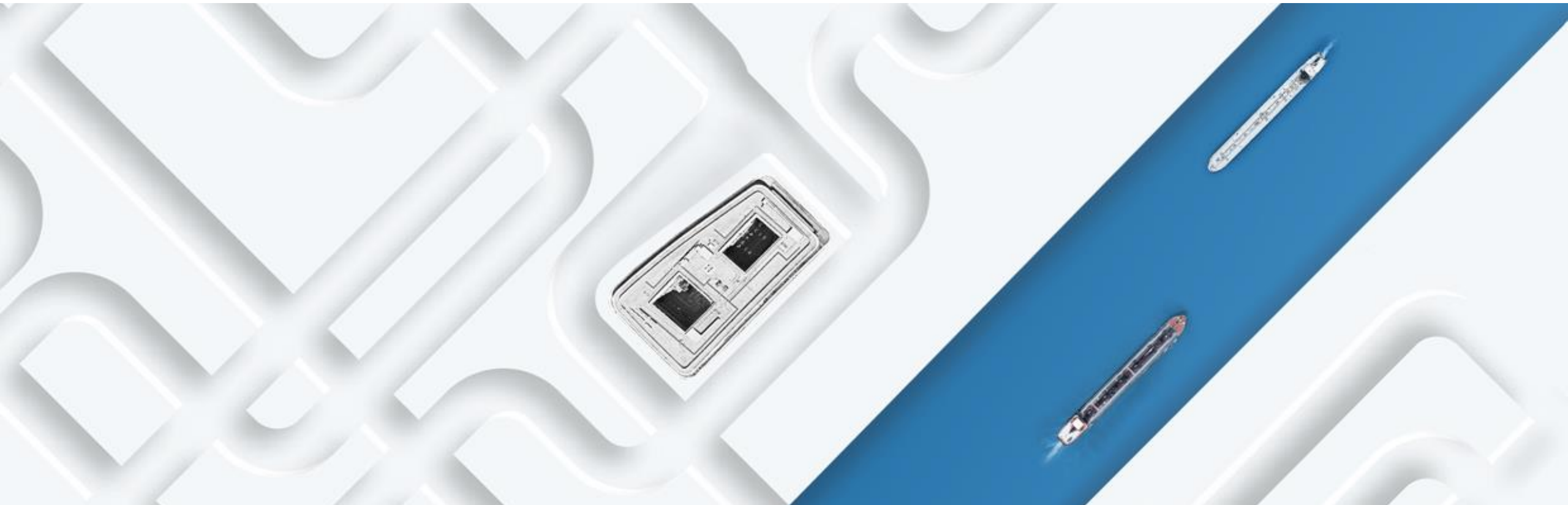


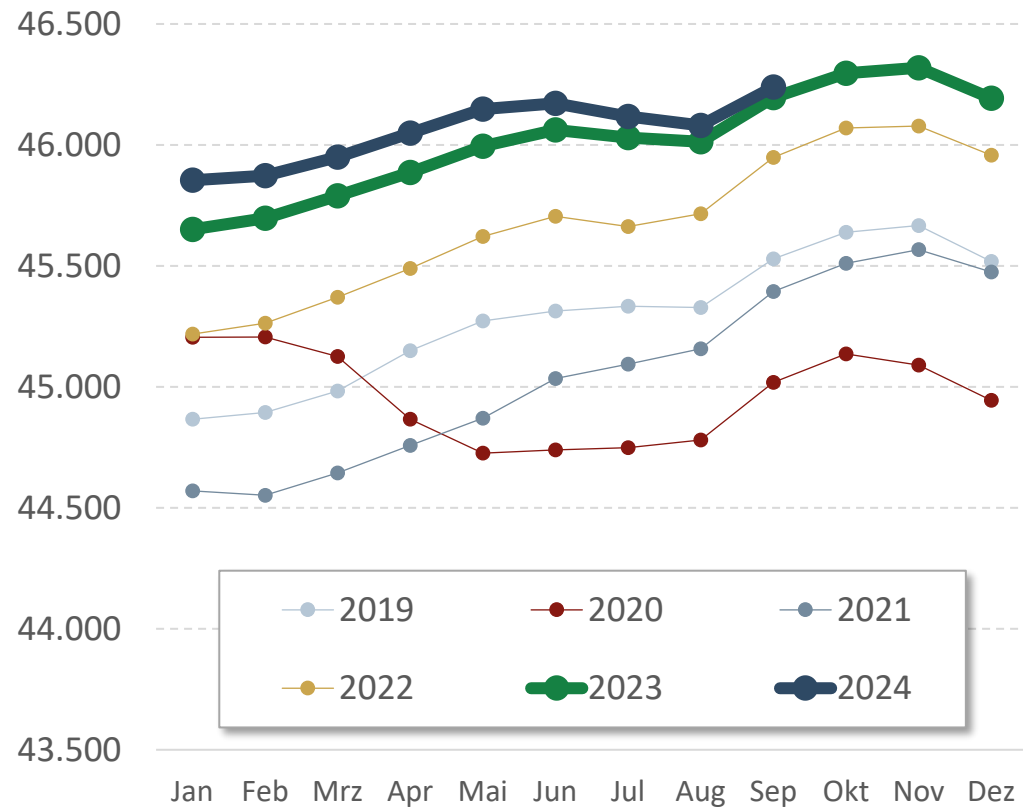
Arbeitsmarktpolitische Leitplanken für die Jahre 2025 bis 2029



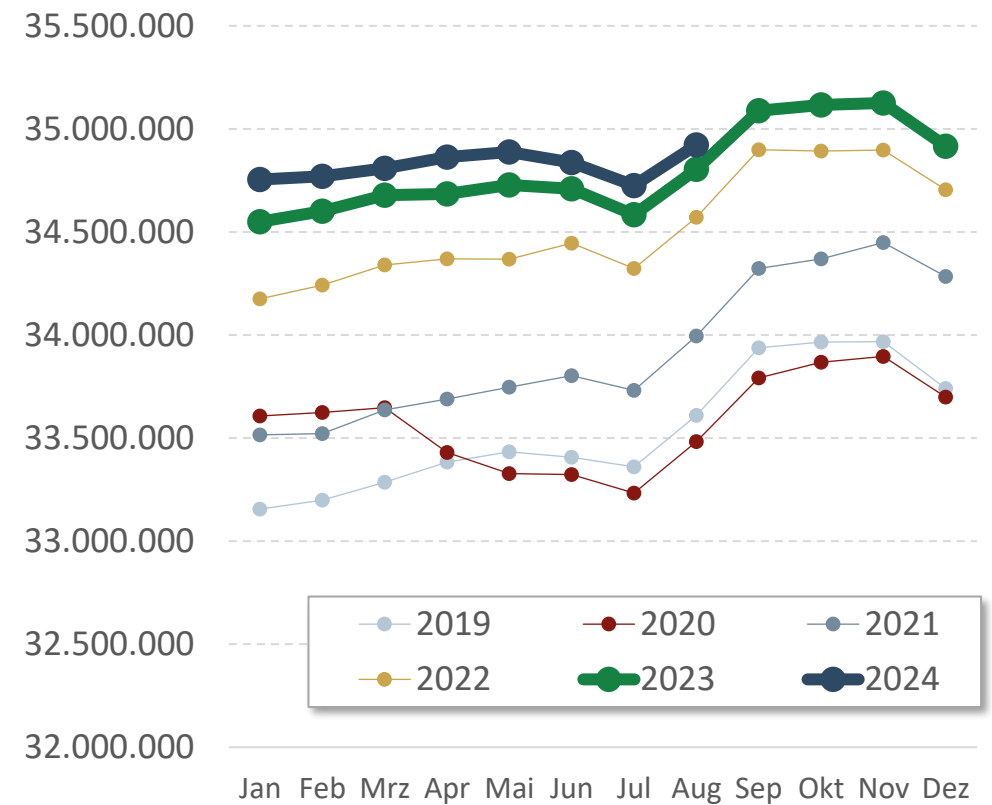
Noch hoher Beschäftigungsstand, aber: Aufwuchs kommt zum Stillstand

Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Zeitablauf - Anzahl

Erwerbstätige in 1.000¹



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte²

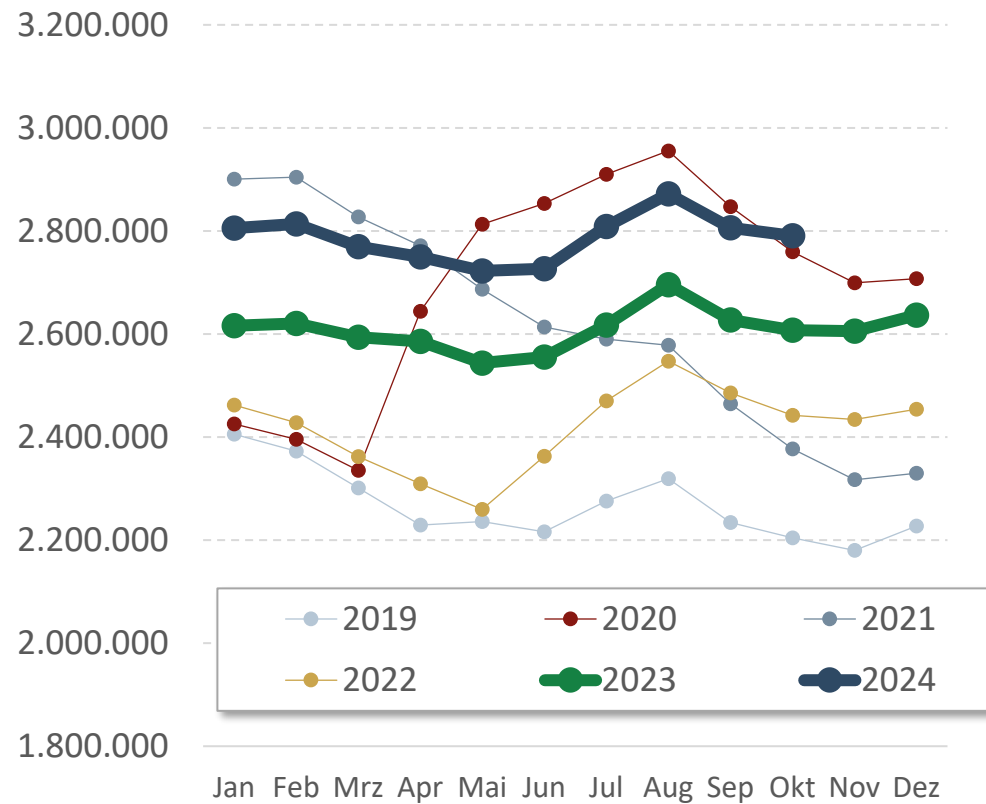


Quellen: 1 Statistisches Bundesamt. 2 Bundesagentur für Arbeit

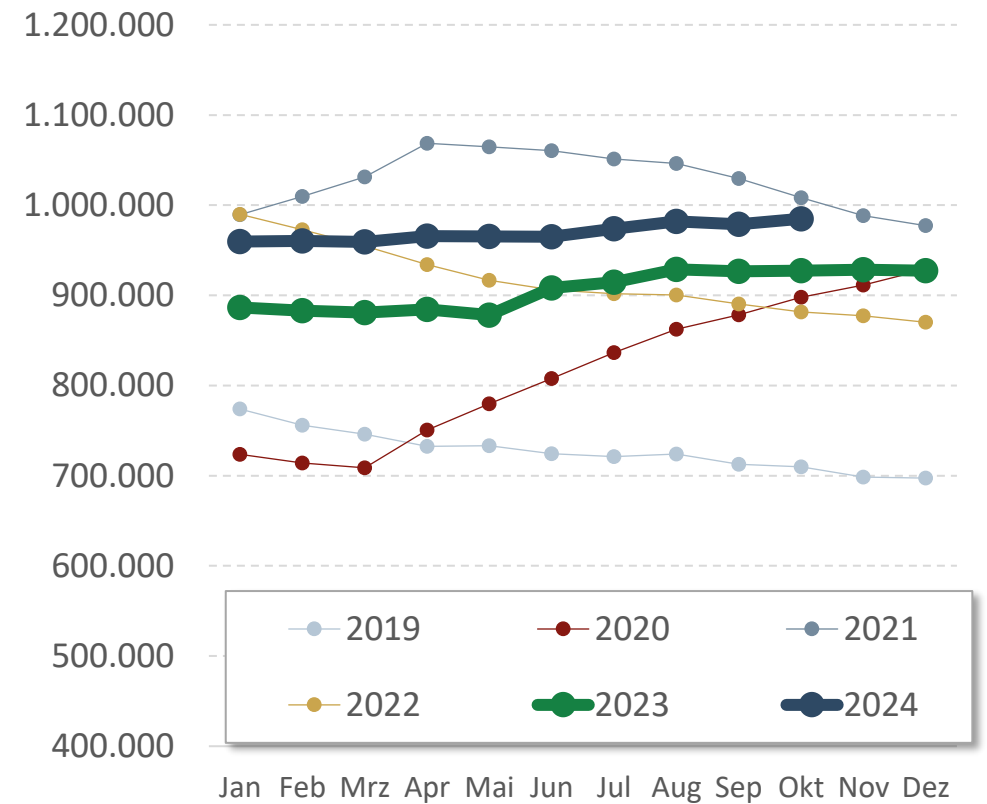
Steigende Arbeitslosigkeit: nicht nur konjunkturelle Eintrübung

Entwicklung im Zeitverlauf

Bestand an Arbeitslosen (nicht saisonbereinigt)



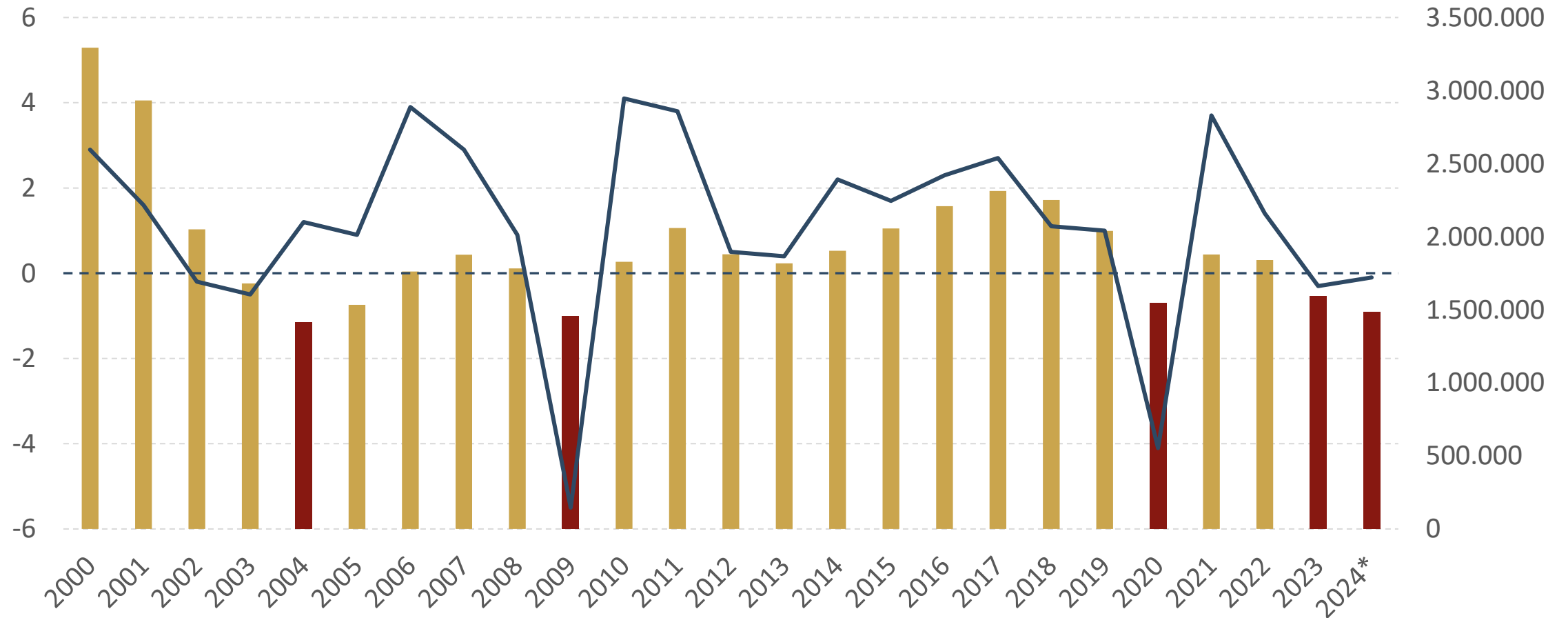
Bestand an Langzeitarbeitslosen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Zugang an offenen Stellen und BIP-Wachstum

Reales BIP-Wachstum in % (linke Achse), kumulierter Zugang an gemeldete Stellen (rechte Achse)

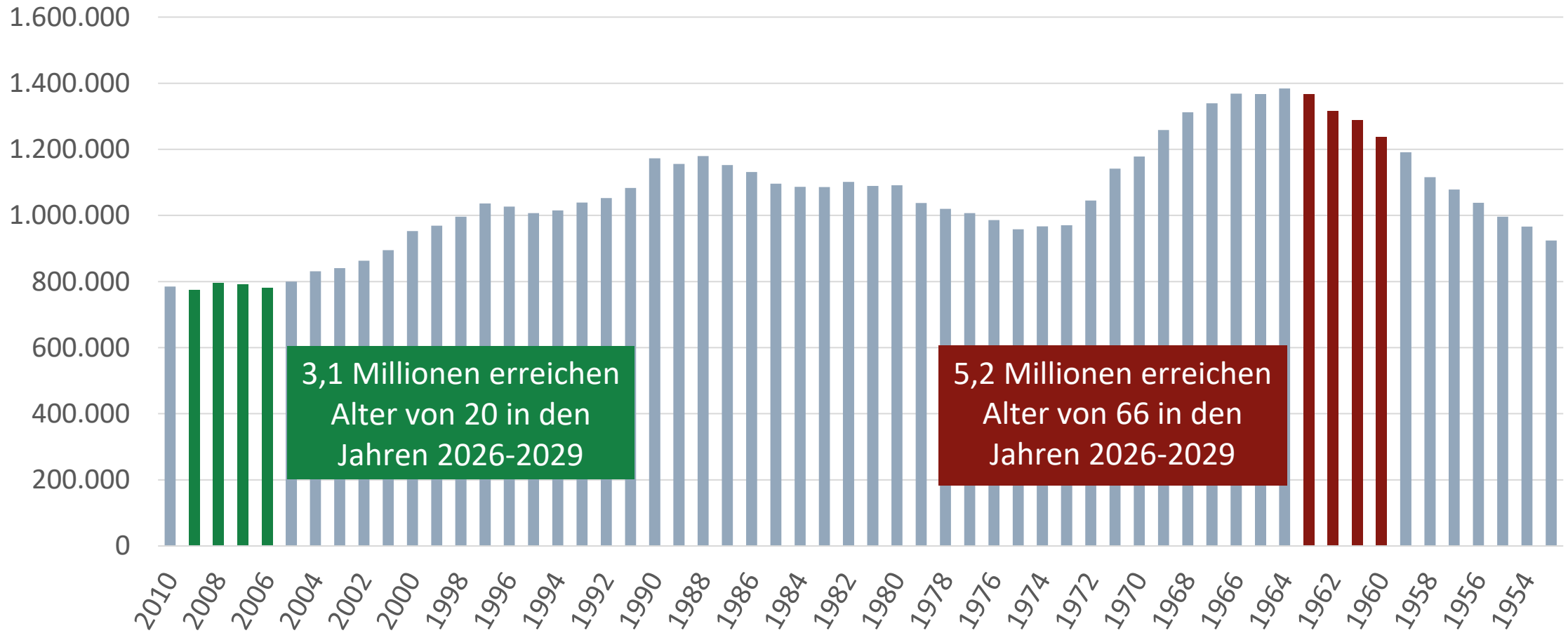


* geschätzt

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt, Sachverständigenrat 2024, IW.

Der demografische Wandel ist da

Bevölkerung nach Geburtsjahr am 31.12.2023



Quelle: Statistisches Bundesamt

Zentrale Anknüpfungspunkte für eine Agenda 2030

- Stabilisierung des Arbeitsvolumens (... möglichst schnell)
- effiziente Nutzung des vorhandenen Arbeitsvolumens
- *Respekt vor der Verantwortlichkeit der Arbeitsmarktakteure*

Stabilisierung und effiziente Nutzung des Arbeitsvolumens

Fachkräftezuwanderung intensivieren

- Verfahrensbeschleunigung angehen
- Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) aus Drittstaaten ohne Beschränkungen zulassen (insb. kein equal pay ab Tag 1)

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit erhöhen

- Abgabenkeil reduzieren
- Mitversicherung des Partners/Partnerin in GKV abschaffen
- Demografiecheck bei Gesetzesvorhaben durchführen, die das individuelle Arbeitsangebot beeinflussen

Renteneintritt hinauszögern

- Abschaffung des abschlagfreien vorzeitigen Rentenbezugs
- Einschränkung des vorzeitigen Ruhestands mit Abschlägen
- Wiedereinführung einer Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitigem Rentenbezug

Stabilisierung und effiziente Nutzung des Arbeitsvolumens

Arbeitslosenversicherung konsolidieren

- Bezugsdauer des Arbeitslosengelds auf 12 Monate vereinheitlichen
- Transformation stützen, aber nicht mit der Gießkanne (u.a. Verzicht auf Lohnversicherungen)
- *Instrumente der Arbeitsmarktpolitik konsequent evaluieren*
- *Beitragsentlastung durch Streichung versicherungsfremder Leistungen*

Arbeitsanreize im Bürgergeld stärken

- Karenz bei Schonvermögen und Unterkunftskosten begrenzen
- Sanktionen vereinfachen und schärfen
- Erwerbsfreibetrag reformieren
- *Inflationsanpassung im Regelbedarf neu ausrichten*

Effiziente Nutzung des Arbeitsvolumens

Selbstständigkeit entfesseln

- Statusfeststellung anpassen (Clearing-Stelle, personenbezogene anstatt auftragsbezogener Bewertung, Positivkriterien)
- *Wert unternehmerischer Selbstständigkeit anerkennen*

Zeitarbeit und befristete Beschäftigung deregulieren

- Höchstüberlassungsdauer
- Branchenverbote
- Öffnung für ANÜ aus Drittstaaten
- Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen aufheben

Flexibilität in der betrieblichen Arbeitsorganisation ermöglichen

- Flexible Lösungen bei mobilem Arbeiten erhalten
- Arbeitszeitflexibilität weiten - mit Experimenten Anpassungsoptionen im Arbeitszeitgesetz prüfen

Respekt vor der Verantwortlichkeit der Arbeitsmarktakteure

Chancengleichheit sichern statt Gleichstellung erzwingen

- *Unterschiedliche Lebensentwürfe respektieren*
- *Unternehmerische Autonomie bei der Besetzung von Führungsposition beachten*
- *Spielräume für betriebliche Entgeltfindung bewahren*

Sozialpartnerschaft weiterentwickeln

- *Betriebliche Mitbestimmung für Arbeitgeber attraktiver machen*
- *Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission wahren*
- *Tarifbindung von unten stärken*



Dr. Oliver Stettes

Leiter des Themenclusters
Arbeitswelt und Tarifpolitik

0221 – 4981 697
stettes@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de



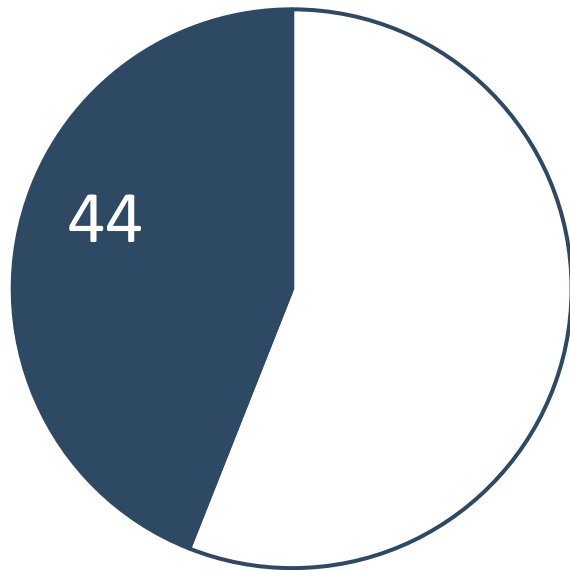


Anhang - Zusatzfolien

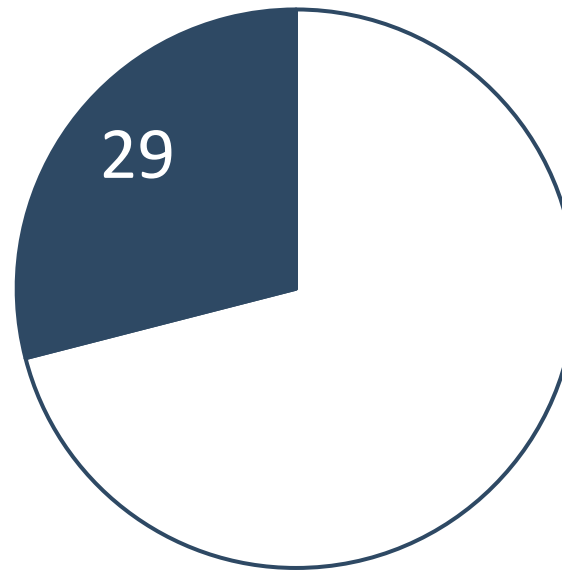
Hindernis Fachkräftemangel bleibt

Anteil der Unternehmen in %, bei denen der Fortschritt bei bzw. der Umgang mit den drei D's durch fehlende Fachkräfte behindert wird

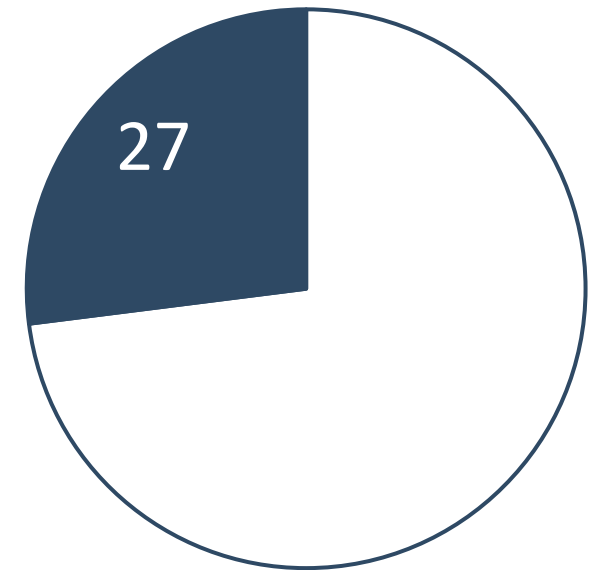
Digitalisierung



De-Karbonisierung



De-Globalisierung

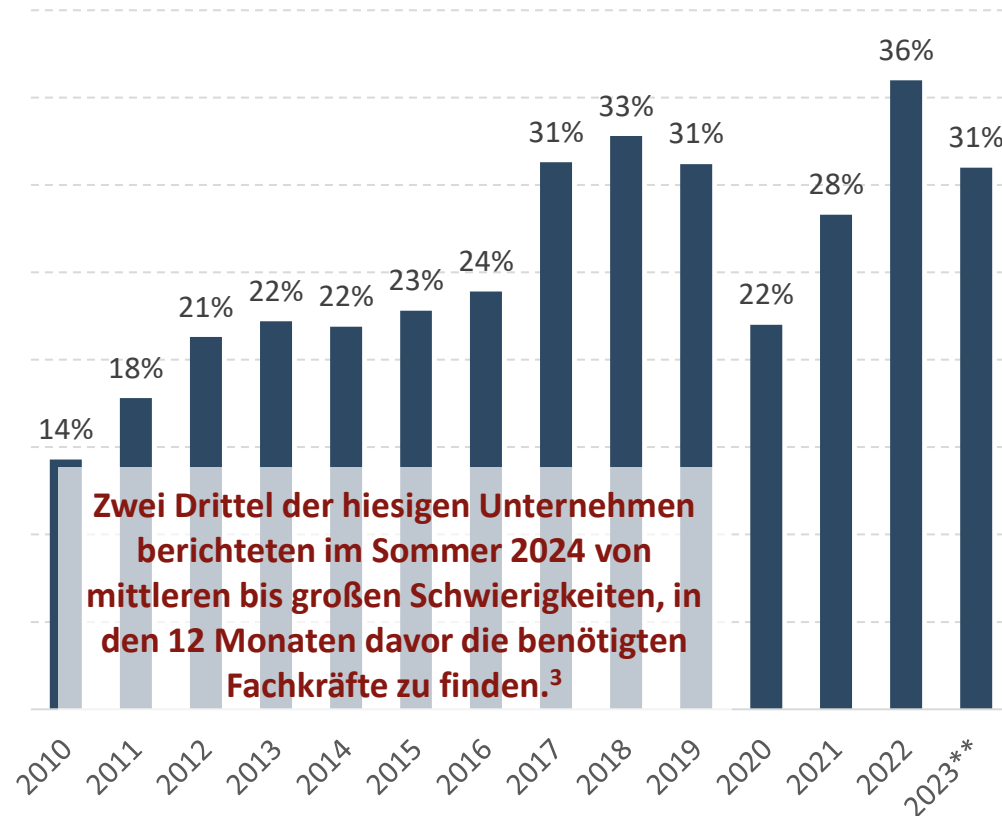


Quellen. Demary et al., 2024 auf Basis des IW-Zukunftspanels 2024.

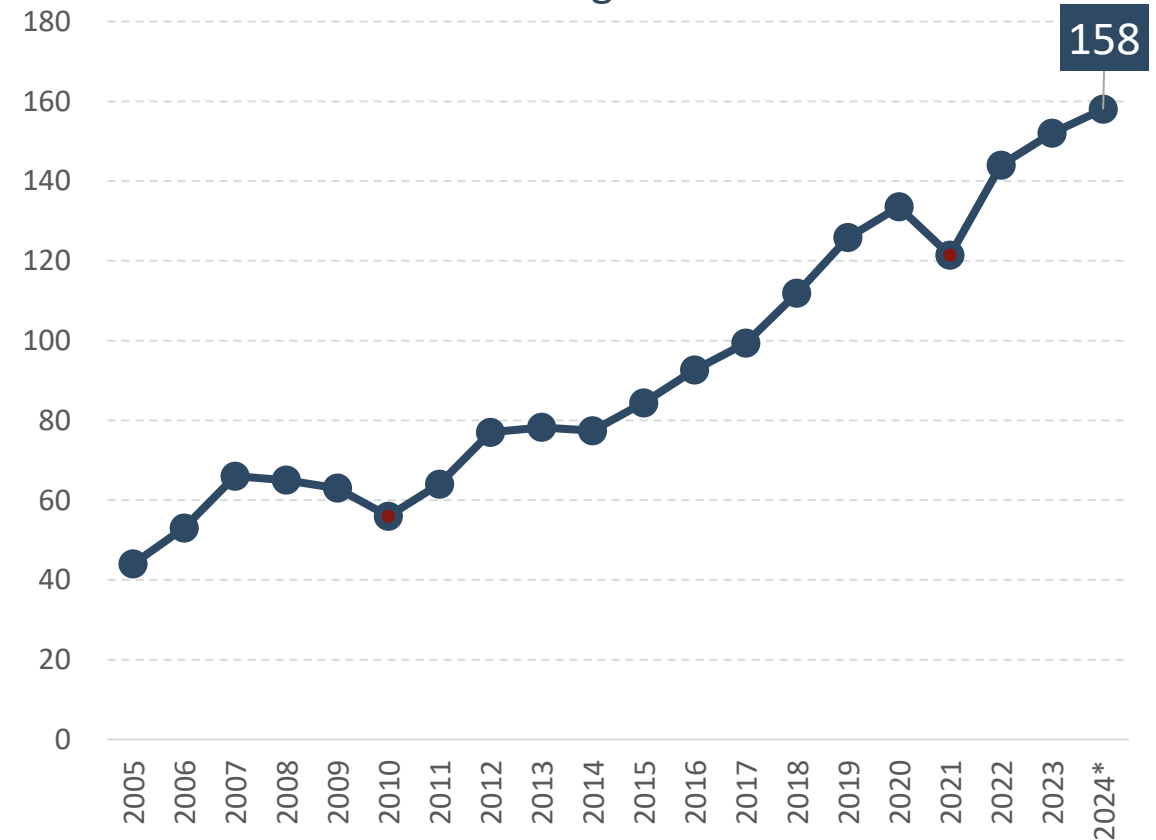
Trotz Arbeitslosigkeit: Arbeitskräftesuche dauert immer länger!

Bewerbermangel trotz Flaute und stetig steigende Vakanzzeiten

Stellenbesetzungsschwierigkeit aufgrund zu weniger Bewerber – Anteil an Neueinstellungen¹



Durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen²



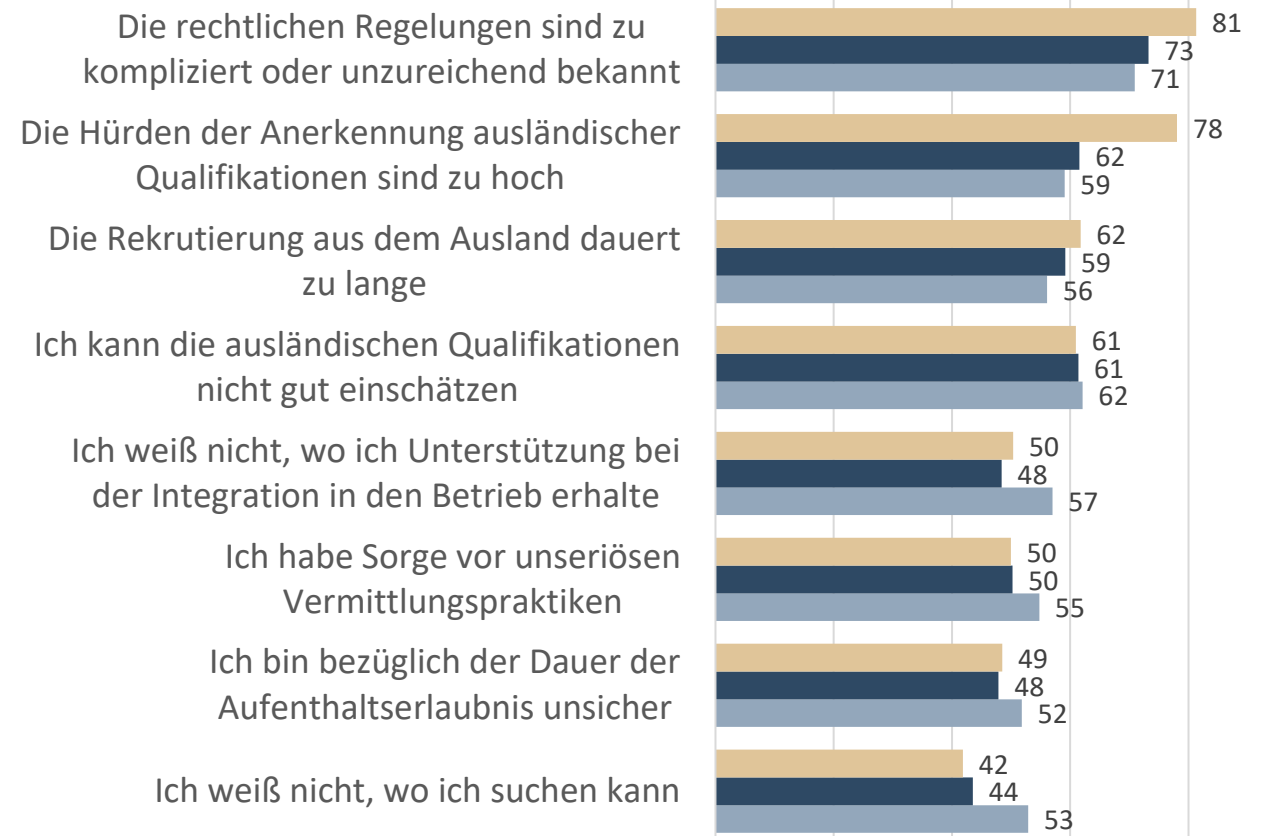
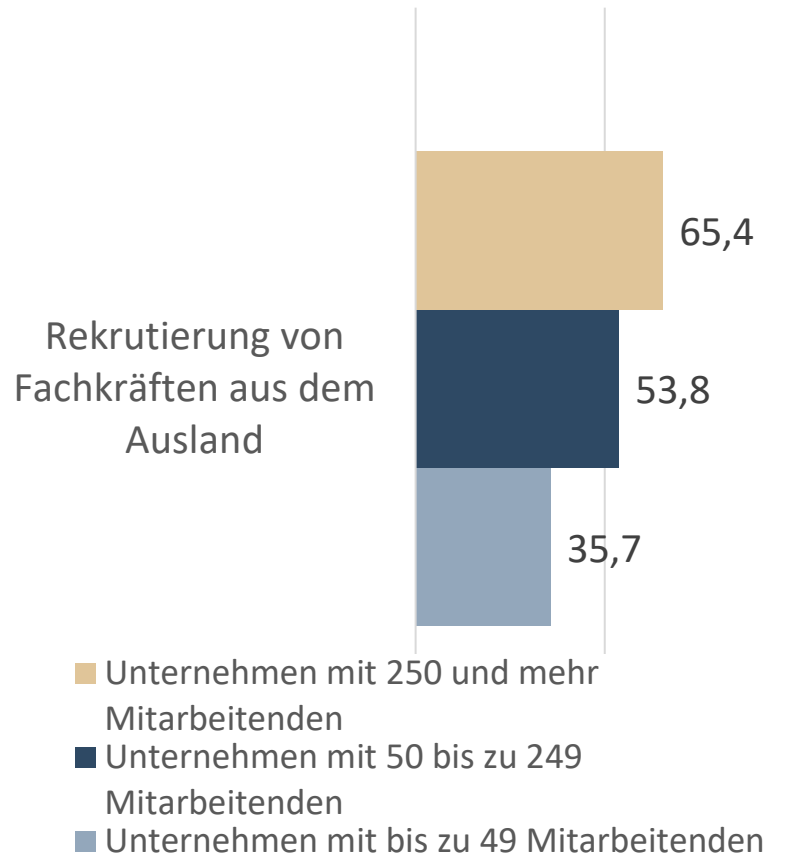
*bisheriger Jahresdurchschnitt **vorläufige Werte

Quellen: 1 IAB-Stellenerhebung. 2 Bundesagentur für Arbeit. 3 IW-Personalpanel 2024

Bildquelle: pixabay.com

Internationale Rekrutierung für viele (derzeit) keine Option

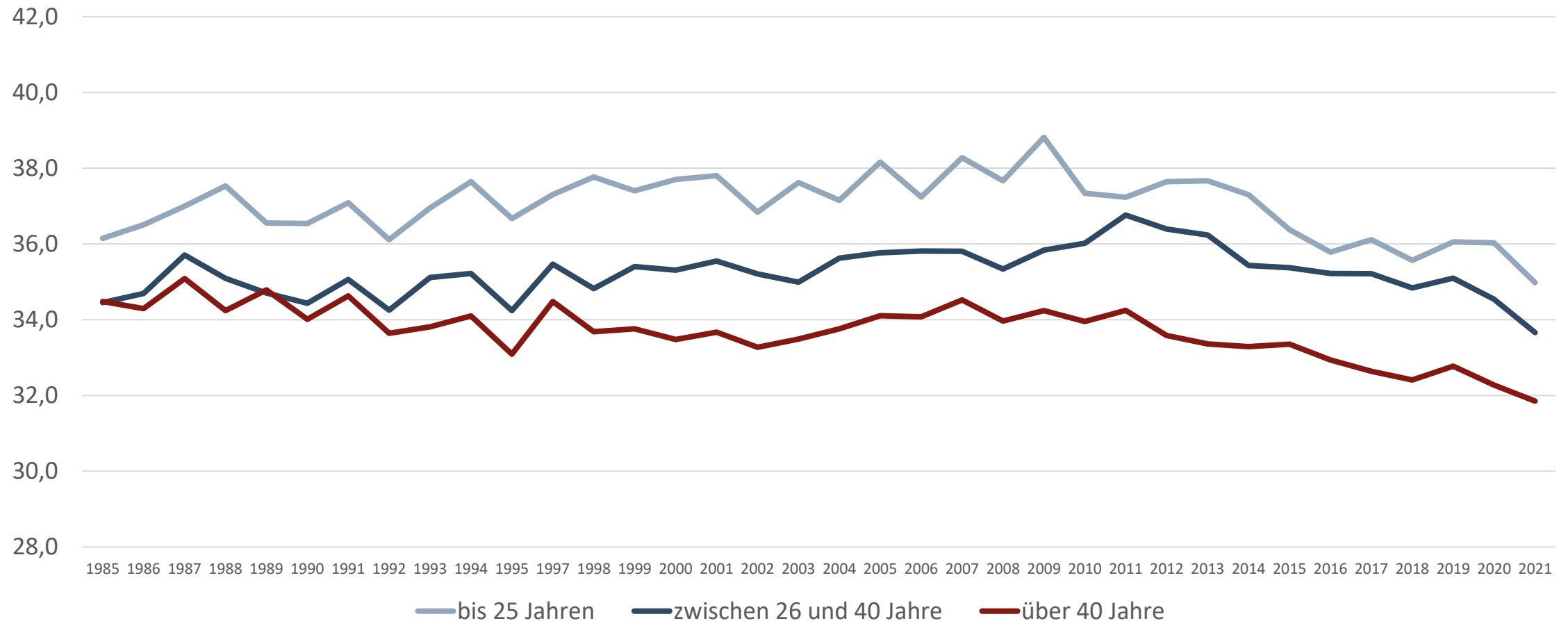
Fachkräftezielgruppen und Hemmnisse, Anteil der Unternehmen in Prozent, 2022



Quellen: Pierenkämper et al., 2023 auf Basis des IW-Personalpanels 2022

Entwicklung der Wunscharbeitszeit im Zeitablauf

Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Altersgruppen



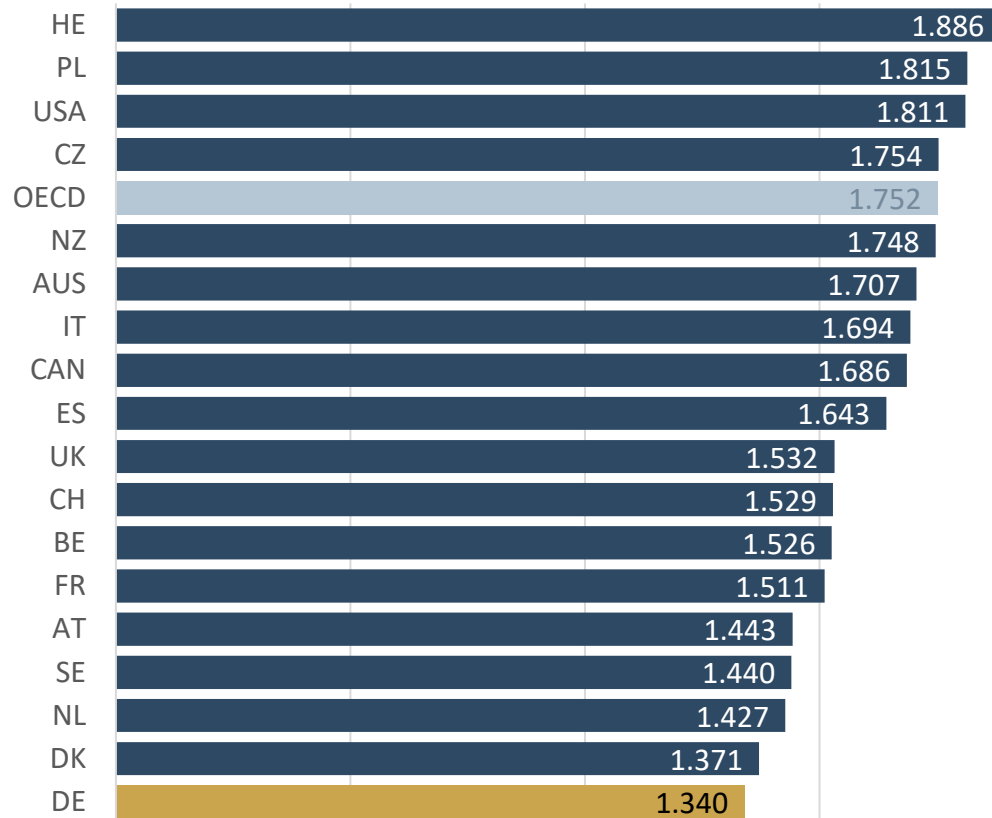
* Keine Angabe für das Jahr 1996

Quellen: Soep 38 - Stichprobe sind abhängig Beschäftigte inkl. geringfügige Beschäftigung ohne Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und nicht Erwerbstätige sowie Arbeitslose, Selbstständige, Wehr- und Zivildienstleistende, Auszubildende, Studenten, Schüler und Praktikanten. Hammermann/Schäfer, 2024

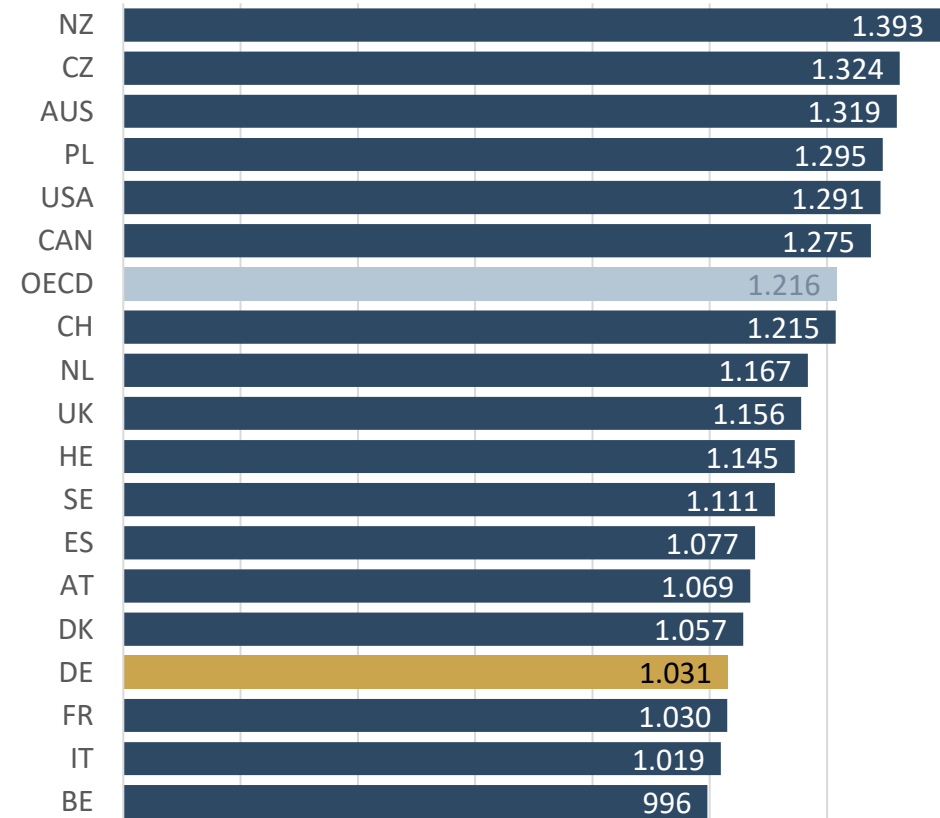
Jahresarbeitszeiten im internationalen Vergleich

Anzahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden, 2022

je Erwerbstätigen



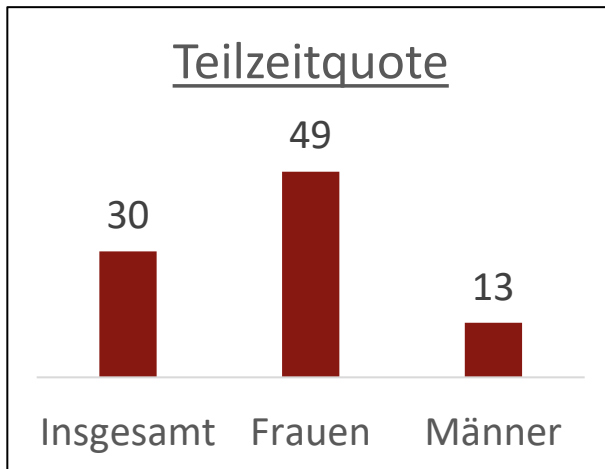
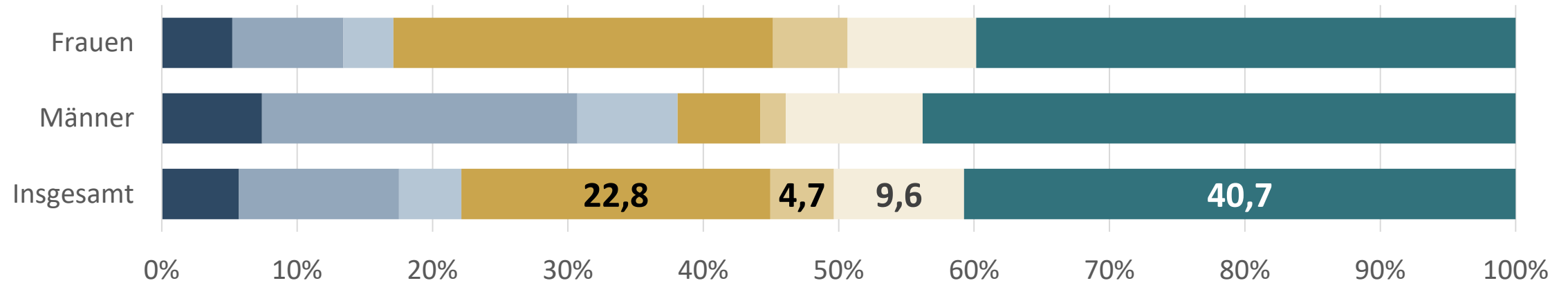
je Einwohner (15-64 Jahre)



Quellen: OECD (2024), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 17 May 2024). Schäfer (2024)

Teilzeitbeschäftigung und deren Gründe

Anteil der Teilzeitbeschäftigten in %, 2022



- Keine Vollzeitanstellung gefunden
- Aus- oder Weiterbildung
- Eigene Krankheit oder Behinderung
- Betreuung von Erwachsenen mit Behinderungen oder Kindern
- Sonstige familiäre Gründe
- Sonstige persönliche Gründe
- Wunsch nach Teilzeittätigkeit oder andere Gründe

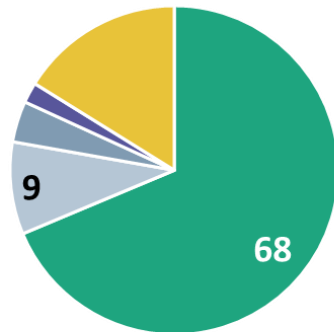
Quelle: Statistisches Bundesamt

Betreuungsrealität als Hemmnis für „unfreiwillige Teilzeit“

➤ Betreuungsinfrastruktur ^a

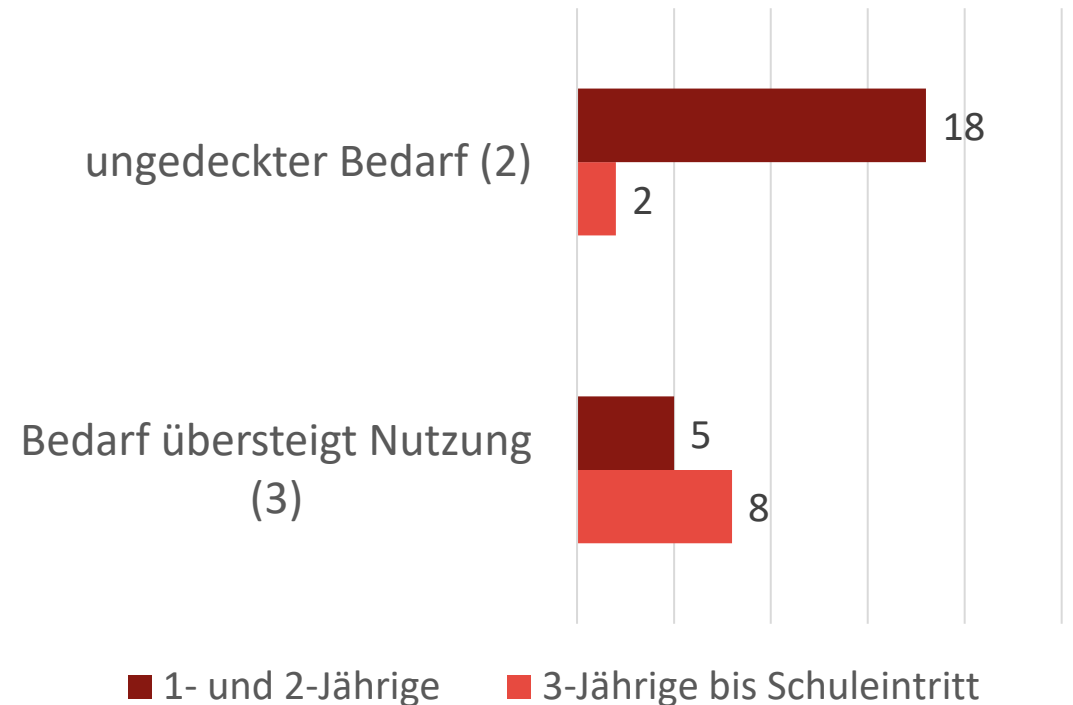
- Personalausfälle führen in 61% der Kitas zur Verkürzung der Öffnungszeiten

Anteil der Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Betreuung von Angehörigen (inkl. Kinder)^c



- Wunsch, Betreuung selbst zu übernehmen
- kein geeignetes Betreuungsangebot zu den gewünschten Zeiten
- Betreuungsangebot nicht zu bezahlen
- kein geeignetes Betreuungsangebot in der Nähe
- sonstige Gründe

Betreuungslücke^{1, b} – in Prozent (2021)

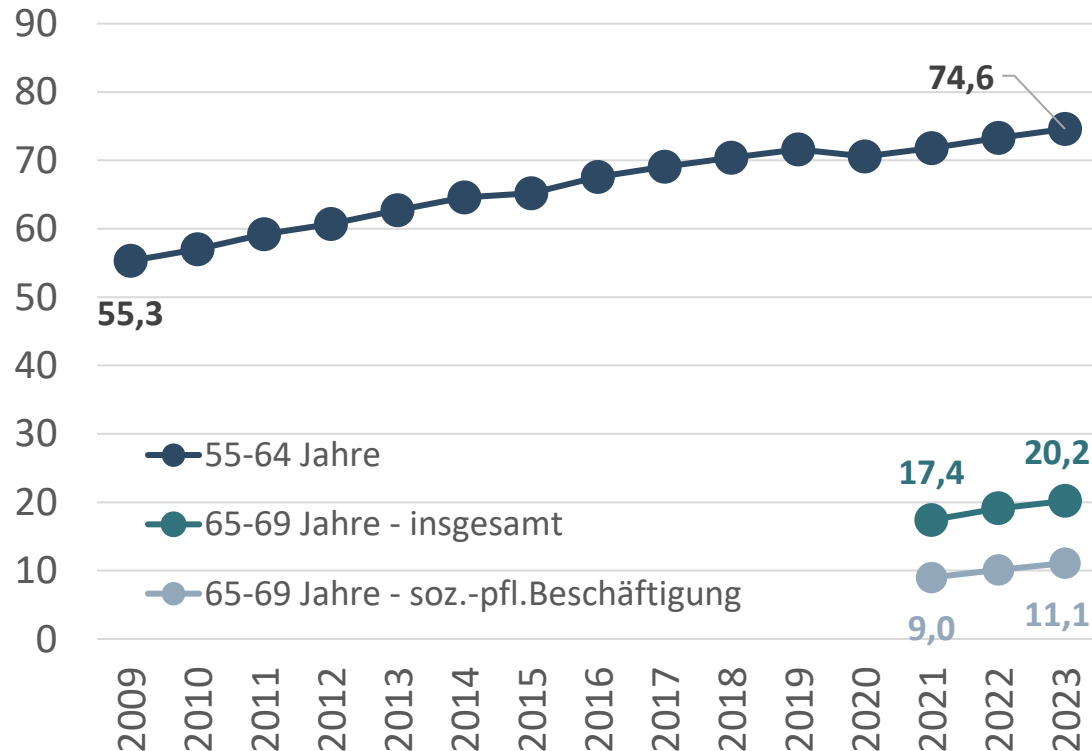


1 bezogen auf die Eltern von Kindern 1 und 2 Jahre bzw. 3 Jahre bis Schuleintritt. 2 Anteil der Eltern mit ungedecktem Bedarf: Diese haben trotz Bedarf keinen Betreuungsplatz. 3 Anteil der Eltern, deren Bedarfsumfang den genutzten Betreuungsumfang übersteigt (=> konservative Schätzung des Mismatch zwischen gewünschten und realisierten Betreuungsumfang)
Quellen: a) BMFSFJ, 2024. b) Kayed et al., 2023. c) Statistisches Bundesamt (Zahl der Woche 16.01.2024: **24 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten aufgrund der Betreuung von Angehörigen reduziert** - Statistisches Bundesamt (destatis.de))

Lebensarbeitszeit

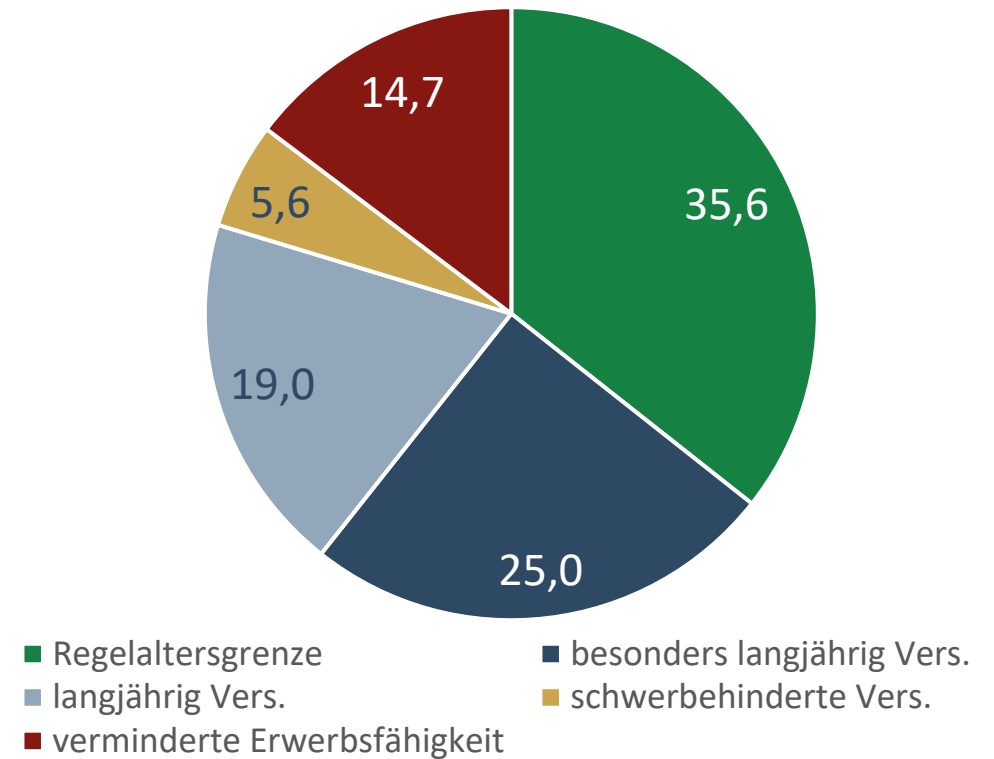
Beschäftigung Älterer und Rentenzugang

Erwerbstätigenquote in Prozent



Quellen: Destatis, BA (Stichtag: 30.09.). DRV. IW.

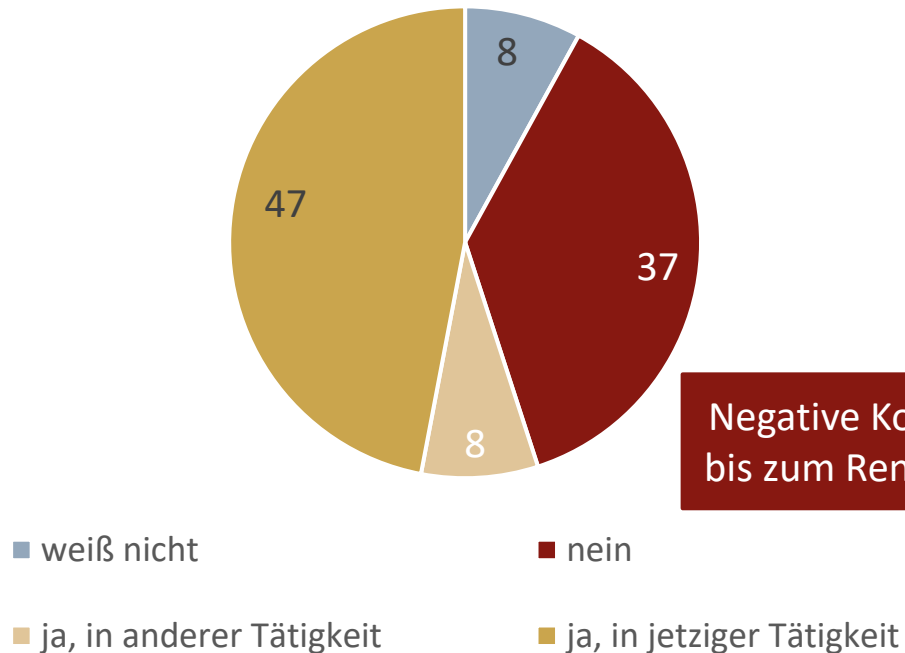
Versichertenrentenzugänge nach Rentenart - 2023



Renteneintrittswünsche und -motive

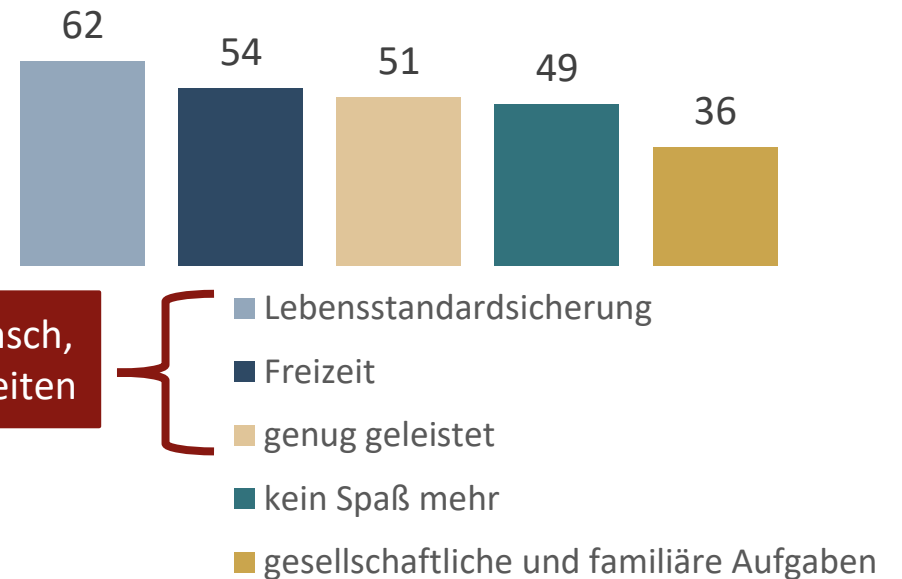
Beschäftigte im Alter zwischen 50 und 65 Jahren

Anteil der Beschäftigten mit Wunsch, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten, in %



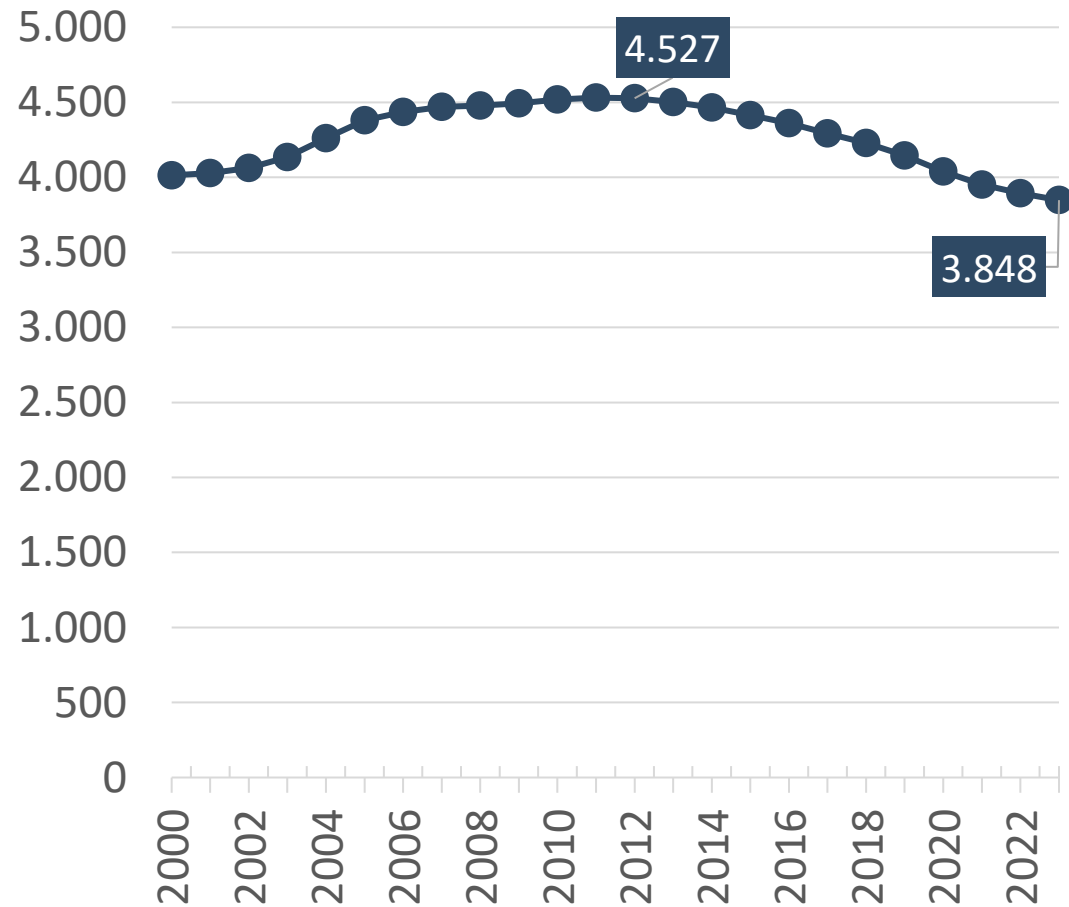
Negative Korrelation mit Wunsch, bis zum Renteneintritt zu arbeiten

Anteil der Beschäftigten, welche angeben, dass das genannte Motiv bei der (hypothetischen) Renteneintrittsentscheidung eine (eher) starke Rolle einnehmen wird, in %



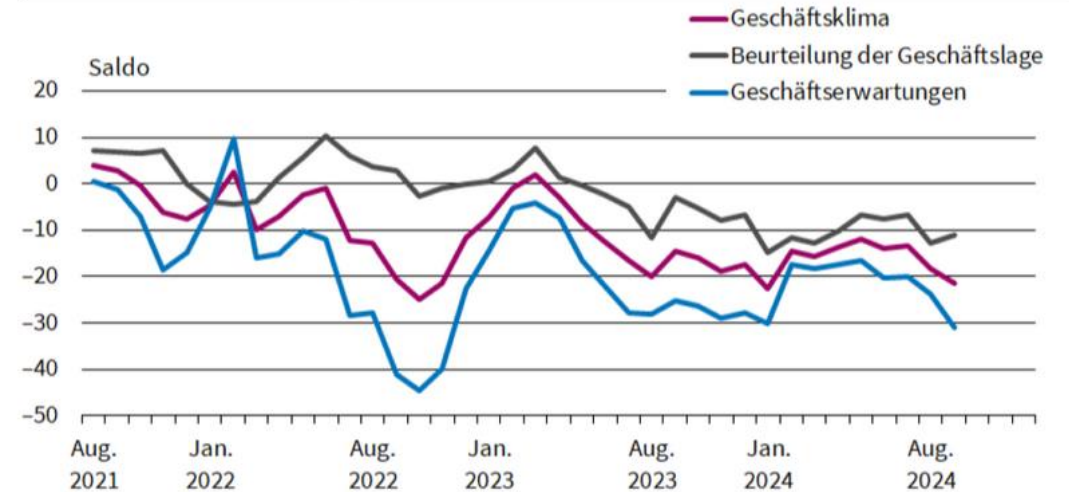
Entwicklung der Selbstständigkeit – keine Trendwende absehbar

Anzahl der Selbstständigen in 1.000



Quellen: Statistisches Bundesamt, Ifo

Geschäftsklima Selbständige

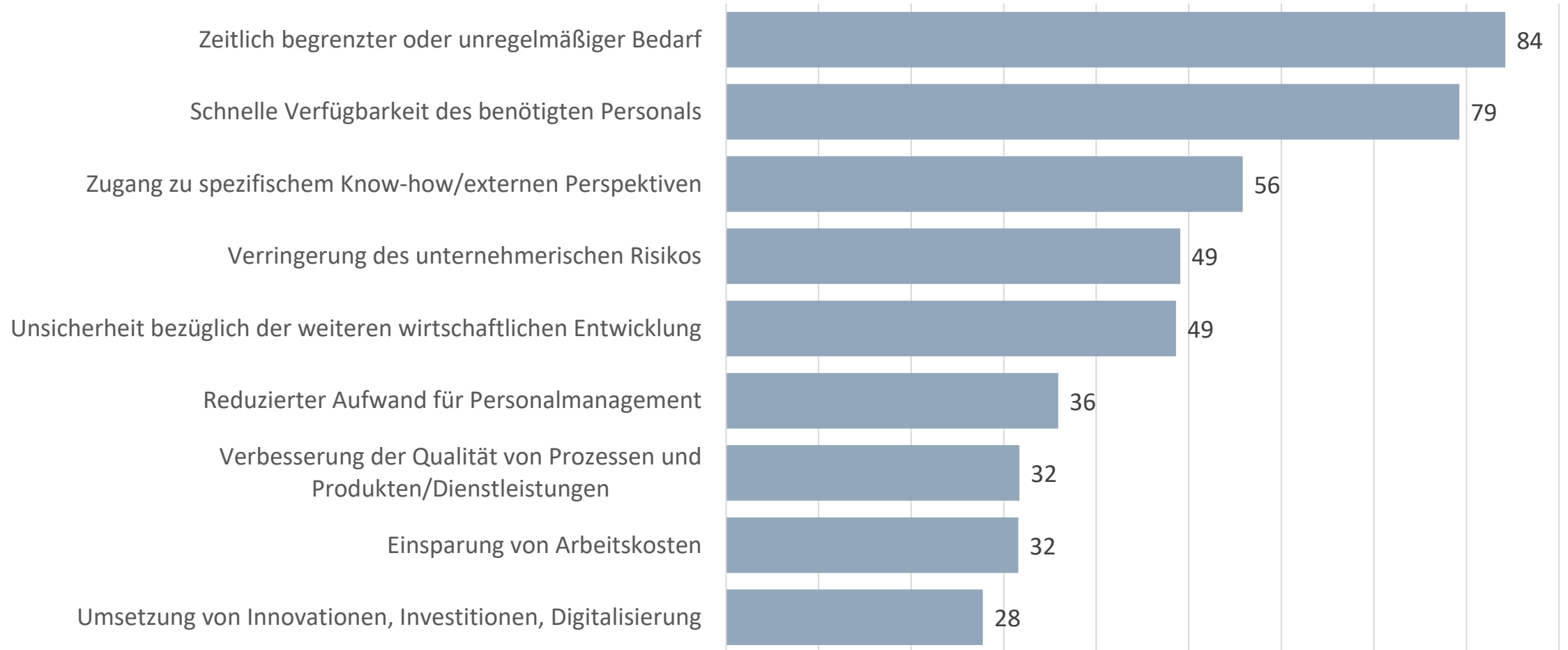


Quelle: Ifo Konjunkturumfragen, September 2024.

© Ifo Institut

Motive für den Einsatz von Solo-Selbstständigen

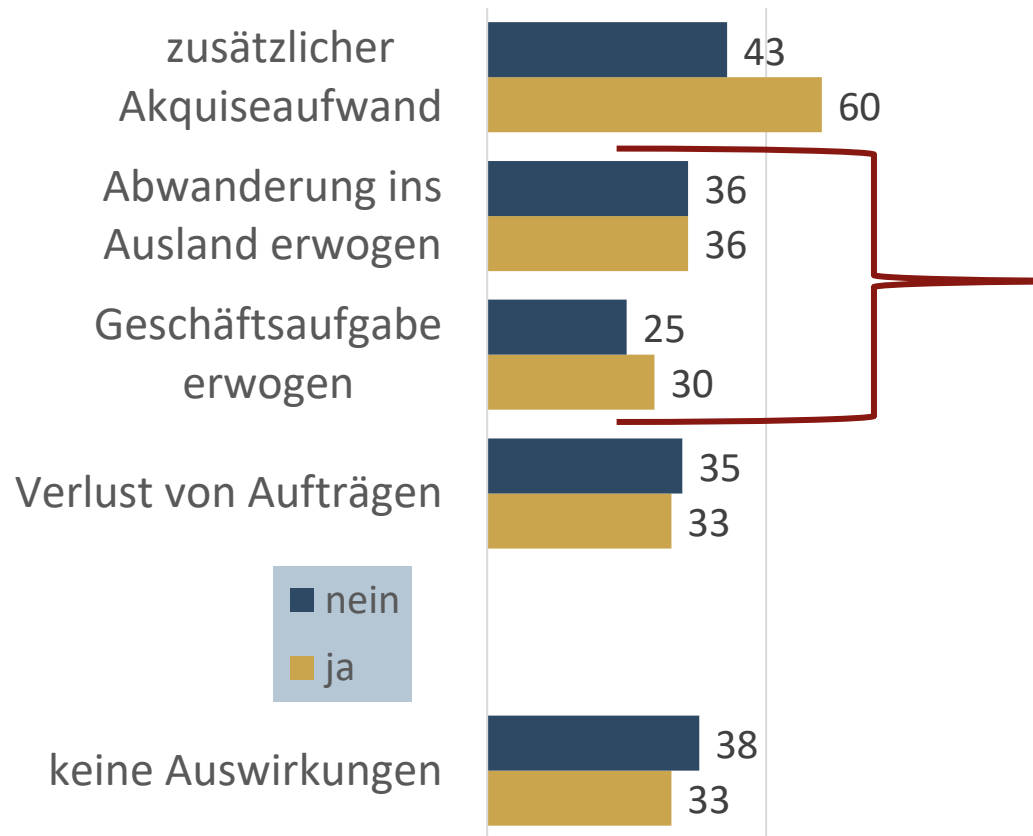
Anteil der Kundenunternehmen in % - 2022



n = 152
Quellen: IW-Personalpanel 2022 Sommerwelle. IW.

Folgen der Unsicherheit durch Statusfeststellungsverfahren

Anteil der Selbstständigen in %¹, 2023 - nach Betroffenheit durch ein erlebtes Statusfeststellungsverfahren



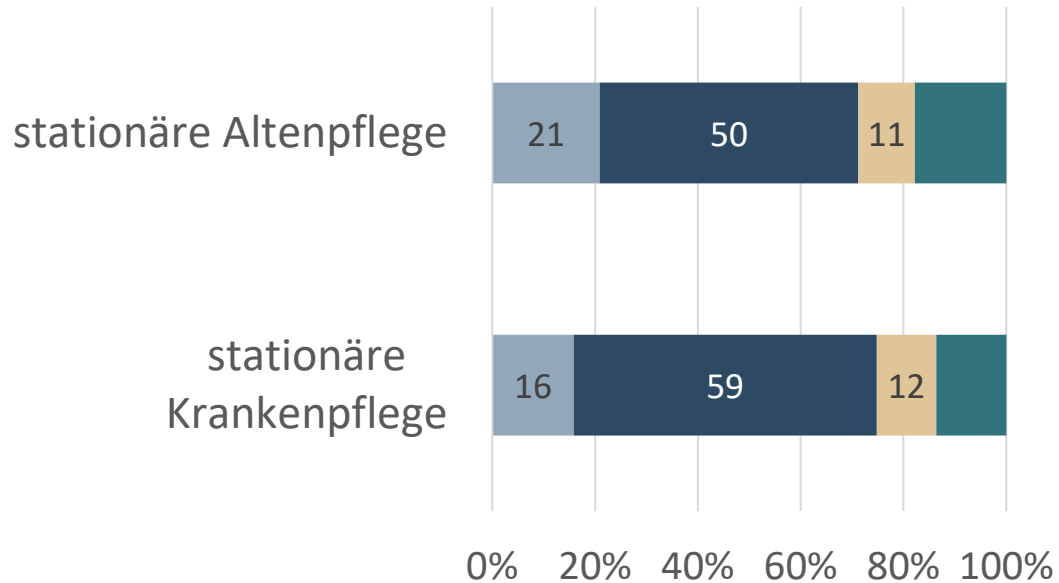
Überproportional häufige Angabe bei (Solo-)Selbstständigen, die ...

- ... im IT-Bereich beim Kunden tätig sind
- ... (entsprechend) Software entwickeln oder IT administrieren
- ... im F&E-Bereich beim Kunden tätig sind
- ... einen Jahresgewinn von 80.000 und mehr Euro erzielen

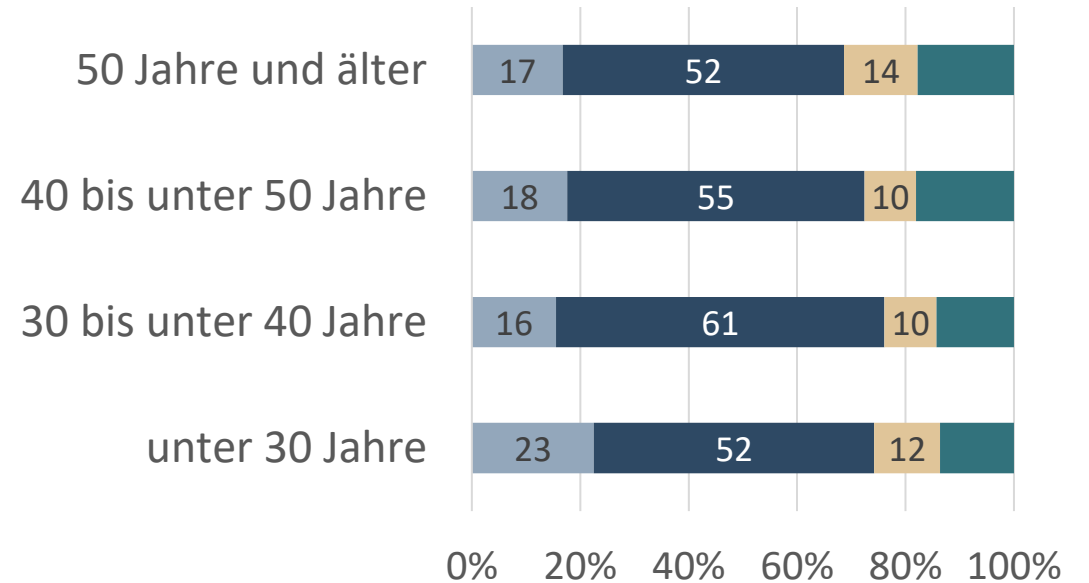
1) der gültigen Antworten
Quelle: IW-Selbstständigenbefragung 2023

Folgen gesetzlicher Einschränkung Zeitarbeit im Pflegebereich

Anteil der Zeitarbeitskräfte in %, 2022/2023



- im Krankenhaus / in Pflegeeinrichtung arbeiten
- in anderem Tätigkeitsbereich arbeiten
- nicht mehr erwerbstätig sein
- weiß nicht

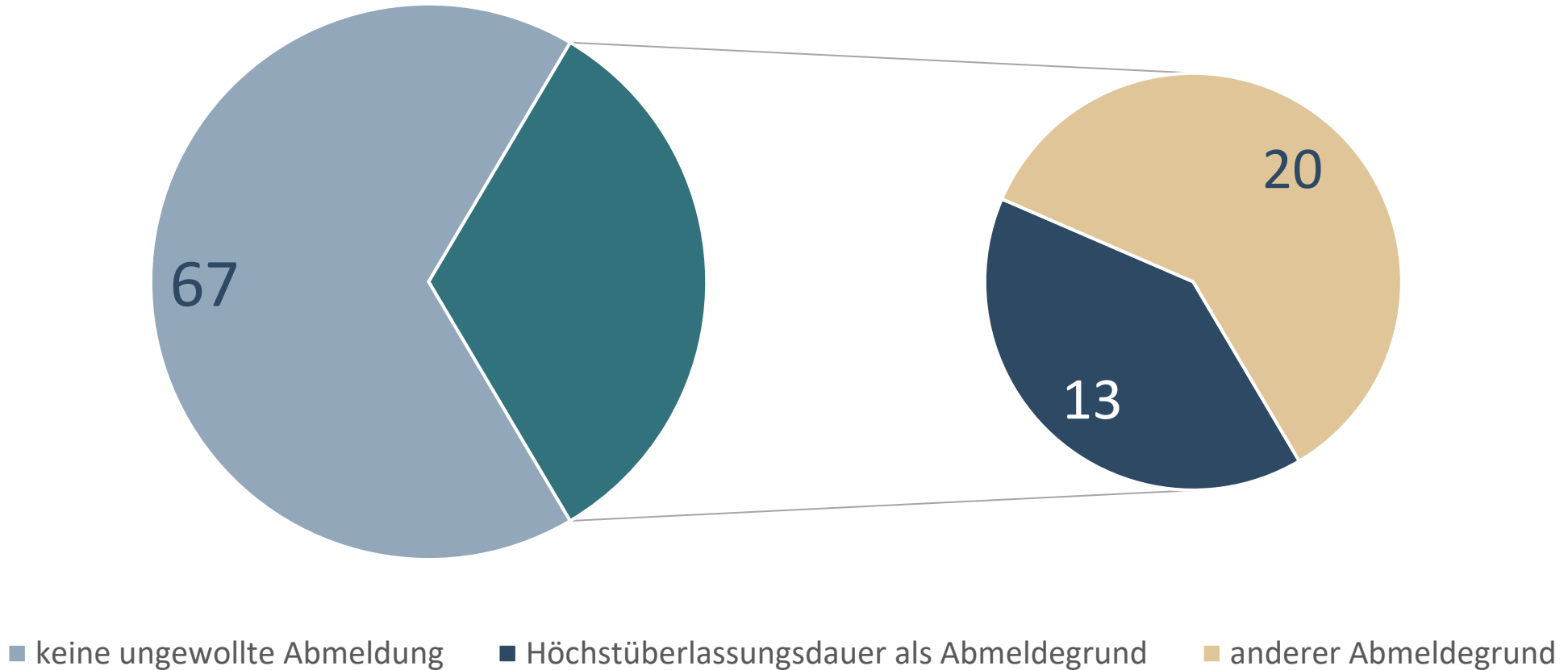


- im Krankenhaus / in Pflegeeinrichtung arbeiten
- in anderem Tätigkeitsbereich arbeiten
- nicht mehr erwerbstätig sein
- weiß nicht

Quelle: IW-Zeitarbeiterbefragung 2022/2023. IW:

Ungewollte Abmeldungen und deren Grund

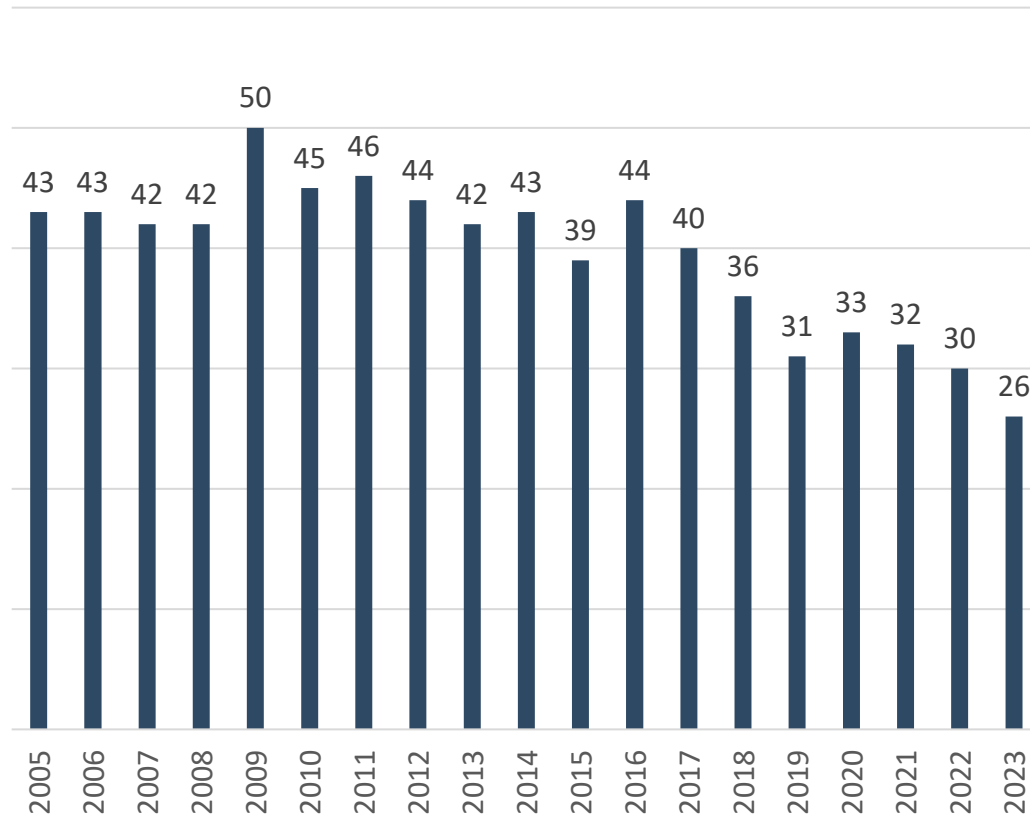
Anteil der Zeitarbeiter in Prozent – 2018/2019



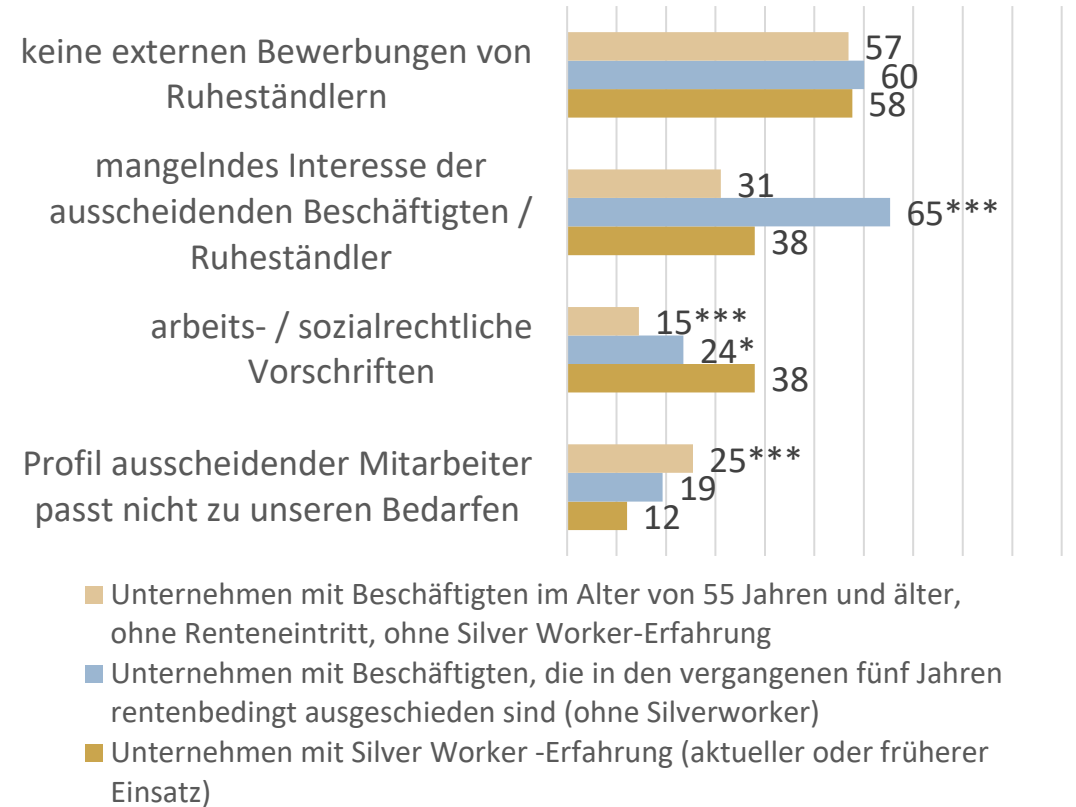
Quellen. Schäfer et al, 2020 auf Basis der IW-Zeitarbeiterbefragung

Befristete Neueinstellungen und Hemmnisse für (Mehr-)Einsatz von Silver Workers

Anteil befristeter Neueinstellungen in %¹



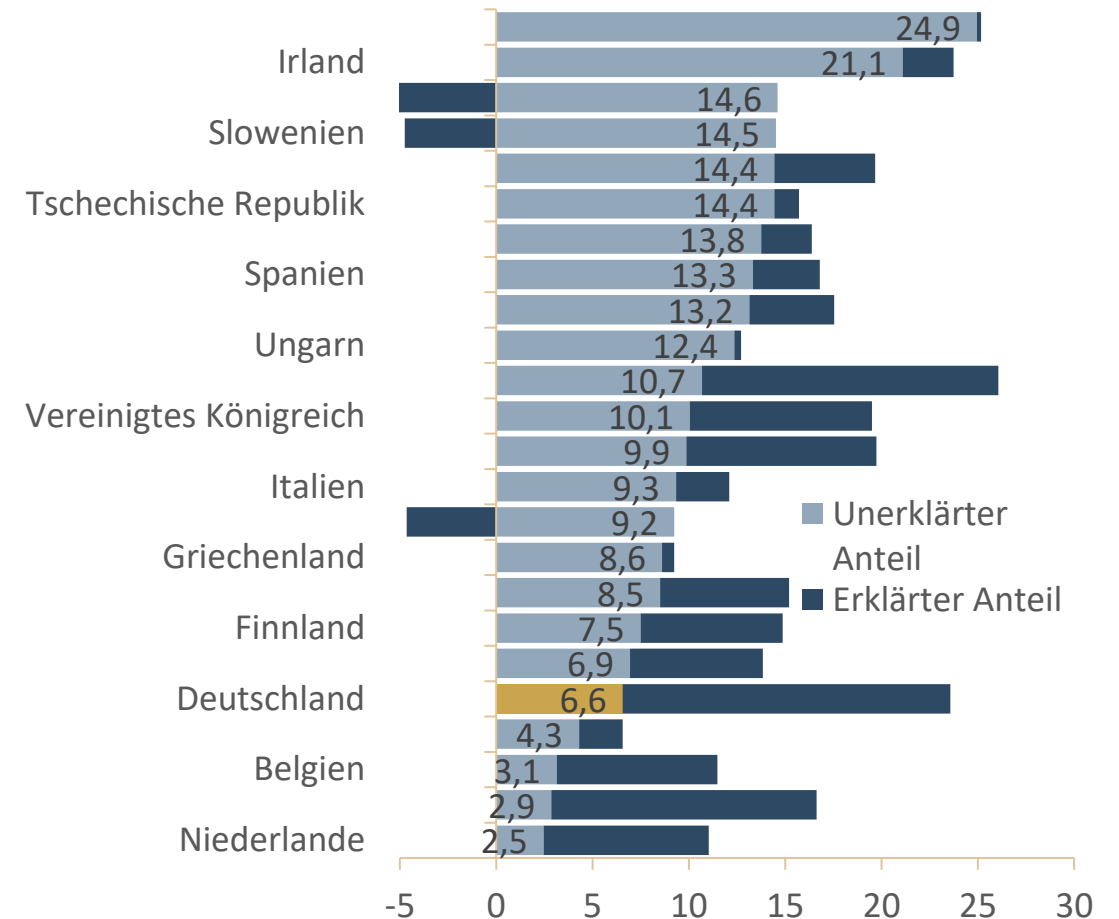
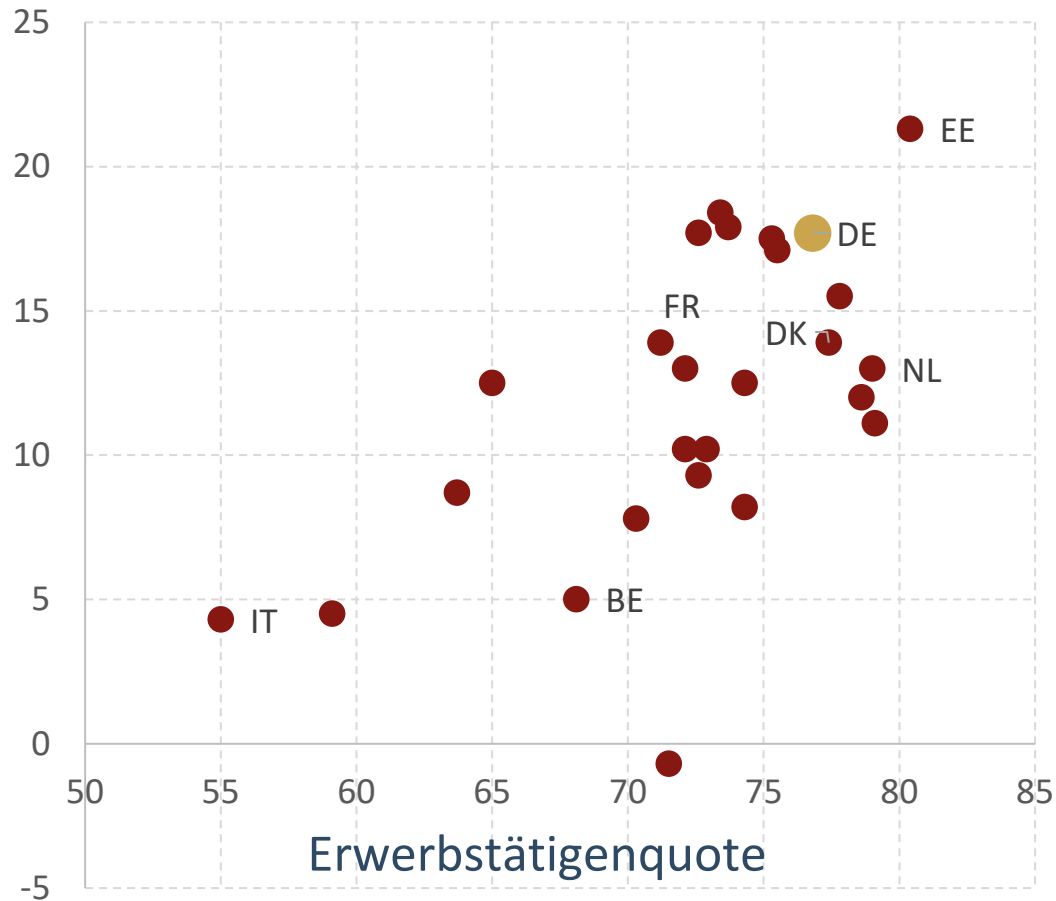
Anteil der Unternehmen in Prozent - 2024²



Quellen: 1 Gürtzgen et al., 2024 auf Basis der IAB-Stellenerhebungen. 2 Pimpertz/Stettes, 2024 auf Basis des IW-Personalpanels 2024

Gender Pay Gap in Europa

Gender Pay Gap und Frauenerwerbstätigkeit in % (links) 2022, bereinigter Gender Pay Gap in % 2013 (rechts)

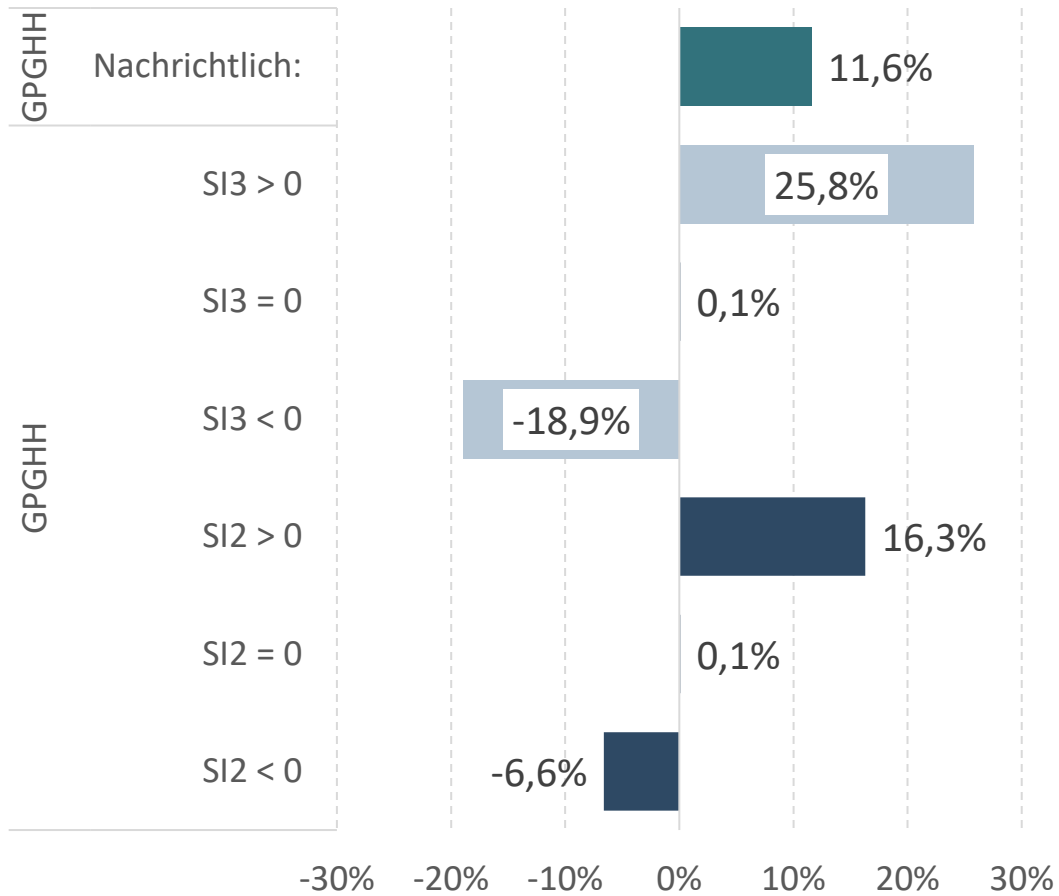


Standardmodell: Geschlecht, Alter, quadriertes Alter, Berufserfahrung, in Ausbildung (ja/nein), (höchster) Bildungsabschluss, Geburtsland, Befristung (ja/nein), Teilzeitbeschäftigung (ja/nein), Vorgesetzter (ja/nein), Beruf (ISCO-1-Steller), Betriebsgröße und Branche. Standard-Selektionsgleichung: Geschlecht, Alter, quadriertes Alter, Geburtsland, (höchster) Bildungsabschluss, Familienstand und Haushaltstyp. Da nicht alle Variablen bzw. -ausprägungen für sämtliche Staaten vorliegen, werden die Regressionen teilweise mit einem verkürzten Variablenstet berechnet.

Quellen: Eurostat (links), Schmidt (2016) auf Basis EU-SILC

Spezialisierungsmuster Paarhaushalte und Gender Pay Gap

Gender Pay Gap in Prozent (links) und Anteil der Hochzufriedenen in Prozent (rechts) - 2018



	SI ₂ <0	SI ₂ =0	SI ₂ >0
Zufriedenheit mit persönlichem Einkommen			
Mann	45,2	55,7	49,3
Frau	53,1	56,5	39,6
Zufriedenheit mit Haushaltseinkommen			
Mann	58,6	54,3	50,3
Frau	54,8	55,6	55,6

SI₂ > 0: „traditionelles“ Spezialisierungsmuster

SI₂ = 0: geschlechtsneutrales Spezialisierungsmuster

SI₂ < 0: „anti-traditionelles“ Spezialisierungsmuster

SI₃ > 0: „eher ökonomisches“ Spezialisierungsmuster

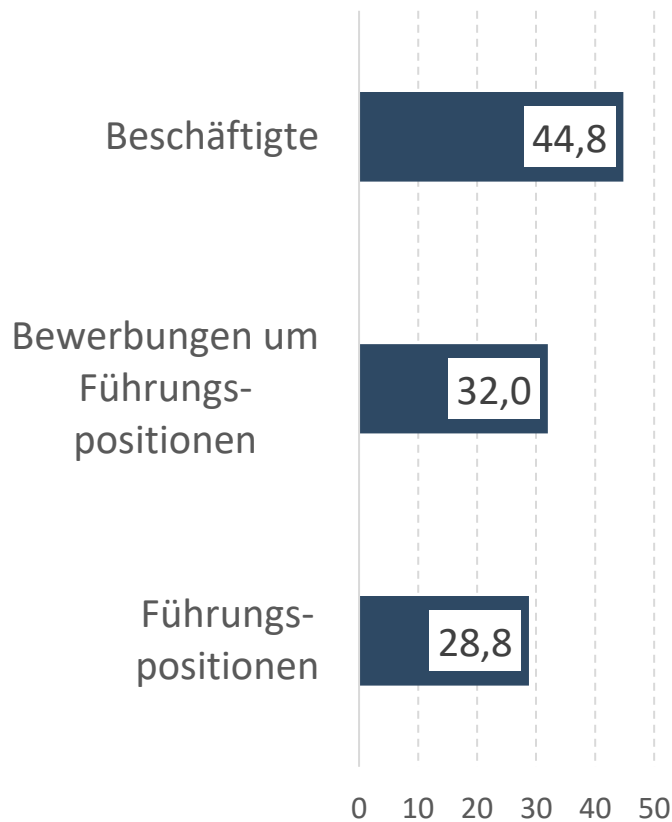
SI₃ = 0: neutrales Spezialisierungsmuster

SI₃ < 0: „eher kein ökonomisches“ Spezialisierungsmuster

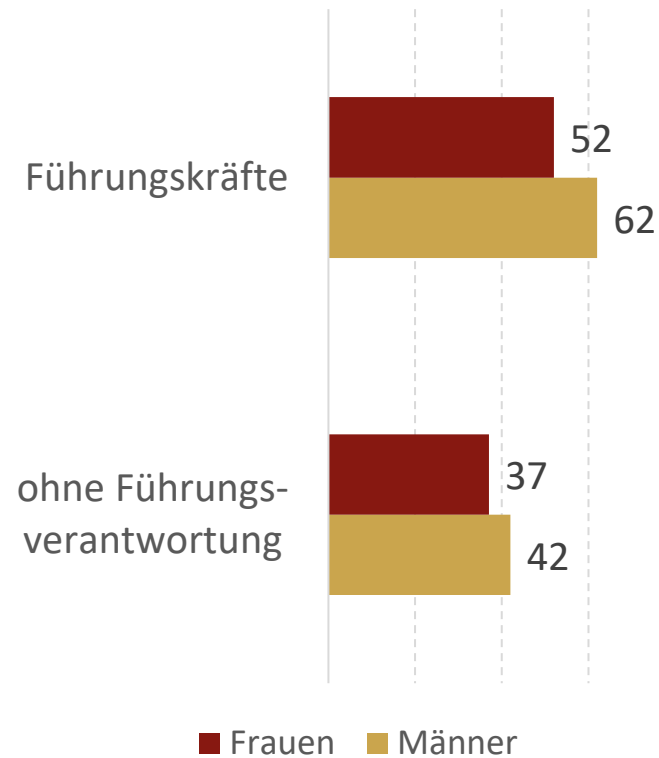
Datenjahr 2018
Quelle: Schmidt/Stettes, 2021 auf Basis des SOEP v35

Frauen in Führungspositionen und Aufstiegsturniere

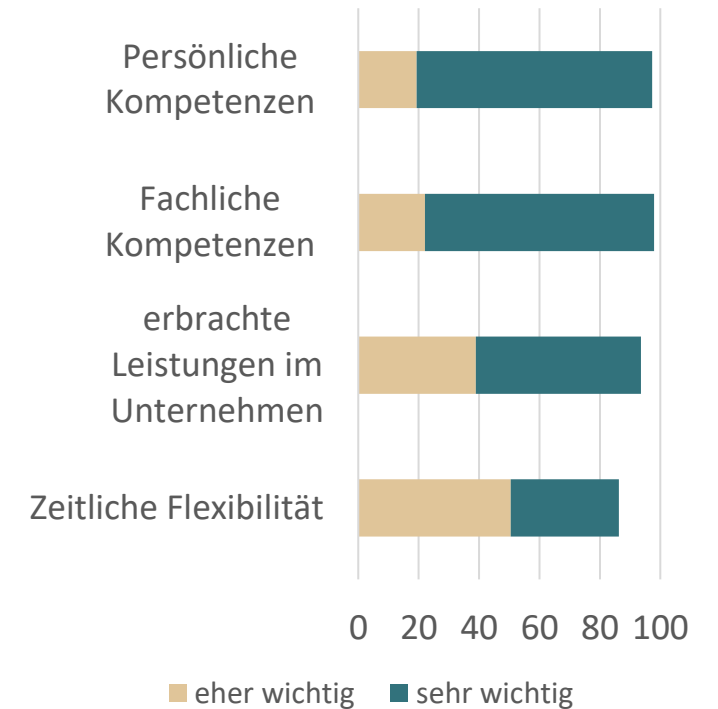
Anteil der Frauen in %, 2017¹



Anteil der Beschäftigten mit Karriereambitionen in %, 2023²



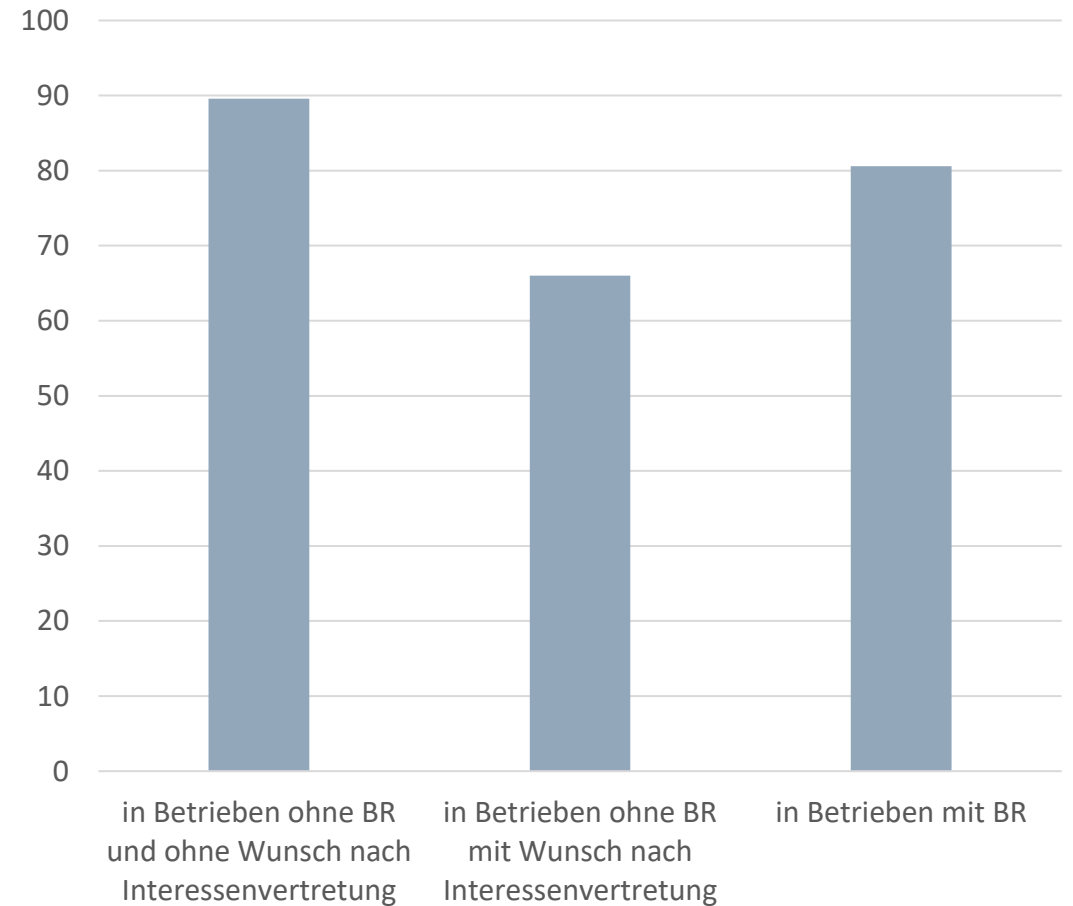
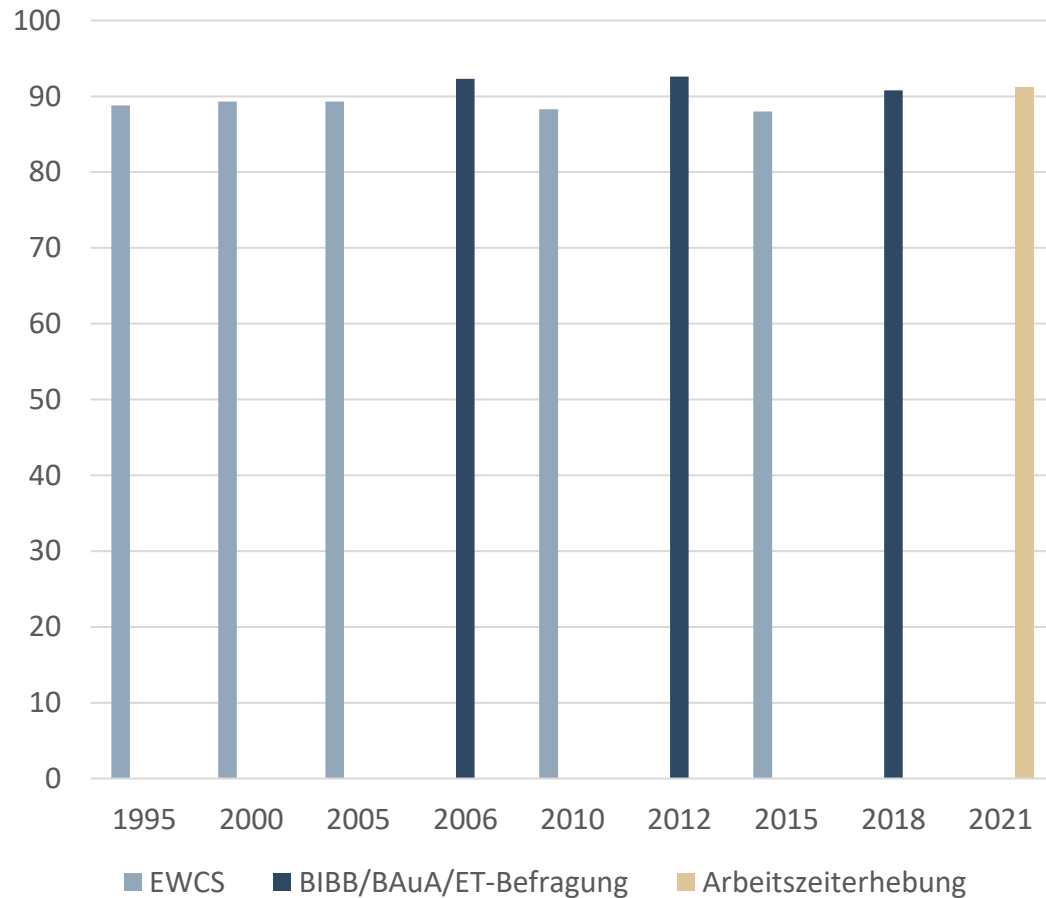
Bedeutung für Besetzung von FÜPo, Anteil der Unternehmen in %, 2017³



Quellen: 1 Schmidt/Stettes, 2018 auf Basis des IW-Personalpanels 2017. 2 IW-Beschäftigtenbefragung 2023. 3 Hammermann/Stettes, 2018 auf Basis des IW-Personalpanels 2017

Arbeitszufriedenheit und Mitbestimmung

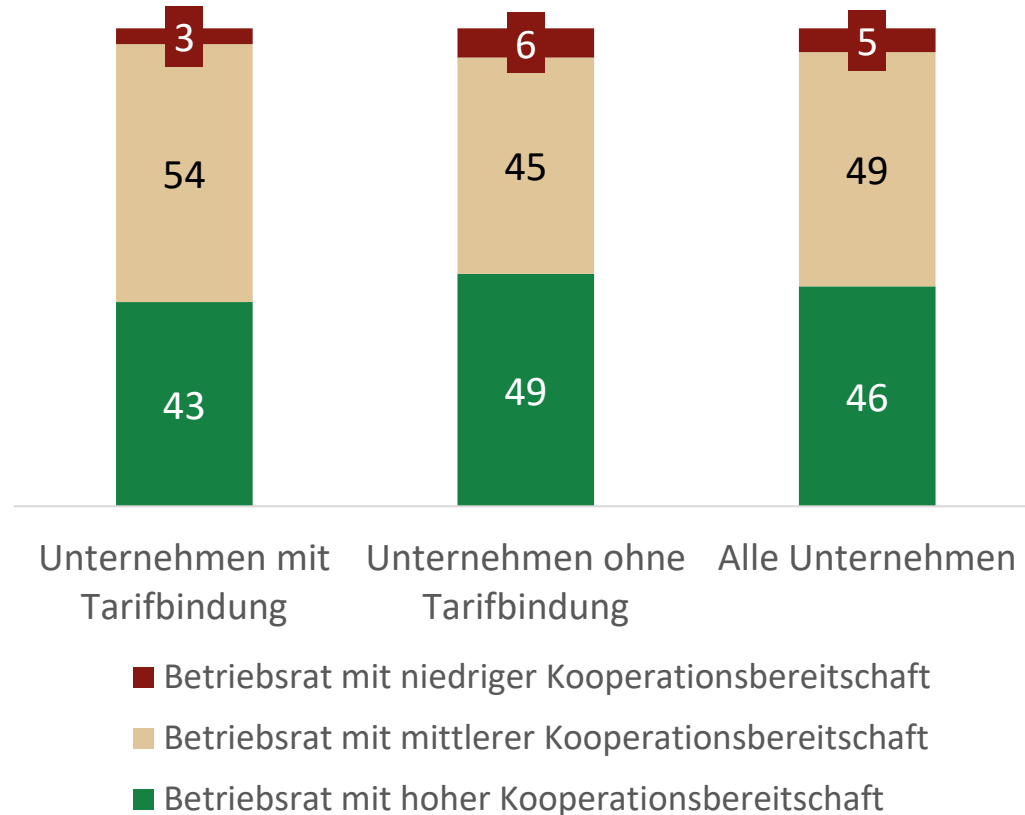
Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit (sehr) zufrieden sind, in %



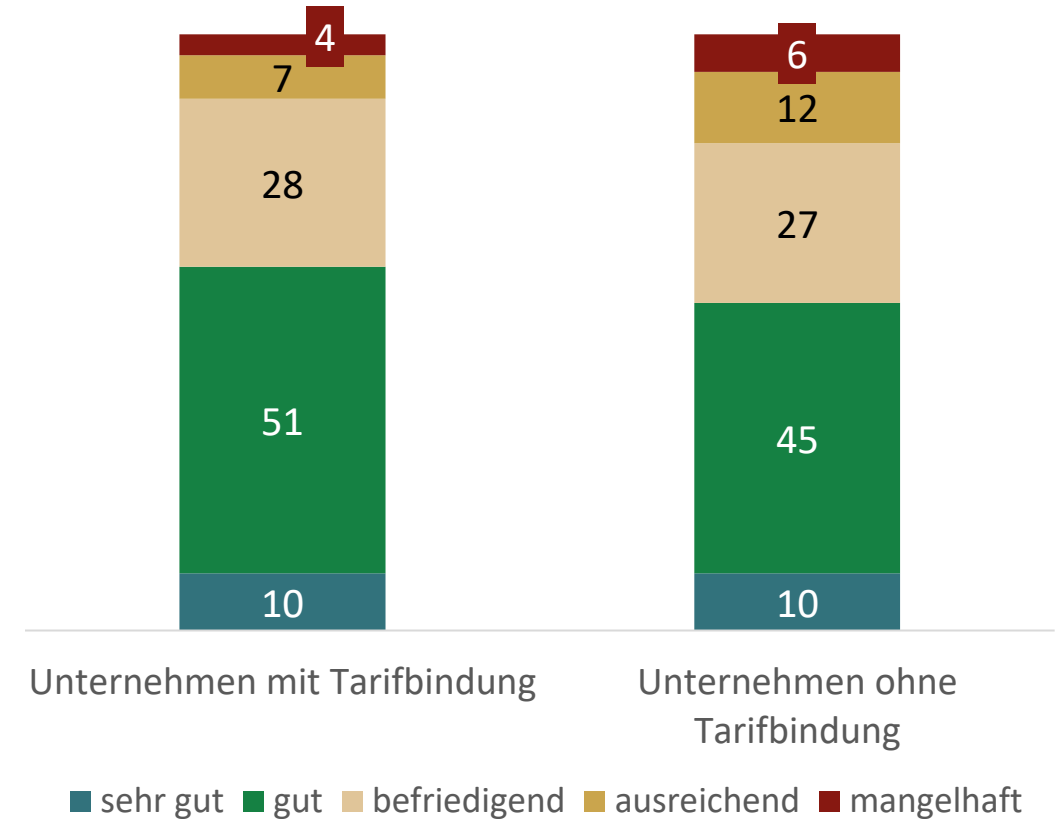
BIBB/BAuA/ET-Befragung (inkl. Selbstständige)
Quellen links: Lück et al., 2019, 51; Hammermann/Stettes, 2013, 2017, forthcoming
Quellen rechts: Stettes, forthcoming auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2024

Betriebspartnerschaft ist nicht nur ein Wort!

Einschätzung der Kooperation aus Sicht der Unternehmen – Anteil in %¹



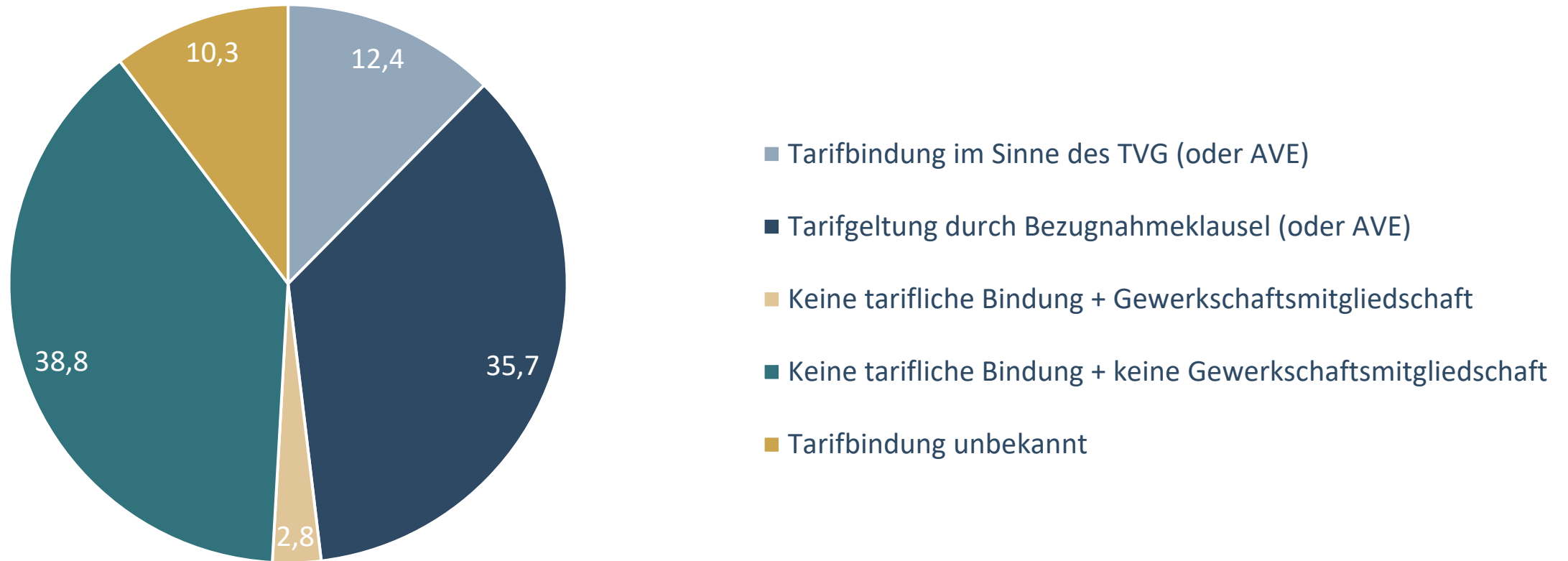
Verhältnis zum Arbeitgeber aus Sicht der Betriebsräte – Anteil in %²



¹ Schneider et al., 2019 auf Basis des IW-Personalpanels 2018 (Kooperationsbereitschaft – niedrig = Betriebliche Entscheidungen müssen in der Regel gegen die betriebliche Interessenvertretung durchgesetzt werden; mittel = Die betriebliche Interessenvertretung bezieht bei betrieblichen Entscheidungen durchaus abweichende Positionen, es wird aber letztlich eine einvernehmliche Lösung gefunden; hoch = Wir liegen bei betrieblichen Entscheidungen mit der betrieblichen Interessenvertretung zumeist von vornherein auf einer Linie. ² Baumann, 2018 auf Basis der WSI-Betriebsrätebefragung 2017.

Tarifbindung, Tarifgeltung oder Tarifautonomie?

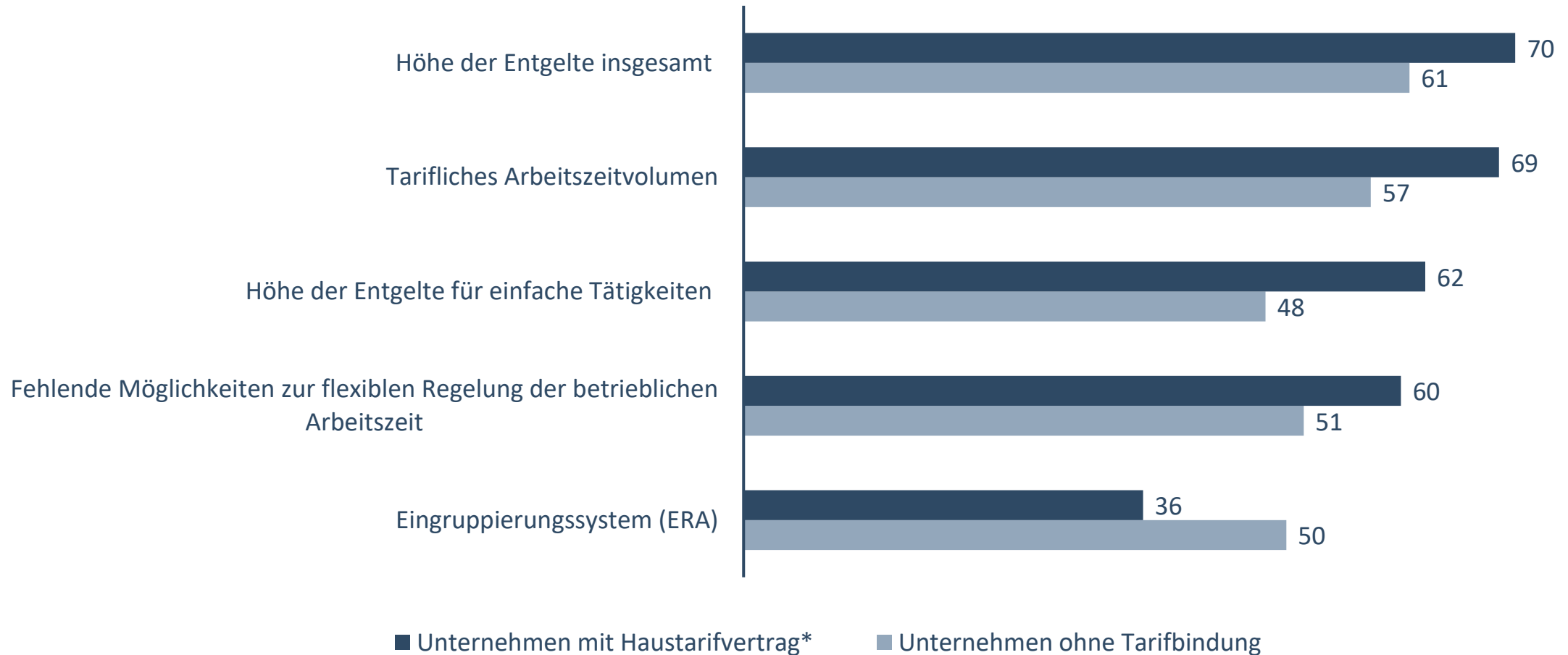
Stand 2019; Anteile in Prozent



Quellen: SOEP 2019; Bach, Helena, 2022, Tarifsysteem in Deutschland: Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung, IW-Kurzbericht Nr. 6, Köln

Gründe gegen eine Flächentarifbindung

Angaben in Prozent



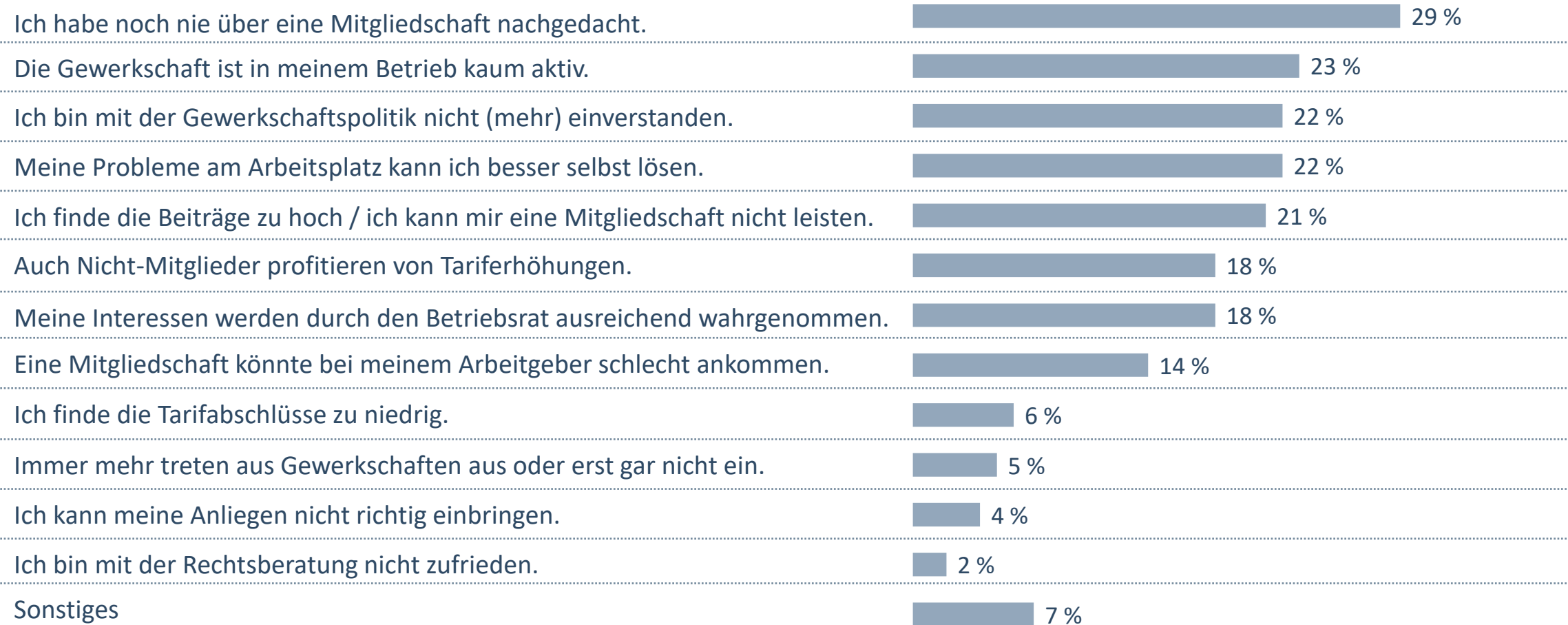
M+E-Unternehmen mit HTV: n = 90-94 ; M+E-Unternehmen ohne Tarifbindung: n = 654-676; Antwortkategorien „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“

*bereinigt um die Antwortkategorie „kenne die Regelung nicht“

Quellen: M+E-Unternehmensbefragung Herbst 2017; Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2019, Einstellungen zur Tarifbindung in der Metall- und Elektro-Industrie, in: IW-Trends, 46. Jg., Nr. 1, S. 61-78

Gründe gegen einen Gewerkschaftsbeitritt

Warum sind Sie derzeit in keiner Gewerkschaft?



M+E-Beschäftigte ohne Gewerkschaftsmitgliedschaft, n = 1.750; Mehrfachauswahl möglich

Quellen: M+E-Beschäftigtenbefragung 2023; Bach, Helena / Fulda, Denise Carolin / Vogel, Sandra, 2024, Das Für und Wider einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, in: IW-Trends, 51. Jg., Nr. 1, S. 119-138