

# **Arbeits- und Beschäftigungsqualität geförderter Beschäftigung im Geschlechtervergleich**

*Mustafa Coban*<sup>1</sup>

## **Zusammenfassung**

Ein übliches Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik für schwer vermittelbare Arbeitssuchende sind lohngeförderte Beschäftigungen. Sie zielen auf eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Geförderten und eine langfristige Reintegration in das Erwerbsleben ab. Die erfahrene Arbeits- und Beschäftigungsqualität der Geförderten ist bestimmend für die Stabilität der Erwerbstätigkeit. In den neuen Förderinstrumenten „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ (§16e SGB II) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§16i SGB II) entfalten die Geförderten eine hohe Arbeits- und Beschäftigungsqualität. Geschlechtsspezifische Unterschiede treten punktuell, aber dafür stärker auf. Frauen sind häufiger in Teilzeit und Männer eher in Vollzeit beschäftigt. Lediglich 15 bis 30 Prozent der Arbeitszeitlücke kann durch Strukturunterschiede erklärt werden. Darüber hinaus berichten Frauen eine schlechtere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Die geschlechtsspezifische Lücke in den Vereinbarkeitskonflikten wird jedoch durch die Strukturunterschiede gedämpft.

## **Abstract: The Gender Gap in Job Quality of Subsidized Workers**

A common measure of active labour market policy for jobseekers who are difficult to place is wage-subsidized employment. They aim to improve competitiveness of subsidized workers and to reintegrate them into working life. The job quality experienced by subsidized workers are decisive for their employment stability. Participants in the new measures "Integration of Long-Term Unemployed People" (Article 16e Social Code II) and "Participation in the Labour Market" (Article 16i Social Code II) experience and report jobs of quite high job quality. Gender differences occur occasionally, but are more pronounced once emerged. Women are more often employed part-time and men more often full-time. Merely 15 to 30 percent of the gender gap in working time can be explained by differences in characteristics. Moreover, women are more likely to experience more work-to-life conflicts. However, gender differences in characteristics dampen the gap in reconciliation conflicts.

**JEL-Klassifizierung:** I38, J16, J31, J71, J81

---

<sup>1</sup> Coban, Dr. Mustafa, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, mustafa.coban@iab.de.