

Qualifikation des Arbeitskräfteangebots in Deutschland

Es liegen noch Potenziale brach

Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt beruht immer mehr auf beruflicher Qualifikation. Globalisierung, sozialer und technischer Wandel erfordern auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ein hochqualifiziertes Arbeitskräfteangebot. Um dieses zu erhalten und weiterzuentwickeln, spielen Weiterbildung und lebenslanges Lernen eine entscheidende Rolle. Im deutschen Erwerbspersonenpotenzial schlummern hierfür noch erhebliche Reserven.



„Nur durch Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung werden wir die Wirtschaftskrise überwinden und mit neuer Kraft und neuen Ideen aus ihr hervorgehen“, verkündet Bundesbildungsministerin Annette Schavan auf der Homepage ihres Ministeriums – eine Erkenntnis, die uneingeschränkte Zustimmung verdient. Zwar sind die im letzten konjunkturellen Aufschwung zu vernehmenden Klagen über einen drohenden Fachkräftemangel in der derzeitigen Krise deutlich seltener zu hören. Dessen ungeachtet basiert anhaltendes Wirtschaftswachstum in Zeiten der fortschreitenden Globalisierung und des Wandels der Industrie- zur Wissensgesellschaft zunehmend auf einem ausreichenden Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften. Dabei reicht es nicht aus, allein auf eine verbesserte Schul- und berufliche Erstausbildung zu setzen.

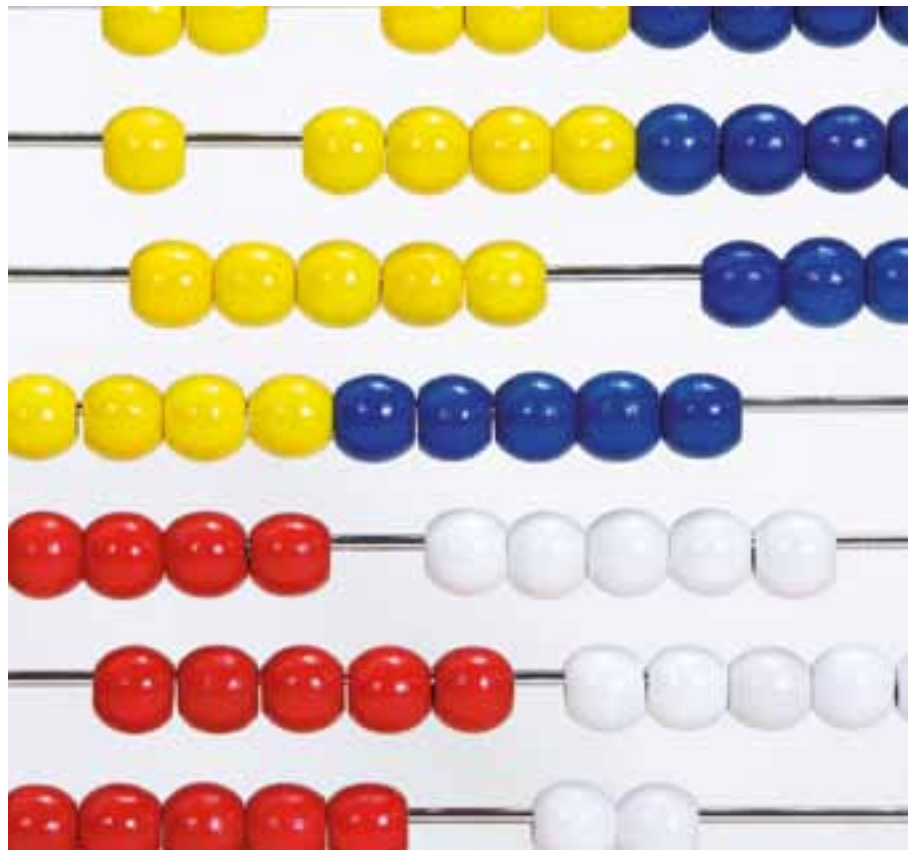
Im Jahr 2020 sind voraussichtlich 80 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter 30 Jahre und älter. Diese Personen haben bereits heute ihre Schulausbildung und zum größten Teil auch ihre berufliche Erstausbildung abgeschlossen. Eine bessere Qualifikation des Arbeitsangebots in Deutschland kann also auf mittlere Sicht nur dann erreicht werden, wenn auch der beruflichen Weiterbildung ein höherer Stellenwert zukommt. Nicht zuletzt deshalb gewinnt dieses Thema im politischen und wissenschaftlichen Diskurs zunehmend an Bedeutung.

Der gesamtwirtschaftliche Bedarf an beruflicher Weiterbildung hängt auch davon ab, wie gut das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland insgesamt qualifiziert ist. Dieses umfasst drei Hauptkomponenten: die Erwerbstätigen, die registrierten Arbeitslosen und die sogenannte „Stille Reserve“. Zur Letzteren gehören neben Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch solche, die in keiner amtlichen Statistik auftauchen, aber unter günstigeren Bedingungen dennoch einer Erwerbsarbeit nachgehen würden. Wie ist es nun um die Qualifikation dieser drei Gruppen bestellt? Entsprechende Informationen lassen sich aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und aus Befragungen wie dem Mikrozensus gewinnen (siehe Kasten „Methoden und Daten“ auf dieser Seite).

Methoden und Daten

Da keine einheitliche Datenquelle existiert, die für alle Komponenten (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose, Stille Reserve) Informationen über die berufliche Qualifikation in der gewünschten Tiefe bereit hält, mussten unterschiedliche Statistiken zusammengeführt werden. Eine detaillierte Beschreibung der Vorgehensweise findet sich im IAB-Forschungsbericht 2/2010 („Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung“).

Der Forschungsbericht liefert Informationen über die Qualifikationsstrukturen des Erwerbspersonenpotenzials und seiner Komponenten, differenziert für West- und Ostdeutschland sowie nach soziodemografischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht. Die aktuellsten zum Zeitpunkt der Bearbeitung vorliegenden Daten beziehen sich teilweise noch auf das Jahr 2005. Da sich die Qualifikationsstrukturen im Zeitverlauf nur sehr langsam ändern, dürften die präsentierten Befunde in der Tendenz weiterhin gültig sein.



Erwerbstätige sind am besten qualifiziert

Der Befund könnte eindeutiger nicht sein: Erwerbstätige sind im Durchschnitt sehr viel besser qualifiziert als Arbeitslose und Personen in der Stillen Reserve. Geringqualifizierte tragen demnach ein sehr viel höheres Erwerbslosigkeitsrisiko als Höherqualifizierte (vgl. Abbildung 1).

Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss ist bei den registrierten Arbeitslosen mit 39 Prozent doppelt so hoch wie bei den Erwerbstätigen mit 19 Prozent. Auch in der Stillen Reserve können 34 Prozent der Betroffenen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen. Nur acht Prozent der registrierten Arbeitslosen und 13 Prozent der Personen in der Stillen Reserve verfügen über einen (Fach-)Hochschul- oder Fachschulabschluss. Bei den Erwerbstätigen dagegen ist dies mehr als ein Viertel.

Die großen Unterschiede zwischen der Qualifikati-

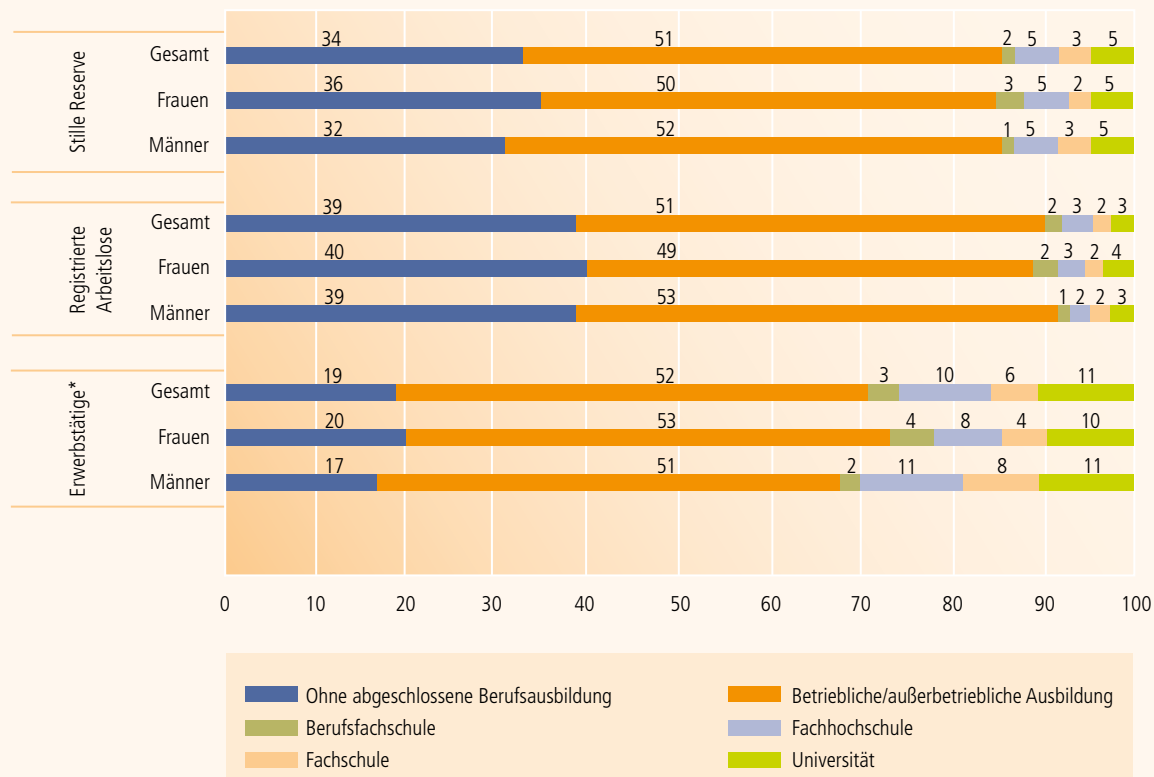
onsstruktur der Erwerbstätigen auf der einen Seite und der Arbeitslosen sowie der Stillen Reserve auf der anderen Seite zeigen sich auch, wenn man das Erwerbspersonenpotenzial nach Geschlecht oder Alter gliedert und verschiedene Personengruppen vergleicht. Die jeweiligen Anteile variieren, das Gefälle bleibt.

Viele hochqualifizierte Frauen sind nur teilzeitbeschäftigt

Die Gesamtschau auf das Erwerbspersonenpotenzial und seine Hauptkomponenten lässt auf den ersten Blick kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikationsstruktur erkennen. Dass Frauen am Arbeitsmarkt gleichwohl noch lange nicht mit den Männern gleichgezogen haben, manifestiert sich erst dann in den Qualifikationsstrukturen, wenn man ihre Arbeitszeit berücksichtigt.

Abbildung 1

Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials im Jahr 2005 (in %)



*ohne Auszubildende

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus und der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Dass auch Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist mittlerweile fast eine Selbstverständlichkeit. Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ging einher mit einem starken Anstieg der Teilzeitarbeit. Diese ist vor allem eine Frauendomäne. Fast die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeitet Teilzeit. Dagegen sind nur etwa 15 Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt – darunter überdurchschnittlich viele ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung sowie Akademiker. Die Gruppe teilzeitbeschäftigter Frauen hingegen unterscheidet sich in ihrer Qualifikationsstruktur nur wenig von den weiblichen Vollzeitbeschäftigten.

Die vollzeitbeschäftigten Erwerbstätigen sind am besten qualifiziert. Ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten verfügt über einen Fach- oder Hochschulabschluss. Die geringfügig Beschäftigten sind am schlechtesten qualifiziert. Etwa 40 Prozent dieser „Mini-Jobber“ haben keinen Berufsabschluss. Ihr Anteil ist fast so hoch wie bei den Arbeitslosen.

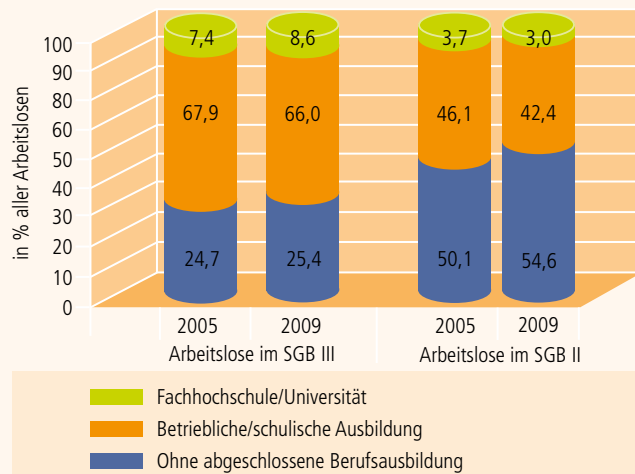
Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen

Auch innerhalb der Gruppe der registrierten Arbeitslosen zeigen sich unterschiedliche Qualifikationsmuster, insbesondere beim Vergleich von Arbeitslosen nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und III. Mit der Einführung von Hartz IV im Januar 2005 hat sich der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss bei den Arbeitslosen erhöht. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe tauchen nun auch ehemalige Sozialhilfeempfänger, sofern sie erwerbsfähig sind, in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auf. Sie gelten ebenfalls als arbeitslos im Sinne des SGB II. Von ihnen hat gut die Hälfte keine Berufsausbildung. SGB-II-Arbeitslose sind also im Schnitt sehr viel schlechter qualifiziert als Arbeitslose im Geltungsbereich des SGB III, von denen nur ein Viertel ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist (vgl. Abbildung 2).

Dagegen lag der Anteil der (Fach-)Hochschulabsolventen im SGB II im Jahr 2009 nur bei etwa drei Prozent. Zwar stieg die Zahl der Arbeitslosen mit Hochschulabschluss im Zuge der Wirtschaftskrise auch im Bereich des SGB II an: Sie war nach Angaben der Bundesagentur für

Abbildung 2

Qualifikationsstruktur der registrierten Arbeitslosen nach Rechtskreisen (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

© IAB

Arbeit (BA) im Januar 2010 um rund 18 Prozent höher als im gleichen Monat des Vorjahres. Der rechnerische Zuwachs erscheint allerdings nur deshalb so beträchtlich, weil das Ausgangsniveau sehr niedrig war. Die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt hat sich dadurch kaum verändert.

Dank des wirtschaftlichen Aufschwungs nach 2005 sind die Arbeitslosenzahlen stark gesunken. Sie lagen selbst im Krisenjahr 2009 in beiden Rechtskreisen noch immer deutlich unter den Werten des Jahres 2005. Auch die Zahl der geringqualifizierten Arbeitslosen im SGB II ging im Konjunkturaufschwung zurück, allerdings in geringerem Ausmaß als die der Arbeitslosen mit Berufsausbildung. Dies ist der Grund dafür, dass der relative Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an allen Arbeitslosen im SGB II im Jahr 2009 mit knapp 55 Prozent um fast fünf Prozentpunkte höher lag als vier Jahre zuvor.

Qualifikationsstrukturen in der Stillen Reserve

Die Qualifikationsstrukturen der Stillen Reserve und der Arbeitslosen unterscheiden sich nur wenig. Dies ist nicht verwunderlich. Schließlich besteht etwa die Hälfte der Stillen Reserve aus Personen, die sich in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befinden. Diese „Stille Reserve in Maßnahmen“ gehört ebenso zum Kundenkreis



der Bundesagentur für Arbeit wie die registrierten Arbeitslosen. Sie werden jedoch formal nicht als arbeitslos gezählt, da sie während der Teilnahme an Maßnahmen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss ist bei der „Stillen Reserve in Maßnahmen“ jedoch um etwa zehn Prozentpunkte kleiner als bei den registrierten Arbeitslosen. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass auch in der aktiven Arbeitsmarktpolitik Personen ohne Berufsausbildung seltener zum Zug kommen als Arbeitslose mit beruflicher Qualifikation.

Bei der anderen Hälfte der Stillen Reserve, der „Stillen Reserve im engeren Sinn“, handelt es sich um Personen, die nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind, aber dennoch bei Befragungen den Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit äußern. Darunter finden sich etwa 160.000 junge Erwachsene unter 35 Jahren, die sich weder in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden noch in Kontakt mit der Agentur für Arbeit stehen. Davon hat mehr als die Hälfte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei einem Erwerbspersonenpotenzial von fast 45 Millionen Personen fallen diese etwa 80.000 kaum ins Gewicht. Gleichwohl sind sie eine vorrangige Zielgruppe für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Fazit: Potenziale heben

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland ist insgesamt gut qualifiziert. Der größte Teil, rund 80 Prozent, verfügt über eine formale berufliche Qualifikation. Dabei dominiert jedoch die betriebliche Ausbildung: Über 50 Prozent, mehr als 22 Millionen Personen, verfügen über diesen Berufsabschluss. Und nur 15 Prozent, das entspricht etwa 6,5 Millionen Personen, haben ein Hochschulstudium absolviert. Die Dominanz des dualen Ausbildungssystems trägt also dazu bei, dass der Akademikeranteil in Deutschland auch im internationalen Vergleich eher gering ausfällt. Anger und Plünnecke verweisen auf Studien, die zeigen, dass gerade in der großen Gruppe von Personen mit mittlerem formalem Bildungsabschluss große Potenziale schlummern, um den Mangel an Akademikern zu lindern. Hier könnten bildungspoliti-

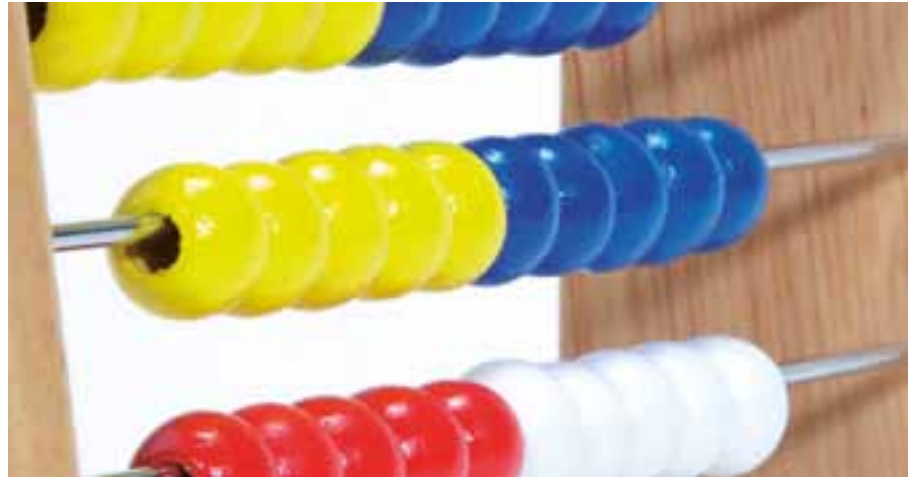
sche Aktivitäten ansetzen, die Berufstätigen den Weg in die Hochschulen ebnen.

Ein Fünftel des Erwerbspersonenpotenzials, etwa neun Millionen Personen, kann keinen Berufsabschluss vorweisen. Davon ist wiederum rund ein Fünftel arbeitslos oder in der Stillen Reserve. Im Jahr 2005 waren dies über zwei Millionen Personen. Vom letzten konjunkturellen Aufschwung haben auch arbeitslose Geringqualifizierte profitiert, so dass deren Zahl im Jahr 2009 unter die Zweimillionengrenze gesunken ist. Im Vergleich zu den besser Qualifizierten sind Personen ohne Berufsausbildung nach wie vor überdurchschnittlich häufig arbeitslos.

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) prognostiziert, dass in den kommenden zehn Jahren die Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften weiter schrumpfen wird. Und in den wenigen Einsatzbereichen, die keinen formalen Berufsabschluss voraussetzen, werden die Anforderungen komplexer und ändern sich immer häufiger. Daher wird auch hier lebenslanges Lernen immer wichtiger. Aber gerade Geringqualifizierte sind in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Auch wenn hier bereits erste Bemühungen erkennbar sind, gerade diese bildungsferne Gruppe besser als bisher zu erreichen, bleibt dies eine wichtige Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik.

Diese sollte ihr besonderes Augenmerk auch auf die gut 30 Prozent Teilzeitbeschäftigten, rund zwölf Millionen Menschen, legen. Denn Teilzeitbeschäftigte beteiligen sich seltener an Weiterbildung als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen, gut zwei Millionen verfügen über keinerlei berufliche Ausbildung. Im Mikrozensus werden Teilzeitbeschäftigte nach den Gründen für ihre reduzierte Arbeitszeit befragt. Männer begründen dies häufig damit, dass sie keine Vollzeitstelle finden können. Hier lohnt es sich darüber nachzudenken, inwieweit die verfügbare Zeit für Weiterbildung genutzt werden kann. Etwa neun Millionen Teilzeitbeschäftigte sind Frauen. Sie arbeiten nach eigenen Angaben vor allem deshalb in Teilzeit, weil sie dadurch ihren familiären Verpflichtungen besser gerecht werden können. Zusätzliche freie Zeitbudgets für Weiterbildung sind in dieser Arbeits- und Lebenssituati-

on kaum vorhanden. Hier gilt es, geeignete Konzepte zu entwickeln, um auch die berufliche Weiterbildung mehrfach belasteter Frauen gezielt zu fördern.



Literatur

Anger, Christina; Plünnecke, Axel (2009): Signalisiert die Akademikerlücke eine Lücke bei den Hochqualifizierten? – Deutschland und USA im Vergleich. In: IW-Trends 3/2009.

Bach, Uwe et al. (2009): Der deutsche Arbeitsmarkt – Entwicklungen und Perspektiven. In: Möller, Joachim; & Walwei, Ulrich (Hrsg.), Handbuch Arbeitsmarkt 2009, IAB-Bibliothek 314, S. 11-76.

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden; Kurzbericht Februar 2010.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_de.pdf

Lott, Margit (2010): Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung. IAB-Forschungsbericht 2/2010.

Wanger, Susanne (2009): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Mit halben Zeiten im Spiel. In: IAB-Forum, Nr. 1/2009, S. 10-17.

Die Autorin



Margit Lott

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ am IAB.

margit.lott@iab.de