

Fokus

Volkswirtschaft

Nr. 79, 23. Januar 2015

Deutscher Arbeitsmarkt: Mismatch weiter reduzieren

Autor: Dr. Matthias Bittorf, Telefon 069 7431-8733, research@kfw.de

Angesichts der in den vergangenen Jahren deutlich gesunkenen Arbeitslosenquoten ist ein immer größerer Teil der verbleibenden Arbeitslosigkeit auch einem Mismatch von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage geschuldet. Welche Strategien und Lösungsansätze gibt es, um diesen nichtkonjunkturell bedingten Teil der Arbeitslosigkeit zu reduzieren?

Mismatch – eine keinesfalls zu vernachlässigende Größe

Nachdem seit 2006 in einem Umfeld moderater Lohnsteigerungen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland beständig wuchs, gerät auf dem Weg zu einem weiteren, noch kräftigeren Beschäftigungsaufbau die über Jahrzehnte kumulierte *strukturelle Arbeitslosigkeit* wieder mehr ins Blickfeld. Sie ist ein sehr gewichtiges, wenn nicht gegenwärtig sogar das entscheidende Hindernis für eine weitere Rückführung der Arbeitslosigkeit. Ihre wesentlichsten Erscheinungsformen, die auch ineinander übergreifen, sind das so genannte Mismatch – die mangelnde Passung zwischen dem Anforderungsprofil potenzieller Arbeitgeber mit dem Fähigkeits-, Lohn-, Regional- bzw. persönlichem Profil¹ von Bewerbern – und die Langzeitarbeitslosigkeit.

Im Jahresverlauf 2014 standen etwa 2,9 Millionen Arbeitslosen 490.000 gemeldete offene Stellen gegenüber (zur Entwicklung ab der Jahrtausendwende vgl. Grafik 1). Da nicht alle freien Arbeitsstellen bei der Arbeitsagentur gemeldet werden (in den letzten Jahren lag die Meldequote zwischen 40 und 50 %)², liegt die tatsächliche Anzahl freier Stellen deutlich höher. Trotz Arbeitslosigkeit in einer nach wie vor beachtlichen Höhe

gelingt es also nicht, etwa eine Million freier Arbeitsstellen zu besetzen. Der Anteil der „Mismatch-Diskrepanzen“ an der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit in Deutschland wird aktuell auf bis zu 45 % geschätzt.³ Um sinnvolle Ansatzpunkte für eine Reduzierung des Mismatch zu identifizieren, bedarf es einer detaillierteren Analyse beider Arbeitsmarktseiten – welche Strukturen weist die derzeitige Arbeitslosigkeit auf und wie ist der Markt der offenen Stellen geschichtet?

Die Seite der Arbeitslosigkeit – qualifizierte Abschlüsse beugen vor

Das Kardinalproblem des deutschen Arbeitsmarktes ist rasch identifiziert: Arbeitnehmer ohne Ausbildung sind in Deutschland stark überdurchschnittlich arbeitslos, im Jahr 2012 mit 19 % – damit lagen sie als einzige Qualifikationskategorie über der bundesweiten Ar-

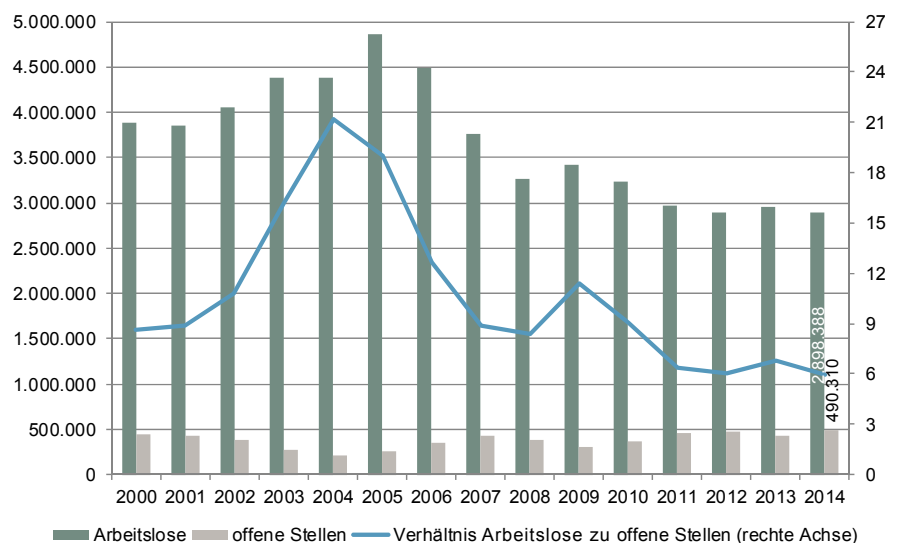
beitslosenquote und zwar ganz erheblich (vgl. Tabelle 1).

Die Arbeitslosigkeit beruflich Ausgebildeter hingegen hat mittlerweile mit 5 % ein moderates Maß erreicht, Absolventen von Universitäten bzw. Fachhochschulen tangiert das Problem Arbeitslosigkeit bei einer Quote von unter 3 % derzeit nur selten. Daher lässt sich weniger von einer Spaltung nach Bildungsniveau sprechen als vielmehr von einer *Zweiteilung* zwischen Erwerbspersonen *mit* und *ohne* einen *qualifizierten (Berufs- oder Hochschul-)Abschluss*.

Ältere haben bei der Jobsuche größere Probleme als Jüngere

Mit Blick auf die Altersstruktur zeigt sich, dass sich in der Aufschwung-Phase ab 2005 die Jugendarbeitslosigkeit um mehr als die Hälfte des Bestandes reduzierte – im Gegensatz dazu nahm auf der anderen Seite der Alterspyramide die Arbeitslosigkeit der 55–65-Jährigen nur wenig ab (vgl. Tabelle 2). In regionaler Betrachtung fällt auf, dass sich der Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit in Ostdeutschland deutlich dynamischer voll-

Grafik 1: Arbeitslose und gemeldete offene Arbeitsstellen, 2000–2014



Anmerkungen: Anteilige Langzeitarbeitslosenquote 2013 bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen (in Prozent)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 1: Arbeitslosenquote nach Qualifikation in Prozent (2012)

	Deutschland	Westdeutschland (ohne Berlin)	Ostdeutschland
Arbeitslosenquote gesamt	6,8	5,9	10,0
Mit abgeschlossener Ausbildung gesamt	4,4	3,5	7,7
Mit beruflicher Ausbildung	5	3,9	8,7
Mit Hochschulbildung	Gesamt	2,5	4,1
	Universitäten	2,4	3,6
	Fachhochschulen	2,5	5,2
Ohne Ausbildung	19	17,3	30,8

Quelle: IAB Nürnberg (2013)

zog als im Westen (begünstigt auch durch Wegzug in die westlichen Bundesländer und den markanten Rückgang der Geburtenzahlen nach 1990). Im Osten wiederum haben es Ältere besonders schwer: Im Segment der 55–65-Jährigen ist die Arbeitslosigkeit mittlerweile sogar auf einen Wert gestiegen, der über dem des Jahres 2005 liegt (vgl. Tabelle 2).

Noch immer markante Ost / West-Unterschiede

Die Arbeitslosenquote betrug 2014 in Ostdeutschland 9,8 % gegenüber 5,9 % in Westdeutschland (nach Bundesländern vgl. Grafik 2). In allen qualifikationsspezifischen Gruppen weisen die ostdeutschen Bundesländer nach wie vor eine nicht unerheblich höhere Arbeitslosenquote auf als die westdeutschen: Hochschulabsolventen tragen das geringste Arbeitsloskeitsrisiko – mit einer Quote von 2 % im Westen und rund 4 % im Osten. Bei Erwerbspersonen mit beruflichem Bildungsabschluss liegen die Quoten bei 3,9 % in den westdeutschen und 8,7 % in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. Tabelle 1).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosigkeit liegt in Ost wie West geringfügig über einem Drittel (Westdeutschland: 35,7 %, Ostdeutschland: 35,6 %). Derjenige Anteil ausländischer Arbeitsloser an allen Arbeitslosen ist in Ostdeutschland mit 8,3 % vergleichsweise niedrig (ohne Berlin sogar nur 3,6 %), während er in Westdeutschland 20,8 % beträgt. Der Anteil der besonders schwierig in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Arbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen an der Ge-

samtarbeitslosigkeit beträgt gegenwärtig mehr als ein Drittel (Ostdeutschland: 31,8 %, Westdeutschland: 38,0 %).⁴

Arbeitsangebot: Fachkräfte gesucht

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich im Zuge des Strukturwandels der letzten Jahrzehnte immer mehr zu einem *Fachkräftemarkt* entwickelt. Das Angebot an einfachen Arbeitsplätzen ging spürbar zurück. Spiegelbildlich zur Arbeitslosigkeit wird daher auch das Arbeitsangebot von qualifizierten bzw. hochqualifizierten Vakanzen bestimmt (vgl. Tab. 3).

Regionale Verteilung

Nach wie vor liegt der Schwerpunkt des Arbeitsplatzangebots im Westen der Republik. Betrachtet man beispielsweise die Zahl der bei der Arbeitsagentur gemeldeten offenen Stellen, so waren dies

im Dezember 2014 400.509 in Westdeutschland; in Ostdeutschland waren hingegen lediglich 95.378 Stellen als unbesetzt gemeldet. Laut Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg (IAB), die auch *nicht* bei der Arbeitsagentur gemeldete Stellen erfasst, gab es in Westdeutschland im 3. Quartal 2014 827.500 Vakanzen auf dem Ersten Arbeitsmarkt, in Ostdeutschland waren es lediglich 184.000. Misst man allerdings diese Relationen an jener der Einwohnerzahl, so haben sich die Vakanzraten in Ost und West deutlich angeglichen.

Wirtschaftszweige und Berufe

In den vergangenen Jahren stieg die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften in vielen Branchen und Berufsfeldern erfreulich kräftig. Branchen mit einer hohen Personalnachfrage nach Fachkräften sind insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen, weite Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes (prominent: Maschinenbau, Elektrotechnik), die Informationstechnologien und das Handwerk (Klempnerei, Sanitär, Heizung). Als besonders aufnahmefähig erweist sich der deutsche Arbeitsmarkt seit Jahren für Ingenieurberufe (knapp 60.000 offene Stellen im 3. Quartal 2014 mit allerdings starker regionaler Differenzierung⁵). Ähnlich gefragt sind Gesundheits- und Pflegeberufe wie Mediziner, Alten- und Krankenpfleger sowie heilpädagogische Professionen – in denen zuletzt viele Stellen unbesetzt blieben.⁶

Tabelle 2: Arbeitslose nach Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2005–2013

	15 bis unter 25 Jahre			55 bis unter 65 Jahre		
	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2005	620.132	411.707	208.425	581.702	398.208	183.495
2006	523.906	346.872	177.034	568.264	386.115	182.150
2007	402.544	259.863	142.681	473.913	309.471	164.441
2008	338.525	216.055	122.470	427.130	272.907	154.223
2009	375.801	255.026	120.774	495.804	320.493	175.311
2010	325.378	223.232	102.147	532.004	354.105	177.900
2011	278.886	190.624	88.262	542.584	360.154	182.429
2012	274.035	193.155	80.880	544.484	363.852	180.633
2013	276.262	203.221	73.041	570.727	385.426	185.301

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2014)

Tabelle 3: Stellenangebot nach Qualifikationsniveau (Anteil an allen offenen Stellen)

	IV/2013
Ohne Berufsabschluss / Unge-lernt	20 %
Gewerblicher, kaufmännischer oder sonstiger Ausbildungsab-schluss inkl. Fachschulab-schluss	60 %
Fachhochschul- / Hochschulab-schluss	20 %

Quelle: IAB-Stellenerhebung (2014)

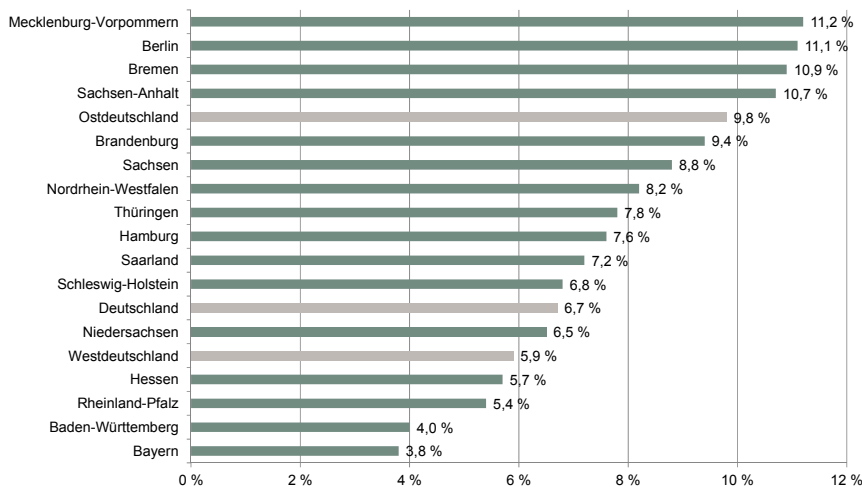
Mismatch reduzieren – einiges wurde erreicht, aber es bleibt ein schwieriges Unterfangen

Zwar hat sich der Prozess des Zueinanderkommens von Arbeitslosen und offenen Stellen in den Jahren nach den Arbeitsmarktrefor-men der Jahre 2003 bis 2005 beschleunigt⁷, doch wird den eher moderaten Erfolgen bei der Überwin-dung des Mismatch oft keine wesentliche Bedeutung an der Reduktion der Arbeitslosig-keit seit 2005 zugeschrieben.⁸ Noch immer gilt eine unzureichende Passung zwischen Angebot und Nachfrage als ganz entscheidende Barriere einer weite-ren Absenkung der Arbeitslosigkeit.⁹ Positiv gewendet: Lässt sich der Mismatch reduzieren, um insbesondere dem Ar-beitskräftemangel infolge der demografi-schen Entwicklung entgegenzuwirken?

Qualifizierung und Weiterbildung sehr wichtig – aber noch zielgerichteter

Die Verbreiterung der qualifizierten Ar-beitnehmer-Segmente ist unerlässlich zur Verringerung des Mismatch, insbe-sondere im Zeichen des demografischen Wandels, also des abzusehenden Rück-gangs der zur Verfügung stehenden Ar-beitskräfte. Die Bemühungen um Bil-dung¹⁰ und Qualifizierung müssen sich daher ganz vordringlich auf Schul-Absolventen mit gar keinem oder nur ei-nem schlechten Schulabschluss richten, um sie auf die in den letzten Jahrzehnten oft komplexer gewordenen Berufsbilder vorzubereiten. Arbeitsmarktexperten gehen derzeit von einem Sockel von 1,5 Millionen jungen Menschen zwischen 25 und 35 Jahren in Deutschland aus, die über keinerlei berufsqualifizierenden Ab-schluss verfügen. Nach wie vor verlas-sen Deutschlands Schulen jährlich ca. 50.000 Jugendliche ohne jeglichen Ab-schluss.¹¹

Grafik 2: Durchschnittliche Arbeitslosenquote nach Bundesländern in Pro-zent, 2014



Quelle: Destatis

Ein Schwerpunkt: Qualifizierung kompetenzschwacher Schulabgänger

Nachträgliche Qualifizierungen lern-schwacher Jugendlicher bedeuten aber oft einen langen und steinigen Weg – für alle daran beteiligten Akteure. Häufig geht es bei den Qualifizierungs-Bemühungen für junge Arbeitslose da-rum, elementare Grundlagen in Berei-chen wie Rechnen, Lesen und Schreiben sowie auch Sozialverhalten schrittweise zu verbessern. Oft muss das Lernen an sich wieder „gelernt“ werden. Dies ist be-treuungsintensiv und der Erfolg ist kei-neswegs zwangsläufig. Im deutschen Bildungssystem existieren diverse Bil-dungswege zur Nachqualifizierung im so genannten Übergangsbereich (etwa Be-rufsvorbereitungsjahr): Die Erfolgsquote, gemessen am Anteil der Jugendlichen, die innerhalb solcher Maßnahmen ihren Schulabschluss nachholen, beträgt etwa 30 %.¹² Stehen die erfolgreichen Absol-venten am Ende im Berufsleben, dürften sich die Anstrengungen jedoch meist auch unter ökonomischen Gesichtspun-ken gelohnt haben.

Helfende Ansatzpunkte wären etwa:

- *Angebote für Teil- oder Nachqualifi-zierung im eigenen Betrieb* (insbesonde-re in Süd- und Südwestdeutschland, wo ein Fachkräftemangel gerade in der Met- tall- und Elektroindustrie bereits heute besteht, sind solche Modelle bereits ge-lebte Realität). Je schwieriger sich die Fachkräftesituation darstellen wird, umso

sinnvoller wird es für Unternehmen, Be-werber auch dann einzustellen und zu qualifizieren, wenn sie zunächst noch nicht exakt das gewünschte Profil auf-weisen.

- *Schweizer Modell kürzerer Lehraus-bildungen bedenkenswert.* Eine verkürz-te zweijährige Lehrzeit ist für Berufsbil-der mit überwiegend einfachen Tätigkei-ten vielleicht ausreichend (Beispiel: La-ckierassistent, der bei Routinearbeiten aushilft). In der Schweiz findet etwa ein Fünftel der Lehrausbildungen mittlere-weile verkürzt statt. Dieses Modell zwi-schen Absolvierung einer herkömmlichen anspruchsvollen dualen Ausbildung einer-seits und einer Teil- / Nachqualifizierung andererseits hilft letztlich sowohl lern-schwachen, aber praktisch veranlagten Schülern als auch der auf Fachkräfte angewiesenen Wirtschaft.¹³
- Ausgehend von der Beobachtung, dass es Langzeitarbeitslosen häufig an Netzwerkkontakten bzw. an Kontakten zu gut qualifizierten Menschen, die sich im Procedere von Bewerbungsprozes-sen auskennen, mangelt, erscheinen *Pa-tenschaften* sinnvoll – also eine intensive und wenn nötig auch länger währende Begleitung und Unterstützung des Ein-stiegs in reguläre Beschäftigung *durch berufserfahrene und qualifizierte, auch zur Motivation fähige Menschen.*
- *Psychosoziales Coaching als Angebot* – Psychische Erkrankungen gelten als wesentliches Vermittlungshemmnis spe-

ziell bei Langzeitarbeitslosen.¹⁴ Psycho-soziale Beratungen in Arbeitsagenturen und Jobcentern könnten nicht zuletzt auch dazu beitragen, die von Arbeitsmarktpraktikern häufig festgestellten Ängste längerfristig Arbeitsloser vor einer Arbeitsaufnahme abzubauen.

Defizite in der Sozialkompetenz nicht unbeachtet lassen

Verstärkt in den letzten Jahren beklagen Arbeitgeber, dass es Bewerbern um Lehrstellen häufig auch an grundlegenden sozialen Kompetenzen fehlt. Ein Mindestmaß an Zuverlässigkeit, Motivation, (Selbst-)Disziplin, Pflichtbewusstsein und Kommunikationsvermögen gelten gerade in Bereichen mit großer Personalnachfrage wie dem Gesundheitsbereich und speziell der Krankenpflege als wichtige Voraussetzung. Daher sind diese informellen Anforderungen („soft skills“) häufig (mit-)entscheidend bei der Stellenvergabe. Es wäre sicher sinnvoll, die Vermittlung grundlegender sozialer Kompetenzen als generellen, integrierten Bestandteil aller beruflichen Weiterbildungen einzuführen.

Eine ganz wichtige Facette von Sozialkompetenz ist die für die Arbeitsmarktintegration eminent wichtige Sprachkompetenz. Eine frühe Sprachförderung gilt dabei als entscheidend – seit dem „PISA-Schock“ wurde daran bereits in vielfältiger Weise gearbeitet. Ganz erhebliche finanzielle Mittel und sehr viel Engagement wurden in diese Programme und Projekte investiert.¹⁵ Für deren nachhaltigen Erfolg bedarf es noch einer besseren Fortbildung der Erzieherinnen

und der Durchsetzung einheitlicher Standards der Kompetenzvermittlung. Auch mehr sozial gemischte Gruppen in den Vorschuleinrichtungen, gerade jenen der Großstädte, würden weiterhelfen.¹⁶

Auch Alter und Alleinerziehung als Vermittlungshemmnisse reduzierbar

Dem Vermittlungshemmnis Alter ließe sich durch den systematischen Erwerb aktueller Qualifikationen bereits innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse wirksamer entgegenwirken. Derartige berufsbegleitende Weiterqualifizierungen könnten als präventive Maßnahmen auch gefördert werden, schließlich entgehen der Wirtschaft oft spezifische Erfahrungswerte.

Ein weiterer Punkt, der wesentlich auf der Seite der Unternehmen ansetzt, ist die noch immer verbesserungsfähige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alleinerziehende profitierten nur unterdurchschnittlich vom Arbeitsmarktaufschwung der vergangenen Jahre – ihnen wäre mit mehr räumlich bzw. auch zeitlich flexiblen (Teilzeit-)Stellen geholfen; darüber hinaus sind mehr betrieblich gestützte Betreuungsangebote (etwa Betriebskindergärten) wünschenswert. Diese entfalten auf längere Zeit durchaus auch betriebswirtschaftlich günstige Effekte (aufgrund geringerer Mitarbeiterfluktuation, höherer Motivation, höherer Rückkehrquote).

Völlig abbauen lassen sich der Mismatch und die Langzeitarbeitslosigkeit aber auch mit zusätzlichen Angeboten nicht. Messbare Erfolge werden nach den bis-

herigen Erfahrungen vor allem langfristig sichtbar werden.

Mismatch-Reduzierung: Der Königsweg zum Ziel Vollbeschäftigung?

Wird sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Deutschland hin zu einem Niveau fortsetzen, wie es viele Deutsche nur noch aus Lehr- und Geschichtsbüchern über die Bundesrepublik der späten fünfziger und sechziger Jahre kennen? Der Arbeitsmarktaufschwung der Jahre nach 2005 hat in den letzten Monaten an Dynamik verloren. Zwar wuchs selbst bei rückläufiger Konjunktur die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch immer leicht (insbesondere durch Zuwanderung und Zugänge aus der stillen Reserve), doch die Arbeitslosenquote profitierte davon kaum noch. Der Kern der strukturellen Arbeitslosigkeit ist damit wieder augenfälliger geworden. Der „Knackpunkt“ hinsichtlich eines weiteren Abbaus der Arbeitslosigkeit ist der aktuelle Bestand von knapp 2 Millionen Erwerbslosen im System der Grundsicherung, aus dem Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt seltener sind als aus der Arbeitslosenversicherung.

Mismatch trägt als ein gewichtiger Aspekt zur strukturellen Arbeitslosigkeit bei. Die oben beschriebenen, vor allem auf die wesentlichen Aspekte Qualifizierung und bessere Beratung / Betreuung fokussierenden Ansätze könnten einen beachtenswerten Beitrag zu seiner Verringerung leisten. Erfolge bei der Reduzierung des Mismatch wären auch hinsichtlich der Erhöhung des Erwerbsfähigen-Potenzials relevant. ■

¹ Für die auf persönlichen Eigenschaften beruhende Arbeitslosigkeit kann etwa Alter, Gesundheit, Geschlecht oder der Aspekt Alleinerziehung relevant sein.

² Vgl. IAB-Stellenerhebung, Indikatoren Stellenangebot und Meldequote Deutschland, <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>.

³ Vgl. Bauer, A. und H. Gartner: Mismatch-Arbeitslosigkeit. Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen, IAB-Kurzbericht 5/2014.

⁴ Zahlen nach: Fuchs, M.; Wesling, M. und A. Weyh: Potenzialnutzung in Ostdeutschland. Eine Analyse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, IAB-Forschungsbericht 6/2014, S. 35ff.

⁵ Besonders günstig ist die Situation für Ingenieure in Baden-Württemberg (351 offene Stellen je 100 Arbeitslose), Bayern (312 zu 100) und Rheinland-Pfalz / Saarland (234 zu 100). Lediglich in Berlin / Brandenburg ist die Relation gegenläufig (84 offene Stellen je 100 Arbeitslose). Vgl. VDI/IW: Ingenieurmonitor 2014/III. Der regionale Arbeitsmarkt in den Ingenieurberufen, November 2014.

⁶ Vgl. sehr anschaulich „Gesucht und nicht gefunden. Fachkräfteengpässe“, iw-dienst, Nr. 6, 6.2.2014, S. 8.

⁷ Vgl. etwa Klinger, S.; Rothe, T. und E. Weber; Die Vorteile überwiegen, Makroökonomische Perspektiven auf die Hartz-Reformen, IAB-Kurzbericht 11/2013 sowie Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2013/2014, S. 283, 288.

⁸ Der Sachverständigenrat etwa sieht die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen und die Senkung der Anspruchslöhne als dafür zentral an. Vgl. Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2013/2014, S. 282ff.

⁹ Vgl. aktuell: Fuchs, J.; Hummel, M.; Hutter, C.; Klinger, S.; Wanger, S.; Weber, E.; Weigand, R. und G. Zika: IAB-Prognose 2013/2014 Arbeitslosigkeit sinkt trotz Beschäftigungsrekord nur wenig, IAB-Kurzbericht 18/2013.

¹⁰ Zur Thematik Humankapital / Bildung vgl. ausführlich: Lüdemann, E. Humankapital in Deutschland – wo stehen wir?, KfW Fokus Volkswirtschaft Nr. 76, Nov. 2014.

¹¹ Im Jahr 2012 waren es exakt 47.600 Schüler, die den Hauptschulabschluss nicht schafften. Dies waren 6 % des Jahrgangs – die Quote von Schülerinnen betrug 5 %, jene der männlichen Jugendlichen lag bei 7 %. Vgl. Statistisches Bundesamt, Schulen auf einen Blick, Ausgabe 2014, Wiesbaden 2014, S.34/35. Betrachtet man darüber hinaus die frühen Schulabgänger (die sich nicht in Bildung oder einer Ausbildung befinden und keinen Abschluss des Sekundarbereichs II aufweisen) im Alter von 18 bis 24 Jahren, so ergibt sich eine noch höhere Quote von 10,4 % (2012). Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Ausgabe 2014, S. 63.

¹² Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bundesbildungsbericht 2014, S. 40ff.

¹³ Vgl. Geselle nach zwei Jahren, Handelsblatt, 23.4.2014.

¹⁴Vgl. <http://www.aerzteblatt.de/nachrichten/60788>.

¹⁵ Stellvertretend für viele solche Programme und Projekte steht „Frühe Chancen“ – es ermöglicht in sozialen Brennpunkten angesiedelten Kindereinrichtungen die Einstellung von Fachkräften für Sprachförderung. Allein für dieses Projekt wurden 400 Mio. EUR bereitgestellt.

¹⁶ Vgl. Kiziak, T.; Kreuter, V. und R. Klingholz: Dem Nachwuchs eine Sprache geben. Was frühkindliche Sprachförderung leisten kann, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Discussion Paper Nr. 6.