

Wege zur Inklusion: Hin zu wirklich inklusiven Arbeitsmärkten



PATHS2INCLUDE



Was verstehen wir unter inklusiven Arbeitsmärkten?

Arbeitsmarkt-Exklusion hängt nicht nur von individuellen Merkmalen ab, sondern auch vom Zusammenspiel persönlicher und kontextueller Faktoren im Verlauf des Lebens.

Unter Vulnerabilität auf dem Arbeitsmarkt wird hier die Interaktion zwischen individueller Benachteiligung und strukturellen Bedingungen wie Wohlfahrtssystemen, Arbeitsmarktregulierungen und vorherrschenden sozialen Normen verstanden.

Warum sind sie wichtig?

Inklusive Arbeitsmärkte sind nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch der Schlüssel zu Produktivität, Innovation und langfristigem Wachstum.

→ Europa stärkt sowohl seine **Wettbewerbsfähigkeit** als auch den **sozialen Zusammenhalt**, wenn es das gesamte Potenzial aller Arbeitnehmer:innen ausschöpft.

Die wichtigsten Forschungsergebnisse

Verfügbarkeit und Beschäftigung

Eine wichtige Erkenntnis ist der Unterschied zwischen Nichterwerbstätigkeit (dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen) und Arbeitslosigkeit (eine Arbeit suchen, aber keine finden):

- Jüngere Arbeitnehmer:innen** sind in der Regel am stärksten verfügbar, haben aber auch die geringste Chance, einen Arbeitsplatz zu finden, wenn sie einen suchen.
- Frauen** sind seltener verfügbar, doch wenn sie aktiv eine Stelle suchen, haben sie die gleichen Chancen wie andere Gruppen.
- Alleinerziehende** stehen dem Arbeitsmarkt häufiger zur Verfügung, haben jedoch eine deutlich geringere Chance auf eine Anstellung, vermutlich bedingt durch ihre Betreuungsaufgaben.

Die **Aktivierungs-/Beschäftigungslücke**, d. h. die Differenz zwischen der Zahl der Personen, die an „Aktivierungsmaßnahmen“ (wie Schulungen, Programmen zur Arbeitssuche usw.) teilnehmen, und der Zahl derjenigen, die anschließend tatsächlich eine Beschäftigung finden, ist von Region zu Region unterschiedlich.

Individuelle Ebene

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden stark durch einige individuelle Merkmale beeinflusst:

- Gesundheitsbedingte Einschränkungen** gehören zu den Hauptursachen für einen Ausschluss. Menschen mit schlechtem Gesundheitszustand sind häufiger nicht verfügbar für den Arbeitsmarkt sowie arbeitslos und einem größeren Risiko von Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt, insbesondere in wirtschaftlichen Krisenzeiten.
- Pflege- und Betreuungsaufgaben** verringern die Anbindung an den Arbeitsmarkt erheblich, insbesondere für Frauen.
- Bildung** ist der stärkste Schutz gegen den Ausschluss. Höhere Bildung und digitale Fähigkeiten erhöhen die Resilienz beim Übergang zur Remote-Arbeit. Damit hatten gering qualifizierte Arbeitnehmer:innen größere Schwierigkeiten.
- Wohlstand mindert Risiken:** Die negativen Auswirkungen eines schlechten Gesundheitszustands auf die Erwerbsbeteiligung sind bei wohlhabenderen Personen wesentlich geringer. Auch Frauen in höheren Vermögensquintilen haben ein wesentlich geringeres Ausschlussrisiko.

Zusammenspiel mit dem Kontext

Neben individuellen Merkmalen beeinflusst der Kontext die Chancen auf dem Arbeitsmarkt in hohem Maße:

- Personen in Regionen mit höherer Wirtschaftstätigkeit und geringerer Arbeitslosigkeit sind **unabhängig von ihren individuellen Merkmalen** eher verfügbar und beschäftigt.
- Wirtschaftliche Diversifizierung** stärkt die Resilienz gegen Schocks.
- Regionen mit hohem Humankapital verfügen über aktiver Arbeitsmärkte, wobei starker Wettbewerb die Beschäftigungschancen verringern kann.
- Das Risiko für Menschen in vulnerablen Situationen ist selbst in wohlhabenderen Regionen noch hoch.** Beispielsweise haben Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren in Regionen mit hohem BIP eine Beschäftigungschance von 39 %, wenn sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Mit einer chronischen Krankheit sinkt diese Chance jedoch auf 30 % und bei erheblichen Pflege- bzw. Betreuungsaufgaben auf nur 9 %.

Politische Empfehlungen

Säule 1 – Beseitigung struktureller Hindernisse für die Beteiligung am Arbeitsmarkt

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Pflege- bzw. Betreuungsaufgaben
- Verbesserung der Vorfahrten am Arbeitsplatz für ältere Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen
- Reform der Elternzeitgesetze, um die Dauer und die Anspruchsberechtigung zu verlängern
- Bessere Durchsetzung von Gesetzen zur Lohngleichheit und Antidiskriminierung

Säule 2 – Schaffung inklusiver regionaler Arbeitsmärkte

- Verbesserung der Mobilität und der territorialen Konnektivität durch öffentliche Verkehrsmittel und Wohnungspolitik
- Stärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Beseitigung der Lücke zwischen verfügbaren und tatsächlich beschäftigten Personen, d. h. Bewertung der Situation von Arbeitnehmer:innen, die den Übergang vom Verfügbarsein zur Beschäftigung nicht schaffen.

PATHS2INCLUDE ist ein dreijähriges Forschungsprojekt, das von Horizon Europe gefördert wird. Es analysiert die vielschichtigen Aspekte von Diskriminierung, politische Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheiten und zur Stärkung sozialer Eingliederung auf den europäischen Arbeitsmärkten sowie Risikofaktoren zukünftiger Vulnerabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Forschung konzentriert sich auf drei zentrale Arbeitsmarktprozesse: Einstellung, Karrierewege und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben, wobei die Arbeitsmarktbeteiligung an der Schnittstelle von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Gesundheit, Behinderung und Betreuungsaufgaben besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür verantwortlich gemacht werden.