätigkeiten
- **90er und 00er Jahre – stille Revolution in Betrieben:** Übergang von der fachlich/hierarchischen zur dezentralen prozessorientierten Arbeitsorganisation - Übergang mit beruflich qualifizierten Beschäftigten bewältigt – Hauptargument hohe Flexibilität
- **In mittleren und kleineren Unternehmen Fachkräfteeinsatz traditionell höher**

## 2.2 Wachsende Bedeutung von Facharbeit

**Internes Segment: Betriebszugehörigkeit (BZ)  $\geq$  10 Jahre**

**Berufliches Segment: BZ < 10 Jahre, beruflicher**

**Abschluss, Tätigkeit auf Fachkräfteniveau und höher**

**Unstrukturiertes Segment: BZ < 10 Jahre, kein beruflicher**

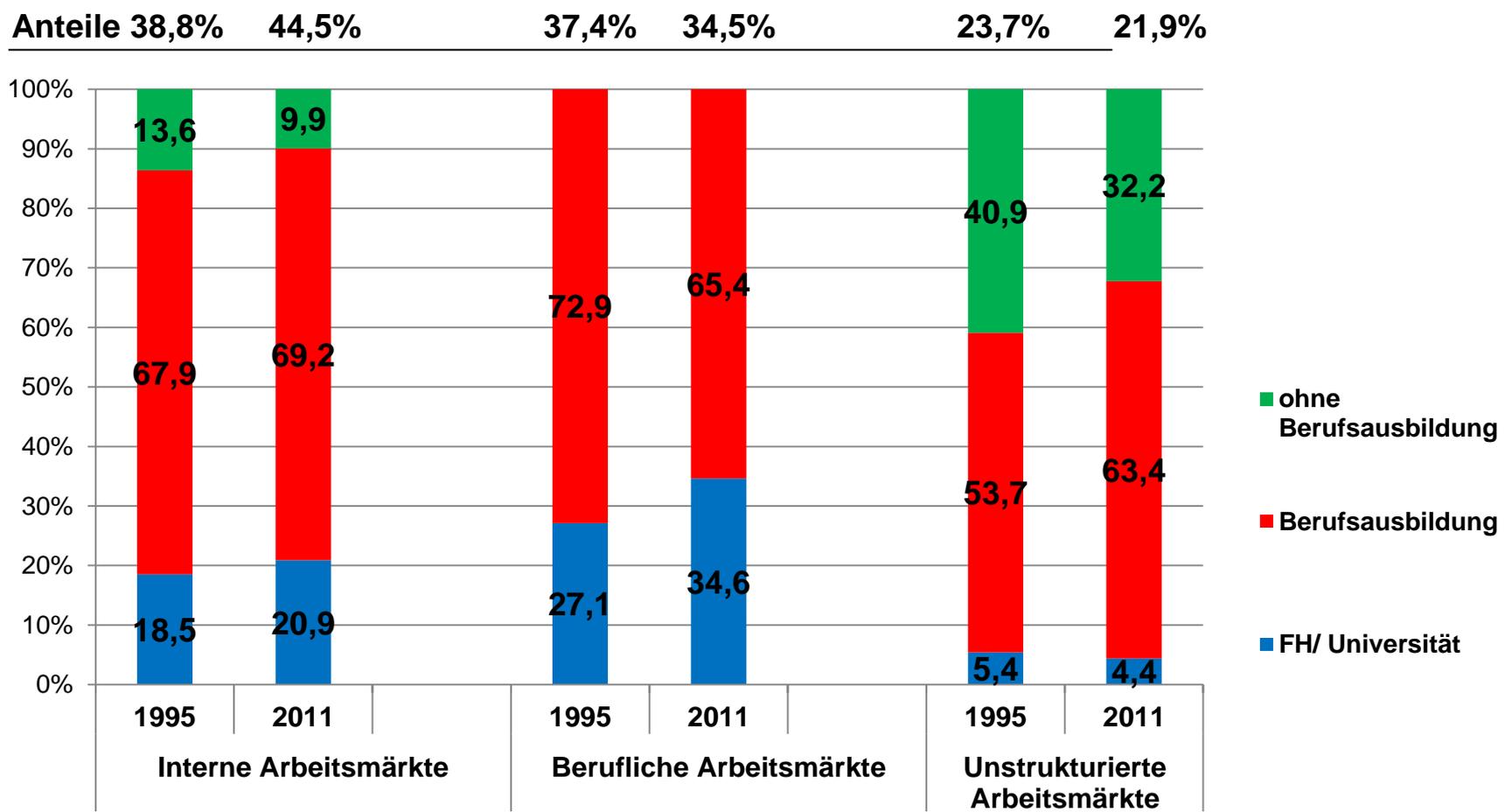
**Abschluss und/oder einfache Tätigkeit**

### **Ergebnisse:**

- **Zunahme der Betriebsbindung/Fast nur Qualifizierte im internen Segment**
- **Leichte Abnahme beruflicher Bildung im mobilen beruflichen Segment**
- **In einfachen Tätigkeiten zunehmend beruflich Qualifizierte**

Offen im Denken

# 2.3 Verberuflichung der Arbeitsmarktsegmente 1995- 2011 in DE in % (SOEP)



Quelle: Bosch, Gerhard, 2014: Facharbeit, Berufe und berufliche Arbeitsmärkte. In: WSI-Mitteilungen 67 (1), S. 5-13

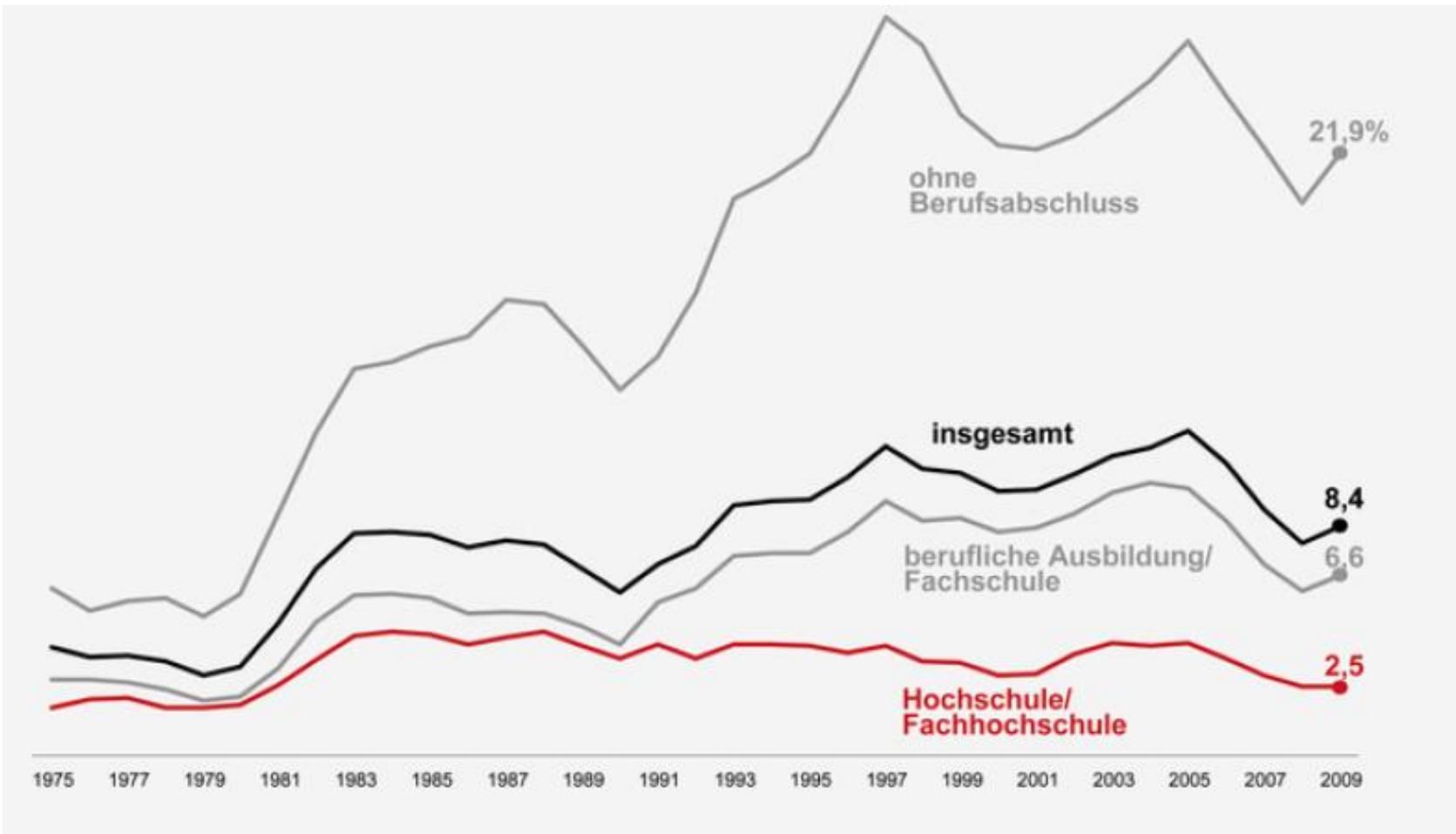
## **2.4 Verfall der Nachfrage nach einfacher Arbeit**

**Spracharme Muskelarbeiten nur noch geringe Bedeutung: Umgang mit abstrakten Symbolen und Kommunikationsfähigkeit fast überall verlangt**

**Hoffnung der Hartz-Gesetze, Beschäftigungsproblem durch Lohnsenkungen zu lösen, nicht erfüllt: 75% der Geringverdiener sind qualifiziert**

**BIBB/IAB-Prognose: 2025 liegt Angebot der gering Qualifizierten um 1,3 Mio. Personen höher als Nachfrage**

# 2.5 Arbeitslosenquote nach Qualifikation, Deutschland 1975 – 2009



Quelle: IAB; Bundesagentur für Arbeit (2011): 16

## **2.6 Was ist zu tun?**

### **Verringerung des Angebots gering Qualifizierter:**

- **Präventiv: Berufsorientierung in der Schule**
- **Ausschöpfung ungenutzter Bildungsreserven: vor allem bei jungen Migranten/innen**
- **Erhöhung der Ausbildungsquote mit ausbildungsbegleitenden Hilfen für Lernschwache**
- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Unterstützung bei Externen-Prüfungen**
- **Stärkung abschlussbezogener Weiterbildung im SGB II und III**
- **Stärkung individueller Optionen: Erwachsenen-BAFöG**

## 3.1 Zunehmende Frauenerwerbstätigkeit

**Universeller Trend der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit in entwickelten Ländern**

**Gründe vielfältig:**

- **Bessere Bildung**
- **Individualisierung – eigene Existenzsicherung gewünscht und notwendig auch durch Rechtsprechung zum Unterhaltsrecht**
- **Instabilität der Ehe und Verlust ihrer Versorgerfunktion**
- **Mehrverdiener-Modell private Arbeitslosenversicherung**

**Auch in DE starke Zunahme der Erwerbstätigenquote, aber Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeit – also *Fragmentierung der Frauenerwerbstätigkeit***

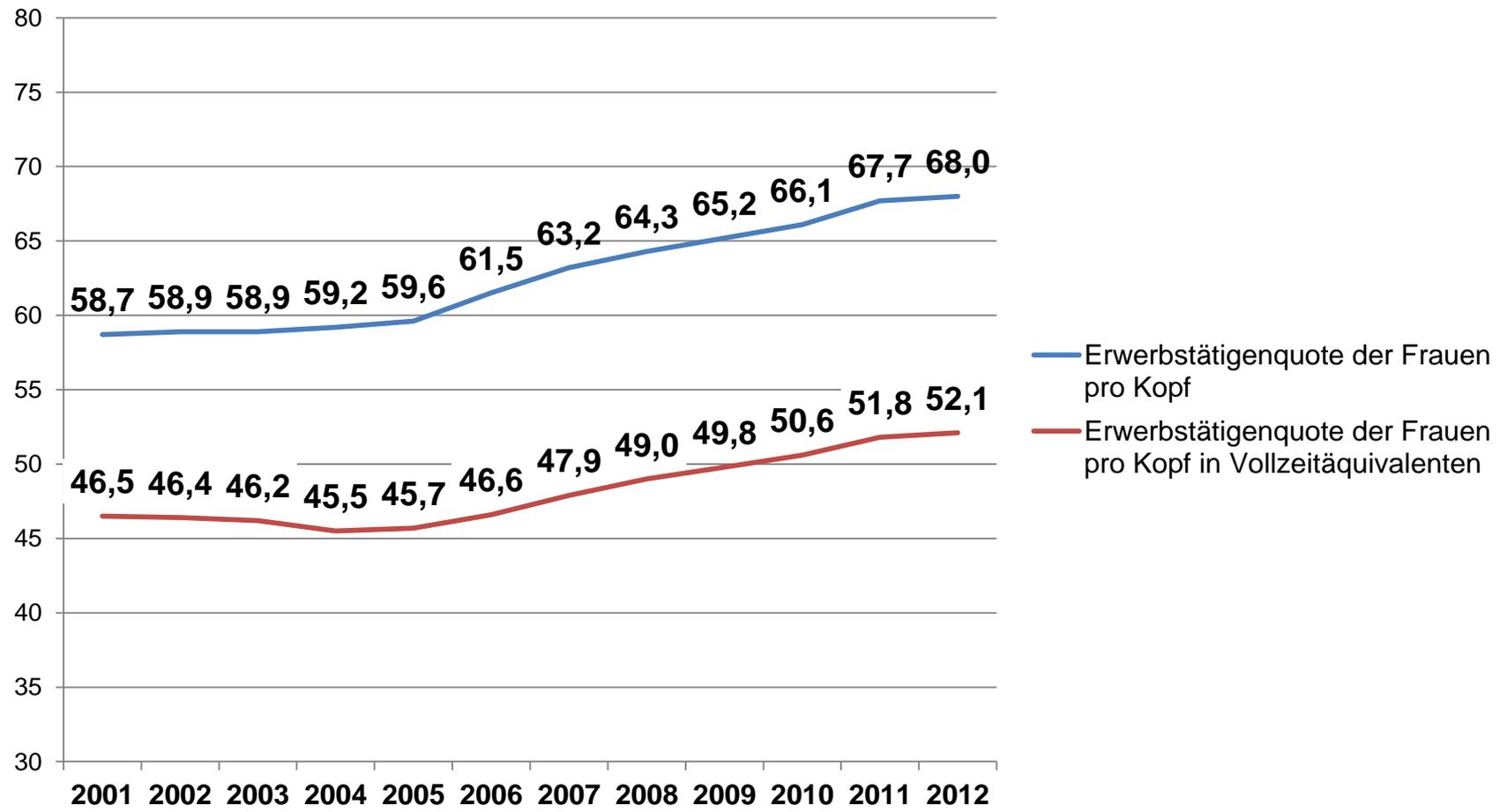
## 3.2 Rollenbilder im Recht

### Bundesverfassungsgericht: Bild der „Versorgerehe“ ist nicht mehr typusprägend:

„Es kann nicht unterstellt werden, dass in Ehen eine Rollenverteilung besteht, bei der einer der beiden Ehegatten deutlich weniger berufsorientiert wäre. Das in der gesellschaftlichen Realität nicht mehr typusprägende Bild der ‚Versorgerehe‘, in der der eine Ehepartner den anderen unterhält, kann demzufolge nicht mehr als Maßstab der Zuweisung von Hinterbliebenenleistungen dienen. Die Ehe kann nicht mehr auf eine bestimmte Rollenverteilung festgelegt werden. Vielmehr entspricht es dem Recht der Ehegatten aus Art. 6 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 2 GG, über die Art und Weise ihres ehelichen Zusammenlebens in gleichberechtigter Weise selbst zu entscheiden.“

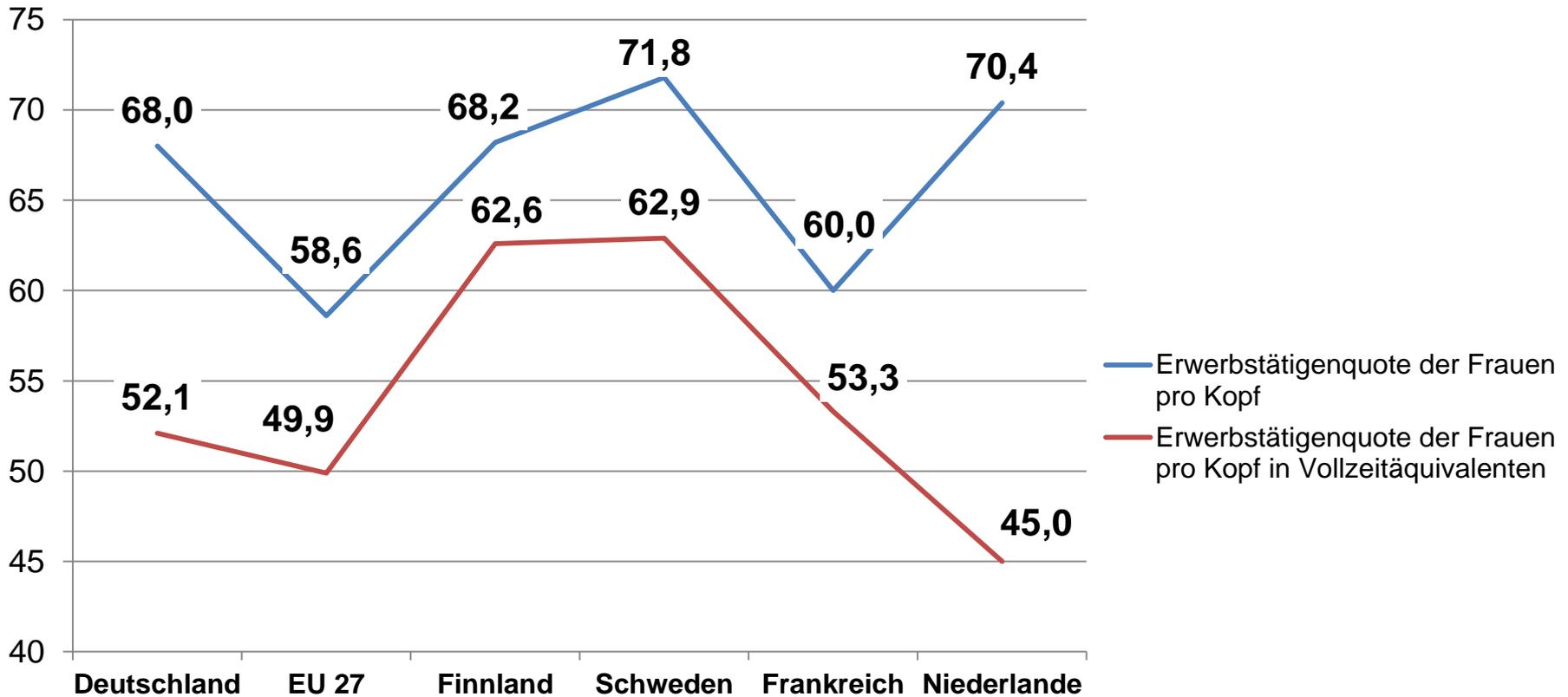
*Beschluss des BVerfG vom 7. Juli 2009, BVerfGE 124, 199, 226*

# 3.2 Erwerbstätigenquote 2001-2012 in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten in Deutschland (in %)



Quelle: European Commission (2013), Employment and Social developments in Europe 2013

### 3.3 Erwerbstätigenquoten 2012 in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten in verschiedenen EU-Ländern und der EU 27



## 3.4 Deutsche Familienpolitik teuer und ineffektiv

Deutsche Familienpolitik teuer und ineffektiv: 2010

156 Maßnahmen / 200.2 Milliarden € / 5 % of BSP

Zwei unterschiedliche Familienmodelle gefördert:

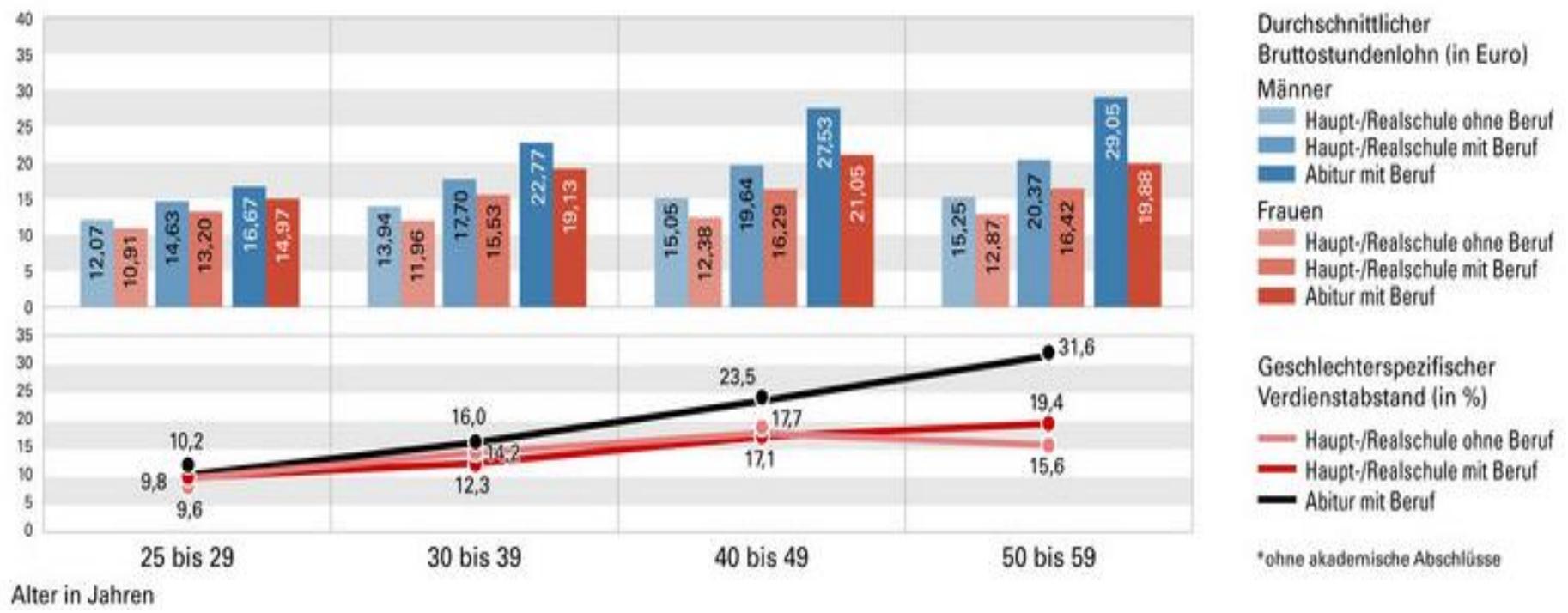
- Anreize zu kontinuierlicher Erwerbsarbeit (Kindergärten, Ganztagschulen, Elterngeld)
- Anreize für marginale Teilzeit, Ehegattensplitting, Betreuungsgeld abgeleitete KV

Schränken Arbeitsangebot der Frauen künstlich ein -entgegen den Präferenzen – Minijobberinnen und Teilzeitbeschäftigte wünschen längere Arbeitszeiten

Hohe „Narbeneffekte“ von Teilzeitarbeit in DE im Unterschied zu SE sowohl bei monatlichen als auch beim Lebenseinkommen

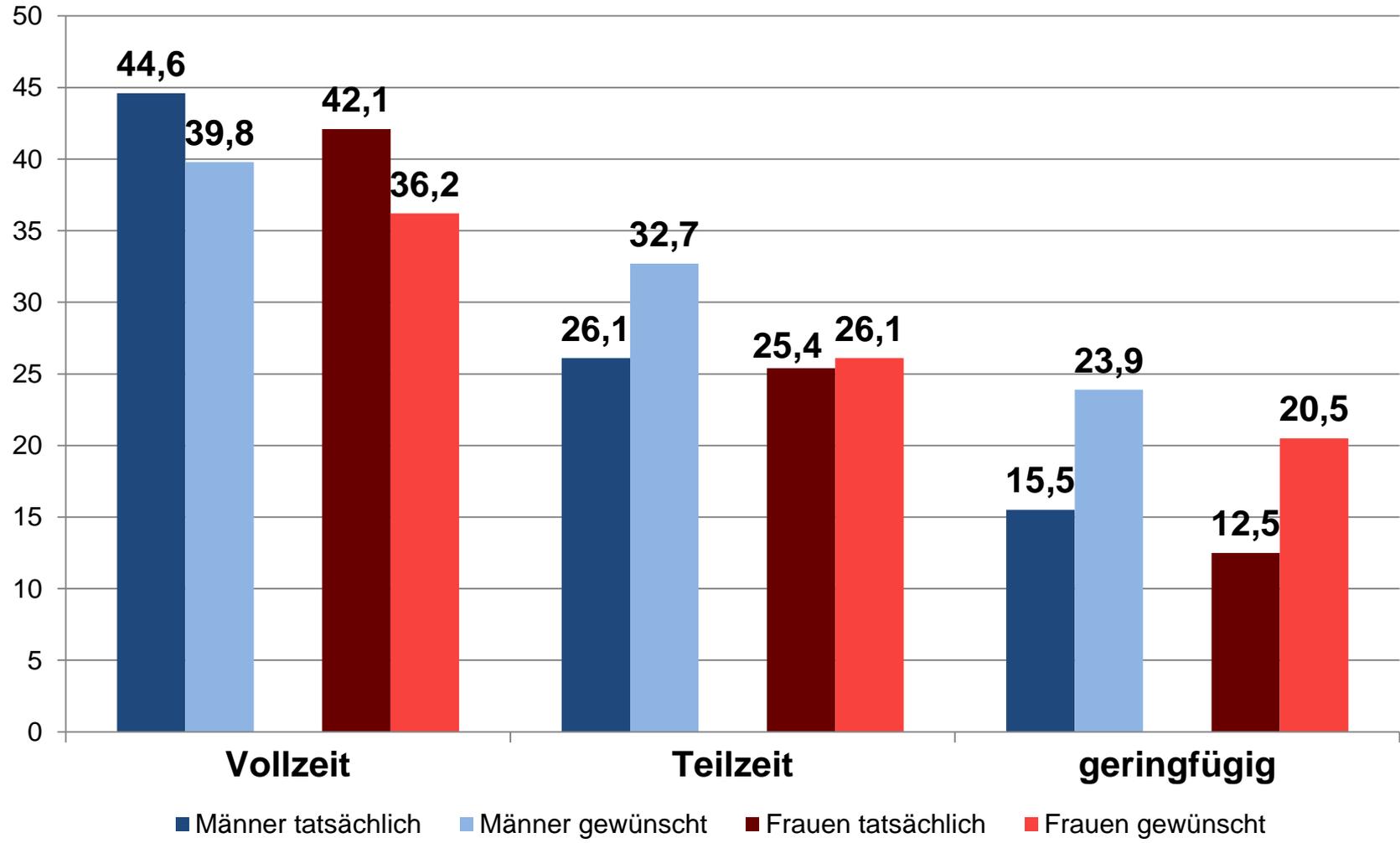
# 3.5 Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede trotz vergleichbarer Qualifikationen

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen nach Qualifikationsniveau\* und Alter in Westdeutschland (2006)



Offen im Denken

# 3.6 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit Männer und Frauen 2009 in Wochenstunden



Quelle: IAB Kurzbericht 9/2011

## 3.6 Was ist zu tun? - Einige Vorschläge der Gleichstellungskommission

- ➔ Abschaffung des Sonderstatus von Minijobs
- ➔ Mindestlohn und leichtere AVE von Tarifverträgen
- ➔ Neue Arbeitszeitoptionen – Rückkehr auf Vollzeit
- ➔ Flexible tarifliche und betriebliche Arbeitszeiten – mehr kurze Vollzeit und lange Teilzeit – Variationen im Erwerbsverlauf
- ➔ Bedarfsgerechter weiterer Ausbau der Kinderbetreuung und Ganztagschulen

*Bei schwedischer Erwerbstätigenquote +2.88 Millionen Frauen in Vollzeitäquivalenten*

## 3.7 Neue Arbeitszeitoptionen im Koalitionsvertrags

1. „Gute Arbeit“: Rückkehrrecht auf frühere Arbeitszeit, wenn TZ wegen Kindererziehung und Pflege - Darlegungslast bei AG
2. „Familie stärken“: – lebenslauforientierte Zeitpolitik:
  - Partnerschaftsbonus in Höhe von 10% des Elterngelds, wenn beide Partner 25 - 30 Stunden arbeiten
  - Elternzeit: Flexible Gestaltung bis zum 8. Lebensjahr
3. „Gesundheit und Pflege“: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
  - Zusammenführung des Pflege- (10 Tage Auszeit) und Familienpflegezeitgesetzes (Einkommensstabilisierung durch Entgeltvorschuss bei Arbeitszeitreduzierung/Darlehen durch Bund für Arbeitgeber) unter einem Dach mit Rechtsanspruch
  - Lohnersatzleistung für 10-tägige Auszeit zur Organisation einer neuen Pflegesituation analog Kinderkrankengeld

## 4.1 Alterung der Erwerbsbevölkerung

### *Ursachen:*

- Abnahme der Geburtenrate
- Erhöhung der Lebenserwartung
- Keine volle Kompensation durch Zuwanderung

*Trends gut prognostizierbar: Frauen, die Kinder bekommen können, schon geboren*

### *Prognoseunsicherheiten:*

- Bei Bevölkerung – Zuwanderung
- Erwerbspersonen – Erwerbsquote (Verhalten) vor allem von Frauen und Älteren

**Deshalb in der Regel unterschiedliche Szenarien berechnet**

## **4.2. Demografische Entwicklung in DE**

**Demografische Entwicklung – gradueller Prozess über viele Jahrzehnte – kurz- und mittelfristig leicht vernachlässigbar**

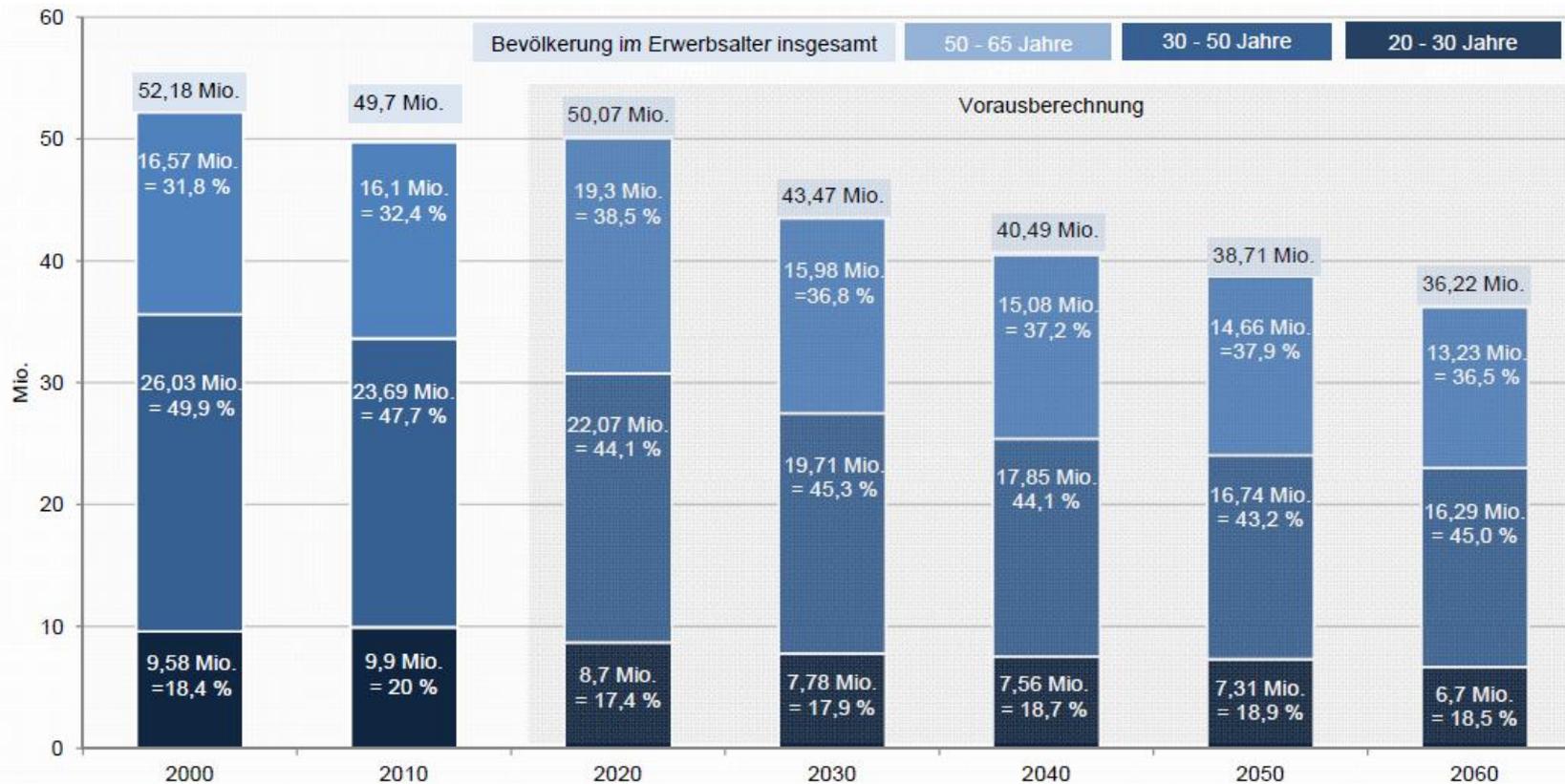
### **Starke regionale Differenzen**

- in Regionen mit Abwanderung – demografische Entwicklung vorgezogen
- in anderen Regionen möglicherweise keine erkennbaren Personalknappheiten weit über 2020 hinaus

**Attraktive Arbeitgeber haben weiterhin ausreichend Bewerber – Problem drängender für weniger attraktive Betriebe/Branche**

**Aber Alterung der Belegschaften hat eingesetzt: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit alternder Belegschaften – zentrales Thema**

# 4.3 Bevölkerung im Erwerbsalter nach Altersgruppen 2000 – 2060 absolut und in % der Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre)

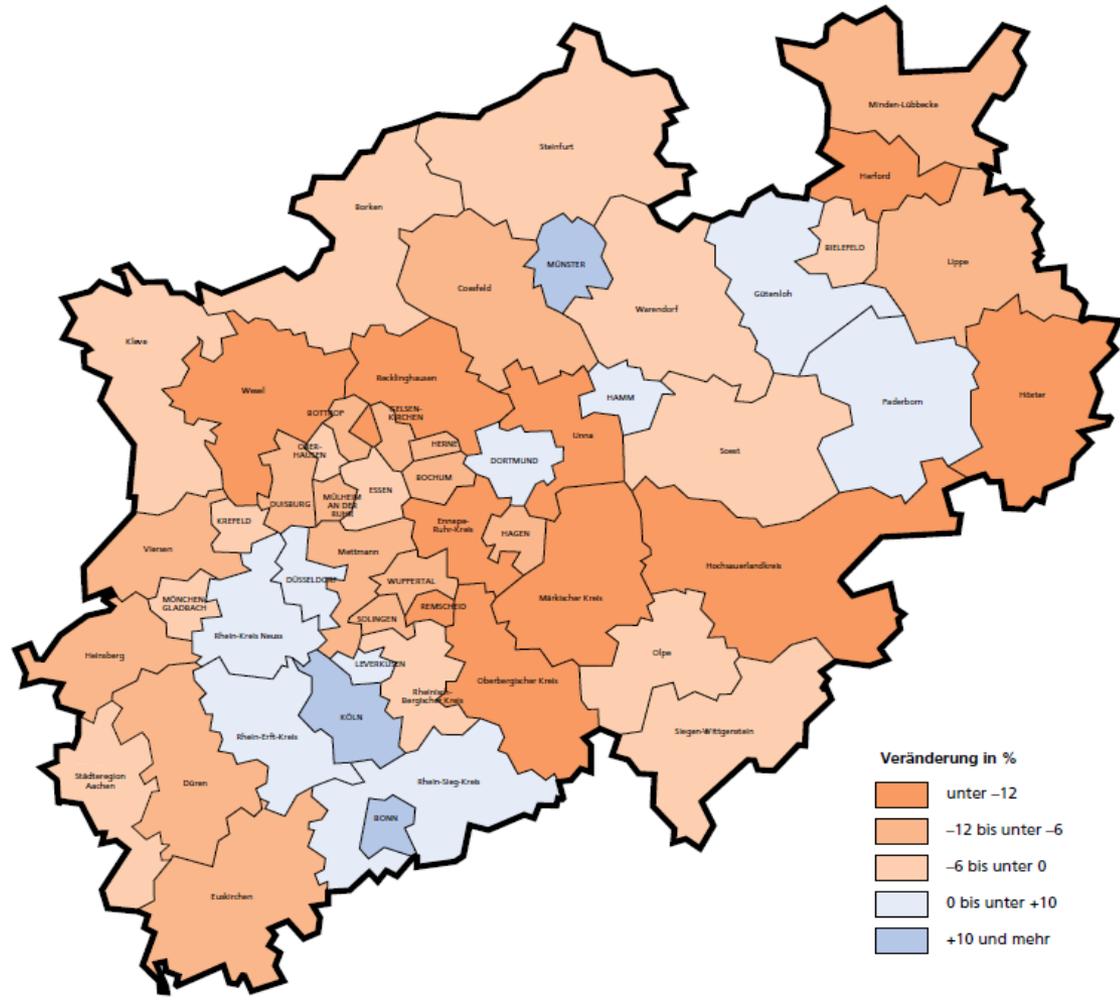


Vorausberechnung: Variante 1-W2 „mittlere“ Bevölkerung Obergrenze: Geburtenhäufigkeit annähernd konstant (1,4 Kinder je Frau), Lebenserwartung Basisannahme (Lebenserwartung neugeborener Jungen/Mädchen im Jahr 2060: 85,0/89,2 Jahre), Jährl. Wanderungssaldo 200.000 Personen ab 2020.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009), Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung; Statistisches Bundesamt (2012), Bevölkerungsfortschreibung, Fachserie 1, Reihe 1.3

Offen im Denken

# 4.5 Erwerbspersonen in Nordrhein-Westfalen (Trendvariante) Veränderung 2030 gegenüber 2010



## 4.6 Was ist zu tun?

Erhöhung des Fachkräfteangebots und Ausschöpfung interner  
Arbeitsmarktreserven bei Frauen schon erwähnt

Zusätzlich Erhöhung des Arbeitsangebots Älterer:

Abbau der Vorruhestandsmöglichkeiten, Senkung des Rentenniveaus  
und Erhöhung des Rentenalters starke Wirkung

Erwerbstätigenquote Älterer stieg von 38,9% in 2002 auf 61,5%

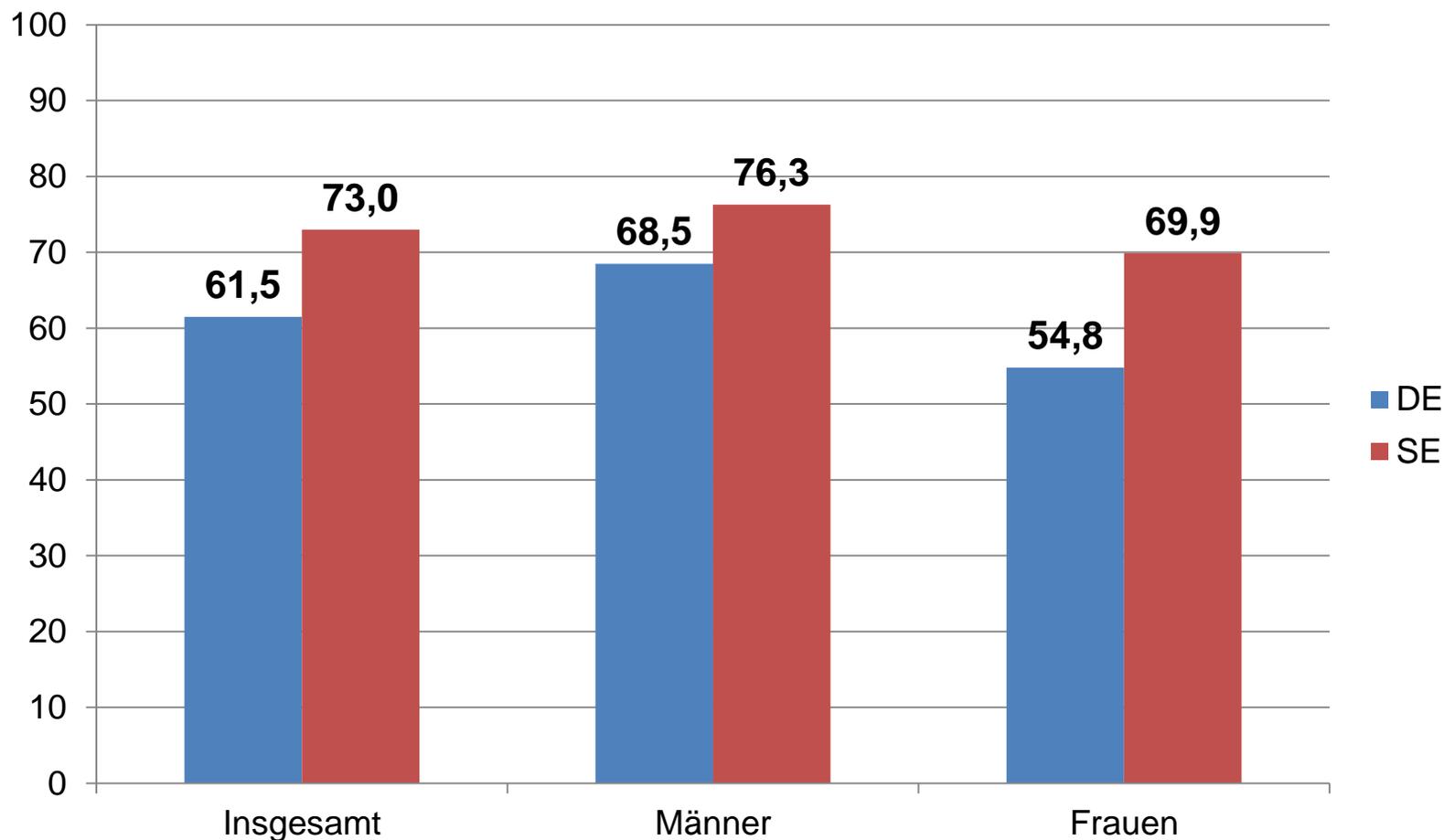
Vergleich zu Schweden zeigt: Da ist noch Luft nach oben

Voraussetzungen der weiteren Erhöhung:

- **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch  
Gesundheitsschutz und Weiterbildung**
- **Alters- und altersngerechte Arbeitsgestaltung**
- **Abbau der Altersdiskriminierung bei Einstellungen Älterer**

***Aber auch: Sozialverträgliche Ausstiegslösungen für die, die es nicht  
bis 67 schaffen***

## 4.7 Erwerbstätigenquote Älterer (55-64 Jahre) nach Geschlecht in DE und SE 2012 in %



Quelle: European Commission (2013), Employment and Social developments in Europe 2013

## 4.8 Versicherungsstatus am 31.12.2009 vor Rentenbeginn (2010) (nur Männer)



ARZ: Anrechnungszeit, sonst. LBZ: sonstiger Leistungsbezug (v.a. Krankengeld), aufstockendes ALG II: ALG II parallel zu versicherungspflichtiger oder geringfügiger Tätigkeit oder Leistungsbezug wegen Arbeitslosigkeit oder sonstigem Leistungsbezug. Nur Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRTZN10XVSBB, eigene Berechnungen.

IAQ Projekt Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken. Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Projekt-Nr. 2012-569-4

## **Zum Schluss: Wo stehen wir?**

### ***Erfolge:***

- **Mindestlohn**
- **Ausbau der Kinderbetreuung und Ganztagschulen**
- **erste Schritte zu Wahlarbeitszeiten**
- **verbesserter Gesundheitsschutz**
- **Ansätze zu alters- und altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung**
- **Aktives Übergangsmanagement: Frühere Berufsorientierung, Abbau von Warteschleifen**

## **Zum Schluss: Wo stehen wir?**

### ***Ungelöste Probleme:***

- **Umsetzung des Mindestlohns / Re-Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen / Erhöhung der Tarifbindung**
- **Finanzierung des bedarfsgerechten Ausbaus der Kinderbetreuung und der Ganztagschulen**
- **Fragmentierung der Frauenbeschäftigung (wer Minijobs will, darf nicht über Fachkräftemangel klagen)**
- **Keine Aufbruchstimmung in der Berufsausbildung (Rückgang der Ausbildungsplätze in industriellen Kernberufen) und der Weiterbildung (Mittelkürzung in AMP für aktive Maßnahmen)**
- **Altersdiskriminierung bei Einstellungen**