

»» Immer mehr offene Stellen – Chance für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt?

Nr. 219, 24. Juli 2018

Autoren: Dr. Matthias Bittorf, Telefon 069 7431-8733, matthias.bittorf@kfw.de
Sonja Rauche, Telefon 069 7431-3131, sonja.rauche@kfw.de

Der deutsche Arbeitsmarkt zeigt sich schon seit Jahren in einer beständig guten Verfassung. Mittlerweile klagen bereits viele Branchen und Unternehmen über einen ihre Wachstumsmöglichkeiten bremsenden Fachkräftemangel. Die hohe und perspektivisch weiter steigende Personalnachfrage sollte nun auch die Chancen für benachteiligte Gruppen verbessern, nachhaltiger auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Es erscheint dabei sinnvoll, jenseits bewährter Wege auch Erfolg versprechende neue Instrumente auszuprobieren.

Zahl der offenen Stellen steigt auf Rekordhoch – eine Bestandsaufnahme

Auf dem ersten Arbeitsmarkt werden immer mehr Jobs angeboten – im Mai 2018 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 793.000 offene Stellen gemeldet, das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot liegt bei 1,19 Mio. Jobs.¹ Die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen ist aktuell auf gesamtwirtschaftlicher Ebene so niedrig wie schon lange nicht mehr (2017: 2,3). Sie verschob sich damit gegenüber den Vorjahren (2015: 3,2, 2013: ca. 3,8)² noch einmal deutlich in eine – aus Sicht der Arbeitssuchenden – vorteilhafte Richtung. Die Anspannung am Arbeitsmarkt nimmt weiter zu, bestehende Arbeitskraftengpässe dehnen sich auf größere Arbeitsmarktsegmente aus und werden drängender.³ Ein solches Umfeld bietet grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für eine breitere Partizipation auch benachteiligter Personengruppen.

Tabelle 1: Gemeldete Stellen und Arbeitslose nach Anforderungsniveau⁴

Mai 2018

Merkmale	Gemeldete Stellen nach Anforderungsniveau	Arbeitslose nach Anforderungsniveau
Gesamt	792.637	2.315.487
Helfer	144.799	1.096.888
Fachkraft	517.854	843.431
Spezialist	67.380	112.380
Experte	62.567	140.432
Ohne Angabe	37	122.356

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Benachteiligte Gruppen

Der Personenkreis mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko ist sehr heterogen zusammengesetzt: Zugerechnet werden ihm vor allem behinderte und ältere Menschen, Alleinerziehende, Jugendliche ohne Ausbildung sowie Menschen mit Migrationshintergrund, auch Geringqualifizierte und Menschen mit spezifischen persönlichen Problemlagen (etwa Sucht, Schulden, Devianz).⁵ Oft liegt eine Kombination von Merkmalen⁶ vor, die die Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt beeinträchtigen.

Im Segment der Langzeitarbeitslosigkeit verdichten sich diese komplexen Problemlagen (vgl. Tabelle 2): Von den derzeit gut 830.000 registrierten Langzeitarbeitslosen sind knapp 240.000 Menschen 55 Jahre und älter und ca. 90.500 Alleinerziehende (Frauenanteil: ca. 95 %). Auch Schwerbehinderten fällt der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt im Durchschnitt schwerer als nicht schwerbehinderten Personen. Derzeit gibt es 69.000 schwerbehinderte Langzeitarbeitslose.

Besonders problematisch für den Arbeitsmarktzugang sind Konstellationen der Zugehörigkeit zu einer benachteiligten Gruppe in Kombination mit einem niedrigen Qualifikationsniveau. Letzteres ist, separat betrachtet, sogar das bedeutendste Vermittlungshemmnis. So waren im Mai 2018 von den registrierten 830.000 Langzeitarbeitslosen mit gut 498.000 mehr als die Hälfte geringqualifiziert, in der Regel ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Tabelle 2).

Was wurde bereits erreicht?

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland verzeichnet bereits seit 2006 einen kontinuierlichen Aufwuchs. Der Aufschwung am Arbeitsmarkt erreichte dabei auch die benachteiligten Personengruppen, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß (vgl. Grafik 1): So haben Schwerbehinderte nur unterproportional profitiert, während die Arbeitslosigkeit Alleinerziehender in den vergangenen Jahren sehr stark sank. Hier dürfte sich vor allem der Boom an Teilzeitstellen, auf die Alleinerziehende aufgrund der Bedürfnisse von Kindern oft angewiesen sind, günstig ausgewirkt haben. Die große Gruppe der älteren Arbeitnehmer, der angesichts von Arbeitslosigkeitshöchstständen um die Jahrtausendwende herum üblicherweise notorisch schlechte Arbeitsmarktperspektiven prognostiziert wurden,⁷ konnte an der günstigen Arbeitsmarktentwicklung der vergangenen Jahre in noch deutlicherem Umfang teilhaben. Mittlerweile liegt die Arbeitslosigkeit Älterer nur noch marginal über der allgemeinen Quote.

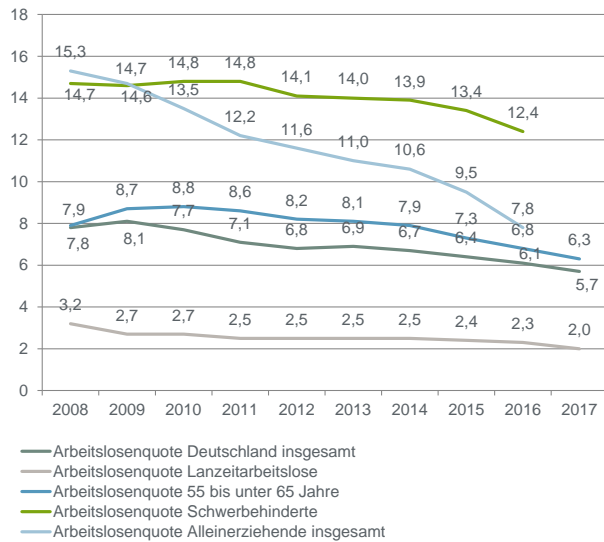
Tabelle 2: Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland nach soziodemografischen Merkmalen

Mai 2018

Merkmale	Langzeitarbeitslose
Insgesamt	830.763
Alter	
55 Jahre und älter	239.614
Gesundheitliche Einschränkungen	
Schwerbehinderte	69.076
Schulabschluss	
Kein Hauptschulabschluss	176.523
Hauptschulabschluss	318.796
Mittlere Reife	171.727
Abitur/Fach- und Hochschulreife	96.348
Ohne Angabe	67.369
Letzte abgeschlossene Berufsausbildung	
Ohne abgeschlossene Berufsausbild.	466.404
Betriebl. / schulische Ausbildung	314.700
Akademische Ausbildung	38.428
Ohne Angabe	11.231
Weiter vermittlungshemmende Merkmale	
geringqualifiziert	498.640
alleinerziehend	90.557

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Grafik 1: Arbeitslosenquote benachteiligter Gruppen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

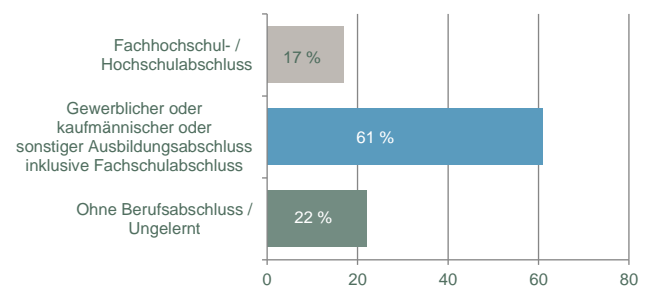
Weitere Fortschritte sollten möglich sein

Bedenkt man neben der aktuell erfreulichen Relation von (weniger) Arbeitslosen zu (zahlreicheren) offenen Stellen auch, dass die Industrie- und Handelskammern mittlerweile unisono Alarm schlagen über Szenarien eines sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten sogar verschärfenden Fachkräftemangels, sollten weitere Verbesserungen möglich sein. Die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen insgesamt und insbesondere der Langzeitarbeitslosen mit einem Anteil Geringqualifizierter von ca. 60 % steht raschen Fortschritten allerdings entgegen: Stellt man für Mai 2018 die Anzahl der

gemeldeten Arbeitsstellen jene der Langzeitarbeitslosen gegenüber, zeigt sich, dass im Segment einfacher Arbeit (Helferberufe) der Arbeitsagentur lediglich knapp 145.000 Stellen gemeldet wurden, auf diesem Anforderungsniveau jedoch 466.000 Langzeitarbeitslose eine Stelle suchen, die Kurzzeitarbeitslosen mitgerechnet sind es knapp 1.1 Mio. (vgl. Tabelle 1 und 2).⁸ Eine nähere Betrachtung der ausgewählten Risikogruppen fördert zu Tage, dass bereits unter den derzeit arbeitslosen Älteren (ab 55 Jahre) ein Zielberuf auf dem Anforderungsniveau „Helfer“ knapp 197.000 Interessenten aufweist, bei den Alleinerziehenden ist dieses Arbeitsmarktsegment sogar das gefragtste (vgl. Tabelle 4).

Grafik 2: Offene Stellen nach Qualifikationsniveau

4. Quartal 2017, in Prozent



Quelle: IAB Stellenerhebung

In allen Qualifikationssegmenten besteht relevanter Bedarf

Das quantitativ beträchtlichste Angebot bietet mit ca. zwei Drittel der angebotenen freien Stellen noch immer der mittlere Qualifikationssektor (vgl. Grafik 2). Gerade bei Jobangeboten für Bewerber im gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich existiert vielerorts ein beträchtlicher Überhang an offenen Stellen, der Bewerbern derzeit beste Chancen gibt, den idealen Job zu finden. Insbesondere die zuletzt relativ konstante Nachfrage im Stellensegment der einfachen Tätigkeiten mit der noch immer weitestgehend höchsten Erwerbslosenquote 2016:17,7 % (dagegen mit abgeschlossener beruflicher oder Hochschulausbildung: 3,2 %, gesamt: 5,7 %)⁹ ist positiv zu werten. Die generelle Diskrepanz zwischen arbeitslos Registrierten und freien Stellen im Segment der Ungelernten allerdings ist, wie oben schon angesprochen, weiterhin immens und bleibt damit eine zentrale Herausforderung der Arbeitsmarktpolitik.

Welche Branchen und Berufe sind derzeit besonders aufnahmefähig?

Als besonders aussichtsreiche Wirtschaftszweige für Jobsuchende stehen neben den **unternehmensnahen Dienstleistungen** (z. B. Architektur- und Ingenieurbüros, IT-Dienstleistungen/Software, Steuerberatung sowie auch Personaldienstleistungen) die **sonstigen Dienstleistungen** heraus; welche die meisten Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen umfassen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Offene Stellen nach Wirtschaftszweigen in Deutschland

Q1 2018, in Tausend

Land- und Forstwirtschaft	11
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	9
Verarbeitendes Gewerbe	163
Baugewerbe	110
Handel und Kfz-Reparatur	118
Verkehr und Lagerei	78
Information und Kommunikation	44
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	327
Sonstige Dienstleistungen	296
Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	20
Deutschland	1.190

Quelle: IAB-Stellenerhebung

Die längsten Phasen der Vakanz, in denen es erst mit großen Verzögerungen oder punktuell gar nicht gelingt, Stellen zu besetzen, weisen momentan einige wichtige technische Berufsfelder auf und die meisten Gesundheits- und Pflegeberufe (vgl. Grafik 3, ohne Helferstellen). Daneben ist insbesondere das Baugewerbe eine bedeutende Branche, in welcher die Unterversorgung mit Personal schon chronischen Charakter angenommen hat.¹⁰

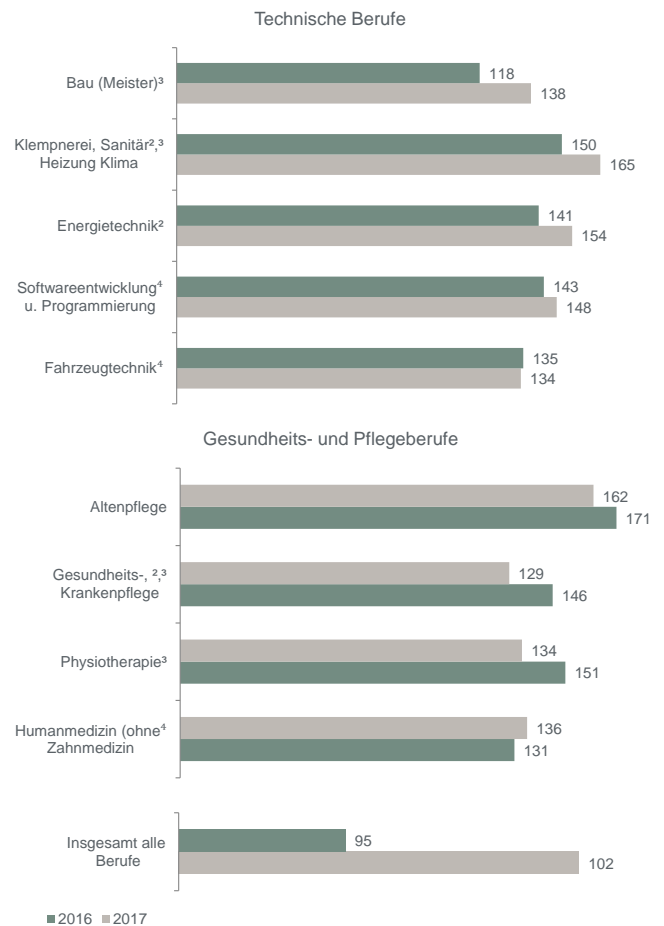
Bedenkt man etwa, dass gegenwärtig im angespannten Sektor der medizinischen Gesundheitsberufe ca. 7.000 ältere Menschen ab 55 Jahren, 5.100 Alleinerziehende und etwa 2.000 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet sind¹¹, andererseits im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe etwa 150.000 Stellen unbesetzt sind (siehe Grafik 3), wird exemplarisch deutlich, wie gut die Zugangschancen in nicht wenigen „notleidenden“ Bereichen des Arbeitsmarktes momentan sind.

Strategische Ansatzpunkte, um die Chancen für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen

Für sämtliche drei in den Blick genommenen Risikogruppen gilt: Kein Arbeitssuchender sollte – auch bei Vorhandensein mehrerer Vermittlungshemmnisse – aufgegeben werden. Die bislang erzielten Erfolge zeigen, dass die Anstrengungen sich lohnen. Klar ist jedoch auch, dass für jede weitere Vermittlung von (Langzeit-)Arbeitslosen insbesondere aus benachteiligten Gruppen verstärkte Anstrengungen nötig sind, um den Mismatch zwischen Qualifikation der Bewerber und Anforderungen des Arbeitsplatzes zu verringern.

Grafik 3: Durchschnittliche Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen¹

Gleitender Jahresdurchschnitt



¹ ohne Helfer- und Zeitarbeitsstellen, ² Fachkraft, ³ Spezialist ⁴ Experte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Für die Jobsuchenden selbst kommt es darauf an, eigenverantwortlich Qualifikationen zu erhalten und auszubauen. Die Arbeitgeber ihrerseits sollten auch angesichts der sich weiter zuspitzenden Fachkräftenot bei geeigneten Bewerbern die Option reduzierter Einstiegsanforderungen prüfen und Nachqualifikationsangebote im Job forcieren. Arbeitsagenturen und Jobcenter sollten bei einer geringeren Zahl an Arbeitssuchenden ihre Energien noch stärker darauf konzentrieren können, durch intensive Einzelfallprüfung eine gezielte Vermittlung in die Wege zu leiten. Eine passgenaue Qualifizierung der Arbeitssuchenden ist dafür essenziell. Dazu bedarf es jedoch auch einer spürbaren Aufstockung des Budgets für Eingliederungsleistungen und vielerorts auch des in der Vermittlung tätigen Personals der zuletzt strukturell unterfinanzierten Jobcenter.¹² Zusätzlich gilt: Je kleiner ein Unternehmen ist, umso schwerer ist es für dieses, die Integration der hier betrachteten benachteiligten Arbeitssuchenden zu leisten. Eine Differenzierung der Unterstützungsleistungen nach Unternehmensgröße könnte hier einen Ausgleich schaffen.

Tabelle 4: Arbeitslose nach Personenmerkmalen und Anforderungsniveau in Deutschland

Februar 2018

Anforderungsniveau Zielberuf	darunter 55 Jahre und älter	darunter schwerbe- hinderte Menschen	darunter Alleiner- ziehende
Helfer	196.656	57.123	118.469
Fachkraft	256.111	82.550	70.155
Spezialist	36.358	7.498	4.646
Experte	36.130	6.217	3.986
keine Angabe	19.476	8.625	10.322
Insgesamt	544.731	162.013	207.578

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik Service

Schwerbehinderte auch durch finanzielle Anreize in Unternehmen integrieren

Mithilfe einiger Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik (etwa Eingliederungszuschüsse nach § 90 SGB III) wurde zuletzt erreicht, dass mehr schwerbehinderte Menschen in Lohn und Brot kamen. Ein neueres, womöglich wirksameres Instrument ist das mit dem neuen Bundesteilhabegesetz 2018 bundesweit eingeführte „Budget für Arbeit“¹³ – mit Lohnkostenzuschüssen in Höhe von bis zu 70 % wird Unternehmen ein attraktiver Anreiz geboten, bisher in Werkstätten für behinderte Menschen Tätige (oder Arbeitssuchende mit einem Anrecht darauf) in einen sozialversicherungspflichtigen Job auf den ersten Arbeitsmarkt zu übernehmen.

Auch sollten die Arbeitsagenturen und Jobcenter bei den Arbeitgebern ihres Einzugsbereichs hinsichtlich der Beschäftigung von Schwerbehinderten in verstärkter Weise insistieren, Veranstaltungen, Foren usw. anbieten und z. B. mit „best practice“-Beispielen werben.

Um für Schwerbehinderte als Arbeitgeber dauerhaft attraktiv zu bleiben, sind Angebote zur Gesundheitsförderung und ggf. die Bereitstellung einer barrierefreien Arbeitsumgebung (insbes. Ersatz von Treppen durch Aufzüge) von Nutzen. Gleiches gilt für die Übernahme der Kosten für Arbeitsassistenten (etwa Vorlesekräfte für Blinde), falls diese nicht vom Integrationsamt übernommen werden.

Alleinerziehende durch Ausbau von Betreuungsangeboten und Qualifizierungsmaßnahmen stärken

Die Erwerbstätigenquote von Frauen (15 bis unter 65 Jahre) hat in den vergangenen Jahren beträchtlich zugelegt, sie liegt bundesweit mit etwa 70 % noch ca. 8 % unter jener der Männer.¹⁴ Von Arbeitslosigkeit sind Frauen in Deutschland seit einigen Jahren etwas weniger betroffen als Männer. Dieser Trend spiegelt den Aufhol- und teilweise auch Überholprozess der Frauen in punkto Qualifikationsniveau wider. Viele Frauen, derzeit etwa 47 %, arbeiten in Teilzeit (auch die Zunahme der Frauenbeschäftigung in den letzten zehn Jahren basiert im Wesentlichen auf mehr Teilzeitbeschäftigung). Hauptgründe für Teilzeitarbeit sind die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Der Sachverständi-

genrat empfiehlt daher richtigerweise einen noch umfassenderen Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kleinkinder, Kindergarten- und Schulkinder.¹⁵ Speziell der Gruppe der Alleinerziehenden, die noch immer ein beachtliches ungenutztes Arbeitspotenzial stellen, wäre mit einem noch engmaschigeren Betreuungsangebot geholfen.

Da sich Alleinerziehende im Vergleich zu den anderen betrachteten Risikogruppen überproportional im eher schmalen Helfersegment bewerben (vgl. Tabelle 4), sind verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen gerade bei ihnen besonders sinnvoll. Damit könnte es im Zeichen des aktuellen Job-Booms vielen gelingen, den häufigen Drehtüreffekt aus Erwerbslosigkeit, Übergang in kurzfristige Beschäftigung und Rückfall in erneute Erwerbslosigkeit mittels eines höheren und nachfrageorientierten Bildungsabschlusses nachhaltig zu überwinden.

Ältere Arbeitnehmer durch Weiterbildung fit halten

Erwerbswillige (zumal qualifizierte) Ältere bilden aufgrund eines sich in den kommenden Jahren wohl weiter verschärfenden Arbeitskräftemangels mittlerweile eine Personalreserve, auf die Deutschland sogar dringend angewiesen ist. Ca. 60 % der älteren Arbeitslosen suchen eine Tätigkeit als Fachkraft bzw. Spezialist oder Experte; ein gutes Drittel interessiert sich für Helferberufe (vgl. Tabelle 4). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der betriebliche Anreiz, in Aus- und Weiterbildung Älterer zu investieren, aufgrund des Qualifizierungsmangels künftig sehr viel stärker sein wird – was sowohl den Fachkräften mit fachlichem „Auffrischungsbedarf“ – als auch Kurzarbeitslosen mit geringerer Qualifikation zugutekommen sollte. Problematisch dürfte lediglich die Arbeitsmarktintegration der Untergruppe älterer langjährig Arbeitsloser bleiben – hier dürfte eine Kombination von Maßnahmen aus unterschiedlichen Feldern (Arbeitsmarktpolitik: Bewerbungstraining und Angebote persönlichen Coachings durch Sozialberater/Psychotherapeuten, Initiierung von Netzwerken und Selbsthilfegruppen, andererseits finanzielle Anreize für einstellungsbereite Unternehmen) angemessen und wirkungsvoll sein.

Hinsichtlich des „Haltens“ einer Vielzahl hochqualifizierter Älterer dürfte es nicht zuletzt darauf ankommen, Möglichkeiten wie Home Office, Gesundheitsvorsorge (etwa ergonomische Einrichtung von Arbeitsplätzen) und bei Bedarf eine Reduzierung der körperlichen Belastung oder bei Mehrfachqualifikation einen Wechsel des Arbeitsplatzes anzubieten. Auch die Option einer Reduktion der Arbeitszeit kann für ältere, zumal gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer von sehr wesentlichem Gewicht sein.

Fazit

Der Arbeitsmarkt bleibt auch im Jahr 2018 aufnahmefähig und die Fachkräftebedarfe werden auf Sicht noch zunehmen. Daher ist es schon aus rein ökonomischer Sicht zielführend, dass Arbeitgeber bei Stellenbesetzungen noch mehr als bisher auf Menschen aus benachteiligten Personengruppen setzen. Da sich (Langzeit-)Arbeitslosigkeit – auch innerhalb der hier besprochenen benachteiligten Segmente des Ar-

beitsmarktes – in beträchtlichem Umfang als ein Problem von Bildung und Qualifikation darstellt, sind neben den oben genannten Maßnahmen vor allem fortführende und noch intensivierte Anstrengungen auf diesem Gebiet vonnöten. Insbe-

sondere in Branchen, in denen Arbeits- bzw. Fachkräfte händeringend gesucht werden, sollten dann noch mehr Arbeitssuchende aus benachteiligten Personengruppen den Arbeitsmarktzugang schaffen. ■

¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Der Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Mai 2018, S.10f. Eine realistische Kalkulation freier Stellen ergibt sich aus der Zusammenschau der – nicht obligatorischen – Stellenmeldungen der Unternehmen bei der Bundesagentur für Arbeit sowie – ergänzend – einer repräsentativen, vierteljährlich durchgeführten Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Arbeitskräftenachfrage bei ca. 15.000 Unternehmen und Verwaltungen. Letztere erfasst auch die nicht bei der Arbeitsagentur gemeldeten Stellen.

² <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot/aktuelle-ergebnisse.aspx>

³ Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene betrachtet ist eine geringe Arbeitslosigkeit nur dann uneingeschränkt positiv zu bewerten, wenn die Anzahl unbesetzter Stellen nicht zu hoch liegt. Eine hohe ungedeckte Arbeitskräftenachfrage bedeutet prinzipiell, dass nicht alle Produktionsfaktoren ausgelastet sind und signalisiert damit auch einen nicht optimal eingesetzten Kapitalstock.

⁴ Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet vier Anforderungsniveaus von Berufstätigkeit: Unter dem Anforderungsniveau "Helfer" werden Anlerntätigkeiten bzw. Helfertätigkeiten subsumiert, für Tätigkeiten von "Fachkräften" ist üblicherweise ein berufsqualifizierender Abschluss erforderlich. Das Anforderungsniveau des "Spezialisten" umfasst komplexere Tätigkeiten, denen ein Abschluss als Meister, Techniker oder ein Bachelorstudium entspricht. Mit dem höchsten Anforderungsniveau "Experte" werden sehr komplexe Tätigkeiten bezeichnet, für die in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Voraussetzung gilt. Im Alltagskontext wird der Begriff „Fachkräfte“ häufig umfassend für alle Qualifikationen über Helfertätigkeiten benutzt.

⁵ Weiter gefasst werden als Risikogruppen mitunter auch Absolventen von Ausbildungen mit ungünstigen Berufsaussichten resp. Berufe, die von Abwanderung arbeitsintensiver Fertigungen in Niedriglohnländer in besonderer Weise betroffen sind (etwa Textilindustrie) oder Erwerbspersonen aus strukturschwachen Regionen verstanden. Einige neuere Studien betrachten Benachteiligung am Arbeitsmarkt noch grundsätzlicher und sehen etwa auch Menschen mit Übergewicht, geringer Körpergröße und anderen Merkmalen als benachteiligt an.

⁶ So treten etwa Behinderungen überwiegend bei älteren Menschen auf.

⁷ Absolute Höchststände wies die Arbeitslosigkeit Älterer (55 bis unter 65 Jahre) zwischen 1997 und 1999 mit über 920.000 Fällen auf. Ab dem Jahr 2000 war dann ein sukzessiver Rückgang zu verzeichnen, der wesentlich in der Inanspruchnahme von Altersteilzeit und der so genannten 58er-Regelung (Leistungsbezug vom Arbeitsamt ohne Pflicht zur Verfügbarkeit ab einem Alter von 58 Jahren) gründete. Zahlen nach IAB-Werkstattbericht, Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe Nr. 5, 16.4.2003.

⁸ Generell können diese Stellen ohne ausgeprägtere Qualifikationsanforderungen oft aus "banalen" Gründen nicht besetzt werden. Solche Gründe sind prominent das Fehlen eines Führerscheins, eines Staplerscheins, wenig ausgeprägte Deutschkenntnisse, mangelnde physische Belastbarkeit, die Nichtvorlage eines „guten“ Führungszeugnisses usw.

⁹ http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2017.pdf

¹⁰ Zur Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Berufen informiert die zweimal jährlich erscheinende Engpassstudie der Bundesagentur für Arbeit (sie informiert auch über besonders nachgefragte Berufe und die Lage in den einzelnen Bundesländern). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html>. Ein erst kürzlich ans Netz gegangene, sehr vielfältig informierendes Format der Bundesagentur für Arbeit ist „Berufe auf einen Blick“. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Nav.html>

¹¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslose nach Personenmerkmalen und Anforderungsniveau sowie den Hauptgruppen der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 (Zielberufe), Februar 2018

¹² Vgl. dazu ausführlich Schäfer, H. (2018), Langzeitarbeitslosigkeit, Entwicklung, Ursachen und Lösungsansätze IW Policy Paper 6/2018, S. 8ff.

¹³ Zum Instrument des "Budgets für Arbeit": <http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/Fragen-und-Antworten/was-ermoeglicht-das-budget-fuer-arbeit.html>

¹⁴ Die Beschäftigungsquote, welche im Unterschied zur Erwerbstätigenquote nur die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung berücksichtigt (also keine Selbstständigen oder Minijobber) liegt aktuell (2016) bei Frauen um 54 %, damit ca. 6 % niedriger als bei Männern – in einigen ostdeutschen Bundesländern befindet sich die Beschäftigungsquote, historisch bedingt, sogar auf einem höheren Stand als jene der Männer, in Mecklenburg-Vorpommern sogar um 3 Prozentpunkte). Zahlen nach Bundesagentur für Arbeit (Statistik), Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2016 (Berichte; Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2017).

¹⁵ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2017/18, S. 370