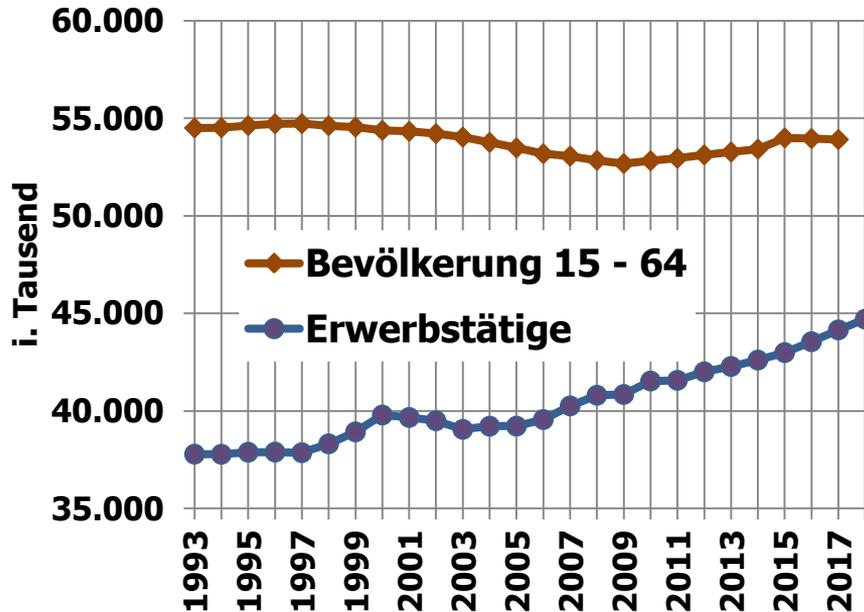


Matthias Knuth

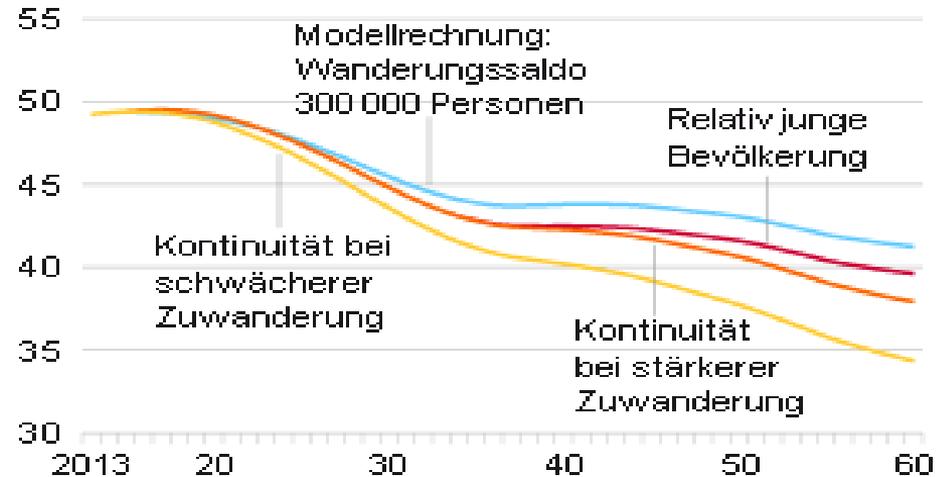
**Neue Macht für Arbeitnehmer/innen?
Ein statistischer Problemaufriss mit
langen Zeitreihen**

SAMF-Jahrestagung 21.02.2019

Bevölkerung im Erwerbsalter und Erwerbstätigkeit



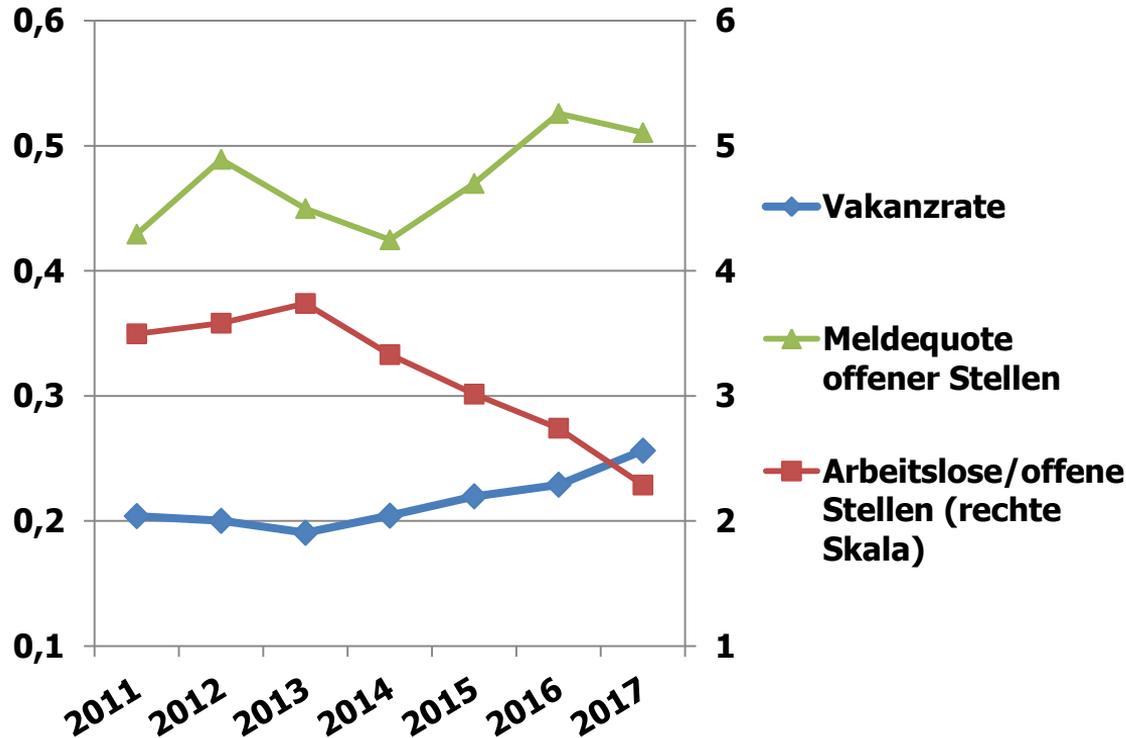
Bevölkerung im Erwerbsalter 20 bis 64 Jahre in Mill. Personen



Ab 2014: Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015

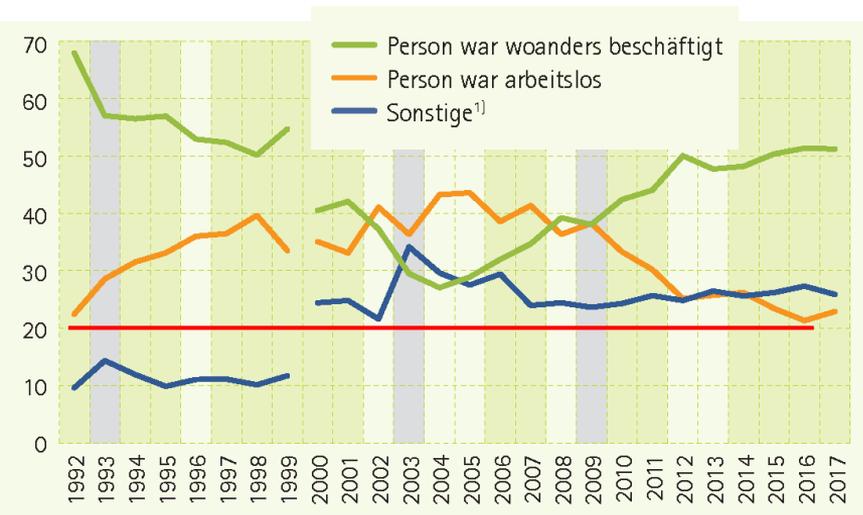
Veränderte Knappheitsverhältnisse am Arbeitsmarkt?



- **Vakanzrate:** offene Stellen / Stellenbestand * 10: Steigerung 25%
- **Meldequote:** gemeldete Stellen / offene Stellen laut Befragung: Steigerung um 8 Prozentpunkte
- **Arbeitslose/offene Stellen:** Rückgang um 35%

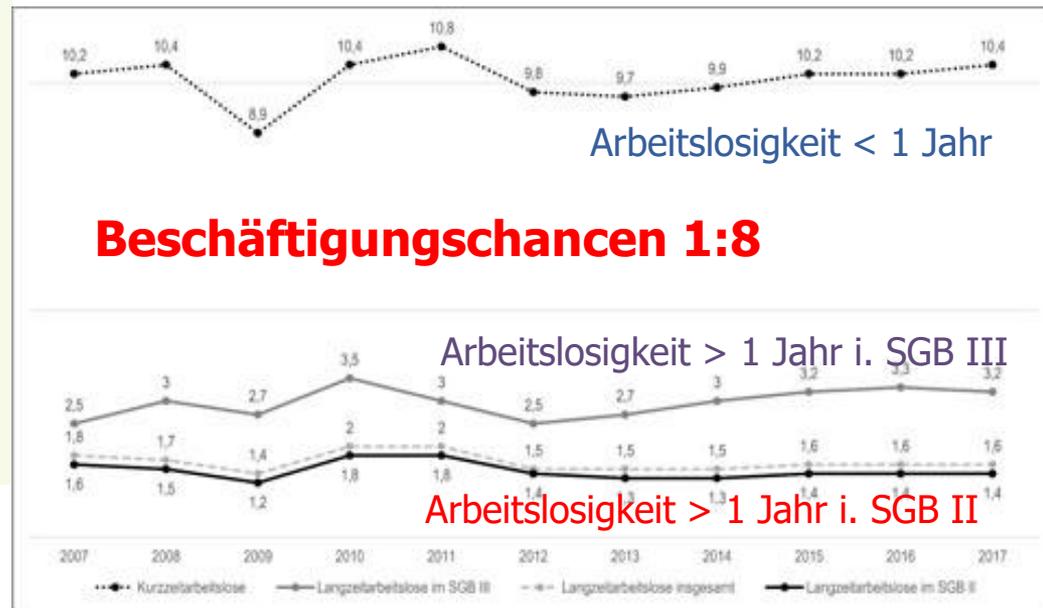
Beschäftigungschancen für Arbeitslose?

vorheriger Erwerbsstatus neu eingestellter Personen, Anteile in Prozent



Quelle: Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017. So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren (IAB-Kurzbericht, 23).

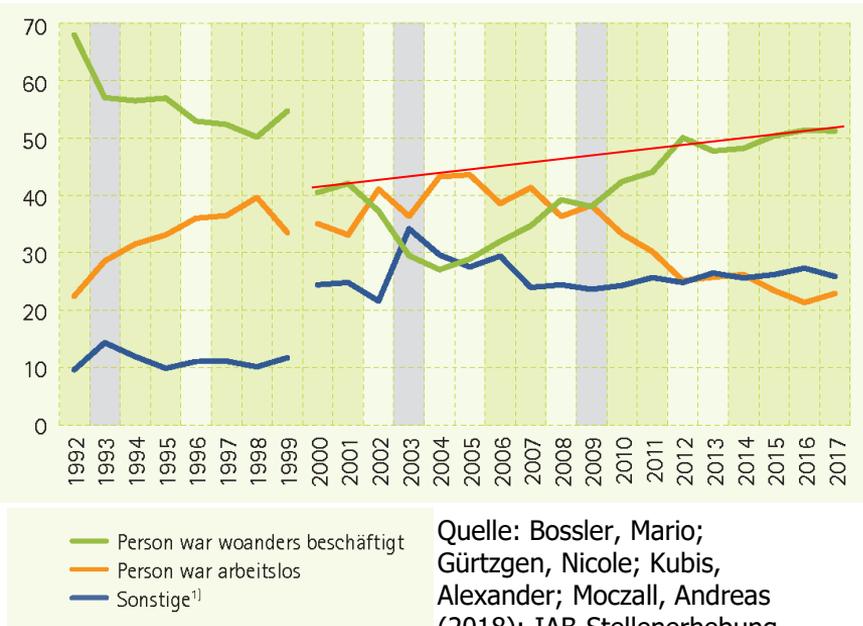
Abgangsraten aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt



Quelle: Künkler, Martin (2018): Langzeitarbeitslosigkeit als Kernproblem des Arbeitsmarktes. In: Soziale Sicherheit 67 (7), S. 261–268.

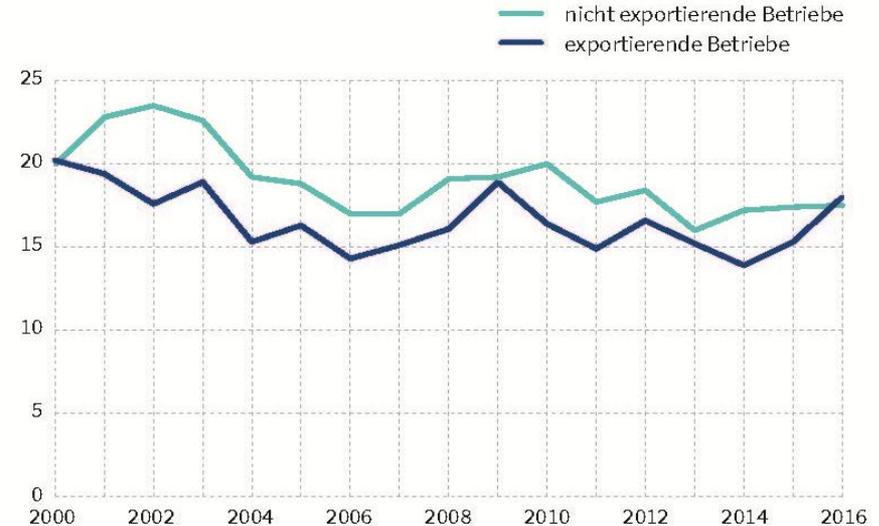
verstärkte Abwerbung von Beschäftigten?

vorheriger Erwerbsstatus neu eingestellter Personen, Anteile in Prozent



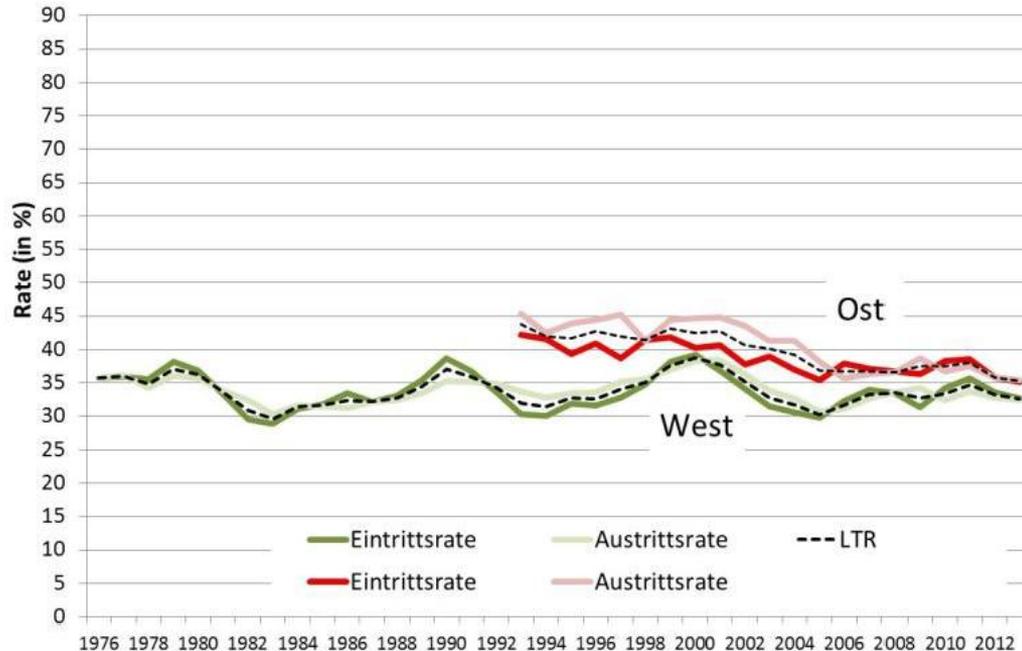
Quelle: Bessler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017. So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren (IAB-Kurzbericht, 23).

Fluktuationsrate im Verarbeitenden Gewerbe, nach Exportstatus der Betriebe 2000 bis 2016, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2016, Verarbeitendes Gewerbe, eigene Berechnungen. © IAB

Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate sozialversicherungspflichtig Beschäftigter 1976-2013

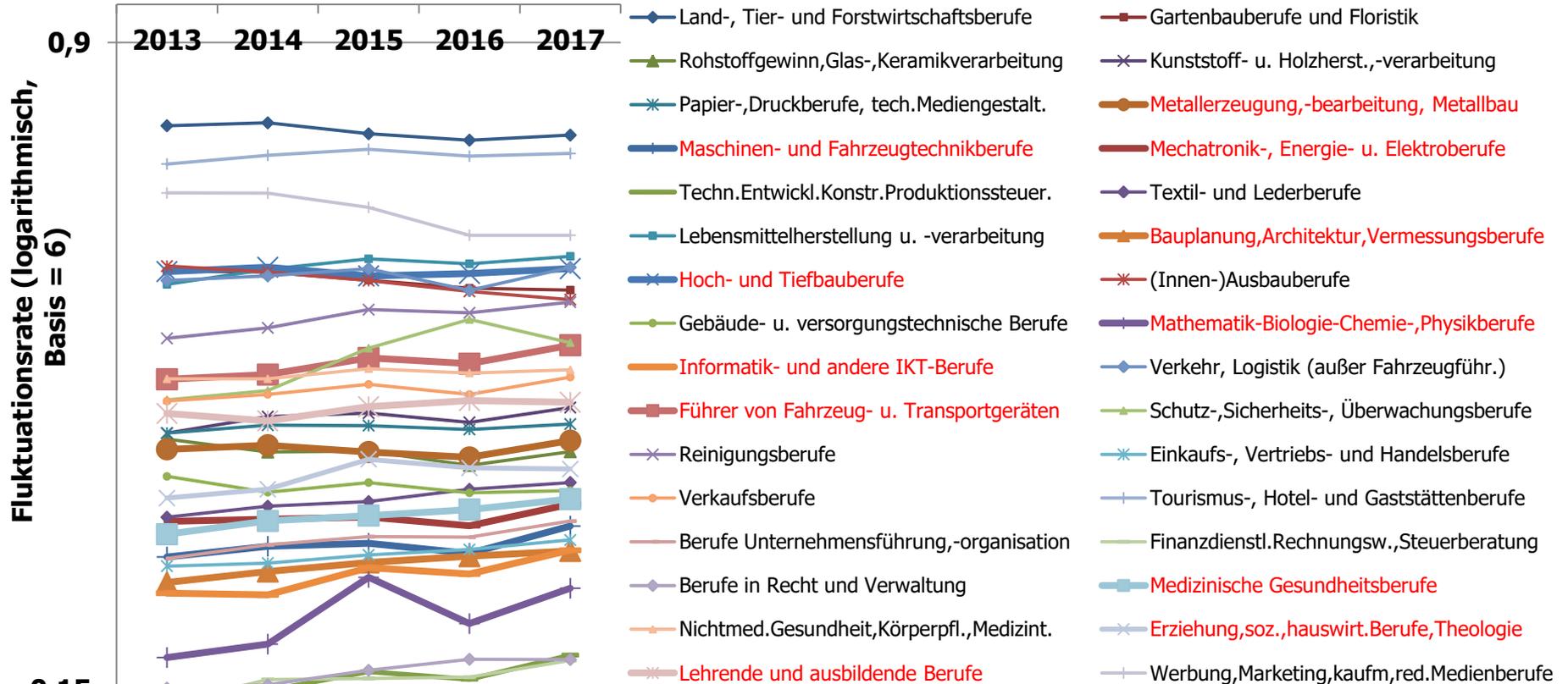


- Angleichung Ost-West: Unterscheidung am aktuellen Rand nicht mehr notwendig
- Wenn Austrittsrates > Eintrittsrates, dann Beschäftigungswachstum
- Fluktuationsrate getrieben von Beschäftigungswachstum, nicht von Rezession
- Fluktuation nach Registerdaten langfristig 30-40%, Tendenz eher fallend
- Befragungsdaten (IAB-Betriebspanel) ergeben niedrigeres Niveau

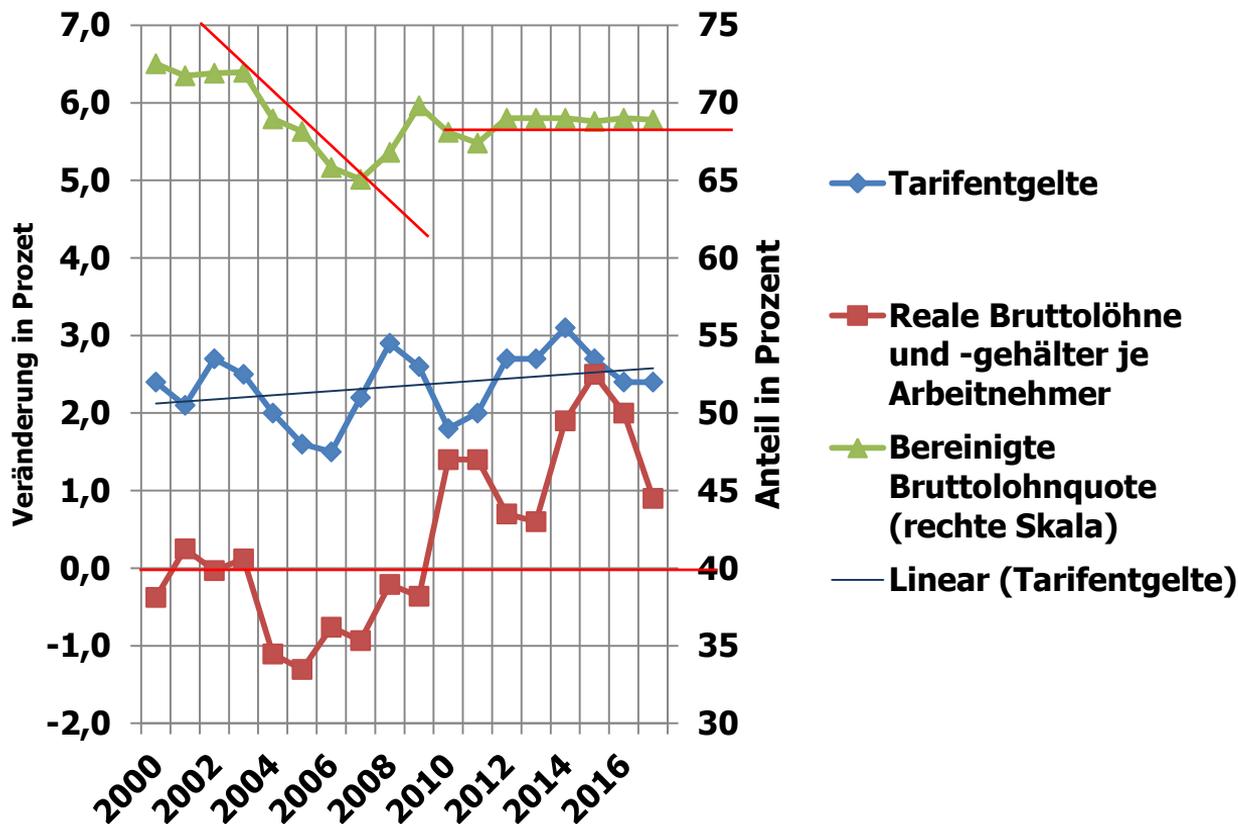
Quelle: Erlinghagen, Marcel (2017): Langfristige Trends der Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit in Deutschland (Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, 5). Datengrundlage: SIAB

Fluktuationsraten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse nach Berufsgruppen

(KldB 2010, nur Gruppen ab 100.000 Bestand)



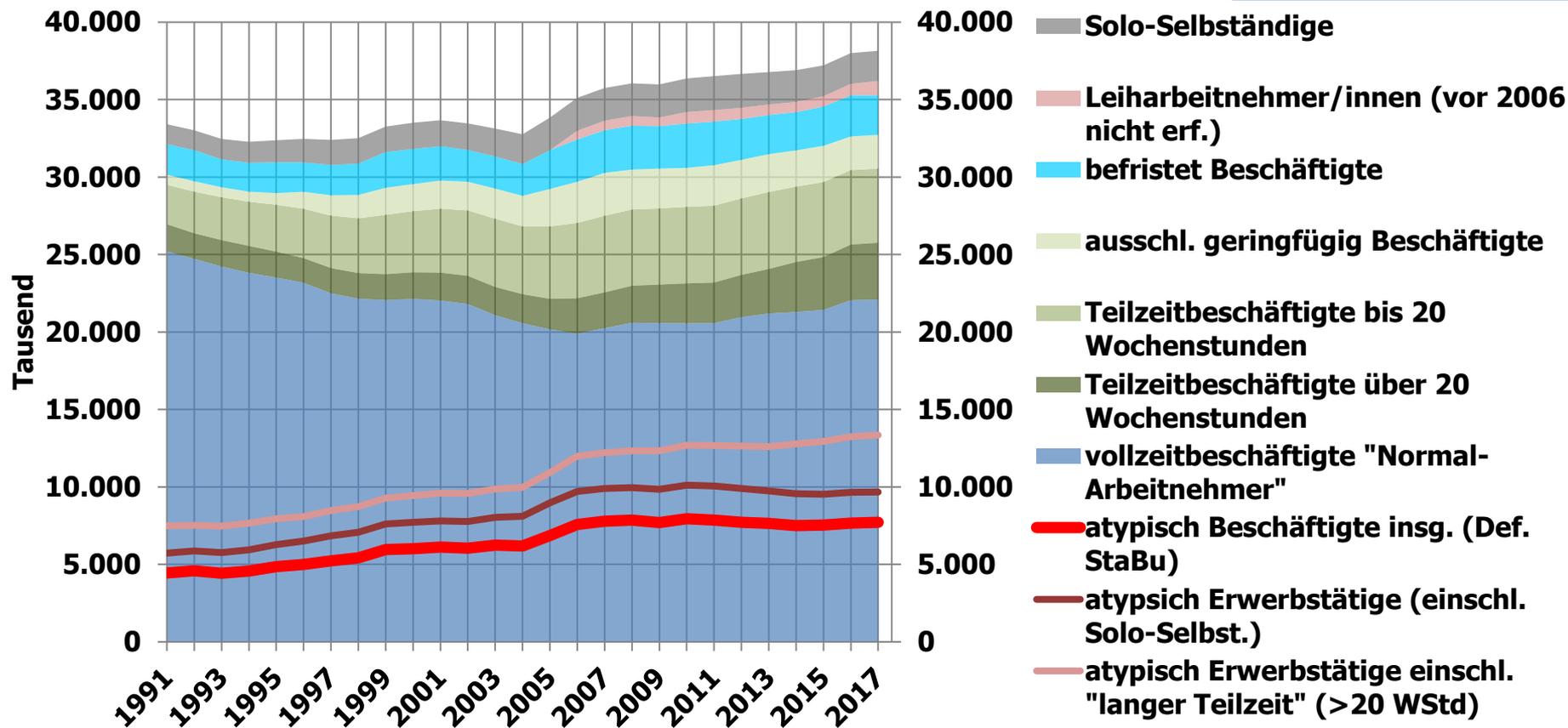
Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Statistik: Beschäftigungsstatistik, Beschäftigte. Begonnene und beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Deutschland, West/Ost, Länder (Quartalszahlen und Zeitreihen, diverse Ausgaben)



- kein Anzeichen für wachsende Lohndrift
- Erholung der Reallöhne wesentlich durch niedrige Inflation
- Rückgang der Lohnquote ab 2000 **nicht** (mehr) erklärbar durch Strukturwandel
- einziger Erklärungskandidat: sinkende Lohnersatzquoten

(Herzog-Stein, Alexander; Löbbing, Jonas; Stein, Ulrike (2016): In den 2000er Jahren ist alles anders? Die abnehmende Bedeutung des sektoralen Strukturwandels für den Rückgang der Lohnquote in Deutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 65 (3), S. 60–68.)

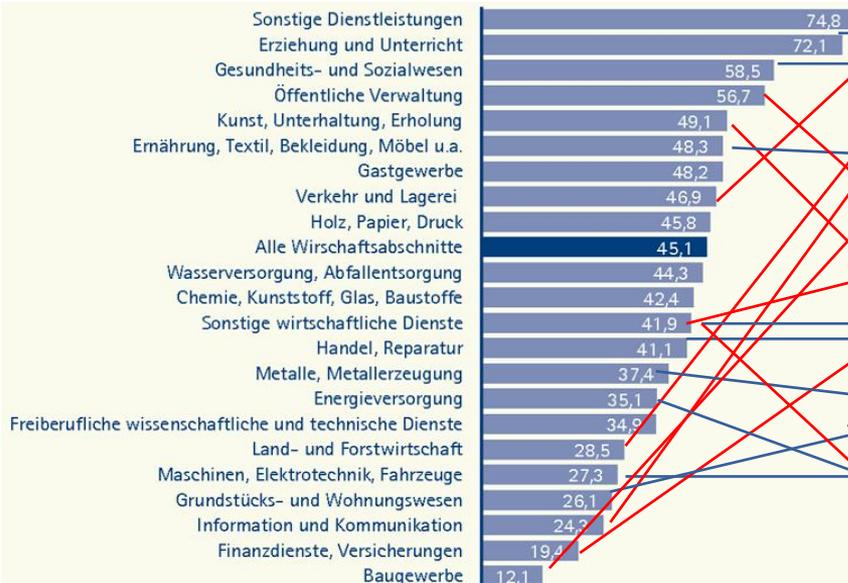
Beschäftigungsformen 1991-2017



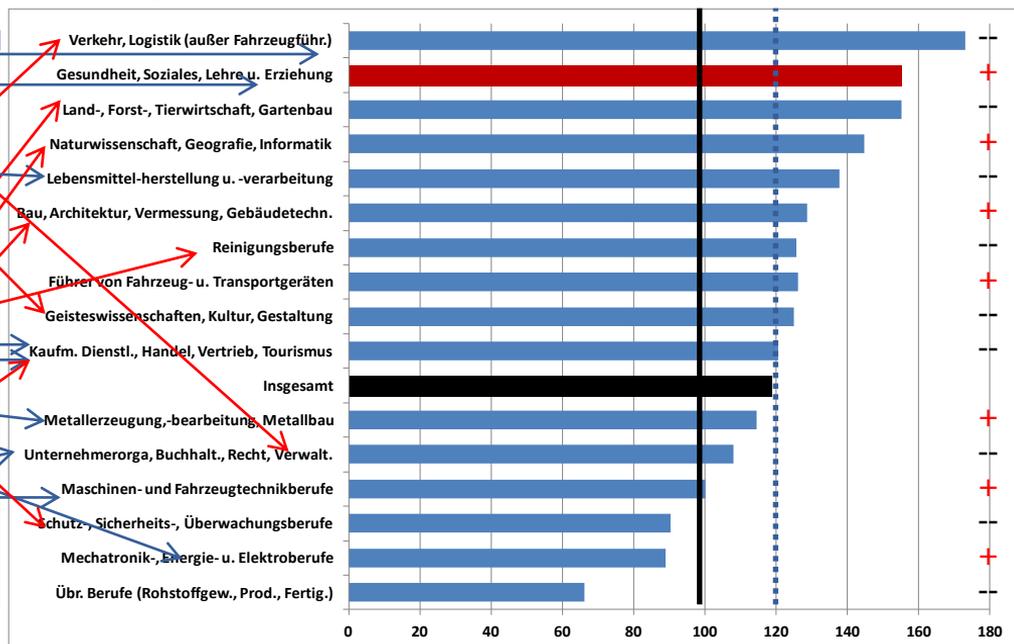
- Leiharbeit und Befristungen sind hoch in stark konjunkturreagiblen Branchen (numerische Flexibilitätsreserve).
- Fachkräfteengpässe führen zur Abnahme von Leiharbeit und Befristungen, weil knappe Fachkräfte nur bei Festeinstellung zu gewinnen sind.
- Fachkräfteengpässe führen zur Zunahme zumindest der Leiharbeit, weil nur noch auf diesem Wege Fachkräfte zu bekommen sind.

Befristung, Leiharbeit, Fachkräftengpässe: Gibt es einen Zusammenhang?

Befristungsquote bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen nach Branchen 2016



Veränderung des Bestandes an Leiharbeiter/-innen nach ausgeübter Tätigkeit, 2011-2017, 2011 = 100



Tätigkeitsbereiche mit + / ohne -- Engpassgeschichte

Quellen: Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): Befristungen bei Neueinstellungen. 21.2.2018.

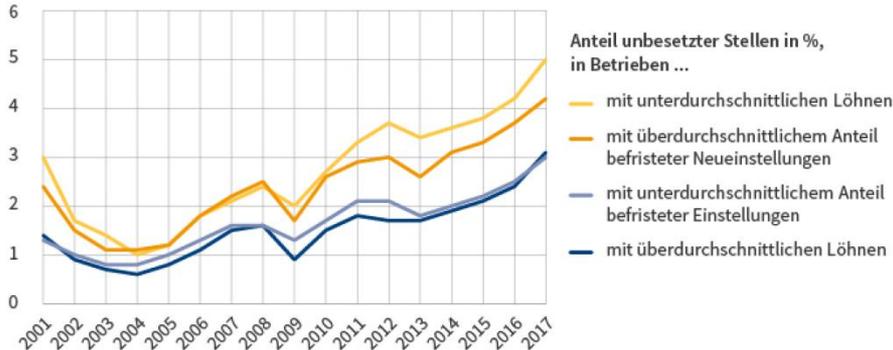
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Aktuelle Daten und Indikatoren).

Bundesagentur für Arbeit - Statistik: Leiharbeiter und Verleihbetriebe. Deutschland, Länder. Zeitreihe (Tabellen)

Bundesagentur für Arbeit - Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2018): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräftengpassanalyse (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt).

Bleibt die Personalpolitik vieler Unternehmen unbeeindruckt von Fachkräfteengpässen?

unbesetzte Stellen nach Entlohnung und Befristung



Anmerkung: hochgerechnete Werte. Die jeweiligen Durchschnitte bei Löhnen und befristeten Einstellungen wurden separat für 41 (bis 2009) bzw. 43 Branchen und getrennt für Ost- und Westdeutschland berechnet.

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 bis 2017. © IAB

Quellen: Hohendanner, Christian (2018): „Betriebe, die besser bezahlen und seltener befristeten, haben weniger Vakanzen“. 3. Juli 2018 (IAB-Forum).

Karriere SPIEGEL

Stellensuche | Branche

Nachrichten > KarriereSPIEGEL > Headhunter - KarriereSPIEGEL > Headhunter über ihren Job: Viele sind schwer vermittelbar

Mein Leben als Headhunter

"Mütter sind praktisch nicht vermittelbar"

Auf Partys wird er als "Drücker" bezeichnet, der Menschen zum Jobwechsel drängt: Hier erzählt ein Headhunter, wie seine Arbeit wirklich aussieht - und wer für ihn ein schwieriger Bewerber ist.

Der überall beschriebene Fachkräftemangel ist übrigens auch totaler Quatsch. Es herrscht lediglich ein Mangel an Menschen, die in allen Facetten des Lebenslaufes zu hundert Prozent auf die ausgeschriebene Stelle passen. Unternehmen müssen dringend flexibler werden.

Abdullah kommt mit seiner Frau und seinen zwei kleinen Töchtern in der großen Flüchtlingsbewegung im Herbst 2015 nach einjähriger Flucht in Deutschland an.

Abdullah hofft, schnell als Krankenpfleger eine Beschäftigung zu finden, wenn sein Deutsch gut genug ist.

Laut Bescheid der Bezirksregierung wird er nicht als Krankenpfleger anerkannt, sondern muss zunächst ca. 1.400 Stunden Theorie und vor allem Praxis in verschiedenen pflegerischen Abteilungen nachholen.

Da er beruflich vom Jobcenter keine Hilfe erwartet, beschließt er Anfang 2017, sich als Krankenpflegehelfer in Krankenhäusern zu bewerben, die eigene Krankenpflegeschulen haben.

Doch selbst, wenn er es schafft, bei Pflegedienstleitungen vorzusprechen, bekommt er nicht einmal die Chance auf einen Praktikumsplatz. Schließlich bewirbt er sich auf die Anzeige einer auf Pflege spezialisierten Zeitarbeitsfirma, die ihm tatsächlich einen Anstellungsvertrag als Pflegehelfer anbietet und ihn an eine Klinik vermittelt, die ihn kurz zuvor schroff abgewiesen hatte.

Dort arbeitet er auch 2018 noch als Helfer, allerdings ohne Aussicht auf Ausbildungsabschluss oder Festeinstellung.

Quelle: Siebert, Reiner (2019): Der steinige Weg zur beruflichen Integration. Was Ankommensgeschichten von Zugewanderten über Fachkräftebedarfe und Integrationsverläufe erzählen und was wir daraus lernen (können). Ein Bericht aus der Praxis des Integrationsbüros im DGB-Haus Duisburg. In: Alexandra David, Michaela Evans, Ileana Hamburg und Judith Terstriep (Hg.): Migration und Arbeit (im Erscheinen)

Leiharbeit als Privileg?

Immer mehr Pfleger flüchten in Leiharbeit

Immer mehr Krankenpfleger entscheiden sich für einen Wechsel in die Leiharbeit. Die Zeitarbeitsfirmen werben mit weniger Arbeitsstress bei gleichem Lohn. Das lassen sich viele nicht zweimal sagen.

von Annett Müller und Anja Neubert



Ein Pfleger schiebt in einer Klinik ein Krankenbett.

Bildrechte: dpa

Kein Bock auf Festanstellung in der Pflege

Letzter Ausweg Leiharbeit

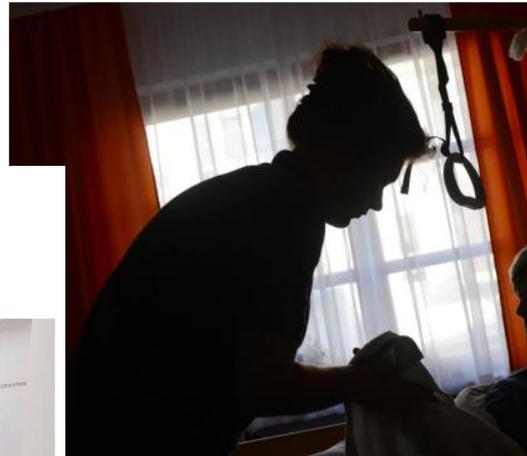
Innerhalb eines Jahres ist der Anteil von Pflegenden in der Leiharbeit um 20 Prozent gestiegen. Die Arbeitsbelastung ist geringer, die Bezahlung oft besser.



Als Zeitarbeiter in der Pflege muss man keine Überstunden leisten

22. Mai 2018, 11:29 Uhr Pflegepersonal

Pflegekräfte fliehen in die Lei



Leichter Job: Eine Frau wird in einem Berliner Seniorenpflegeheim von einer Pflegekraft betreut. (Foto: Jens Kalaene/dpa)

Immer mehr Pflegeheime von Zeitarbeit abhängig

In der Altenpflege steigt die Zahl der Leiharbeiter rasant. 2016 ist sie um 9 Prozent auf über 12.000 gewachsen. Für die Pflegeheime ist das doppelt kritisch.

29. November

Ministerium und Verdi kritisieren Leiharbeit in der Pflege

Verlässliche Arbeitszeiten und mehr Geld lassen Pfleger in die Leiharbeit wechseln. Die Gewerkschaft Verdi und das rheinland-pfälzische Sozialministerium zeigen sich besorgt.

"Es werden Dienstwagen angeboten, es werden Ablöseprämien bezahlt", berichtet Frank Hutmacher. Er ist bei der Gewerkschaft Verdi zuständig für Gesundheit und Soziale Dienste in Rheinland-Pfalz. Manche Pflegekräfte würden

Funktionswandel von Leiharbeit

Helfen, Markus; Hense, Andrea; Nicklich, Manuel (2015):

Organisierte Ungleichheit in der Leiharbeit? In:

Industrielle Beziehungen 22 (3-4), S. 282–304.

- "Prozesshaftigkeit der Ungleichheitsorganisation"
- "Veränderlichkeit von Beschäftigungskategorien und ihrer ungleichheitsrelevanten Folgen"

War von den Autoren wohl nicht so gemeint, aber:

- Ungleichheit kann auch in Privilegierung bestehen:
 - Leiharbeit als Form der organisationalen "Einhegung" von Ungleichbehandlung (**Benachteiligung oder Privilegierung**)
- bei Knappheit von Fachkräften wird Leiharbeit zu verlustbringenden Preisen eingekauft, um bestehende Verpflichtungen gegenüber Kunden erfüllen und Arbeitsbelastungen verringern zu können
- Dreieckskonstruktion der Leiharbeit
 - schützt Beschäftigte vor Verfügbarkeitsansprüchen, die aus der Ressourcenarmut der Organisation resultieren
 - erlaubt/zwingt Arbeitgeber, Einzelne zu privilegieren, ohne betriebliche Standards ändern zu müssen
- bei Arbeitskräfteknappheit wird Leiharbeit nicht zur Sackgasse:
 - trotz exorbitanter Provisionsforderungen der Zeitarbeitsfirmen im Falle der Abwerbung durch Auftraggeber bleibt die unbefristete Beschäftigung bei Dritten immer eine Option

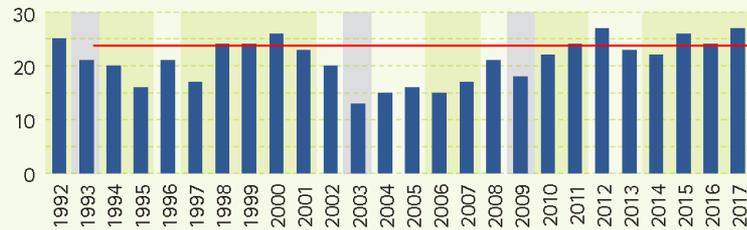
- reale Knappheitsverhältnisse weniger dramatisch als die "gefühlten" oder "beschworenen"
 - Mechanismen zur **Kollektivierung** von Marktmacht geschwächt:
 - abnehmende Tarifbindung
 - abnehmender Organisationsgrad
 - Ausgliederung von Knappheit in Berufsgewerkschaften
 - Ergebnisse "**postmaterialistischer**" **Tarifpolitik** (Zeitsouveränität, Wahlmöglichkeiten) spiegeln sich nicht in Einkommens- und Verteilungsstatistik
 - **individuelles** Ausspielen von Marktmacht statistisch teilweise nicht erfasst:
 - z.B. Kopfprämien, Dienstwagen
 - Reagibilität in öffentlich budgetierten und teilweise kirchenrechtlich verfassten Dienstleistungsmärkten blockiert:
 - Gesundheit, Soziales, Lehre, Erziehung, Wissenschaft...
 - Personalknappheit ⇒ hohe Arbeitsbelastung, fehlende Planbarkeit ⇒ **Exit- und Vermeidungsstrategien statt Verhandlungsstrategien**
 - individuelle Marktmacht wird teilweise neutralisiert
 - "eingehegt" in Formen des Managements von Ungleichheit durch Zwischenschaltung von "Intermediären" oder Abstufung von Erwerbsstatus
- ⇒ Segmentierung kann beiderseits gewollt sein
- ⇒ Austauschbeziehungen von Arbeit und "Kapital" sind multidimensional (geworden?)
- ⇒ allein in monetären Kategorien nicht abzubilden

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

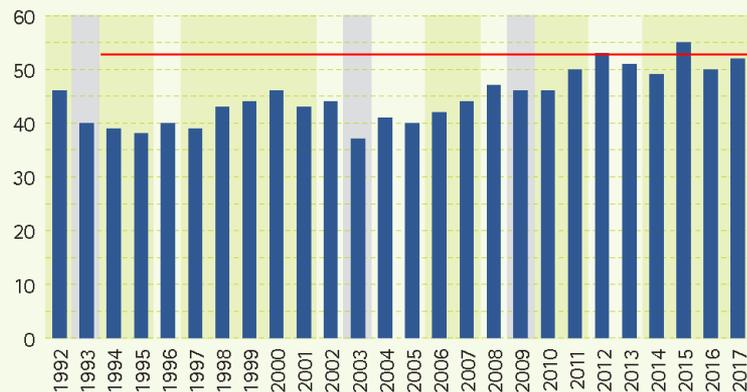
Besetzungsschwierigkeiten?

Vakanzzeit und Suchdauer

Vakanzzeit: Anzahl der Tage vom gewünschten bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn

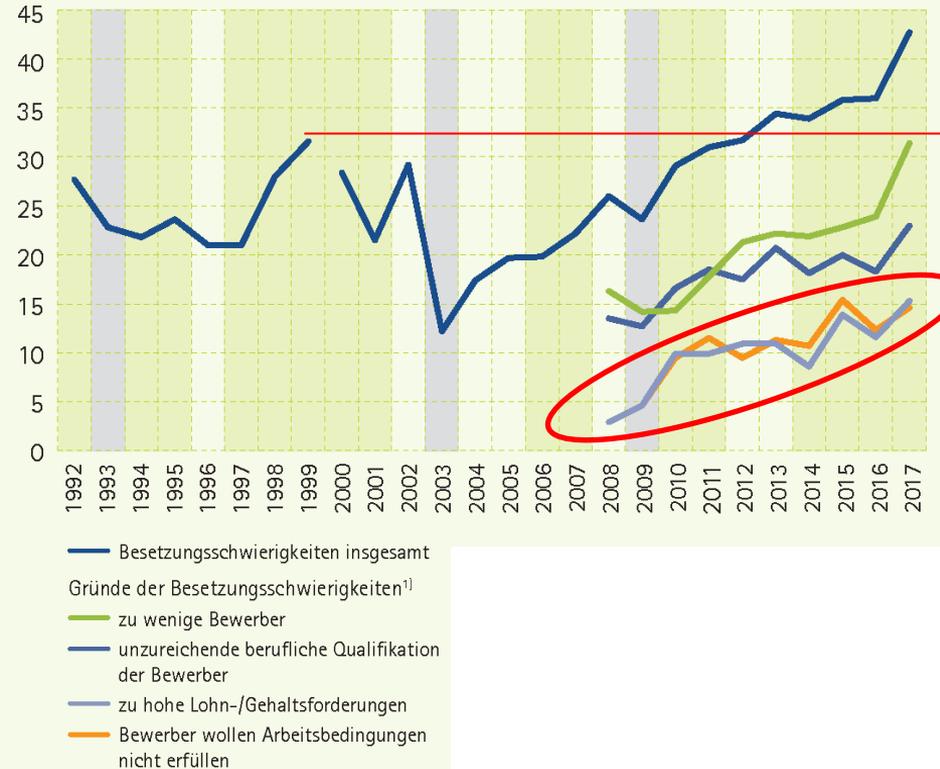


Suchdauer: Anzahl der Tage vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung



© IAB

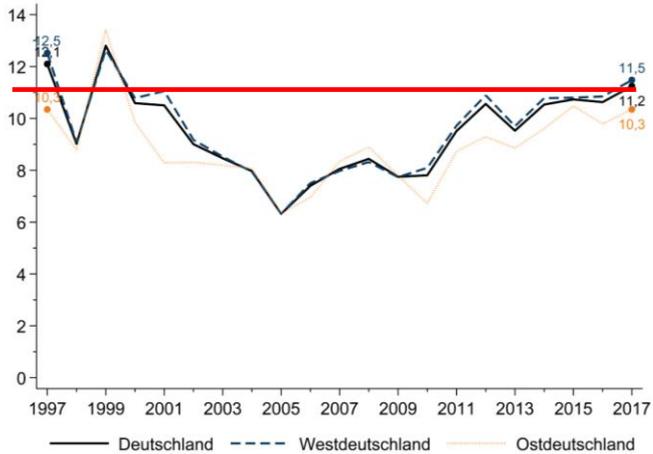
Besetzungsschwierigkeiten u. -gründe



Quelle: Bessler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017. So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren (IAB-Kurzbericht, 23).

Abwerben von Beschäftigten?

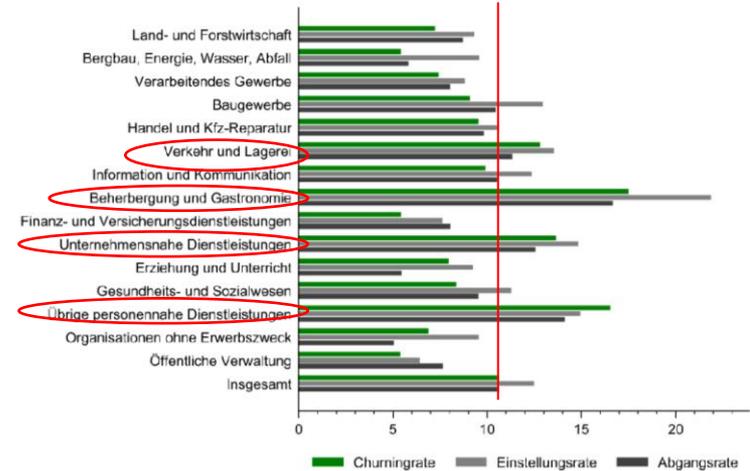
Churningrate 1997-2017 insg.



Anm.: Churningrate = (Zugänge + Abgänge – Betrag der Beschäftigungsänderung gegenüber dem Vorjahr) / durchschnittliche Beschäftigung aus aktuellem Jahr und Vorjahr.
Basis: Alle Betriebe
Quelle: IAB-Betriebspanel 1997-2017

Quelle: Müller, Steffen; Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2018): Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017 (IAB-Forschungsbericht, 6).

Churningraten 2016 nach Branchen



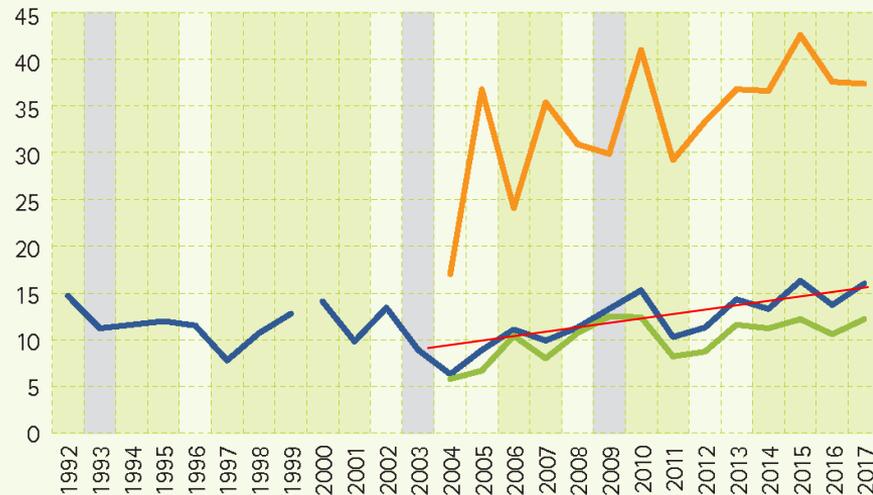
Anm.: Churningrate = (Zugänge + Abgänge – Betrag der Beschäftigungsänderung gegenüber dem Vorjahr) / durchschnittliche Beschäftigung aus aktuellem Jahr und Vorjahr;
Einstellungsrate = Einstellungen / durchschnittliche Beschäftigung aus aktuellem Jahr und Vorjahr.; Abgangsrate = Abgänge / durchschnittliche Beschäftigung aus aktuellem Jahr und Vorjahr.

Basis: Alle Betriebe
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016

Quelle: Müller, Steffen; Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2017): Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016 (IAB-Forschungsbericht, 16).

Lohnzugeständnisse: Anteil an Neueinstellungen in Prozent

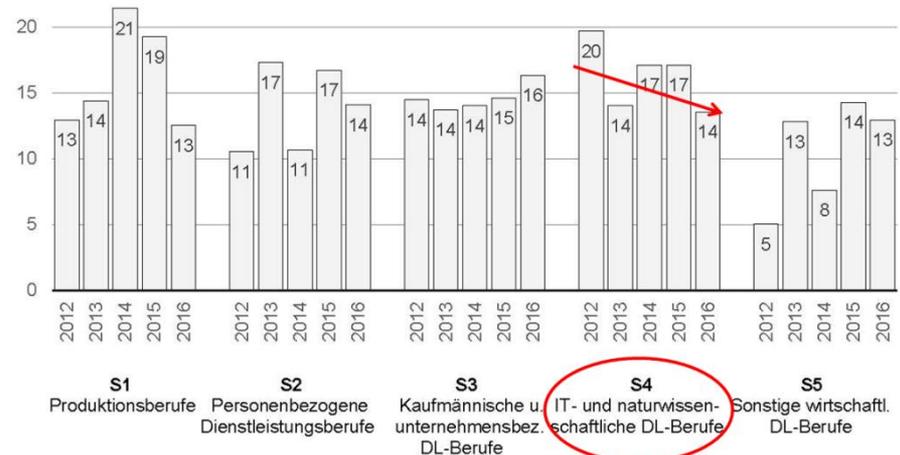
insges., 1992-2017



- (ungeplante) Lohnzugeständnisse bei Neueinstellungen¹
- Lohnzugeständnis und höhere Lohnforderung der Bewerber
- Lohnzugeständnis ohne höhere Lohnforderung der Bewerber

Quelle: Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017. So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren (IAB-Kurzbericht, 23).

nach Berufssektoren, 2012-2016



Anmerkung: 2016 vorläufige Werte. Zugrundeliegende Frage: War es für die Besetzung dieser Stelle erforderlich, mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen. Erläuterungen zu Berufssektoren siehe Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015).

Quelle: IAB-Stellenerhebung.

Quelle: Bossler, Mario; Dietrich, Hans; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kubis, Alexander et al. (2017): Zur Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland (IAB-Stellungnahme, 4).