

## EMPLEO/DESEMPLEO

### ALEMANIA

#### AGOSTO DE 2014: MERCADO LABORAL ESTABLE

---

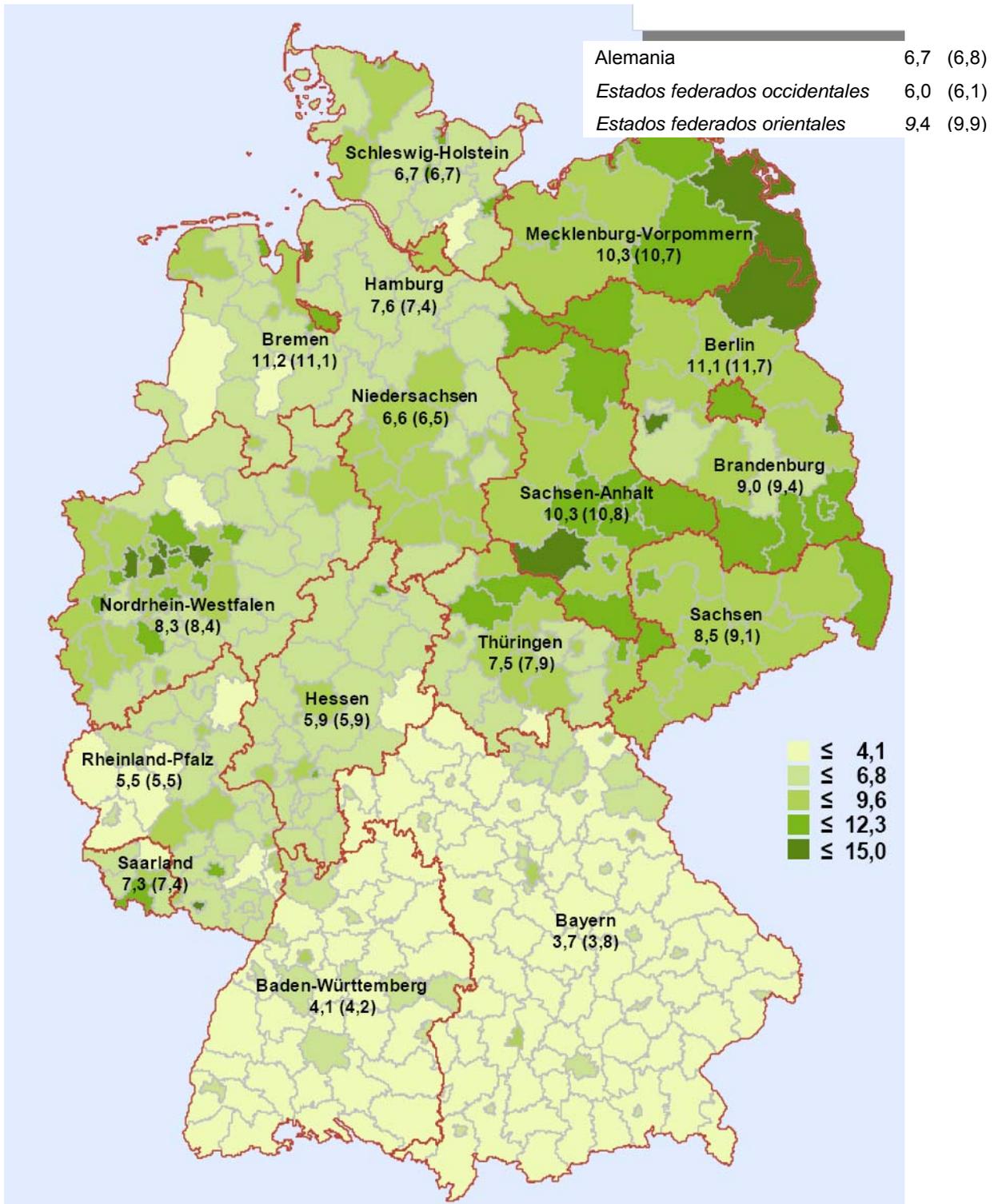
Según las declaraciones del Presidente de la Agencia Federal de Empleo (BA) Frank-J. Weise, continúa la tendencia propicia de la evolución del mercado de trabajo. En el mes de agosto la cifra de desempleados creció por motivos estacionales en 30.000 a 2.902.000, 44.000 menos que hace un año. En cifras desestacionalizadas, frente a julio de 2014 se trata de un incremento en 2.000. La cuota de desempleo asciende al 6,7% (julio: 6,6%). La cifra de personas subempleadas, que abarca también a participantes en medidas de política activa de empleo así como a personas afectadas por incapacidad laboral transitoria, subió en cifras desestacionalizadas en 1.000 a 3.761.000 personas (103.000 menos que hace un año).

La cuota de desempleo según los criterios de la OIT se eleva al 4,8% a la cifra de 2,03 millones de desempleados. Dentro del régimen del seguro contributivo de desempleo regulado por el Código Social III, en agosto estaban registradas como desempleadas aproximadamente 934.000 personas, 22.000 menos que en agosto de 2013. 876.000 personas percibían la prestación regular por desempleo (-10.000). La cifra de perceptores de la prestación no contributiva por desempleo de larga duración regulada por el Código Social II bajó a 4.386.000 (-40.000). El 8,2% de la población activa de Alemania depende de ayudas.

Sigue creciendo la cifra de personas ocupadas y trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Según las cifras proporcionadas por la Oficina Federal de Estadística (destatis) la cifra de la ocupación creció en julio frente a junio en 57.000 personas a 42,72 millones (+341.000). Según la Agencia Federal la cifra de trabajadores que cotizan a la seguridad social creció de mayo a junio de 2014 en 60.000 a 30,17 millones (+549.000). La demanda de mano de obra se mantiene en un alto nivel. En agosto estaban notificados 515.000 puestos de trabajo vacantes, 44.000 más que hace un año. En particular, se precisan trabajadores para las siguientes áreas: técnica de metal, máquinas y vehículos, tráfico y logística, mecatrónica, energía, electricidad, venta, sanidad, hostelería.

La cifra de solicitantes de un puesto de formación profesional que quieren empezar tal formación en otoño se eleva a 540.000 (1.000 menos que en el mismo periodo de 2013). La cifra de puestos de formación notificados creció en 7.000 a 495.000. De esta forma, la cifra de solicitantes sigue superando la oferta en 46.000 (2013: 54.000).

**Cuota de desempleo en Alemania, agosto de 2014 (entre paréntesis 2013)**

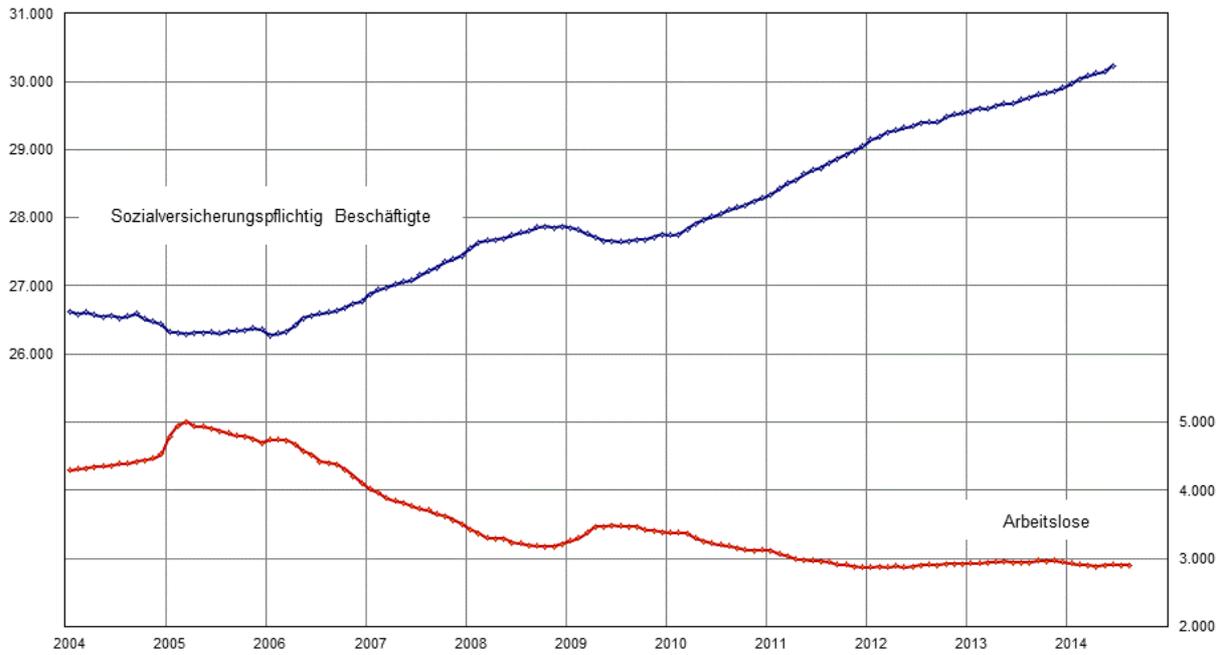


Agosto 2014	2014				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Agosto	Julio	Junio	Mayo	Agosto		Julio	Junio
					cifras abs.	%	%	%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom.)</b>	...	42.716.000	42.659.00	42.565.000	...	...	0,8	0,8
<b>Empleados cotizantes a Seg.</b>	...	...	30.165.10	30.104.800	...	...	...	1,9
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	2.901.823	2.871.351	2.832.780	2.882.029	-43.887	-1,5	-1,5	-1,1
De ellos: Código Social 32,2%	933.652	908.807	868.516	892.914	-22.306	-2,3	-3,6	-3,2
Código Social 67,8%	1.968.171	1.962.544	1.964.264	1.989.115	-21.581	-1,1	-0,5	-0,2
hombres 52,8%	1.531.156	1.530.364	1.522.690	1.556.389	-23.778	-1,5	-1,4	-1,2
mujeres 47,2%	1.370.667	1.340.987	1.310.090	1.325.640	-20.109	-1,4	-1,6	-1,0
jóvenes 15-25 10,5%	305.427	276.742	238.344	243.676	-15.737	-4,9	-8,2	-7,5
de ellos: 15- 2,1%	61.338	48.150	40.198	40.801	-862	-1,4	-6,8	-3,3
personas 50- 32,2%	933.646	943.207	948.952	961.269	6.026	0,6	1,8	1,8
de ellos: 55- 19,7%	571.992	579.380	582.466	587.420	12.481	2,2	3,5	3,5
extranjeros 18,3%	530.569	526.242	520.577	525.952	24.039	4,7	5,3	5,4
alemanes 81,6%	2.366.971	2.340.921	2.308.082	2.351.953	-68.025	-2,8	-2,8	-2,4
discapacitados 6,3%	181.760	181.631	180.236	181.358	2.817	1,6	2,6	2,4
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en rel. con la población civil activa	6,7	6,6	6,5	6,6	6,8	-	6,8	6,6
Hombres	6,6	6,6	6,6	6,8	6,8	-	6,8	6,7
Mujeres	6,7	6,6	6,4	6,5	6,9	-	6,7	6,5
15 a 25 años	6,8	6,1	5,3	5,4	6,9	-	6,5	5,6
15 a 20 años	5,0	3,9	3,3	3,3	4,9	-	4,1	3,3
50 a 65 años	7,0	7,1	7,1	7,2	7,3	-	7,3	7,3
55 a 65 años	7,6	7,7	7,7	7,8	7,8	-	7,8	7,9
Extranjeros	14,0	13,9	13,8	13,9	14,2	-	14,0	13,9
Alemanes	6,0	5,9	5,8	5,9	6,2	-	6,1	6,0
- en rel. con la población civil	7,5	7,4	7,3	7,4	7,6	-	7,6	7,4
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo	3.216.343	3.193.051	3.156.210	3.205.554	-32.603	-1,0	-0,9	-0,8
Subempleo sentido estricto	3.670.120	3.665.488	3.654.163	3.704.955	-89.262	-2,4	-2,6	-2,2
Subempleo sin trabajo a jornada	3.760.694	3.755.888	3.746.938	3.799.578	-103.238	-2,7	-2,9	-2,4
% de subempleo (sin jornada)	8,5	8,5	8,5	8,6	8,8	-	8,8	8,8
<b>PERCEPTORES DE PRESTACIONES</b>								
- Prestación contributiva por	876.074	850.695	823.801	844.884	-10.163	-1,1	-3,7	-2,7
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.385.927	4.406.841	4.413.736	4.425.703	-39.538	-0,9	-1,1	-0,9
- Subsidio social	1.707.776	1.714.150	1.713.659	1.713.580	4.072	0,2	0,4	0,4
- Cuota de perceptores activos	8,2	8,3	8,2	8,3	8,3	.	8,3	8,2
<b>OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS</b>								
- Nuevas / mes	179.546	179.836	171.950	160.220	-2.864	-1,6	-0,7	1,5
- Nuevas desde principio de año	1.352.516	1.172.970	993.134	821.184	40.069	3,1	3,8	4,7
- Total de ofertas	515.092	501.968	494.628	481.436	44.154	9,4	7,1	7,8
- Índice de empleo BA-X	168	166	165	161	x	x	x	x
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
- Total	745.094	808.553	846.726	849.859	-37.420	-4,8	-3,5	-4,6
De ellos: activación, inserción	151.763	159.301	161.640	162.291	-2.361	-1,5	-2,7	-6,3
Orientación y formación profesional	131.284	172.034	194.784	199.836	-8.879	-6,3	-3,1	-4,4
Formación continua	142.471	151.047	159.962	163.479	2.886	2,1	3,2	1,7
Inicio de una ocupación	117.085	117.421	116.441	113.987	2.467	2,2	3,0	3,4
Medidas para personas con	61.870	65.221	69.792	69.747	-2.866	-4,4	-1,4	-2,0
Medidas de creación de ocupación	128.860	131.054	131.213	127.589	-26.997	-17,3	-16,4	-16,3
Otros tipos de fomento	11.761	12.475	12.894	12.930	-1.670	-12,4	-6,5	-4,7
<b>EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA</b>								
Población activa	...	44.000	25.000	28.000	44.000	27.000	47.000	43.000
Ocupados sujetos a seguridad	...	...	89.000	25.000	38.000	45.000	67.000	66.000
Desempleados	2.000	-12.000	7.000	24.000	-26.000	-10.000	-13.000	-26.000
Subempleados (sin jornada reducida)	1.000	-20.000	-2.000	1.000	-17.000	-20.000	-8.000	-8.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	11.000	2.000	8.000	-2.000	4.000	2.000	2.000	0

Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8
Cuota de desempleo según OIT	...	4,9	5,0	5,0	5,1	5,1	5,2	5,2

**Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania  
(miles, cifras desestacionalizadas)**

----- Ocupados cotizantes a la seguridad social    ----- Desempleados



**Evolución de las cifras de desempleo en Alemania  
(miles, cifras desestacionalizadas)**

----- Valores originales    ----- Valores desestacionalizados



## DINAMISMO EN EL SECTOR DEL TRABAJO TEMPORAL

Según un estudio del Instituto de investigación laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo (BA) el sector de las ETTs tiene su propia dinámica, con lo cual cada intento de reformarlo presenta dos o más facetas<sup>18</sup>. El trabajo temporal es gestionado por lo general por las ETTs, que colocan a su personal en otras empresas correspondiendo de esta forma a sus intereses de flexibilización y creando así empleo. El motivo principal de los trabajadores temporales radica en cambio en el deseo de abandonar o evitar el desempleo. El trabajo temporal está regulado a través de una ley que entró en vigor en 1972 y que entre tanto ha sido reformada siete veces.

### La evolución actual del trabajo temporal

En general se observa una ligera tendencia hacia una mayor estabilidad de las relaciones laborales dentro del trabajo temporal. No obstante, aproximadamente la mitad de los trabajadores temporales ejerce solo de forma transitoria un trabajo temporal. El promedio de duración de todas las relaciones laborales temporales entabladas en un año se eleva a un máximo de tres meses. En el caso de trabajadores temporales con titulación superior, el promedio es de aproximadamente cinco meses.

### Porcentaje de relaciones laborales en el sector de las ETTs en comparación con otros sectores por características sociodemográficas, 2000 a 2012

Característica		Otros sectores	ETTs
Género	Hombres	53,1	72,5
Nacionalidad	Extranjeros	11,1	17,4
Región	Alemania Occidental	78,4	81,4
Edad	16-25 años	26,5	35,3
	26-35 años	28,1	27,6
	36-45 años	24,1	20,4
	Más de 45 años	21,4	16,6
Cualificación	Sin cualificación profesional	19,9	24,5
	Con formación profesional	67,9	70,8
	Con titulación superior	12,2	4,7

En la actualidad se está debatiendo un nuevo paquete de reformas que determinan un periodo máximo de colocación de un trabajador temporal a través de una ETT de 18 meses, así como el derecho de los trabajadores temporales al mismo trato que los trabajadores fijos ocupados directamente por la empresa contratante al cabo de nueve meses de ocupación. En el año 2000 el 21,6% de las relaciones laborales temporales duraba más de nueve meses. Hasta 2010 el porcentaje creció al 27,6%. Una evolución parecida se puede observar en las cifras de relaciones laborales temporales de una duración superior a 18 meses (2000: 9%; 2010: 14%), de lo que se puede concluir que existe una clara tendencia hacia una duración más larga de los las relaciones laborales temporales.

La cifra total de trabajadores temporales contratados a través de ETTs creció de 328.000 en 2000 a 878.000 en 2012, lo que significa que en doce años la cifra de trabajadores

<sup>18</sup> <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1314.pdf>

temporales casi se ha triplicado. Por otro lado, teniendo en cuenta la cifra actual de cerca de 34 millones de trabajadores por cuenta ajena, a pesar del crecimiento dinámico del sector la cuota de trabajadores temporales en relación al total de los trabajadores es solo del 2,5%.

#### Duración de las relaciones laborales en el sector de las ETTs, 2000 a 2011

Año	Duración (meses)						
	0-3	4-6	7-9	10-12	13-18	Más de 18	Más de 9
2000	52,2	17,9	8,3	5,9	7,1	8,6	21,6
2001	53,0	18,0	8,3	6,3	5,5	8,9	20,7
2002	53,1	17,3	7,6	6,3	5,7	10,0	22,0
2003	51,0	18,1	8,7	5,9	5,3	11,0	22,2
2004	51,5	16,9	8,8	5,7	5,1	12,0	22,8
2005	52,3	15,7	8,0	5,2	5,4	13,5	24,0
2006	48,4	16,0	8,6	5,8	7,1	14,2	27,1
2007	47,8	16,4	8,4	6,0	8,5	12,8	27,3
2008	51,0	18,3	9,5	6,1	5,7	9,5	21,2
2009	51,2	15,2	8,2	5,8	6,3	13,2	25,4
2010	47,4	16,1	9,0	6,7	7,0	13,8	27,6
2011	47,1	16,8	9,1	6,4	xxx	xxx	27,0

El sector de las ETTs es muy dinámico. En 2012, se firmaron 980.000 nuevos contratos de ETTs y expiraron 1,205 millones. De 2000 a 2012 la cuota anual media de crecimiento de las ETTs ascendió al 8,5%. Cabe destacar que el crecimiento no es continuo, si no que depende en gran parte de la evolución de la economía. Así, en 2002 la cifra de trabajadores contratados por las ETTs bajó un 6%, creciendo en 2006 un 32%. En el transcurso de la crisis financiera, la cifra volvió a bajar un 23%, creciendo a continuación (entre 2009 y 2010) otra vez un 32%.

#### Relaciones laborales en el sector de las ETTs, 2000 a 2012, miles



- Relaciones laborales entabladas
- Relaciones laborales terminadas
- Cifra media de relaciones laborales existentes

En realidad, las cifras no sirven como prueba de que las empresas contratantes tiendan a reemplazar a cada vez más trabajadores fijos por trabajadores temporales contratados para

periodos cada vez más largos. Además, solo una pequeña parte de los trabajadores temporales se verían afectados por las nuevas reformas planeadas. En el transcurso de las reformas de los años 1985 a 2003, además de prolongarse la duración máxima de prestación de mano de obra por parte de las ETTs, también aumentó la duración media de las relaciones laborales en el sector. Aun teniendo en cuenta las cifras y la experiencia de las últimas décadas se desconoce si la introducción del principio de “equal pay” tras nueve meses de contratación y una limitación máxima de la duración de los contratos a 18 meses contribuirá a una disminución de la duración de las relaciones laborales temporales en el sector de las ETTs.

### Reformas y estrategias dentro del sector de las ETTs

En las pasadas décadas los respectivos gobiernos realizaron reformas escalonadas de las bases legales que regulan las actividades de las ETTs con el objetivo de corresponder por un lado a las necesidades de las empresas de flexibilizar sus actividades, y por otro a la ambición de crear más puestos de trabajo a través del trabajo temporal.

Con la ayuda de los trabajadores temporales prestados por las ETTs, las empresas alemanas pueden remplazar a sus propios trabajadores fijos durante periodos de absentismo o bien compensar variaciones relacionadas con el volumen de pedidos. Al mismo tiempo, el contingente de trabajadores temporales sirve de protección de la plantilla fija, dado que en periodos de crisis la empresa puede desprenderse en primer lugar de los trabajadores temporales. Además, las empresas se ahorran trámites burocráticos y pueden realizar, sin compromiso alguno, periodos de prueba con los trabajadores temporales.

### Modificaciones más relevantes de la ley de cesión de mano de obra “AÜG”

Entrada en vigor	Reforma
1-1-1982	Prohibición de la cesión de mano de obra en el sector de la construcción
1-5-1985	Prolongación del periodo máximo de la cesión de 3 a 6 meses
1-1-1994	Prolongación del periodo máximo de la cesión de 6 a 9 meses
1-4-1997	Prolongación del periodo máximo de la cesión de 9 a 12 meses
	Permiso de la sincronización de la primera cesión con la contratación por la ETTs
	Permiso de la temporalidad única sin razón objetiva
	Permiso de temporalidades subsiguientes con para el mismo trabajador
1-1-2002	Prolongación del periodo máximo de la cesión de 12 a 24 meses
	Principio de trato igual a partir del 13 <sup>o</sup> mes de trabajo en la misma empresa contratante
1-1-2003	Supresión de la inhibición de sincronización y recontractación así como del periodo máximo de cesión
	Relajación de la prohibición de la cesión de mano de obra en el sector de la construcción
	Principio de trato igual desde el momento de la cesión si no hay otro convenio colectivo
1-1-2012	Introducción de un salario mínimo
Planeado	Periodo máximo de la cesión de 18 meses
	Principio de trato igual a partir del 9 <sup>o</sup> mes de trabajo en la misma empresa contratante

Con el fin de hacer justicia a los intereses diferentes de las empresas contratantes y los trabajadores temporales, en los años 80 y 90 se definieron unos márgenes bastante estrictos para la cesión de mano de obra. Uno de los temas destacados ha sido siempre la ampliación de la duración máxima de la colocación no interrumpida de un trabajador temporal en una empresa. El objetivo de la limitación es evitar que las empresas reemplacen puestos de trabajo regulares por puestos temporales. Hasta 1985 las ETTs podían ceder a un trabajador temporal durante un periodo máximo de tres meses. Esta duración máxima se fue prolongando hasta que en 2003 se suprimió por completo. De esta forma, se intentaba fomentar la demanda del trabajo temporal considerando que de esta forma sería posible reducir el desempleo. Además se había visto que periodos demasiado cortos eran poco atractivos para las empresas contratantes teniendo en cuenta el tiempo de entrenamiento.

En la actualidad, Alemania tiene una cuota relativamente baja de desempleo. El debate actual se centra en una limitación del trabajo temporal a 18 meses. En 2002 se había introducido el principio de igual pago de trabajadores fijos y trabajadores temporales, siempre que estos llevasen más de doce meses trabajando en la empresa contratante.

Por lo general, los trabajadores temporales ganan entre un 15 y un 25% menos que los trabajadores fijos. Desde el 1 de enero de 2012 existe un salario mínimo para trabajadores temporales. En la actualidad se debate la equiparación de la remuneración de los trabajadores temporales al cabo de nueve meses de trabajo en la empresa contratante. Por otro lado, tal reforma podría ocasionar que las ETTs reemplacen simplemente a los trabajadores temporales dentro de dicho periodo de nueve meses. Como consecuencia el sector de ETTs podría disminuir, ya que se verían favorecidas sobre todo las actividades que requieren pocas medidas de entrenamiento. Además, varios expertos advierten que no hay garantía para que los puestos de trabajo suprimidos en el sector de las ETTs se conviertan en puestos de trabajo fijos.

## Conclusión

La actividad de las ETTs en el mercado laboral alemán sigue teniendo una función muy importante. La contratación flexible de mano de obra permite a las empresas reaccionar inmediatamente a las variaciones de pedidos adaptando sus plantillas. De ahí que para el sector de las ETTs sean característicos el dinamismo y la fluctuación permanente. Con frecuencia se firman o rescinden contratos, la duración media de relaciones laborales es breve. Para los trabajadores contratados a través de las ETTs la ventaja es que no tienen que buscar un trabajo ellos mismos. Por otro lado, corren un riesgo elevado de no tener trabajo al terminar una actividad temporal. En primer lugar, las ETTs suponen una perspectiva de reinserción en el mercado laboral para aquellas personas que debido a bajas cualificaciones profesionales o fases de paro se ven enfrentadas con problemas a la hora de buscar trabajo.

Después del último retroceso de 2012, en los últimos años ha vuelto a producirse un crecimiento dinámico del trabajo temporal, aunque la cuota de trabajadores temporales en relación al total de los trabajadores sujetos a la seguridad social es inferior al 3%. En la segunda mitad de 2013 se firmaron 498.000 nuevos contratos temporales y se rescindieron 618.000. Aproximadamente la mitad de las relaciones laborales temporales terminan al cabo de tres meses. Las reformas y adaptaciones de la normativa persiguen el objetivo de conservar el trabajo temporal como indicador de nuevas tendencias coyunturales, así como flexible mecanismo amortiguador en los periodos de crisis. Las personas que más fácilmente se adaptan a estas condiciones son hombres (70%), así como personas con pocas cualificaciones profesionales: más de la mitad de los temporeros ejercen una actividad auxiliar (total de los trabajadores: 14%).

## **NUEVA REGULACIÓN DEL PROGRAMA ALEMÁN DE MOVILIDAD MOBIPRO-EU**

---

La Agencia Federal de Empleo y el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales publicaron el 31 de julio en la página web [www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de) la nueva normativa reguladora del programa alemán de movilidad MobiPro-EU. El nuevo reglamento se centra en la formación profesional, y excluye la movilidad laboral, que sí estaba incluida en las convocatorias de 2013 y 2014.

Serán objeto de las nuevas ayudas los proyectos que tengan entre 10 y 30 participantes. Los participantes deberán tener entre 18 y 27 años, ser nacionales de un Estado miembro de la UE, residir en la UE y no residir en Alemania más de tres meses y, por último, contar con un título escolar. No podrán participar los que cuenten con un título de formación profesional dual o una titulación superior de master.

El programa prevé las siguientes ayudas:

- cursos de alemán en el país de origen, que necesariamente deberá tener como objetivo alcanzar el nivel B1;
- prácticas de una duración máxima de 6 semanas y con una retribución mínima de 200 euros mensuales;
- complemento a la retribución durante las prácticas o la formación profesional hasta 810 euros, a complementar con 130 euros por cada hijo a cargo en Alemania;
- cursos de idioma, apoyo profesional y sociopedagógico durante las prácticas y la formación profesional;
- gastos de viaje de 300 euros para desplazamientos superiores a 500 kilómetros, e
- importe de 500 euros al inicio de la formación profesión.

A partir de ahora los solicitantes de las ayudas no serán los propios participantes en los proyectos, sino los organismos gestores del programa, personas jurídicas privadas o públicas como p.ej. empresas, academias de formación, centros de investigación, federaciones, etc. Estos promotores del proyecto deberán cofinanciar el proyecto con un mínimo del 10% del importe total de la subvención, salvo en casos excepcionales que no especifica la normativa.

Los organismos interesados en la realización de un proyecto de movilidad subvencionado por MobiPro deberán presentar sus propuestas hasta el 30 de septiembre de 2014. Hasta esa fecha la comisión decidirá qué proyectos podrán participar en la siguiente fase del concurso. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Agencia Federal de Empleo evaluarán hasta el 15 de noviembre las propuestas presentadas, de considerarse necesario podrán asesorarse por expertos externos, p.ej. los coordinadores regionales de la Red IQ (Integración y Cualificación). Los promotores de los proyectos seleccionados deberán presentar antes del 31 de diciembre un plan de financiación, detallando los gastos e incluyendo, en la medida de lo posible, una participación económica de las empresas.

A diferencia de la información facilitada hasta la fecha la nueva normativa menciona de forma explícita que la Agencia Federal de Empleo colaborará con los proyectos seleccionados y asignará los solicitantes. No se aclara si caben vías alternativas de selección, como podría ser la red EURES, ni si el organismo ZAV, dependiente de la Agencia Federal, gestionará las ayudas, como sí se especificaba en la normativa reguladora anterior.

Desde su lanzamiento en 2013, cabe destacar la afluencia de solicitudes procedentes de España. Los últimos datos de 31 de julio de 2014 arrojan la cifra de 5.640 beneficiarios procedentes de nuestro país (5.612 españoles), de los cuales 1.392 (españoles: 1.455) han

recibido ayudas para la movilidad profesional y 4.284 (4.175) para la formación profesional. Con respecto al total de beneficiarios de 9.177, la cifra de beneficiarios procedentes de España representa el 61,5%.

El “Programa especial del Estado federal para el Fomento de movilidad profesional de jóvenes interesados en formación y jóvenes profesionales especializados en situación de desempleo de Europa” (MobiPro-EU) fue establecido a principios de 2013 con el objetivo de fomentar la movilidad de jóvenes europeos desempleados, con dos vertientes diferentes: el fomento de la movilidad de jóvenes dispuestos a hacer una formación dual en Alemania, así como de la movilidad de personas en situación de desempleo con una formación ya finalizada. Contaba inicialmente con una dotación presupuestaria de 40 millones para 2013 y 2014. Los primeros cálculos del Gobierno alemán indicaban que este presupuesto podría dar pie a la movilidad de 8.000 a 10.000 personas al año.

En vista de la avalancha de solicitudes, el 27 de febrero de 2014 el Ministerio de Trabajo anunció la paralización parcial del programa, aludiendo que el elevado número de solicitantes de las ayudas previstas por el programa había agotado los fondos previstos por el presupuesto federal prorrogado para su financiación en el ejercicio 2014, y deteniendo de forma inmediata el trámite de las nuevas solicitudes. A pesar de que en marzo el Ministerio de Finanzas aprobó una modificación presupuestaria para continuar con el programa, el 8 de abril se anunció oficialmente la paralización definitiva del programa para 2014 y se comprometía a seguir apoyando hasta el final a todas las personas que ya tengan aprobada la subvención.