

Jeder Dritte wechselt den Job

Fluktuation. Wie oft Beschäftigte ihren Job wechseln, hängt unter anderem von der aktuellen Arbeitsmarktlage ab: Je besser die Beschäftigungsperspektiven, desto größer die Neigung, einen Neuanfang zu wagen. Allerdings spielt auch die Branche eine wichtige Rolle.

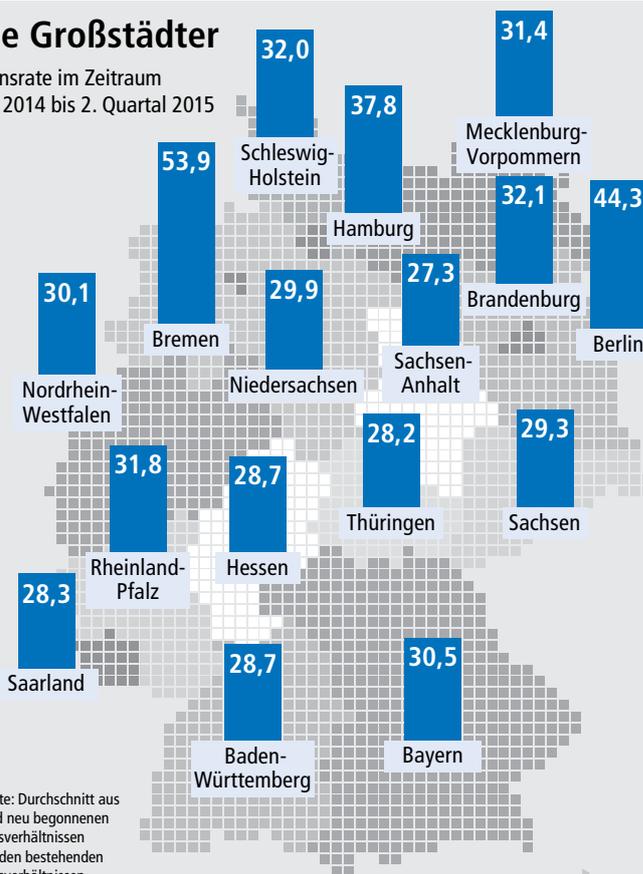
Fast ein Drittel der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse sind im vergangenen Jahr beendet oder begonnen worden – im Jahr 2011 lag die Fluktuationsquote noch bei 27 Prozent. Diese Entwicklung war zu erwarten, denn die Erfahrung zeigt: Je besser der Arbeitsmarkt läuft und je niedriger die Arbeitslosigkeit ist, desto eher wagen Arbeitnehmer den Sprung in einen anderen Job.

Mit jedem Neuanfang sind neben Chancen auch immer Risiken verbunden. Betriebsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten gehen zunächst einmal verloren, eine Probezeit verkürzt die sonst üblichen Kündigungsfristen und es muss sich auch erst erweisen, ob der neue Job zu einem passt. Ist die Arbeitslosigkeit hoch, steigt das Risiko, im Falle eines misslungenen Wechsels ohne Alternative dazustehen. Von Bedeutung ist zudem, dass in guten Zeiten die Zahl der Jobangebote höher ist als in einer Krise.

In der öffentlichen Verwaltung werden pro Jahr gerade einmal →

Mobile Großstädter

Fluktuationsrate im Zeitraum
3. Quartal 2014 bis 2. Quartal 2015
in Prozent



Fluktuationsrate: Durchschnitt aus beendeten und neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in Relation zu den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen
Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien · iwd 20

Inhalt

Der neue iwd. Ab dem 1. Juni werden auf der Website iwd.de täglich neue Artikel veröffentlicht, die Printausgabe erscheint dann alle zwei Wochen mit zwölf Seiten.
Seite 3

Homeoffice. Die Mehrheit der Unternehmen erwartet, dass Mitarbeiter in der Firma präsent sind. Doch immerhin jeder dritte Betrieb ermöglicht Homeoffice. Diese Arbeitsform hat Vor- und Nachteile.
Seite 4-5

Jugendliche mit Behinderung. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt derzeit gut 120.000 junge Menschen mit Behinderung bei ihrer beruflichen Ersteingliederung – mit großem Erfolg.
Seite 6-7

Europäische Union. Die Europäer haben derzeit kein allzu positives Bild von der EU, wobei das Urteil je nach Land sehr unterschiedlich ausfällt.
Seite 8

iw Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Präsident:
Arndt Günter Kirchhoff
Direktor:
Professor Dr. Michael Hüther
Mitglieder:
Verbände und Unternehmen
in Deutschland

→ 13 Prozent der Arbeitsplätze neu besetzt – offenbar ist eine Stelle bei Vater Staat nach wie vor auf die Ewigkeit angelegt. In der Zeitarbeit – dem anderen Extrem – wird das Personal rechnerisch einmal pro Jahr komplett ausgewechselt (Grafik). Oft sind es die Zeitarbeitnehmer selbst, die einen Wechsel in eine andere Branche anstreben oder vom Kundenbetrieb – der statistisch gesehen einer anderen Branche angehört – übernommen werden.

Die Fluktuation ist zudem meist in jenen Branchen und Sektoren hoch, in denen spezialisierte Kenntnisse keine große Rolle spielen und außerdem eine stark schwankende Arbeitskräftenachfrage besteht, zum Beispiel in der Landwirtschaft oder im Gastgewerbe. Mitarbeiter in diesen Branchen gehen beim Stellenwechsel ein geringeres Risiko ein, da sie wenig fach- und betriebsspezifische Kenntnisse verlieren. Gleichzeitig sind viele dieser Stellen nur auf

Zeit angelegt, etwa im Fall von Erntehelfern in der Landwirtschaft.

Geringe Fluktuationsraten zeigen sich hingegen in Wirtschaftszweigen, in denen Fachkräfte knapp und begehrt sind – etwa in der Metall- und Elektro-Industrie.

Dieser Zusammenhang bestätigt sich, wenn man das berufliche Anforderungsniveau betrachtet. In Berufen auf Helferniveau, deren Ausübung in der Regel keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, liegt die Fluktuationsquote deutlich über dem Durchschnitt, bei einem höheren Anforderungsniveau ist es umgekehrt. Berufe in der technischen Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung weisen mit 15 Prozent die geringste Fluktuation auf.

Die jeweilige Branchenstruktur erklärt weitgehend auch die regionalen Unterschiede (Grafik Seite 1). Am höchsten ist die Fluktuation in den Stadtstaaten. So werden in Ber-

lin rechnerisch jedes Jahr 44 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse neu abgeschlossen, in Bremen sind es sogar 54 Prozent. Hier wirkt sich der überdurchschnittliche Anteil der Dienstleistungsbranchen mit hoher Fluktuation aus.

Unterdurchschnittlich ist die Fluktuation hingegen in Baden-Württemberg und Hessen, also Ländern mit viel Industrie.

Aus betrieblicher Sicht wird häufig eine geringe Fluktuation angestrebt, weil neue Mitarbeiter natürlich aufwendig akquiriert und eingearbeitet werden müssen. Die Krise im Jahr 2009 hat gezeigt, dass viele Betriebe an ihren Mitarbeitern selbst dann festhalten, wenn eigentlich keine Arbeit für sie da ist: Trotz des damaligen Rückgangs der Produktion um 5 Prozent blieb die Beschäftigung nahezu unverändert hoch. Die langfristige Sicherung der Fachkräftebasis war wichtiger als die kurzfristige Rentabilität.

Zuweilen wird die These vertreten, dass die Fluktuation auf gesamtwirtschaftlicher Ebene steigt, weil Beschäftigte zunehmend in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und wie moderne Nomaden von einem befristeten Job zum nächsten weiterziehen müssten. Die Statistik belegt diese These nicht. Im Gegenteil, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer aller Beschäftigten nimmt sogar leicht zu.

Zum Teil ist diese Entwicklung das Ergebnis des Altersstruktureffekts: Weil der Anteil älterer Beschäftigter aus demografischen Gründen und wegen der Rente mit 67 steigt und diese naturgemäß schon länger im Betrieb sind als Jüngere, erhöht sich auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit.

Staatsdiener halten die Stelle

Fluktuationsrate im Zeitraum 3. Quartal 2014 bis 2. Quartal 2015 in Prozent

Arbeitnehmerüberlassung	120,9
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	70,0
Gastgewerbe	66,4
Information und Kommunikation	61,6
Verkehr und Lagerei	38,0
Sonstige Dienstleistungen, private Haushalte	36,2
Baugewerbe	35,9
Erziehung und Unterricht	30,5
Heime und Sozialwesen	28,4
Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kraftfahrzeugen	27,9
Immobilien, freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	27,5
Gesundheitswesen	21,7
Verarbeitendes Gewerbe	17,6
Bergbau, Versorger	17,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	14,0
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	12,8

Fluktuationsrate: Durchschnitt aus beendeten und neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen in Relation zu den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen; Ursprungsdaten: Bundesagentur für Arbeit

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien - iwD 20

Der neue

iwd

Damit kann man arbeiten

iwd.de



Für Fakten-Offenleger, Überblick-Verschaffer und Auf-den-Punkt-Bringer

Der neue iwd präsentiert sich erstmals mit einer eigenen Website. iwd.de liefert Ihnen Daten, Fakten und Hintergründe zu aktuellen Wirtschaftsthemen direkt auf den Rechner, aufs Tablet oder Smartphone. Mit vielfältigen Funktionen zur Weiterverarbeitung. Überzeugen Sie sich selbst auf iwd.de

Über den iwd

Seit gut 40 Jahren berichtet der Informationsdienst iwd über die Forschungsergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zu aktuellen wirtschafts-, sozial- und bildungspolitischen Themen. Anders als die fachwissenschaftlichen Publikationen des IW wendet sich der iwd an die breite Öffentlichkeit – mit journalistisch geschriebenen, allgemein verständlichen Texten, vielen Fakten und anschaulichen Infografiken. Zum 1. Juni 2016 wird das Konzept für den iwd umgestellt, um die Informationen einem noch größeren Publikum zugänglich zu machen. Auf der Website iwd.de werden täglich neue Artikel veröffentlicht, die Printausgabe erscheint alle zwei Wochen – mit 12 statt 8 Seiten.

Die Top-Themen des iwd

im ersten Halbjahr 2016

Arbeitsmarktperspektiven für Flüchtlinge
Brexit (Grafikstrecke)
Die Beitrittskandidaten der EU (Serie)
Divestment – Unternehmen, Stiftungen und Kirchen ziehen ihr Kapital aus fossilen Energien ab
Flüchtlinge in Deutschland (Grafikstrecke)
Fünf Jahre nach Fukushima (Themenschwerpunkt)
Girls' Day (Themenheft)
Integer Wirtschaften – Interviews mit Kardinal Reinhard Marx und Jürgen Fitschen
IW-Verbandsumfrage 2016
Krankenstand (Grafikstrecke)
Mietpreisindex für Studenten
Neue Regeln gegen Steuervermeidung
Reform der betrieblichen Altersvorsorge
Standort Deutschland (Grafikstrecke)
Zuwanderung (Themenheft)

Noch längst nicht Alltag

Homeoffice. Viele Arbeitnehmer würden gerne von zu Hause aus arbeiten, doch die Mehrheit der Unternehmen erwartet, dass Mitarbeiter in der Firma präsent sind. Immerhin ermöglicht jeder dritte Betrieb Homeoffice.

Manchmal entstehen Artikel unter idealtypischen Bedingungen: Ein Text über das Homeoffice tippt sich morgens am heimischen Schreibtisch fast von allein – schließlich entfällt die stressige Anfahrt ins Büro, man wird weder vom Chef noch von Kollegen unterbrochen, stattdessen sirrt im Hintergrund höchstens die Spülmaschine.

Tatsächlich bringt die Möglichkeit des Homeoffice aus Sicht der Beschäftigten viele Vorteile mit sich,

wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Studie herausgefunden hat:

Weniger Fahrzeit, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Möglichkeiten, manche Tätigkeiten effizienter erledigen zu können und eine höhere Wochenarbeitszeit zu erzielen – dies sind in absteigender Reihenfolge die positiven Begleiterscheinungen, die Angestellte nennen, die zumindest teilweise während ihrer regulären Ar-

beitszeit von zu Hause aus arbeiten. Zudem sind „Homeoffice“ im Vergleich zu Angestellten, die nie von zu Hause aus arbeiten, mit ihrem Job zufriedener und sie fühlen sich mit ihrem Betrieb enger verbunden.

Doch es gibt auch Nachteile. Die Hälfte der Beschäftigten, die Homeoffice machen, beklagt, dass dadurch die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt. Ein Fünftel findet, dass aufgrund von Homeoffice der Kontakt mit Kollegen schlechter sei, und einige wenige – nämlich 4 Prozent – sagen, dass Vorgesetzte ihre Leistung nicht angemessen wahrnehmen.

Insgesamt dürften die Vorteile des Homeoffice die Nachteile überwiegen, denn der Wunsch nach dieser Arbeitsform ist nach wie vor groß:

Fast 40 Prozent der Angestellten, die bislang noch nicht von zu Hause aus arbeiten, würden dies künftig gerne tun – 31 Prozent gelegentlich, 8 Prozent regelmäßig.

Das Bundesministerium hat auch untersucht, in wie vielen Betrieben in Deutschland Homeoffice überhaupt angeboten wird (Grafik oben):

Ein knappes Drittel der Unternehmen bietet Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten; von den Großbetrieben ist immerhin jeder zweite dabei.

Darüber hinaus haben Angestellte deutlich häufiger die Möglichkeit zum Homeoffice als Arbeiter. Auch wer einem Beruf mit hoher Qualifikation, hohem Zeitdruck und hoher Autonomie nachgeht, arbeitet eher räumlich flexibel.

Nicht zuletzt spielt die Branche eine Rolle (Grafik unten):

Im Dienstleistungsgewerbe haben 64 Prozent der Führungskräfte und 20 Prozent der anderen Beschäftigten

Wie oft gibt es Homeoffice?

So viel Prozent der Betriebe in Deutschland bieten ihren Beschäftigten Homeoffice an



Befragung von 771 Personalverantwortlichen in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten
Stand: 2014; Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien - iw20

Wer darf ins Homeoffice?

So viel Prozent der Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten

■ Führungskräfte ■ Andere Beschäftigte



Befragung von 248 Personalverantwortlichen in Unternehmen mit Homeoffice-Angebot
Stand: 2014; Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien - iw20

die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es lediglich 41 beziehungsweise 15 Prozent.

Etwas grundsätzlich zu ermöglichen heißt allerdings noch lange nicht, dass es auch praktiziert wird.

Die meisten Unternehmen mögen zwar Homeoffice anbieten, allerdings ist diese Arbeitsform noch nichts für den Alltag: Von den Betrieben ohne Betriebsrat, die überhaupt Homeoffice anbieten, ermöglichen dies lediglich 7 Prozent einmal

wöchentlich – 34 Prozent einmal monatlich. Von den Betrieben mit Betriebsrat, die Homeoffice offerieren, bieten immerhin 17 Prozent ihren Mitarbeitern die Gelegenheit, einmal in der Woche zu Hause zu arbeiten.



PRO Homeoffice

„Anwesenheit ist keine Leistung“

Wer wünscht sich nicht, familiäre Aufgaben oder ehrenamtliches Engagement besser mit seiner Arbeitszeit vereinbaren zu können? Da ist jeder froh, der gelegentlich von zu Hause aus arbeiten und sich so die Zeit besser selbst einteilen kann. Das entspricht nicht nur dem eigenen Biorhythmus besser, sondern dient auch dem Familienleben – wenn etwa am Nachmittag noch ein Zoobesuch mit den Kindern möglich ist und die Eltern ihre Arbeiten am Abend fortsetzen, wenn die Kleinen schlafen. Homeoffice verschafft also mehr Zeitsouveränität und ermöglicht das Arbeiten nach eigenen Bedingungen in ungestörter Atmosphäre. Die Unternehmen merken sehr schnell am Betriebsklima und an den Ergebnissen, wenn die Arbeitszufriedenheit hoch ist. Und das Angebot von Homeoffice trägt in den meisten Unternehmen zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter bei, was sich positiv auf die Produktivität auswirken kann. Gleichzeitig können die Unternehmen Kosten sparen, wenn sie das Desk-Sharing-Prinzip verfolgen: Zwei bis drei Telebeschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz. Das spart teure Bürofläche.

Arbeitnehmer, die nur einen Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten, reduzieren ihre Pendlerzeit bereits um ein Fünftel. Das schont nicht nur den Geldbeutel der Beschäftigten, sondern auch ihre Nerven. Und angesichts der steigenden Pendlerzahlen ist auch das Thema CO₂-Ausstoß von großer Bedeutung, denn 66 Prozent aller Pendler nutzen das Auto. Insofern hilft Homeoffice indirekt auch der Umwelt.

Die Anwesenheitskultur, in der es für uns alle ganz normal ist, „zur Arbeit zu gehen“ und vor Ort unseren Job zu erledigen, stammt noch aus dem Industriezeitalter. Doch die Wissensgesellschaft hat neue Arbeitsformen hervorgebracht, bei denen vor allem die Arbeitsergebnisse zählen.

Natürlich muss der Krankenpfleger oder die Friseurin die Arbeit weiterhin am Menschen erledigen. Auch Kraftfahrzeugmechaniker reparieren Autos weiterhin in der Werkstatt und natürlich betreuen Erzieher Kinder in der Kita. Aber in fast allen Berufen gibt es auch Teilbereiche, die im Homeoffice erledigt werden können – zum Beispiel planende oder schreibende Tätigkeiten. Grundsätzlich gilt: Die Arbeit ist immer seltener an einen Ort gebunden. Alles, was per PC erledigt werden kann, eignet sich meist auch für das Homeoffice.

55 Prozent aller Arbeitsplätze sind bereits mit Computern und Internetzugang ausgestattet. Darüber hinaus wird die Arbeit vielfach globaler, mit digitaler Vernetzung über die Kontinente hinweg. Die Digitalisierung führt dazu, dass immer mehr Menschen mobil arbeiten: im Büro, in der Werkshalle, beim Kunden vor Ort, im Hotel und auch zu Hause. Dann kommt es fast nur noch auf die Arbeitsergebnisse an, nicht mehr auf die Präsenz im Unternehmen. Auf diese Zeiten bereiten wir uns am besten heute schon vor.

Christiane Flüter-Hoffmann ist Senior Researcher am Institut der deutschen Wirtschaft Köln



KONTRA Homeoffice

„Nur, wenn es zur Unternehmenskultur passt!“

Homeoffice liegt im Trend. Allerdings muss es auch zur Unternehmenskultur passen. Sonst geht der Schuss mit der großen Freiheit schnell nach hinten los – auch für die Mitarbeiter.

Eine vom Centre of Human Resources Informations Systems zusammen mit der Stellenbörse Monster herausgegebene Studie zeigt: Von 7.040 Beschäftigten, die regelmäßig von zu Hause aus arbeiten, haben 44 Prozent im Homeoffice weniger soziale Kontakte zu Kollegen und laufen dadurch Gefahr, von der informellen Kommunikation abgeschnitten zu werden. Fast ein Viertel befürchtet gar verringerte Karrierechancen.

Nach 13 Jahren im Homeoffice weiß ich aus eigener Erfahrung, welche Herausforderungen das Arbeiten von zu Hause aus an einen stellt: Der fehlende soziale Kontakt kann zu Vereinsamung führen, mangelndes Feedback verunsichern. Außerdem muss man sich zu Hause stärker selbst disziplinieren, um sich nicht von Familie, Nachbarn, dem Haushalt oder dem schönen Wetter ablenken zu lassen.

Umgekehrt muss man sich aber auch manchmal regelrecht zu Pausen, Sport und gesunder Ernährung zwingen – Dinge, die man im Büro vielleicht automatisch mitmachen würde. Wer frei entscheiden kann, wann und wie viel er arbeitet, arbeitet in der Regel mehr – oft bis zur Selbstausbeutung. Daher hat es für mich immer einen schalen Beigeschmack, wenn Manager bei ihren Mitarbeitern Eigenverantwortung voraussetzen und ihnen scheinbar die freie Wahl bei Arbeitszeit und Arbeitsort lassen. Tatsächlich kann das Management sehr viel zum Gelingen des Homeoffice-Experiments beitragen. Zum einen ist ein Mentalitätswandel in den Chefetagen nötig – insbesondere Mittelständler tun sich noch oft schwer mit neuen Arbeitszeitmodellen. Zum anderen muss das Management den größeren Organisationsaufwand, den das Homeoffice mit sich bringt, unterstützen und auch bereitstellen – etwa mithilfe neuer technischer Tools wie Etherpads oder Slack, mit denen Kollegen gemeinsam und zur selben Zeit Dokumente erarbeiten können. Auch Chatforen, Wikis und digitale Boards helfen dabei, sich immer und überall über den Projektstatus zu informieren.

Die besondere Herausforderung besteht darin, ein Team trotz räumlicher Trennung virtuell zusammenzuschweißen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen. Dabei muss auch die informelle Kommunikation, der Flurfunk, berücksichtigt werden – etwa durch die virtuelle Kaffeepause oder den virtuellen Lunch, regelmäßige virtuelle Treffen und auch persönliche Meetings, bei denen das ganze Team zusammenkommt. Wenn solche neuen Arbeitsformen noch nicht in der Unternehmenskultur angekommen sind und man das Homeoffice nur anbietet, weil es ja alle machen, sehe ich tatsächlich schwarz für dieses Experiment.

Simone Janson betreibt den Blog berufebilder.de sowie den Brancheninfodienst „Best of HR“

Gelungene Inklusion

Jugendliche mit Behinderung. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt derzeit mehr als 120.000 junge Menschen mit Behinderung bei ihrer beruflichen Ersteingliederung – mit großem Erfolg: Ein Jahr nach dem Abschluss des Rehabilitationsverfahrens hat die Hälfte der zuvor Geförderten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Jungen Menschen mit Behinderung den Weg auf den Arbeitsmarkt zu ebnen, das ist in Deutschland fast ausschließlich Sache der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die sogenannte berufliche Ersteingliederung findet meist im Rahmen eines Rehabilitationsverfahrens statt, häufig mit einer vorgeschalteten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Insgesamt hat die BA für Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Jahr 2014 fast 2,4 Milliarden Euro ausgegeben.

Die 15- bis 24-Jährigen mit einer Behinderung haben sehr unterschiedliche Voraussetzungen:

Art der Behinderung. Fast 90 Prozent der Handicaps fallen in drei Kategorien (Grafik): Die Hälfte der jungen Menschen in der Ersteingliederung hat eine Lernbehinderung. Jeweils rund ein weiteres Fünftel ist psychisch oder geistig behindert.

Bildungsniveau. Fast ein Fünftel der Teilnehmer an einer Ersteingliederung hat keinen Schulabschluss. Lediglich 14 Prozent haben einen Realschulabschluss oder das Abitur gemacht, rund ein Drittel hat eine Förderschule besucht, so eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Aufgrund ihres niedrigen Bildungsniveaus und weil diesen Ju-

gendlichen häufig die berufliche Orientierung fehlt, bewerben sie sich selten direkt um eine betriebliche Ausbildung. Stellen sie aber einen „Antrag auf Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben“, werden sie von der Arbeitsagentur entsprechend unterstützt – im Juni 2015 traf dies auf 122.444 Personen zu.

Diesen Menschen stehen grundsätzlich zwei verschiedene Ausbildungswege mit jeweils einer Variante offen:

Die betriebliche Ausbildung. Von den Jugendlichen mit Behinderung, die ihre Ersteingliederung in den Arbeitsmarkt im Jahr 2013 beendeten, haben 18 Prozent eine reguläre duale Ausbildung absolviert – sie haben also die Praxis in einem Betrieb gelernt und die Theorie in der Berufsschule.

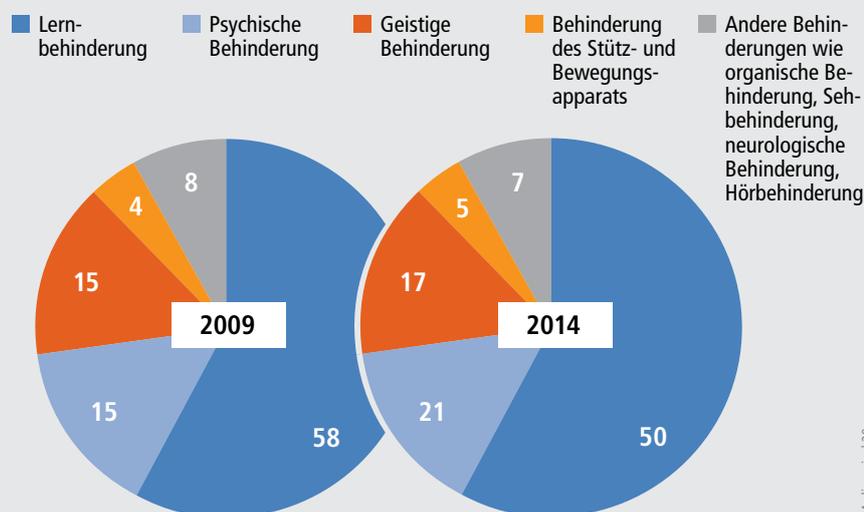
Weitere 11 Prozent haben ebenfalls eine betriebliche Ausbildung gemacht, allerdings ist das Unternehmen dabei finanziell von der Arbeitsagentur unterstützt worden.

Die außerbetriebliche Ausbildung. Auch hier gibt es zwei Möglichkeiten: Die Mehrheit der Rehabilitanden – nämlich 58 Prozent – hat 2013 eine sogenannte integrative Ausbildung absolviert. Dabei werden sowohl der theoretische als auch der praktische Teil von Berufsbildungswerken, Fortbildungszentren oder anderen Bildungsträgern durchgeführt.

Die Alternative hört auf den Namen kooperative Ausbildung. Hier pauken die Jugendlichen die Theorie ebenfalls außerbetrieblich, die Praxis wird jedoch ganz oder zumindest teilweise in Kooperationsbetrieben

Jugendliche mit Behinderung: Die Handicaps

So viel Prozent der Jugendlichen mit Behinderung, die im Rahmen eines Rehabilitationsverfahrens eine berufliche Ersteingliederung gemacht haben, hatten folgendes Haupthandicap



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

vermittelt. Diesen Weg sind 2013 rund 13 Prozent der Rehabilitanden gegangen.

Die Ersteingliederung ist für die jungen Menschen mit Behinderung ein recht erfolgreiches Modell. Ein Blick auf den beruflichen Werdegang der Rehabilitanden des Jahres 2013 zeigt: Je betriebsnäher die Ausbildung von jugendlichen Behindererten ist, desto eher führen sogenannte Klebe-Effekte dazu, dass die jungen Leute anschließend in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden (Grafik):

Insgesamt waren 50 Prozent der Jugendlichen mit Behinderung zwölf Monate nach Abschluss ihres Rehabilitationsverfahrens im Jahr 2013 sozialversicherungspflichtig beschäftigt – von denen, die eine betriebliche Ausbildung absolviert haben, sogar zwei Drittel.

Knapp 30 Prozent der jungen Rehabilitanden waren ein Jahr nach ihrer Ausbildung arbeitslos oder auf staatliche Leistungen angewiesen. Weitere 5 Prozent nahmen an einer anderen Maßnahme teil, 4 Prozent waren geringfügig beschäftigt.

Für die übrigen 12 Prozent liegen keine detaillierten Informationen vor, dazu zählen beispielsweise Personen, die dem Arbeitsmarkt wegen Krankheit oder Erziehungszeiten nicht zur Verfügung stehen.

Für Arbeitgeber sind behinderte Jugendliche oft ein großer Gewinn. Zum einen zeigen einige Studien, dass diese Menschen oft außergewöhnlich stark motiviert sind.

Ist ein Jugendlicher schwerbehindert, liegt der Grad der Behinderung also bei mindestens 50, kommt zum

Jugendliche mit Behinderung: Reha bringt jeden zweiten in Arbeit

So viel Prozent der Jugendlichen mit Behinderung, deren Berufsausbildung im Rahmen des Rehabilitationsverfahrens 2013 endete, waren zwölf Monate später ...

Art der Ausbildung	... sozialversicherungs- pflichtig beschäftigt	... arbeitslos, arbeit- suchend, in der Berufs- beratung
Betriebliche Ausbildung mit finanzieller Förderung	67	17
Reguläre betriebliche Ausbildung im dualen System	61	22
Außerbetriebliche Ausbildung in Kooperationsbetrieben	48	29
Außerbetriebliche integrative Ausbildung, zum Beispiel in Berufsbildungswerken	44	33
Insgesamt	50	29

Rest zu 100 Prozent: geringfügig beschäftigt, Teilnahme an einer anderen Maßnahme oder keine Angaben möglich; Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien - iw-d 20

anderen sogar noch ein finanzieller Anreiz hinzu, denn schwerbehinderte Auszubildende zählen bei der Ausgleichsabgabe doppelt. Diese Abgabe müssen Betriebe mit 20 Arbeitsplätzen oder mehr dann zahlen, wenn sie nicht mindestens 5 Prozent davon mit Schwerbehinderten besetzen (vgl. iw-d 19/2015).

Bei ihrer Suche nach geeigneten Auszubildenden bekommen die Arbeitgeber Hilfe von den regionalen Arbeitsagenturen, den Integrationsfachdiensten oder auch von Bildungsträgern wie den Berufsbildungswerken und den Bildungswerken der Wirtschaft.

Viele Arbeitgeber haben auch gute Erfahrungen mit Schulpartnerschaften gemacht: Dabei kooperieren die Unternehmen mit Schulen in der Region und lernen Jugendliche

mit Behinderung während eines Praktikums kennen. So können die Betriebe prüfen, ob sie in der Lage sind, den jungen Leuten eine Ausbildung anzubieten.

Für behinderte Auszubildende können Arbeitgeber vom Rehabilitationsträger einen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung erhalten, wenn die Ausbildung sonst nicht zu erreichen ist. Der Zuschuss beträgt bis zu 60 Prozent, in Ausnahmefällen sogar 100 Prozent. Auch die behinderungsgerechte Gestaltung des Ausbildungsplatzes wird finanziell gefördert.

Weitere Informationen für Arbeitgeber zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung unter:
rehadat-bildung.de/de/Arbeitgeber/index.html

Kritische Sicht auf Brüssel

Europäische Union. Die Europäer haben derzeit kein allzu positives Bild von der EU – auch wenn sie die Vorzüge der Staatengemeinschaft nach wie vor zu schätzen wissen.

Griechenland-Krise, Zuwanderungs-Debatte, Brexit-Gefahr – die Zeiten für die EU bleiben schwierig. Darunter leidet offenbar auch das Image: Im jüngsten Eurobarometer, für das im November 2015 fast 28.000 EU-Bürger interviewt wurden, gaben nur noch 37 Prozent der Befragten an, sie hätten ein sehr oder ziemlich positives Bild von der EU. Das waren 4 Prozentpunkte weniger als im Frühjahr 2015.

Je nach Land fällt das Urteil aber sehr unterschiedlich aus (Grafik):

Mehr als jeder zweite Rumäne, Pole und Ire hatte im Herbst 2015 ein positives Bild von der EU, aber nur gut jeder fünfte Grieche und Zyprierte.

Die Bundesbürger waren zuletzt von der EU ebenfalls wenig begeis-

Das Image der EU ist angekratzt

So viel Prozent der Bürger hatten von der EU im Herbst 2015 ein sehr oder ziemlich positives Bild

■ Veränderung gegenüber Frühjahr 2015 in Prozentpunkten

1	Rumänien	57	-5
2	Polen	55	+2
3	Irland	54	-3
4	Litauen	53	-2
5	Kroatien	51	+4
13	Italien	38	0
17	Frankreich	35	-2
19	Deutschland	34	-11
20	Spanien	33	-1
24	Vereinigtes Königreich	30	-2
25	Tschechien	27	-10
26	Österreich	23	-6
27	Griechenland	22	-3
28	Zypern	22	-2

Befragung von 27.861 EU-Bürgern im November 2015
Quelle: EU-Kommission

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2016 IW Medien - iwd 20

tert – nur 34 Prozent hatten eine positive Meinung von ihr, gegenüber 45 Prozent im Frühjahr 2015.

Dem Eurobarometer zufolge sieht auch die Zukunft der EU nicht allzu rosig aus. Im Herbst 2015 waren diesbezüglich nur 53 Prozent aller Befragten optimistisch – im Frühjahr 2015 hatten sich noch 58 Prozent zuversichtlich geäußert.

Das Meinungsspektrum zwischen den einzelnen Ländern ist ähnlich wie bei der Imagefrage – Iren, Rumänen und Polen sehen die Zukunft der EU besonders optimistisch, Griechen, Zyprierte und Österreicher dagegen sind äußerst skeptisch.

All diese Einschätzungen dürften vor allem von den politischen Debatten rund um die Flüchtlingsthematik beeinflusst sein – ein Indiz:

Für 58 Prozent der Befragten zählte im Herbst 2015 die Einwanderung zu den wichtigsten Problemen in der EU – weit vor dem Terrorismus mit 25 Prozent und der wirtschaftlichen Lage (21 Prozent).

Die EU-Bürger wollen das Thema Migration aber nicht den Politikern ihres jeweiligen Heimatlands überlassen – gut zwei Drittel sprechen sich für eine gemeinsame europäische Einwanderungspolitik aus.

Auch sonst sehen die Befragten die Vorzüge der EU – mehr als die Hälfte nennt den Frieden zwischen den Mitgliedsstaaten sowie den freien Personen- und Güterverkehr als positivste Errungenschaften. Der Gemeinschaftsgeist lebt ebenso – immerhin 64 Prozent der Befragten fühlen sich als Bürger der EU.

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Chefredakteur: Ulrich von Lampe
Stellv. Chefredakteur: Klaus Schäfer (verantwortlich)

Redaktion: Andreas Wodok (Textchef),
Berit Schmiedendorf, Sara Schwedemann,
Alexander Weber

Redaktionsassistentz: Ines Pelzer

Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen

Telefon: 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504
E-Mail: iwd@iwkoeln.de

Bezugspreis: € 9,01/Monat, zzgl. € 3,08
Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer,
Erscheinungsweise wöchentlich

Abo-Service: Therese Hartmann,
Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de

Verlag: Institut der deutschen Wirtschaft
Köln Medien GmbH,
Postfach 10 18 63, 50458 Köln,
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH,
Meckenheim

Dem iwd wird einmal monatlich
(außer Juli und Dezember)
„Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektro-
nische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de
Rechte für elektronische Presspiegel unter:
pressemonitor.de

iW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.