



**Bundesinstitut
für Bau-, Stadt- und
Raumforschung**

im Bundesamt für Bauwesen
und Raumordnung



BBSR-Online-Publikation, Nr. 02/2012

Fachkräftemangel.

Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen?

Dezembertagung des Arbeitskreises „Städte und Regionen“
der DGD in Kooperation mit dem BBSR
(8. Dezember bis 9. Dezember 2011 in Berlin)

Impressum

Herausgeber

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im
Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Bonn

Projektleiter

Dr. Steffen Maretzke, BBSR

Vervielfältigung

Alle Rechte vorbehalten

Zitierhinweise

Steffen, Maretzke In: BBSR-Online-Publikation 02/2012. Hrsg.: Bundesinstitut für Bau-,
Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR),
Bonn, November 2012.

Die von den Autoren vertretenen Auffassungen sind nicht unbedingt mit denen des
Herausgebers identisch.

ISSN 1868-0097

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
<i>Karl Brenke</i> Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel – und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel	4
<i>Martina Rengers</i> Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: Erwerbslosigkeit und die zusätzlichen neuen Indikatoren Unterbeschäftigung und Stille Reserve	14
<i>Johann Fuchs, Brigitte Weber</i> Rückgang des Arbeitskräfteangebots und Quantifizierung heimischer Personalreserven	25
<i>Claus Schlömer</i> Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen Deutschlands - Ergebnisse der neuen Raumordnungsprognose 2030.	33
<i>Michaela Fuchs, Antje Weyh</i> Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Mitteldeutschland	43
<i>Hans-Dieter Schat, Petra Jung Erceg</i> Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationserfolgen und demografischen Maßnahmen in Betrieben?	53
<i>Margit Lott</i> Geförderte Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit – <i>Ergebnisse einer Betriebsbefragung</i>	63
<i>Annett Jura</i> Nachwuchskräfteversicherung im Regionalen Wachstumskern Prignitz – Eine Erfolgsgeschichte	71
<i>Isabell Klingert</i> Zuwanderung zur Fachkräftesicherung. Welches Potential können wir erwarten?	78
<i>Grit Grigoleit</i> Auf der Suche nach den „besten Köpfen“ – hochqualifizierte Zuwanderinnen am deutschen Arbeitsmarkt	91
<i>Irina Grünheid</i> Fachkräftemangel oder vernachlässigtes Potenzial? – Analyse von Ressourcen in der Gruppe der Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR am Beispiel von Selbstständigen in Berlin	100
<i>Volker Est, Christiane Poigné</i> care4future – Schülerinnen und Schüler für die Pflege begeistern. Ein innovatives Konzept zur regionalen Gewinnung von Pflege-Nachwuchskräften	110

Vorwort

In den letzten Jahren erlebte die Wirtschaft in Deutschland einen spürbaren Aufschwung, von dem andere EU-Staaten nur träumen können. Zunehmend häufiger klagen die Unternehmen dabei über Personalengpässe, die oft sehr undifferenziert auf den demografischen Wandel zurückgeführt werden. Dabei trifft der Fachkräftemangel alle Regionen, Schrumpfs- und Wachstumsregionen. Offensichtlich ist der demografische Wandel nicht die alleinige Ursache für diese Entwicklung.

Um differenziertere Antworten auf die Frage zu finden, wie es um die Fachkräfteentwicklung in Deutschland - auch angesichts der demografischen Veränderungen - bestellt ist, führte das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung Bonn (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) vom 8. Dezember - 9. Dezember 2011 in Berlin gemeinsam mit dem Arbeitskreis „Städte und Regionen“ der Deutschen Gesellschaft für Demographie (DGD) die Dezembertagung 2011 zum Thema „Fachkräftemangel. Ein neues, demografisch bedingtes Phänomen?“ durch.

Die vielen Diskussionsbeiträge der Tagung, sowie die Beiträge in dieser Online-Publikation zeigten eindrucksvoll, dass es viele Stellschrauben gibt, um sich auf die absehbar steigenden Personalengpässe einstellen zu können. Das gilt für die Erschließung der demografischen Potenziale, wie für die ungenutzten Erwerbspotenziale, die sich beispielsweise bei gut ausgebildeten Frauen zeigen, die nicht entsprechend ihren Qualifikationen und Wünsche erwerbstätig sind. Viele Ältere würden gerne länger beschäftigt bleiben, weil Arbeit im Alter für sie nicht nur Pein ist. Sie bringt ihnen auch Genugtuung, Anerkennung, soziale Kontakte und das Gefühl, gebraucht zu werden. Und schließlich finden viele Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland nicht jene Jobs, die ihrer Ausbildung, ihrem Können und Wollen entsprechen.

Im Mittelpunkt der Diskussion der Dezembertagung 2011 standen die folgenden Themen:

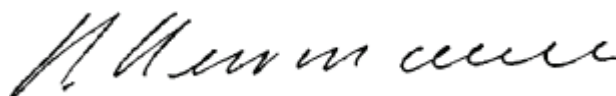
- Langfristige Trends der Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials.
- Fachkräftemangel vs. drei Millionen Arbeitslose!?
- Die Demografie, der einzige Faktor des Fachkräftemangels?
- Der Fachkräftemangel in den Regionen aus demografischer Sicht.
- Effekte von Wanderungen aus dem In- oder Ausland auf die Fachkräfteentwicklung bzw. -sicherung?
- Erfolgreiche Projekte zur Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen, Älteren und/oder Personen mit Migrationshintergrund.

Der etwas überraschende, sich durch alle Beiträge ziehende Grundtenor der Diskussion dieser Tagung war, dass das Problem des Fachkräftemangels in Deutschland aktuell etwas übertrieben wird, denn Fachkräftemangel ist derzeit noch kein flächendeckendes Problem. Man findet ihn in wenigen, meist sehr spezialisierten Berufen, wie in eher kleinen bzw. unattraktiven Unternehmen. Dieser Mangel lässt sich kaum demografisch begründen. Man findet ihn zunehmend stärker aber auch in den Schwerpunktregionen demografischer Schrumpfung. Hier ist diese Entwicklung aber schon lange bekannt, so dass man sich darauf einstellen konnte.

Kommt es vor Ort zu einem Fachkräftemangel, dann ist an diese Entwicklung bislang weniger die Demografie, als vielmehr die fehlende Anpassung der Unternehmen an die Herausforderungen des demografischen Wandels Schuld. Die zahlreich vorhandenen Stellgrößen zur Erschließung bislang ungenutzter Personalressourcen werden einfach noch zu wenig genutzt, um dem absehbaren Mangel aktiv zu begegnen. Eine wichtige Erkenntnis der Dezembertagung 2011 lautet daher auch: Kurzfristig ist weniger der Fachkräftemangel als die demografische Alterung der Fachkräfte die große Herausforderung.



.....
Dr. Steffen Maretzke
Vorsitzender des DGD-Arbeitskreises
„Städte und Regionen“



.....
Harald Herrmann
Direktor und Professor des Bundesinstitutes für
Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im BBR

Karl Brenke

Gibt es in Deutschland einen Fachkräftemangel – und wird es einen geben? Der unsichtbare Mangel

In Deutschland geht ein Gespenst um: das Gespenst des Fachkräftemangels. Allerorten wird von ihm gesprochen. Entsprechend wundert man sich nicht über Berichte, die dessen Treiben belegen sollen. So kam eine Frageerhebung des Beratungsunternehmens Ernst & Young (2011) zu dem Resultat, dass vielen mittelständischen Unternehmen in Deutschland Arbeitskräfte fehlen würden und ihnen deshalb riesige Umsatzeinbußen entstünden. Insbesondere Unternehmen der Industrie klagten demnach über einen Fachkräftemangel, aber auch im Handel war das häufig der Fall. Das wirft Fragen auf. Denn die Industrie hat bis heute noch nicht den Personalstand wieder erreicht, den sie vor der jüngsten Finanzkrise hatte. Wo sind die Arbeitskräfte geblieben? Auch im Handel oder in anderen Dienstleistungssektoren spürt man als Kunde nichts von dem angeblichen Arbeitskräftemangel, denn es ist nicht bekannt, dass beispielsweise die Geschäftsöffnungszeiten verkürzt wurden, weil Personal knapp ist. Wie die eigene Erfahrung lehrt, muss man sehr skeptisch gegenüber Umfragen sein, bei denen Unternehmen nach der Verfügbarkeit von Arbeitskräften gefragt werden. Zum einen neigen nicht wenige Personalverantwortliche in den Unternehmen dazu, die Suche nach Arbeitskräften – also eine ihrer zentralen Aufgaben – als schwierig darzustellen. Entsprechend wird nicht selten über einen Arbeitskräftemangel geklagt, wobei sich aber nach näherem Hinsehen zeigt, dass er tatsächlich keiner ist (Brenke, Hagen, Pfeiffer 1987). Zum anderen ist zu hinterfragen, was eigentlich mit Mangel gemeint sein könnte. So hat eine Umfrage in Ostdeutschland im Jahr 2000 – also zu einer Zeit und in einer Region mit hoher Arbeitslosigkeit – ergeben, dass im Wesentlichen solche Unternehmen Probleme bei der Personalrekrutierung hatten, die lediglich bereit waren, nur geringe Löhne anzubieten (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2002).

Gibt es vielleicht handfestere Indizien dafür, die die Existenz des Gespenstes belegen können? Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Zahl der Arbeitsplätze in Deutschland erheblich gestiegen ist und sich dabei die Struktur der Beschäftigung erheblich verschoben hat. Einfache Arbeit hat deutlich an Bedeutung verloren. Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss, insbesondere akademischer Art, voraussetzen, bekommen indes immer mehr Gewicht. Das gilt sowohl hinsichtlich der Zahl der Arbeitnehmer als auch mit Blick auf die geleisteten Arbeitsstunden (Brenke, Grabka 2011). Eine verstärkte Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften besagt aber nicht zwangsläufig, dass diese immer knapper werden. Der zentrale Indikator für Knappheiten in der Wirtschaft sind die Preise, auf dem Arbeitsmarkt sind es die Löhne. Steigen die Preise bzw. die Löhne nicht spürbar, werden folglich Arbeitskräfte oder Güter auch nicht knapper. Nach Angaben der amtlichen Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung sind die um den Verbraucherpreisanstieg bereinigten Nettomonatslöhne in der Zeit von 2000 bis 2011 um 3% gesunken. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass vermehrt in Teilzeit gearbeitet wird. Deshalb sollten die Stundenlöhne als Maßstab herangezogen werden; bei den realen Nettostundenlöhnen gab es im selben Zeitraum lediglich eine Stagnation.

Es könnte allerdings sein, dass die Entwicklung bei einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich verlief. Beispielsweise wäre denkbar, dass einfache Arbeit immer schlechter entlohnt worden ist, während bei qualifizierten Jobs deutliche Lohnanhebungen zu verzeichnen waren. Das ist aber nicht der Fall. Vielmehr stagnierten weitgehend die Löhne sowohl bei einfachen Tätigkeiten, bei Jobs, die eine mittlere Qualifikation (Lehre, Fachschule) voraussetzen, als auch bei hochqualifizierten Berufsanforderungen (Abbildung 1). Von einer allgemeinen Knappheit an Arbeitskräften kann daher keine Rede sein.

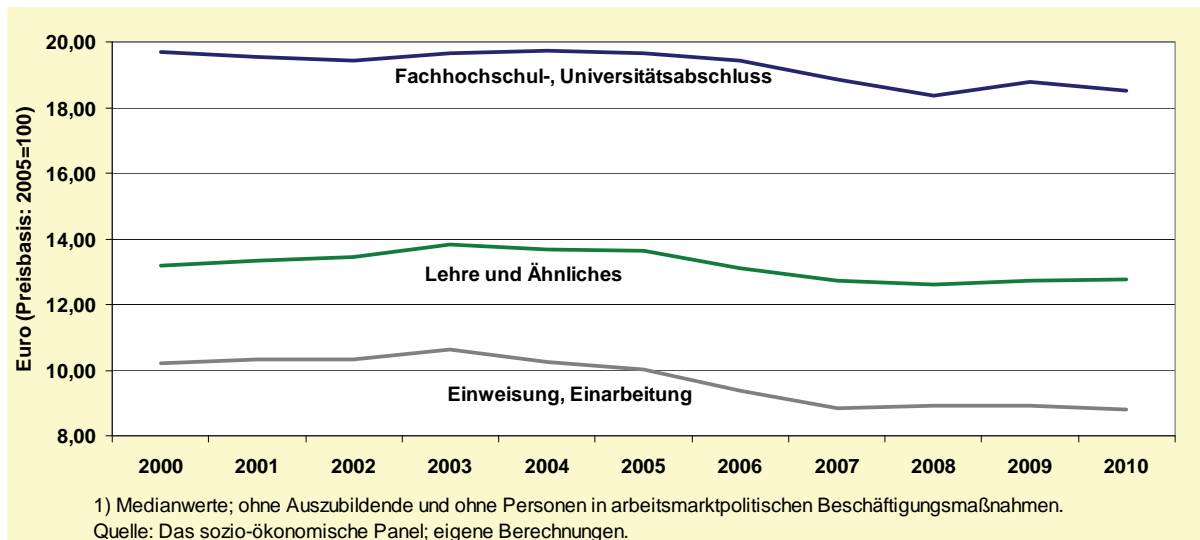


Abbildung 1: Entwicklung der kaufkraftbereinigten Bruttostundenlöhne nach den Anforderungen an die Qualifikation¹⁾

Als besonders dringlich wird immer wieder von Lobbyverbänden wie der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) oder dem IT-Branchenverband BITCOM ein angeblicher Mangel bei Fachkräften in bestimmten Berufen wie Ingenieuren sowie Informationstechnikern und EDV-Spezialisten behauptet. Amtliche Daten über die Höhe der Löhne nach einzelnen Berufen gibt es zwar nicht, wohl aber eigene Erhebungen des VDI. Es kann nicht geprüft werden, wie zuverlässig sie sind. Da der VDI die Daten jährlich in tiefer Disaggregation aufbereitet und in regelmäßigen Berichten veröffentlicht (VDI 2011a), ist davon auszugehen, dass sie hinreichend valide sind. Preisbereinigt zeigen sich danach für die entsprechenden Berufe generell keine Lohnsteigerungen (Tabelle).

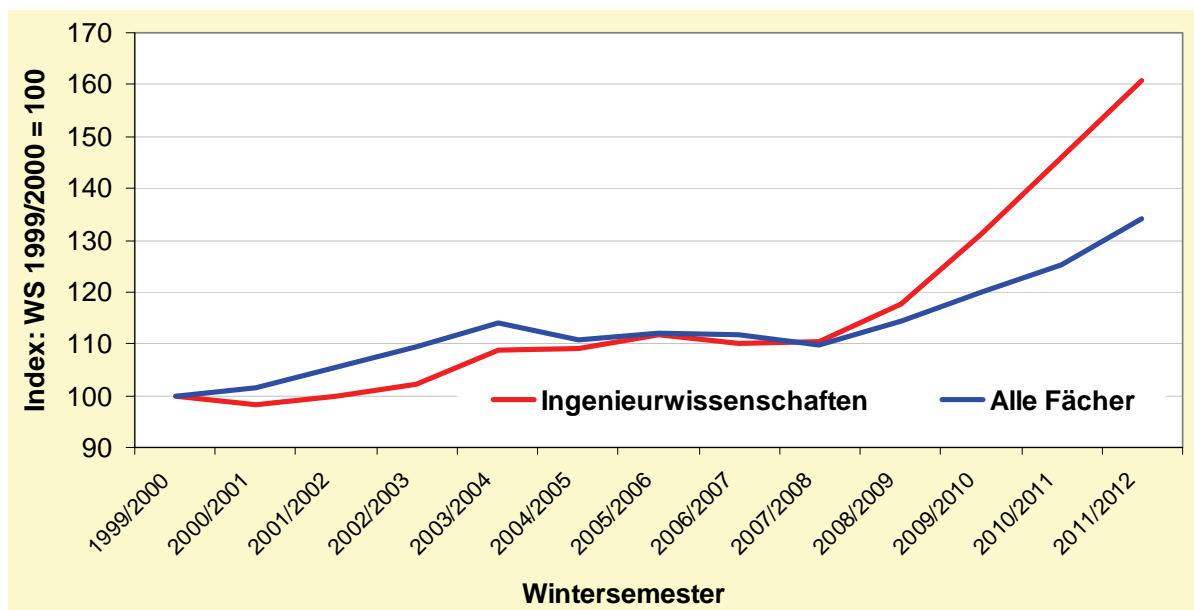
ausgewählte Wirtschaftszweige	Sachbearbeiter	Projekt-Ingenieure	Projekt-Manager	Gruppen-Teamleiter	Abteilungsleiter
IT-Branche					
2005 bis 2008	5,3	-0,1	2,8	2,9	5,4
2008 bis 2010	-9,1	-3,2	-4,4	0,8	0,6
2010 bis 2011	-1,0	-0,2	3,0	4,3	-3,9
Fahrzeugbau					
2005 bis 2008	1,0	0,7	-0,4	2,6	1,8
2008 bis 2010	-1,7	-2,2	0,3	0,1	2,2
2010 bis 2011	-1,8	-1,9	-1,2	-2,4	-3,4
Maschinen- und Anlagenbau					
2005 bis 2008	1,8	-0,5	0,1	1,5	2,5
2008 bis 2010	-2,4	-1,9	-0,2	-7,5	1,1
2010 bis 2011	-1,3	-0,4	-1,4	1,0	2,4
Elektronik- u. Elektrotechnik					
2005 bis 2008	0,1	0,3	0,4	0,1	1,2
2008 bis 2010	-0,2	-1,0	-1,3	2,7	0,8
2010 bis 2011	-7,0	-3,6	-5,8	-5,1	0,3

1) Median; jahresdurchschnittliche Veränderung in %.
 Quelle: VDI; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Tabelle: Entwicklung der kaufkraftbereinigten Bruttojahreslöhne von Ingenieuren¹⁾

Allein in der IT-Branche ist ein signifikanter Anstieg der Bruttolöhne zu erkennen – allerdings nur bis zum Jahr 2008. Ausgeprägt schwach war indes die Lohnentwicklung der letzten Jahre in anderen Branchen für Ingenieure. Auffällig ist dabei auch, dass in den unteren Gehaltsgruppen die Reallöhne sogar sanken – also in jenen Gruppen, zu denen Berufsanfänger zählen. Dieser Befund widerspricht ebenfalls der Behauptung, dass es derzeit einen Fachkräftemangel gibt.

Aber vielleicht kann man wenigstens die Auffassung teilen, dass sich dieser Mangel in den kommenden Jahren einstellt? So sei es nach Ansicht des VDI jetzt schon schwierig, einen Ausgleich für diejenigen Personen zu finden, die altersbedingt in den Ruhestand wechseln – und die Nachwuchssorgen würden alsbald noch wachsen. Auch in dieser Hinsicht seien die Ingenieure eine Problemgruppe (VDI 2011b). Die Veränderung der Studentenzahlen spricht allerdings eine andere Sprache. Die Zahl der Studierenden an deutschen Hochschulen ist insgesamt in den letzten Jahren kräftig gewachsen. Besonders stark war der Anstieg in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Auf diese hat es seit dem Wintersemester 2007/2008 einen regelrechten Run gegeben (Abbildung 2), so dass die Zahl der Studierenden seitdem um die Hälfte gewachsen ist.



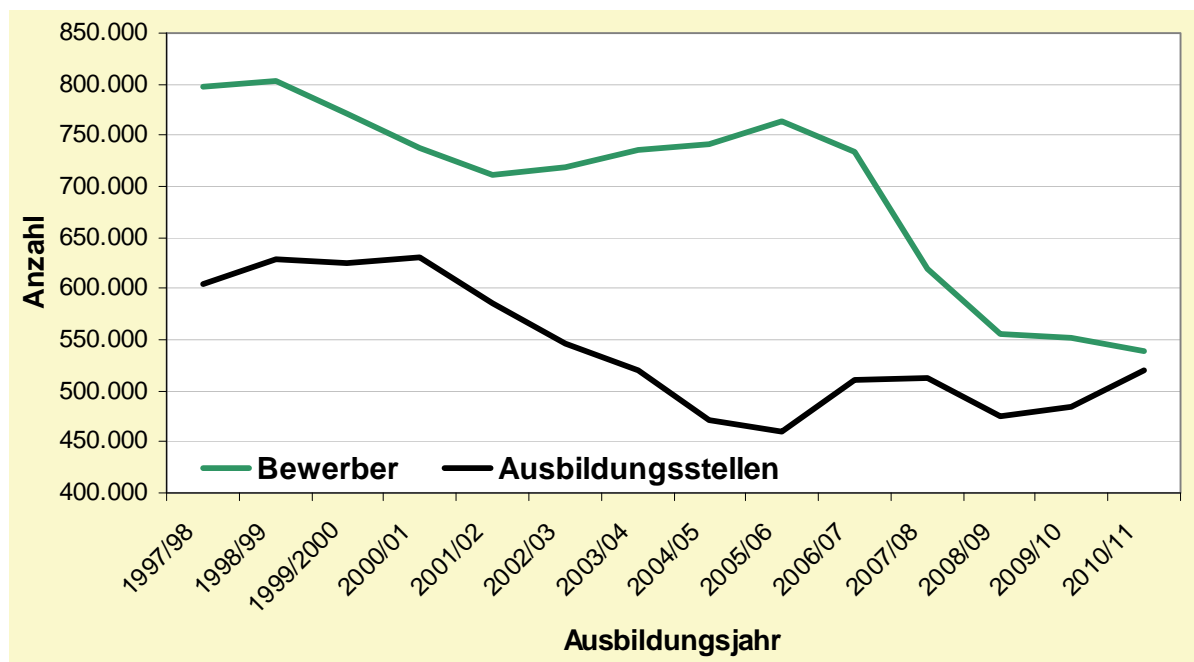
Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Studierenden

Wahrscheinlich handelt es sich hierbei um dasselbe Phänomen, wie man es auch zu früheren Zeiten beobachten konnte: Wenn Verbände und Unternehmen über einen angeblichen Mangel an Kräften in bestimmten Berufen klagen, motiviert das junge Leute dazu, diese Berufe zu erlernen, weil sie sich dadurch gute Beschäftigungschancen und hohe Einkommen versprechen.

Die Absolventenzahlen bei den industrienahen Ingenieuren (Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieure etc. – ohne Architekten, Statiker, Bauingenieure) lagen im Jahr 2011 bei 50.000 (Brenke 2012a). Mitte der Siebziger bis Mitte der Achtziger Jahre, also in jener Zeit, als die heute vor dem Ruhestand stehenden Altersjahrgänge ihr Studium beendeten, waren indes die Absolventenzahlen in Deutschland („alte“ Bundesrepublik und DDR zusammengenommen) nicht einmal halb so hoch. Auf unzureichenden Nachwuchs lässt das nicht schließen. Vielmehr ist für die nächsten Jahre eher mit einer Ingenieurschwemme zu rechnen, zumal die Zahl der zusätzlich entstehenden Arbeitsplätze für Ingenieure nach den Erfahrungen der letzten Jahre nicht gerade besonders groß ist (Brenke 2012a). Dann könnte sich der bekannte Schweinzyklus vollenden: Weil viel über einen Mangel geklagt wurde, streben viele den Beruf an – und dann zeigt sich plötzlich ein Überangebot, da an den Klagen über einen Fachkräftemangel wenig oder gar nichts dran war. Angemerkt sei noch, dass seit einigen Jahren Ingenieure vermehrt nur noch einen Arbeitsplatz bei Leiharbeitsfirmen finden. Gäbe es eine Knappheit an Ingenieuren, würden sich beispielsweise die großen deutschen Autobauer und Elektrokonzerne nicht auf Leiharbeitsfirmen verlassen, sondern das benötigte Personal selbst einstellen und auf diese Weise an sich binden.

Wie sieht es bei den Personen aus, die keine Hochschule besucht, sondern lediglich eine Lehre abgeschlossen haben? Wie gezeigt, deutet auch bei diesen die Lohnentwicklung nicht auf eine generelle Knappheit hin. Und wie ist es hier um den Nachwuchs bestellt? Feststellen lässt sich, dass die Zahl der Bewerber um eine Lehrstelle der Tendenz nach sinkt (Abbildung 3). Das liegt zum einen daran, dass wegen der zu geringen Geburten in der Vergangenheit die Alterskohorten der Jugendlichen kleiner werden. Zum anderen macht sich bemerkbar, dass immer mehr junge Menschen die Hochschulreife erlangen und studieren. Der schrumpfenden Zahl an Bewerbern steht seit Jahren ein in etwa konstantes Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber – was allerdings stark, je nach Konjunkturverlauf, schwankt (Brenke 2010). In einem konjunkturellen Aufschwung wird vermehrt ausgebildet und im Abschwung in geringerem Maße. Die Konsequenz dieses Verhaltens ist fatal, denn eine betriebliche Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre – und wenn in einer konjunkturellen Schwächephase weniger Lehrlinge eingestellt werden, könnten manchen Betrieben im Höhepunkt des Aufschwungs selbst ausgebildete Arbeitskräfte fehlen. Sie müssten Fachkräfte dann auf dem Markt nachfragen.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

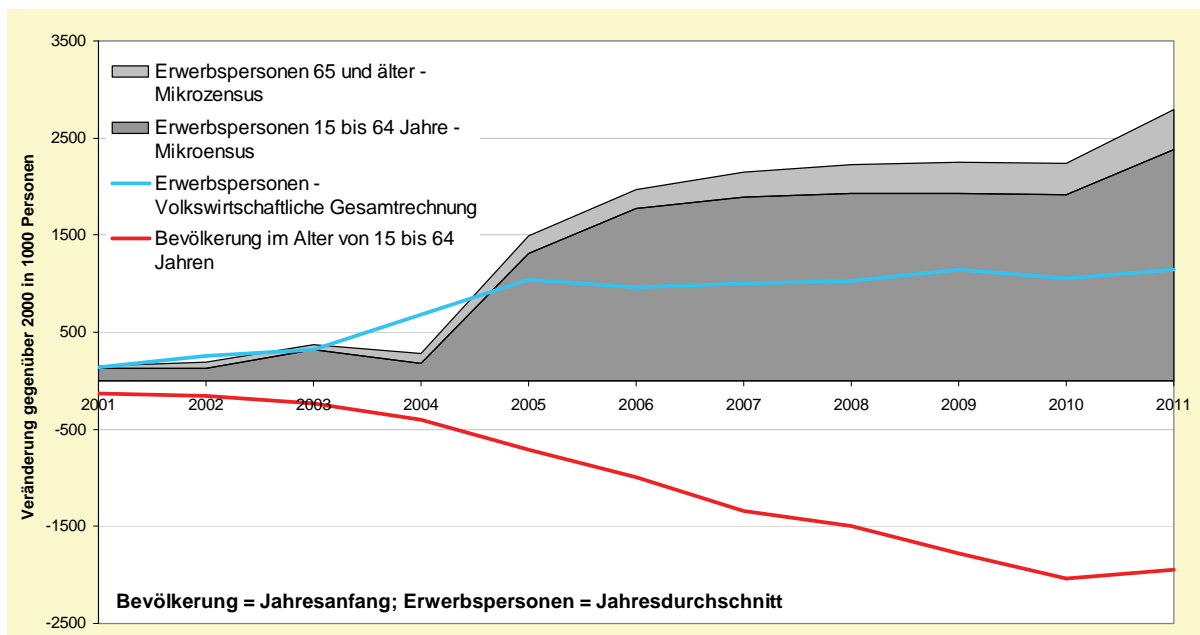
Abbildung 3: Bei den Arbeitsagenturen gemeldete Lehrstellenbewerber und Ausbildungsstellen

Aufs Ganze gesehen kann derzeit nicht von einer Anspannung auf dem Lehrstellenmarkt die Rede sein. Vielmehr halten sich gesamtwirtschaftlich Angebot und Nachfrage nach Lehrstellen in etwa die Waage. Das ist allerdings das erste Mal seit etwa 40 Jahren, denn früher überstieg in der Bundesrepublik die Zahl der Lehrstellenbewerber immer die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Nunmehr ist also der hartnäckige Lehrstellenmangel beseitigt – wenn auch nur rein rechnerisch. Hier und da mag es sogar so sein, dass sich keine Jugendlichen für einen Ausbildungsplatz finden lassen. Prägender ist derzeit aber wohl noch, dass in manchen Berufen weiterhin über den künftigen Bedarf der Betriebe hinaus ausgebildet wird. Typische Beispiele dafür sind Maler und Lackierer, bei denen Ende 2010 auf knapp drei sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ein Auszubildender kam. Das ist gewiss weit mehr als der Ersatzbedarf, und bei Malern und Lackierern betrug im März 2011 die Arbeitslosenquote (Arbeitslose bezogen auf die Summe von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Arbeitslosen) etwa 30%. Ähnlich sieht das Bild bei Friseuren und Friseurinnen aus, wo auf knapp vier Beschäftigte ein Lehrling kommt und sich die Arbeitslosenquote auf 9% belief. Obwohl die Zahl der Lehrstellenbewerber schrumpft, kommt es offenkundig noch in erheblichem Maße zu Fehlqualifikation.

Gleichwohl ist nicht auszuschließen, dass es in einzelnen Wirtschaftsbereichen und damit bei Berufen, die in diesen Wirtschaftszweigen typisch sind, Knappheiten gibt. So mehren sich Berichte, dass qualifizierte Kräfte im Gesundheitswesen und in der Pflege fehlen (PricewaterhouseCoopers 2010). Zudem zeichnet sich angesichts der vorgesehenen Ausweitung des Angebots bei der öffentlichen Kinderbetreuung ab, dass Erzieherinnen und Erzieher fehlen könnten.

Demografische Entwicklung und Erwerbsverhalten

Die aktuelle Debatte über den angeblichen Fachkräftemangel wird erheblich dadurch beeinflusst, dass die Zahl der Einwohner im erwerbsfähigen Alter in Deutschland abnimmt und mit großer Wahrscheinlichkeit weiter schrumpfen wird. Tatsächlich gibt es in Deutschland seit Jahrzehnten einen Kinder- mangel; die Geburtenzahlen reichen bei weitem nicht aus, um den Ersatz der Eltern- generation zu sichern. Und die Wanderungsgewinne fielen im letzten Jahrzehnt deutlich kleiner aus als in der vorher- gehenden Dekade und waren nicht mehr groß genug, um den sich aus der natürlichen Bevölkerungsbewegung ergebenden Rückgang an Einwohnern im erwerbsfähigen Alter auszugleichen. Es spricht viel dafür, dass sich diese Entwicklung in etwa fortsetzt. Denn die Alterskohorten der letzten geburten- starken Jahre laufen immer mehr auf das Rentenalter zu. Nach diesen „Babyboomern“ folgen Kohor- ten, deren Größe von dem „Pillenknick“ beeinflusst wurde. Auch andere Effekte werden mehr und mehr spürbar - wie die geringen Geburtenzahlen im Zusammenhang mit dem politischen und wirt- schaftlichen Umbruch in den neuen Bundesländern.



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Abbildung 4: Entwicklung von Bevölkerung und Erwerbspersonen

Die Demografen zeigen, wie sich unter verschiedenen Annahmen über Fertilität, Mortalität und Wan- derungen die Bevölkerung in ferner Zeit entwickeln wird. Mitunter wird dabei allerdings weit über das Ziel hinausgeschossen, indem sogar Aussagen bis zum Jahr 2060 gewagt werden. Das ist aber wohl Science Fiction. Denn wie hätte denn wohl eine Projektion etwa für das Jahr 2012 ausgesehen, die etwa 50 Jahre zuvor – also 1962 – erstellt worden wäre? Sie wäre heute gewiss belächelt worden und hätte allenfalls Unterhaltungswert. Gleichwohl können Projektionen als Denkmodell hilfreich sein, wenn sie als ein solches verstanden werden und nicht als eine Prophezeiung. Weil mit der Länge des gewählten Zeithorizonts die Unsicherheit – wohl exponentiell – wächst, sollte der Prognosezeitraum nicht allzu groß gewählt werden.

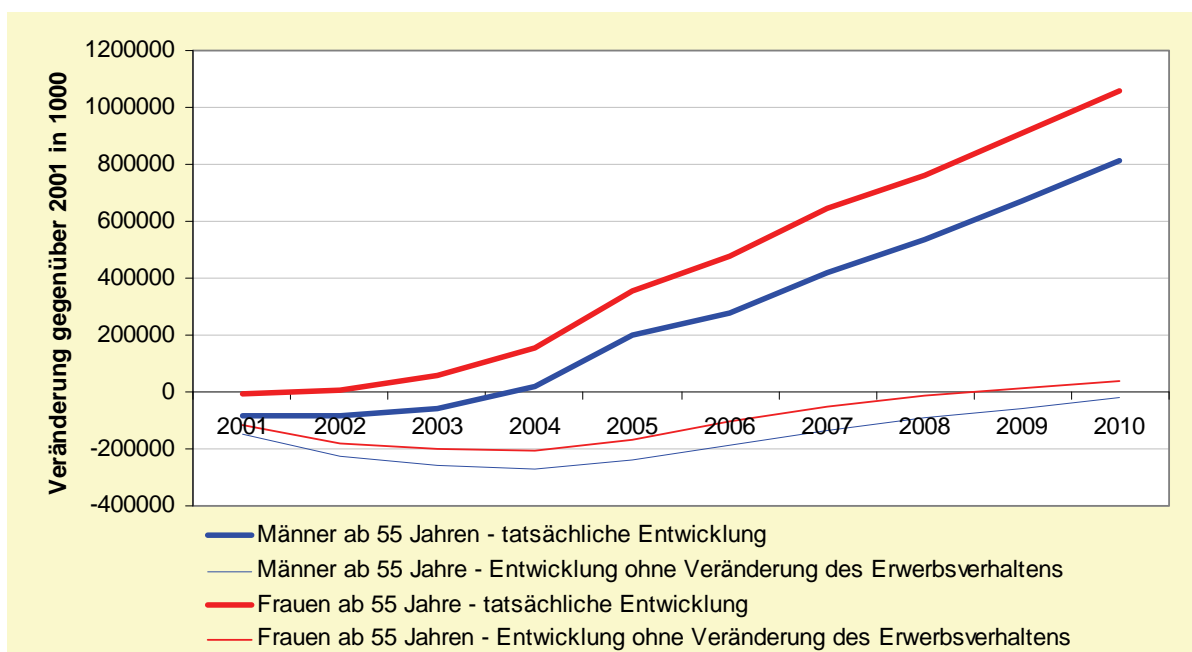
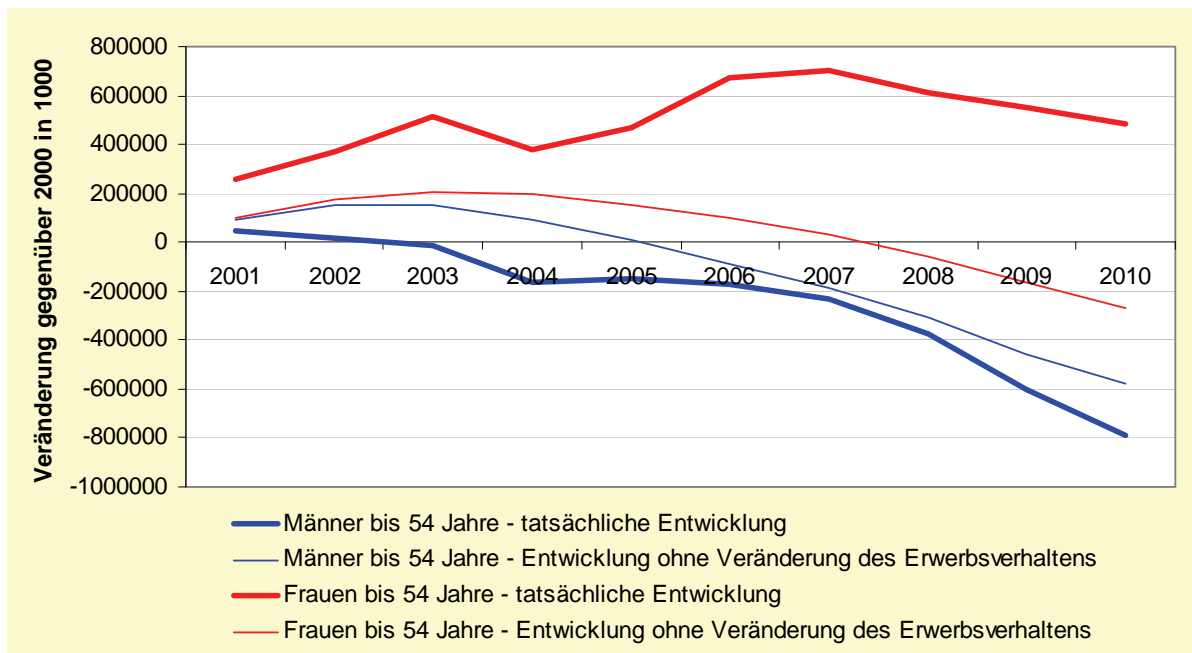
Mitunter wird in der öffentlichen Debatte ausschließlich auf die von den Demografen in ihren Modellen skizzierte künftige Bevölkerungsentwicklung geschaut, und allein davon und recht diffus ein automatisch eintretender Arbeitskräftemangels abgeleitet (vgl. etwa Kröhnert et al 2011). So einfach ist es aber nicht, wie schon ein Blick in die Vergangenheit gelehrt hätte. Denn der für die Zukunft erwartete demografische Wandel ist schon längst im Gange. So hat im letzten Jahrzehnt die Zahl der Einwohner im Alter von 15 bis 64 Jahren stetig abgenommen – in der gesamten Periode um etwa zwei Millionen (Abbildung 4). Ganz anders verlief dagegen die Entwicklung bei der Zahl der Erwerbspersonen – also jener Personen, die erwerbstätig sind oder die eine Beschäftigung suchen. Über diesen Kreis gibt es seitens der amtlichen Statistik zwei Quellen:

1. zum einen die Daten des Mikrozensus und
2. zum anderen die Daten der Erwerbstätigenrechnung, die auf Schätzungen beruhen, in die zahlreiche einzelne Statistiken und Informationen einfließen.

Nach der amtlichen Erwerbstätigenrechnung gab es bis zum Jahr 2005 einen Zuwachs bei der Zahl der Erwerbspersonen von insgesamt etwa einer Million, danach stagnierte sie bis zum Jahr 2010. Ähnlich war der Verlauf laut Mikrozensus: Hier kam es zu einem kräftigen Anstieg bis zum Jahr 2006; er belief sich in der gesamten letzten Dekade auf etwa zwei Millionen. Überdies zeigen die Daten des Mikrozensus, dass immer mehr Personen ab 65 Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Welche der beiden Datenquellen der Realität näher kommt, soll hier nicht debattiert werden. Es reicht darauf hinzuweisen, dass trotz der deutlich rückläufigen Zahl an Einwohnern im erwerbsfähigen Alter die Zahl der Erwerbspersonen nicht ebenfalls abgenommen hat, sondern – zumindest zeitweilig – kräftig gewachsen ist. Im Jahr 2011 ist indes auch wieder die Bevölkerungszahl angestiegen, was auf deutlich gestiegene Wanderungsgewinne zurückzuführen ist. Das hat auch zu einem Zuwachs bei der Zahl der Erwerbspersonen beigetragen (Fichtner et al 2012).

Die divergierende Entwicklung bei Bevölkerung und Erwerbspersonen in der letzten Dekade ist auf eine gestiegene Erwerbsbeteiligung zurückzuführen. Das lässt sich im einzelnen an einer Shift-Share-Analyse nachzeichnen, bei der die tatsächliche mit einer hypothetischen Entwicklung verglichen wird. Die Hypothese ist, dass sich die Erwerbsbeteiligung – gemessen an der Erwerbsquote - nicht verändert hat, also dass sich der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung nicht verändert hat. Verwendet werden die Daten des Mikrozensus für Personen bis zu 64 Jahren, wobei nach dem Geschlecht und nach Altersgruppen differenziert wird.

Bei den Männern unter 55 Jahren ähnelt die hypothetische Entwicklung stark der tatsächlichen – es hat also bei ihnen kaum eine Veränderung des Erwerbsverhaltens gegeben. Da in dieser Gruppe die Zahl der Einwohner deutlich geschrumpft ist, gilt das auch für die Zahl der Erwerbspersonen. Bei den Frauen unter 55 Jahren ist zwar die Zahl der Einwohner ebenfalls geringer geworden, aber nicht die Zahl der Erwerbspersonen. Infolge der veränderten Erwerbsneigung konnte der demografische Effekt mehr als ausgeglichen werden. Noch viel stärker ist die Erwerbsquote bei der Bevölkerung im Alter von 55 bis 64 Jahren gewachsen – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern. Im Jahr 2010 wäre bei einem unveränderten Erwerbsverhalten die Zahl der Erwerbspersonen in etwa genau so hoch wie im Jahr 2000 gewesen, in Wirklichkeit hat sie aber um reichlich eine Million bei den Frauen und um 800.000 bei den Männern zugelegt. Vor allem die veränderte Erwerbsneigung bei den Älteren hat also dafür gesorgt, dass der Bevölkerungsrückgang nicht auf den Arbeitsmarkt durchschlagen konnte. Am Rande sei erwähnt: Mit so einem starken Anstieg der Erwerbsquote wurde in den Arbeitsmarktprognosen, die Ende der neunziger Jahre abgegeben wurden, nicht gerechnet (vgl. Fuchs, Thom 1999). Das konnte wohl auch nicht ins Kalkül gezogen werden, da Projektionen immer auf Erfahrungen der Vergangenheit beruhen – und zuvor gab es eine solche Entwicklung noch nicht einmal näherungsweise.



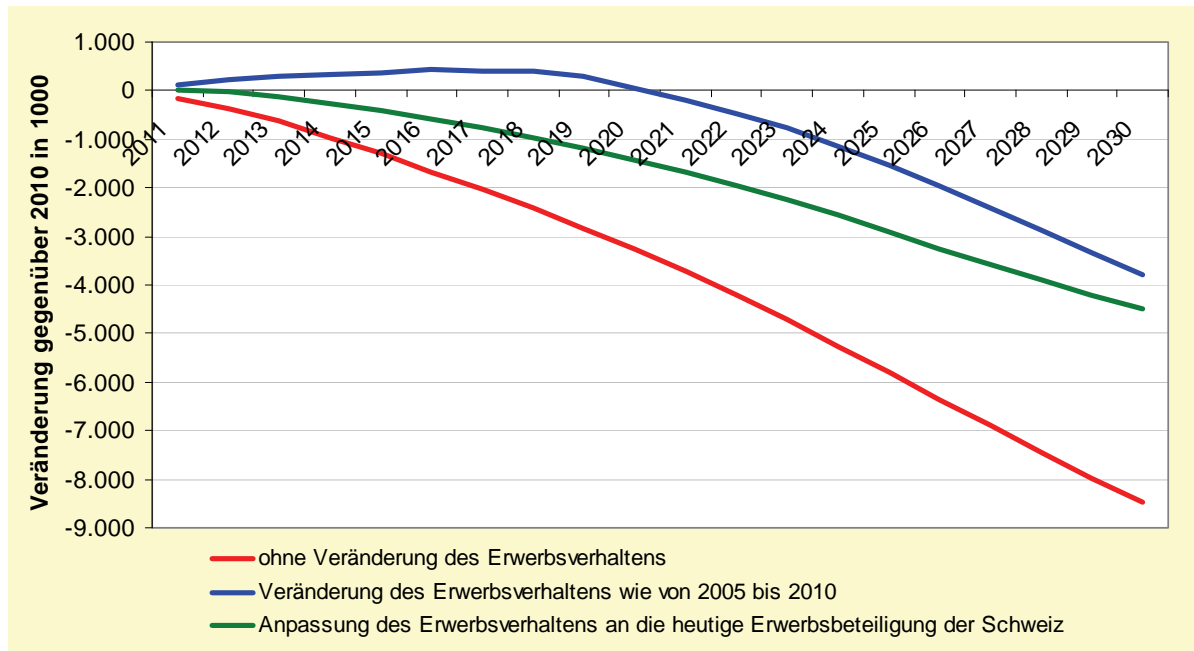
Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Abbildung 5: Tatsächliche Entwicklung der Zahl der Erwerbsspersonen und die Entwicklung bei unterstellter unveränderter Erwerbsbeteiligung

Wie sich gezeigt hat, ist es also völlig unzureichend, bei einer Vorausschau auf den Arbeitsmarkt lediglich die Bevölkerungsentwicklung zu berücksichtigen. Die zweite entscheidende Variable ist das Erwerbsverhalten. Welche Bedeutung ihm in der Zukunft zukommen könnte, sei an einer eigenen Projektion gezeigt (vgl. auch den Beitrag von Fuchs & Weber i.d.P.). Wie alle anderen Blicke in die Zukunft kann auch sie nur ein Gedankenspiel sein. Was die Bevölkerungsentwicklung anbelangt, wird auf ein bestehendes Modell der 12. amtlichen Bevölkerungsvorausschau von 2008 (Statistisches Bundesamt 2009) zurückgegriffen. Gewählt wird die Variante mit einem ausgeglichenen Wanderungssaldo, einer Sterblichkeit gemäß der Basisannahme und einem Geburtenniveau von 1,4 Kindern je Frau (Total Fertility Rate). Die Zahlen dieses Modells für das Startjahr 2010 stimmen dem Niveau nach nicht ganz mit den mittlerweile verfügbaren Bevölkerungsdaten überein; das ist aber wenig von Belang, weil es hier nur um die Entwicklung gehen soll. Hinsichtlich des Erwerbsverhaltens wurden drei Varianten gewählt:

1. es verändert sich überhaupt nicht mehr;
2. die Erwerbsquote steigt im selben Tempo wie in den Jahren von 2005 bis 2010 an;
3. die Erwerbsbeteiligung wird im Jahr 2030 in Deutschland so sein wie sie schon heute in der Schweiz ist.

Bei der 2. Variante musste das Tempo des Anstiegs der Erwerbsquote in einigen Altersgruppen gebremst werden, weil sich ansonsten unwahrscheinliche Werte ergeben hätten. Die Schweiz wurde gewählt, weil sie in vielfacher Hinsicht der Bundesrepublik ähnlich ist – etwa hinsichtlich der sektoralen Wirtschaftsstruktur. Bei den Berechnungen wurde nach dem Geschlecht sowie nach 11 Altersgruppen (15 bis 74 Jahre) differenziert.



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Abbildung 6: Modellrechnungen: Entwicklung des künftigen Erwerbspersonenpotentials

Nach der 1. Variante würde sich bis 2030 ein starker Rückgang des Erwerbspersonenpotentials einstellen – von etwa 8 Millionen. Es spricht aber kaum etwas dafür, dass nach Jahren einer stark steigenden Erwerbsquote sich das Erwerbsverhalten nun nicht mehr verändernden sollte. In den beiden anderen Varianten käme es zu einem Rückgang bei der Zahl der Erwerbspersonen um etwa 4 Millionen. Wenn eine von diesen beiden Projektionen Realität werden würde, käme es aber gleichwohl nicht zwangsläufig zu einer Arbeitskräftemangel. Denn es wurde unterstellt, dass es keine Wandergewinne mehr gibt – was wohl unwahrscheinlich ist. Zudem müsste auch noch in Rechnung gestellt werden, dass die Produktivität stetig wächst, wodurch Arbeit ersetzt wird. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass trotz zuletzt guter Konjunktur das Arbeitskräftepotential in Deutschland immer noch erheblich unterausgelastet ist. Zu denken ist dabei nicht nur an die Erwerbslosen, sondern auch an etwa 2 Millionen Beschäftigte, die nur wegen eines Mangels an Vollzeitstellen einer Teilzeitbeschäftigung oder einem Mini-Job nachgehen (Brenke 2011). Wie dem auch sei, es bleibt abzuwarten, was die Zukunft bringt.

Fazit

Es gibt aktuell keine belastbaren Belege für einen verbreiteten Fachkräftemangel in Deutschland. Insbesondere zeigen sich bei den Preisen für Arbeit keine Knappheitssignale. Das gilt auch für solche Arbeitskräfte wie Ingenieure, bei denen seitens der Lobbyverbände in besonders starkem Maße über einen Mangel geklagt wird. Deren Motiv dürfte sein, die Politik dazu zu bewegen, die Hürden für Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die nach Deutschland zuwandern wollen, zu senken. Das ist inzwischen geschehen; hoch qualifizierte Kräfte können nun zu Facharbeiterlöhnen in Deutschland tätig werden (Brenke 2012b). Wegen des Runns auf die Universitäten insbesondere in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern könnte es alsbald in manchen Berufen sogar zu einer Fachkräfteschwemme kommen. Auch bei Qualifikationen, die üblicherweise durch eine Lehre oder in einer Fachschule erworben werden, ist keine generelle Knappheit zu finden. Allerdings gibt es Ausnahmen wie den Gesundheits- und den Pflegesektor. In diesen Bereichen können die Marktkräfte allerdings nur eingeschränkt wirksam werden, da die Sektoren einer starken Regulierung unterliegen, die auf Kostendämpfung ausgerichtet ist. Der Mangel dürfte hier darauf zurückzuführen sein, dass den Arbeitnehmern ungünstige Arbeitsbedingungen bei einer zugleich geringen Entlohnung geboten werden. Das macht die entsprechenden Berufe unattraktiv und führt wohl auch dazu, dass Fachkräfte in andere Länder – wie in die Schweiz oder nach Großbritannien – abwandern.

Die Debatte um den angeblichen Fachkräftemangel in Deutschland ist durch eine viel zu enge Sichtweise geprägt. So wird der große und offene Arbeitsmarkt der EU weitgehend ausgeblendet. Das größte Defizit besteht aber darin, dass der Wirtschaft starre Strukturen und rigide Verhaltensmuster unterstellt werden – und die Flexibilität des Marktes gar nicht in Betracht gezogen wird. Immer dann, wenn Knappheiten drohen oder tatsächlich entstehen, stellen sich automatisch Anpassungsreaktionen ein. Solche Reaktionen zeigen sich beispielsweise in denjenigen Ländern, die seit langem ein weitaus höheres Beschäftigungsniveau als Deutschland vorweisen, und sie konnten zu Zeiten der Vollbeschäftigung in der Bundesrepublik in den Sechziger Jahren beobachtet werden. Denn werden Fachkräfte knapp, steigen die Löhne. Um den Lohnanstieg zu begrenzen, reagieren Unternehmen in vielfältiger Weise: mit verstärkten Investitionen in das Humankapital (Weiterbildung, betriebliche Erstausbildung, Einarbeitung von Berufsanfängern etc.), mit Prozessinnovationen oder mit Rationalisierung, um menschliche Arbeit zu ersetzen. Fehlende Arbeitskräfte werden angeworben – aus anderen Staaten oder aus anderen Regionen Deutschlands. Statt über Knappheiten zu klagen, sollte deren Vorteil gesehen werden: Sie sind – und waren immer in der Geschichte – die zentrale Antriebskraft für wirtschaftlichen Wandel und für sozialen und technischen Fortschritt. Eine reichliche Verfügbarkeit von Ressourcen würde indes zu Trägheit führen.

Literatur:

- Bott, P., Helmrich, R., Zika, G. (2012): MINT-Berufe – die Not ist nicht so groß wie oft behauptet! Analysen aus der ersten BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektion: In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 3.
- Brenke, K. (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 46.
- Brenke, K. (2011): Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 42.
- Brenke, K. (2012a): Ingenieure in Deutschland: keine Knappheit abzusehen. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 11.
- Brenke, K. (2012b): Stellungnahme zu dem „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union“ der Bundesregierung dem Antrag „Programm zur Unterstützung des Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Aufenthaltsrechts“ der Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag und dem Antrag „Fachkräfteeinwanderung durch ein Punktesystem regeln“ der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Deutschen Bundestag. In: Deutscher Bundestag, Innenausschuss, Protokoll 17/71.
- Brenke, K., Grabka, M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In: Wochenbericht des DIW, Nr. 45.
- Brenke, K., Hagen, K., Pfeiffer, I. (1987): Qualifikationsstruktur des Arbeitskräftepotentials und Qualifikationsbedarf in Berlin (West). In: Wochenbericht des DIW, Nr. 22.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Institut für Weltwirtschaft, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Zentrum für Europäische Wirtschaftsfors-

- schung (2002): Fortschrittsbericht wirtschaftswissenschaftlicher Institute in Ostdeutschland. Sonderheft des IWH, Nr. 3.
- Ernst & Young (2011): Mittelstandsbarometer 2011. Sommerumfrage. Im Internet verfügbar unter: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mittelstandsbarometer_Deutschland_-_Januar_2011/\\$FILE/Mittelstandsbarometer%20Deutschland%20Januar%202011.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Mittelstandsbarometer_Deutschland_-_Januar_2011/$FILE/Mittelstandsbarometer%20Deutschland%20Januar%202011.pdf) (abgerufen am 6. Juli 2012)
- Fichtner, F., Junker, S., Bernoth, K., Bremus, F., Brenke, K., Breuer, M., Dreger, C., Große Steffen, C., Hagedorn, H., Kunst, D., Pijnenburg, K., van Deuverden, K., Winkler, M. (2012): Gebremste Expansion in Deutschland und in der Welt, In: Wochenbericht des DIW, Nr. 26/27.
- Fuchs, J., M. Thom (1999): Potenzialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Kröhnert, S., Klingholz, R., Sievers, F., Großer, T., Friemel, K. (2011): Die demografische Lage der Nation. Was freiwilliges Engagement für die Region leistet. Berlin.
- PricewaterhouseCoopers (Hrsg.) (2010): Fachkräftemangel. Stationärer und ambulanter Bereich bis zum Jahr 2030, Frankfurt.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (2009): Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 4. Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbspersonen. Ausgabe 2009. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Wiesbaden.
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI) (2011a): Ingenieureinkommen 2002-2011 Umfangreiche Analyse zu Arbeitsmarkt, Gehaltsentwicklung, Gehaltsanalysen, Einflussfaktoren. O. O.
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI) (2011b): Positionspapier: Fachkräftemangel und –sicherung. O. O.
- Verein Deutscher Ingenieure, Institut der Deutschen Wirtschaft (2012): Ingenieurmonitor. Der Arbeitsmarkt für Ingenieure im Mai 2012. O. O. 2012.

Autor:

Karl Brenke
Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung Berlin

kbrenke@diw.de

Martina Rengers

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: Erwerbslosigkeit und die zusätzlichen neuen Indikatoren Unterbeschäftigung und Stille Reserve

Nach den Bevölkerungsvorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der 20- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2030 um 15% sinken. Im Vergleich zum Jahr 2008 entspricht dies einem Rückgang von 7,5 Millionen Menschen. Dagegen wird bei den über 64-Jährigen eine Zunahme um rund 33% erwartet, was im Vergleich zum Jahr 2008 eine Erhöhung um 5,6 Millionen bedeutet (vgl. Statistisches Bundesamt (2011) insbesondere S. 8, 23).

Als unmittelbare Folge dieses demografischen Wandels wird in der öffentlichen Diskussion für die Zukunft zum einen eine Reduktion der Erwerbslosigkeit erwartet und zum anderen zusätzlich ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel befürchtet.¹

Anhaltspunkte zur Beantwortung der Frage, ob und in welchem Ausmaß ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel aus der zukünftigen Bevölkerungsentwicklung folgt, liefern Arbeitsmarktstatistiken, die den aktuellen Entwicklungsstand darstellen und gegebenenfalls darauf aufbauend die Zukunft prognostizieren.

Gegenstand dieses Beitrags ist deshalb die Beschreibung der aktuellen, gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation. Im Fokus ist das derzeit ungenutzte Arbeitskräftepotenzial, das sich im Rahmen des so genannten Labour-Force-Konzeptes abbilden lässt (vgl. Rengers (2004) zum Labour-Force-Konzept). Zur Messung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials werden neben der „Erwerbslosigkeit“ auch die zusätzlichen neuen Indikatoren „Unterbeschäftigung“ und „Stille Reserve“ verwendet. Für diese neuen Indikatoren wurden im Jahr 2011 im Europäischen Statistischen System (ESS) Standards festgelegt.

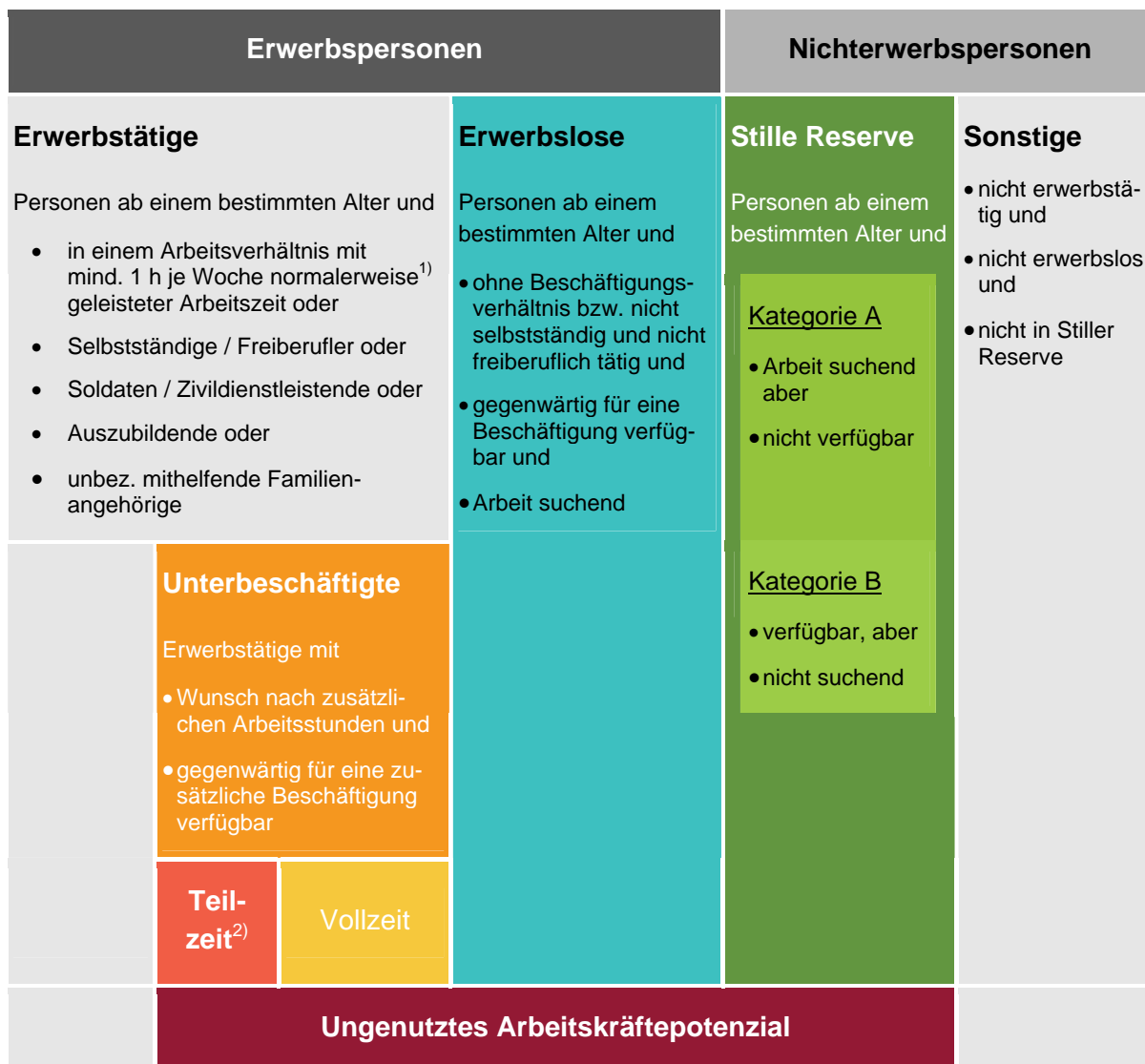
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Nach dem international vereinbarten Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization – ILO) lässt sich die Bevölkerung zunächst auf Basis ihres Erwerbsstatus in Erwerbstätige, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen unterteilen (vgl. Rengers (2004) und Abbildung 1). *Erwerbstätigkeit* wird dabei in einem extensiven Sinne verstanden, denn es reicht aus, in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet zu haben, um als erwerbstätige Person zu zählen. Im Umkehrschluss führt diese umfassende Definition von Erwerbstätigkeit dazu, dass *Erwerbslosigkeit* nur eine extreme Situation des totalen Fehlens von Arbeit sein kann. Neben dem Fehlen einer solchen Erwerbstätigkeit muss jedoch in den letzten vier Wochen vor der Berichtswoche aktiv nach einer Tätigkeit gesucht worden sein und eine eventuell angebotene Arbeit innerhalb von zwei Wochen aufgenommen werden können, um alle ILO-Kriterien der Erwerbslosigkeit zu erfüllen.

Erwerbslose sind allerdings nicht die einzige Personengruppe, bei der ungenutztes Arbeitskräftepotenzial zu finden ist. So gehören beispielsweise zur *Stillen Reserve* Personen, die zwar Arbeit suchen, jedoch im Moment kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen (Kategorie A). Oder Personen, die aus verschiedenen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich gerne arbeiten würden und für diese Arbeit auch verfügbar sind (Kategorie B). Personen in Stiller Reserve werden nicht als erwerbslos erfasst, weil sie die strengen Kriterien der ILO-Erwerbslosigkeit nicht erfüllen (vgl. wiederum Abbildung 1).

Ein Blick auf die so genannten *Unterbeschäftigten* (vgl. Rengers (2006) zum Konzept der Unterbeschäftigung) verdeutlicht, dass selbst bei den Erwerbstätigen ungenutztes Arbeitskräftepotenzial vorhanden ist. Personen in Unterbeschäftigung sind nach der international vereinbarten Definition zwar erwerbstätig, haben aber den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden und sind für eine zusätzliche Arbeit innerhalb von zwei Wochen verfügbar. Hier bleibt zusätzlich zur Stillen Reserve ein weiterer Teil des gesamten Arbeitsvolumenangebots folglich ungenutzt.

¹ Vgl. zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt auch: Börsch-Supan/Wilke (2009); Bundesagentur für Arbeit (2011); Fuchs/Söhnlein/Weber (2011) und Sachverständigenrat (2011), insbesondere erstes, viertes und fünftes Kapitel.



1) „Abhängig Erwerbstätige“, die entweder „am Arbeitsplatz“ oder „in einem Arbeitsverhältnis, aber nicht am Arbeitsplatz“ sind.
 2) Im Rahmen des Europäischen Statistischen Systems ESS werden nur „underemployed part-time workers“ ausgewiesen, also nur unterbeschäftigt Erwerbstätige mit einer Teilzeittätigkeit

Abbildung 1: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial im Rahmen des Labour-Force-Konzeptes

Der neue Indikator Stille Reserve zeigt zusammen mit der Erwerbslosigkeit, in welchem Ausmaß eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung als Abwehr eines Arbeits- und Fachkräftemangels dienen kann. Der zusätzliche Indikator Unterbeschäftigung macht dagegen deutlich, dass die Lösung des Problems nicht nur in einer Erhöhung der personenbezogenen Erwerbsbeteiligung liegen muss. Unterbeschäftigte haben den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden, d.h., das Arbeitsvolumenangebot wird hier nur unzureichend genutzt. Der Abbau dieser Unterbeschäftigung führt zu einer Erhöhung einer in Arbeitsstunden gemessenen Erwerbsbeteiligung bei unveränderter personenbezogener Erwerbsbeteiligung. Zum ungenutzten Arbeitskräftepotenzial zählen neben den Erwerbslosen deshalb nicht nur zusätzlich die Personen in Stiller Reserve, sondern auch die Unterbeschäftigten.²

Die beschriebene Definition und Abgrenzung der Indikatoren „Unterbeschäftigung“ und „Stille Reserve“ erfolgte im Rahmen des Labour-Force-Konzeptes und wurde innerhalb des ESS im Jahr 2011 vereinbart. Die Operationalisierung der einzelnen Indikatoren des Labour-Force-Konzeptes wird mit Hilfe von Personen- oder Haushaltsbefragungen vorgenommen. In Deutschland ist dies die in den Mikrozensus integrierte Arbeitskräfteerhebung. Generell stehen die möglichen Methoden der Daten-

² Vgl. zu den neuen zusätzlichen Indikatoren auch Fuente (2011).

gewinnung in Zusammenhang mit der definitorischen Abgrenzung der Indikatoren.³

Wie Tabelle 1 zeigt, hatte die Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren im Jahr 2010 eine Größenordnung von 63,2 Millionen Personen (in Privathaushalten lebende Personen ohne Grundwehr- und Zivildienstleistende).

	Deutschland			Früheres Bundesgebiet			Neue Länder und Berlin		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg	Männer	Frauen	Insg	Männer	Frauen
	in 1.000								
Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren ¹⁾	63.194	31.486	31.709	50.289	24.995	25.294	12.906	6.491	6.415
Erwerbstätige	38.656	20.839	17.816	30.986	16.782	14.204	7.669	4.057	3.612
Teilzeittätige ²⁾	10.083	1.983	8.100	8.397	1.527	6.870	1.686	456	1.230
Vollzeittätige ²⁾	28.572	18.856	9.716	22.589	15.255	7.334	5.983	3.601	2.382
Erwerbslose	2.946	1.696	1.249	1.975	1.143	831	971	553	418
Unterbeschäftigte	4.324	2.128	2.196	3.287	1.688	1.599	1.037	440	597
Teilzeittätige ²⁾	2.232	610	1.622	1.575	416	1.160	657	195	462
Vollzeittätige ²⁾	2.092	1.518	574	1.712	1.272	439	380	245	135
Stille Reserve	1.154	516	637	874	392	482	279	124	155
Suchend, aber kurzfristig nicht verfügbar	624	296	328	470	229	241	154	66	87
Verfügbar, aber nicht suchend	530	221	309	404	163	241	126	58	68
Sonstige Nichterwerbspersonen	20.440	8.434	12.006	16.454	6.678	9.776	3.986	1.756	2.230
<i>Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial</i>	<i>8.423</i>	<i>4.340</i>	<i>4.083</i>	<i>6.136</i>	<i>3.223</i>	<i>2.913</i>	<i>2.287</i>	<i>1.117</i>	<i>1.170</i>
	in %								
Erwerbstätigenquote ³⁾	61,2	66,2	56,2	61,6	67,1	56,2	59,4	62,5	56,3
Erwerbslosenquote ⁴⁾	7,1	7,5	6,6	6,0	6,4	5,5	11,2	12,0	10,4
Unterbeschäftigtenquote ⁵⁾	11,2	10,2	12,3	10,6	10,1	11,3	13,5	10,8	16,5
Teilzeittätige	22,1	30,8	20,0	18,8	27,2	16,9	39,0	42,7	37,6
Vollzeittätige	7,3	8,0	5,9	7,6	8,3	6,0	6,4	6,8	5,7
Anteil Stille Reserve an Nichterwerbspersonen	5,3	5,8	5,0	5,0	5,5	4,7	6,5	6,6	6,5
Anteil ungenutztes Arbeitskräftepotenzial an der Bevölkerung	13,3	13,8	12,9	12,2	12,9	11,5	17,7	17,2	18,2
Quote des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials ⁶⁾	19,7	18,8	20,7	18,1	17,6	18,8	25,6	23,6	28,0

- 1) Personen in Privathaushalten im Alter von 15 bis 74 Jahren, ohne Grundwehr- und Zivildienstleistende.
 - 2) Eine Teilzeittätigkeit umfasst hier eine normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 31 Stunden. Ab 32 Stunden geleisteter Arbeitszeit handelt es sich entsprechend bereits um eine Vollzeittätigkeit.
 - 3) Anteil der Erwerbstätigen an allen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren.
 - 4) Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose).
 - 5) Anteil der Unterbeschäftigten an den Erwerbstätigen.
 - 6) Anteil der Summe aus Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und Personen in Stiller Reserve an der Gesamtheit aus Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) und Stiller Reserve.
- Statistisches Bundesamt: Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle 1: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2010: differenzierte Ergebnisse

³ Hinter den Begriffen „Unterbeschäftigung“ und „Stille Reserve“ verbergen sich in anderen Veröffentlichungen teilweise völlig andere Konzepte, als die gerade beschriebenen. Die Bundesagentur für Arbeit verwendet den Begriff „Unterbeschäftigung“ beispielsweise in einem gänzlich anderen Sinn (vgl. Hartmann (2009)). Auch die „Stille Reserve“ wird unterschiedlich definiert und operationalisiert. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB zählt zur „Stillen Reserve“ nur Personen, die aufgrund einer schwachen Arbeitsmarktkonjunktur nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Die Operationalisierung erfolgt über ein regressionsanalytisches Schätzverfahren (vgl. Fuchs/Weber (2005), Fuchs/Weber (2010) und Fuchs (2002)). Detaillierte Informationen über diverse Makro- und Mikro-Ansätze zur Erfassung verschiedener Arten von Stiller Reserve liefert Holst (2000).

Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial als Summe der Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und der Stillen Reserve betrug insgesamt 8,4 Millionen. Der Anteil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials an der Gesamtheit aus Erwerbspersonen und Stiller Reserve war mit 19,7% knapp 2,8-mal so hoch wie die Erwerbslosenquote (7,1%).

Die ergänzenden Indikatoren Unterbeschäftigung und Stille Reserve vervollständigen das Bild vom Arbeitsmarkt und können mit den Erwerbslosen als ungenutztes Arbeitskräftepotenzial zusammengefasst werden. Zu beachten bleibt allerdings, dass es sich hier um Kopffzahlen handelt, das heißt, alle Personen in Erwerbslosigkeit, Unterbeschäftigung und Stiller Reserve werden unabhängig von ihrer gewünschten Arbeitsstundenzahl gleich behandelt. Erst die Berücksichtigung der gewünschten Arbeitsstunden des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials einerseits und der geleisteten Arbeitsstunden von Erwerbstätigen andererseits, ermöglicht eine differenziertere Bewertung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials.

Unterbeschäftigung

In Tabelle 1 findet man weitere Differenzierungen der Arbeitsmarktindikatoren nach Geschlecht und für das frühere Bundesgebiet (ohne Berlin) sowie die neuen Länder und Berlin. Hinsichtlich der Größenordnung der Unterbeschäftigtenquote gibt es deutliche Unterschiede. So lag die Quote im Westen im Jahr 2010 mit 10,6% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 11,2%, während im Osten sogar 13,5% der Erwerbstätigen unterbeschäftigt waren. Noch stärkere Abweichungen zeigen sich, wenn zusätzlich das Geschlecht betrachtet wird (vgl. auch Abbildung 2). Erwerbstätige Frauen sind sowohl im Westen als auch insbesondere im Osten stärker von Unterbeschäftigung betroffen als erwerbstätige Männer. Mit 16,5% ist die Unterbeschäftigtenquote der Frauen im Osten noch knapp 50% höher, als diejenige der westdeutschen Kolleginnen (11,3%). Bei den männlichen Erwerbstätigen gibt es fast keine Diskrepanz zwischen den Unterbeschäftigtenquoten: hier stehen 10,8% (im Osten) zu 10,1% (im Westen).

Erwerbstätige in Teilzeitbeschäftigung sind relativ häufiger von Unterbeschäftigung betroffen als Vollzeitbeschäftigte. Mit 22,1% beträgt die Unterbeschäftigtenquote von Teilzeitbeschäftigten etwa das Dreifache der Vollzeitbeschäftigten (7,3%). Dennoch waren im Jahr 2010 von den 4,3 Millionen Unterbeschäftigten immerhin 48% in einer Vollzeitbeschäftigung (vgl. Abbildung 3). Bei den unterbeschäftigten Männern waren es sogar 71%. Das heißt, ein Großteil der unterbeschäftigten Männer übt bereits eine Vollzeitbeschäftigung aus, möchte aber dennoch mehr Stunden pro Woche arbeiten. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass Unterbeschäftigte in Vollzeit ihre Arbeitszeit meist nur um wenige Stunden erhöhen wollen.⁴

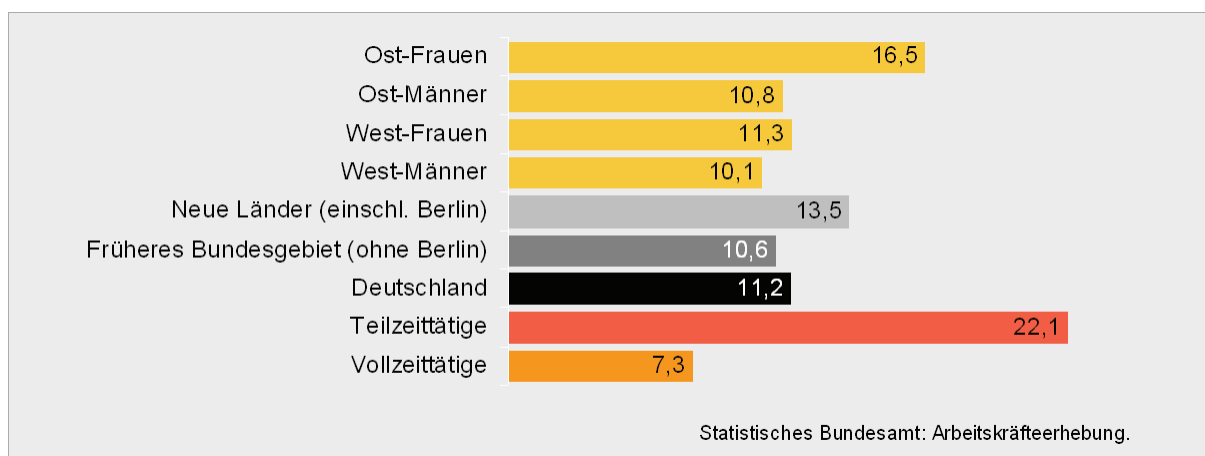


Abbildung 2: Unterbeschäftigtenquoten im Jahr 2010, in %

⁴ Im Beitrag von Rengers (2009) werden auch Ergebnisse zu den gewünschten Mehrarbeitsstunden von Unterbeschäftigten vorgestellt.

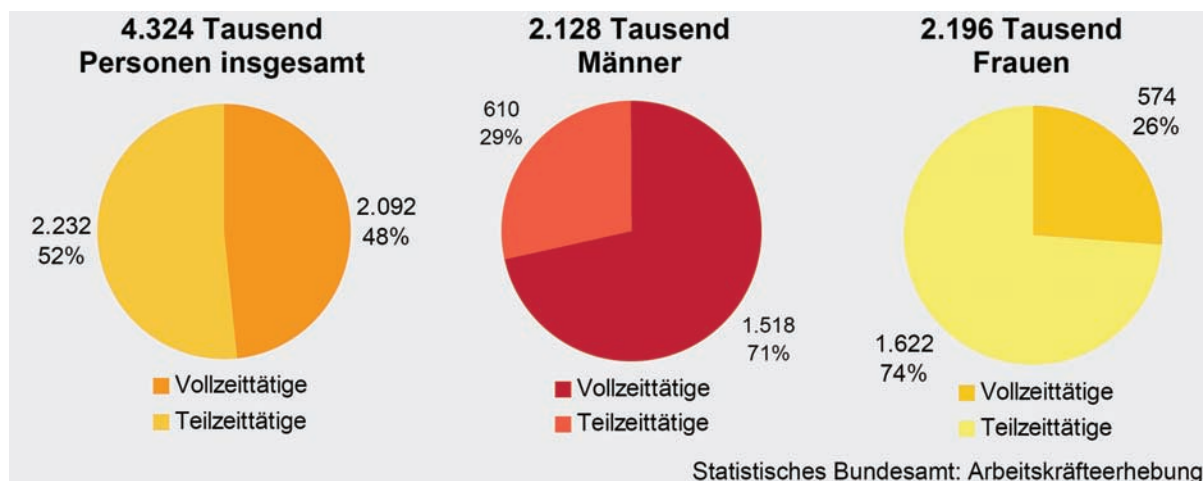


Abbildung 3: Unterbeschäftigte im Jahr 2010 nach Vollzeit und Teilzeit

Tabelle 2 vergleicht die Unterbeschäftigung mit ihrem Gegenstück: der Überbeschäftigung. Erwerbstätige in Überbeschäftigung sind Personen, die – bei entsprechend niedrigerem Verdienst – gerne weniger Stunden pro Woche arbeiten möchten. Den insgesamt 4,324 Millionen Unterbeschäftigten stehen 0,824 Millionen Überbeschäftigte gegenüber. Männer machen mit 0,440 Millionen Personen etwas mehr als die Hälfte der Überbeschäftigten aus. 91% aller Überbeschäftigten arbeiten Vollzeit, das heißt mindestens 32 Stunden pro Woche. Das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigen unterscheidet sich jedoch zwischen Männern und Frauen in Überbeschäftigung erheblich. Bei den männlichen Überbeschäftigten arbeiten 98% in Vollzeit, bei den weiblichen Überbeschäftigten nur 83%. Von den überbeschäftigten Frauen haben 17% bereits eine Teilzeitbeschäftigung und möchten dennoch gerne weniger arbeiten. Auch hier handelt es sich nur um Kopffzahlen, die unabhängig vom Umfang der gewünschten Reduktion der Wochenstunden sind.

Erwerbstätigengruppe im Alter von 15 bis 74 Jahren	Unterbeschäftigte	Überbeschäftigte
	in 1.000	
Insgesamt	4.324	824
Teilzeittätige ¹⁾	2.232	73
Vollzeittätige ¹⁾	2.092	751
<i>Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigen</i>	52:48	9:91
Männer	2.128	440
Teilzeittätige ¹⁾	610	9
Vollzeittätige ¹⁾	1.518	431
<i>Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigen</i>	29:71	2:98
Frauen	2.196	384
Teilzeittätige ¹⁾	1.622	65
Vollzeittätige ¹⁾	574	319
<i>Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigen</i>	74:26	17:83

¹⁾ Eine Teilzeittätigkeit umfasst hier eine normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 31 Stunden. Ab 32 Stunden geleisteter Arbeitszeit handelt es sich entsprechend bereits um eine Vollzeittätigkeit.

Statistisches Bundesamt: Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle 2: Unterbeschäftigung und Überbeschäftigung im Jahr 2010

Stille Reserve

1,154 Millionen Menschen unter den Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren lassen sich der Stillen Reserve zuordnen. Der Anteil der Stillen Reserve an den Nichterwerbspersonen liegt damit deutschlandweit bei 5,3%. Genau wie die Unterbeschäftigtenquote ist dieser Anteil im früheren Bundesgebietes mit 5,0% weniger stark ausgeprägt als in den neuen Ländern (mit Berlin), wo die Quote bei 6,5% liegt. 2010 konnten von den männlichen Nichterwerbspersonen im Osten 6,6% der Stillen Reserve zugeordnet werden (vgl. Abbildung 4). Bei den Männern im Westen waren dies nur 5,5%. Insgesamt waren relativ mehr Männer als Frauen in Stiller Reserve. Am niedrigsten Wert lag diese Quote bei den westdeutschen Frauen. Hier waren 4,7% der Nichterwerbspersonen in Stiller Reserve. Für die Frauen im Osten lag der Anteil bei 6,5%.

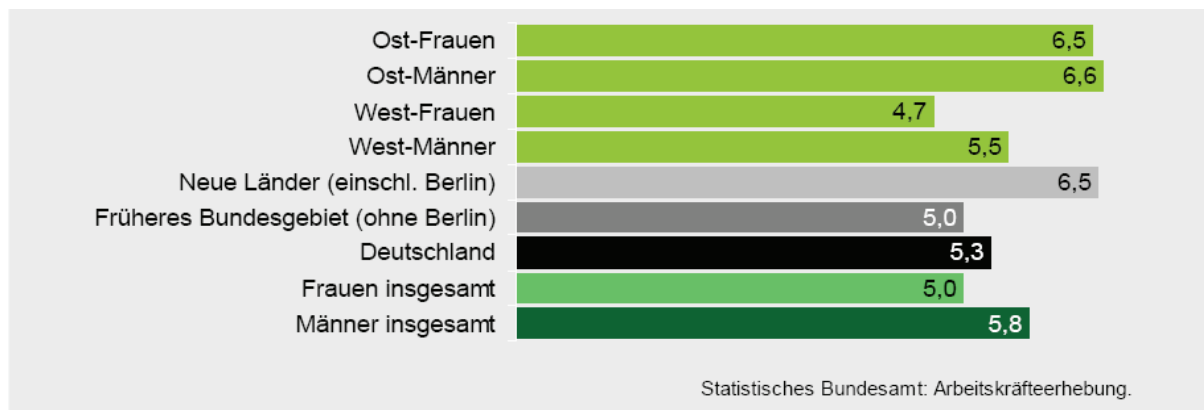


Abbildung 4: Anteil der Stillen Reserve an den Nichterwerbspersonen im Jahr 2010, in %

Die gesamte Stille Reserve setzt sich aus 0,624 Millionen Personen, die zwar eine Arbeit suchen, aber kurzfristig nicht verfügbar sind (Stille Reserve Kategorie A) und 0,530 Millionen Personen, die einen Wunsch nach Arbeit haben und auch für eine solche zur Verfügung stehen, die aber nicht aktiv nach Arbeit suchen (Stille Reserve Kategorie B) zusammen (vgl. Abbildung 5). Mehr als die Hälfte der Stillen Reserve gehört damit der Kategorie A an. Dies gilt auch dann noch, wenn eine zusätzliche Differenzierung nach dem Geschlecht erfolgt.

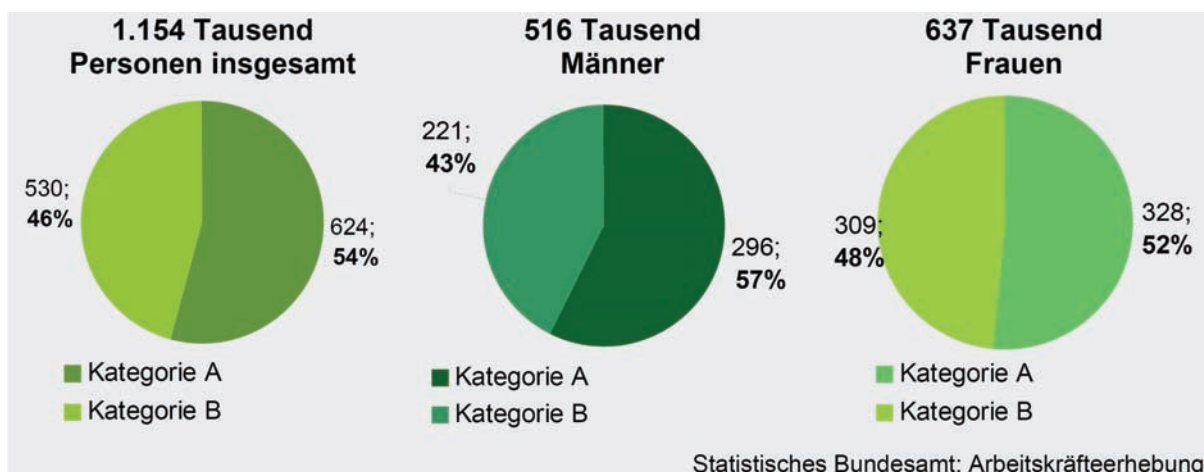


Abbildung 5: Stille Reserve im Jahr 2010 nach Kategorie A und B

Für beide Kategorien der Stillen Reserve wird der Hauptgrund für die Inaktivität am Arbeitsmarkt erfragt, so dass Kategorie A und Kategorie B getrennt nach den Gründen für fehlende Suchaktivitäten bzw. nach den Gründen für die Nichtverfügbarkeit analysiert werden können.

Abbildung 6 zeigt die Ursachen der Inaktivität bei Personen in Stiller Reserve der Kategorie A. Zwischen den Geschlechtern gibt es erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Hauptgründe für Nichtverfügbarkeit am Arbeitsmarkt. Bei den Männern stehen „Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit“ mit 41,6%

auf Rangposition 1, gefolgt von „Aus sonstigen Gründen“. Den ersten Platz bei den Frauen nehmen dagegen mit 29,1% „Persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ ein, wobei der meistgenannte Grund der Männer „Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit“ auch bei den Frauen eine erhebliche Rolle spielt, wohingegen „Persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ für Männer mit 4,9% eine untergeordnete Bedeutung haben.

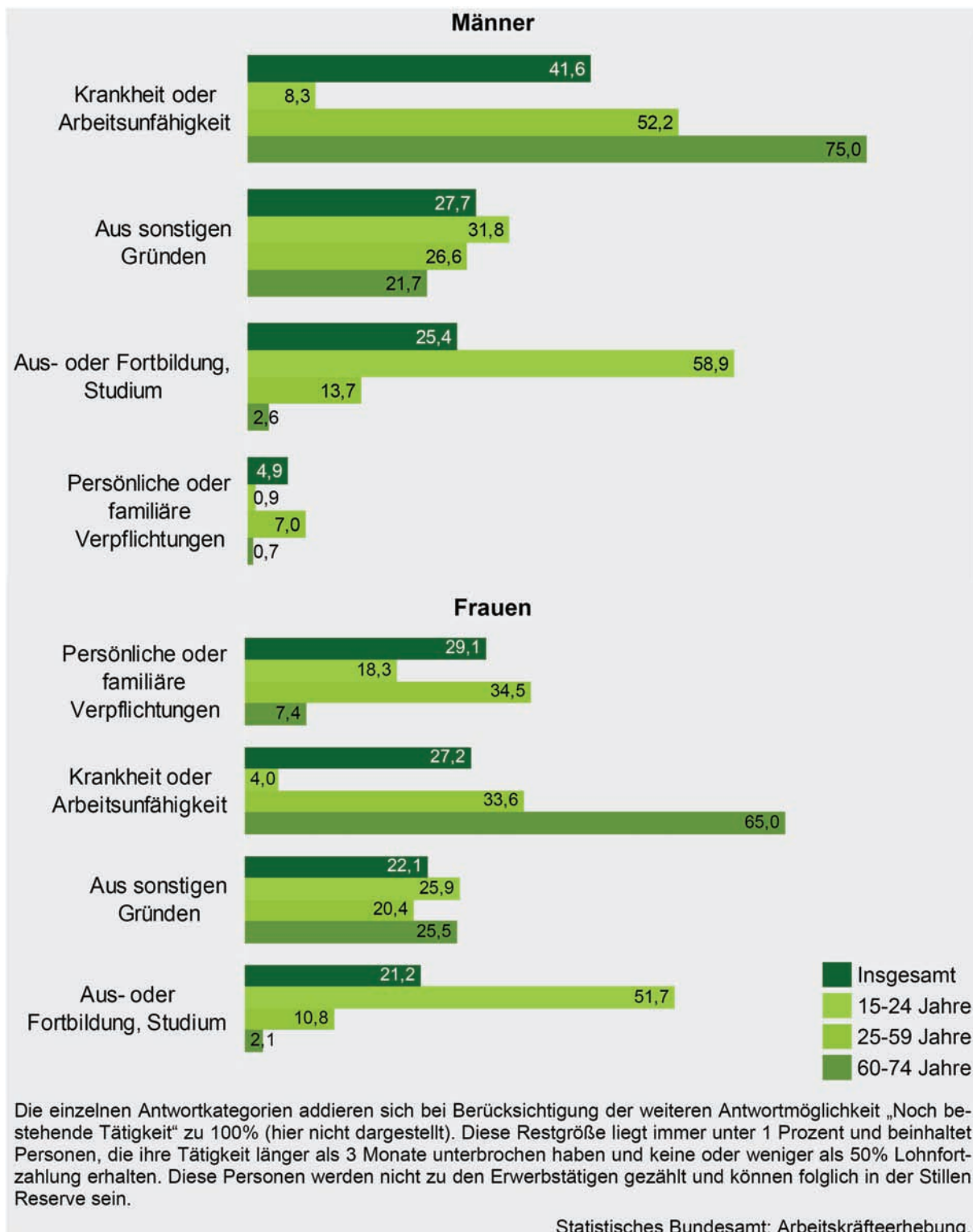


Abbildung 6: Stille Reserve Kategorie A: Gründe für Nichtverfügbarkeit im Jahr 2010, in % (Männer und Frauen insgesamt und nach Lebensabschnitten)

Eine weitere Unterteilung der breiten Spanne der 15 bis 74-Jährigen in junge Menschen, Menschen mittleren Alters und Ältere zeigt, dass die Gründe für die Nichtverfügbarkeit nicht nur vom Geschlecht, sondern auch von der Lebensphase einer Person abhängen (vgl. Abbildung 6). Junge Menschen im Alter 15 bis 24 Jahren befinden sich in einer Lebensphase, in der der Fokus mehrheitlich auf Ausbildung, Bildung, bzw. das Erlernen eines Berufs zur eigenen Finanzierung des Lebensunterhaltes liegt. Eine unmittelbare Bestätigung dieser Aussage zeigt Abbildung 6, denn für junge Menschen der Stillen Reserve der Kategorie A ist „Aus- oder Fortbildung, Studium“ mit 58,9% (15- bis 24-jährige Männer) bzw. mit 51,7% (15- bis 24-jährige Frauen) der Hauptgrund für die Nichtverfügbarkeit am Arbeitsmarkt und steht damit auf Rangposition eins. In der mittleren Altersklasse im Bereich von 25 bis 59 Jahren wurden private und berufliche Entscheidungen häufig bereits getroffen. Entsprechend rutscht der Grund „Aus- oder Fortbildung, Studium“ bei den Männern mit 13,7% auf Platz drei ab, bei den Frauen mit 10,8% sogar auf Platz vier (vgl. Abbildung 6). Stattdessen rücken „Krankheit und Arbeitsunfähigkeit“ bei den 25- bis 59-jährigen Männern auf Platz eins vor, bei den Frauen auf Platz zwei. Frauen mittleren Alters nennen am häufigsten „Persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ als Hauptgrund für die Nichtverfügbarkeit am Arbeitsmarkt (34,5%). Bei älteren Menschen ist dagegen „Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit“ der mit Abstand am häufigsten genannte Grund für die Nichtverfügbarkeit. Bei den Männern sind dies 75,0%, bei den Frauen 65,0%.

Bei Personen der Stillen Reserve der Kategorie B, die zwar einen Wunsch nach Arbeit haben und auch verfügbar sind, fehlt das Kriterium der aktiven Arbeitssuche für die Klassifizierung als Erwerbslose. Auch sie werden nach den Gründen für ihre Inaktivität am Arbeitsmarkt gefragt. Die Gründe für Nichtsuche können teilweise dieselben sein, wie für Nichtverfügbarkeit. So können Fortbildung, familiäre Verpflichtungen oder Krankheit sowohl eine kurzfristige Verfügbarkeit verhindern, als auch von der aktiven Suche nach Arbeit abhalten. Bei Personen, die nicht aktiv Arbeit suchen, spielt zusätzlich Entmutigung („Arbeitsmarkt bietet keine Beschäftigungsmöglichkeiten“) ⁵ eine Rolle oder der alleinige Tatbestand, dass man „offiziell“ bereits im „Ruhestand“ ist.

Für die Gesamtheit der Stillen Reserve der Kategorie B im Alter von 15 bis 74 Jahren ist der „Ruhestand“ bei den Männern mit 23,9% der häufigste Grund (vgl. Abbildung 7). Entmutigung steht in der Rangliste bei den Männern insgesamt (17,6%) auf Platz vier, bei den Frauen (19,0%) sogar auf Platz zwei. Spitzenposition der Frauen sind – ähnlich wie bei den Frauen der Stillen Reserve der Kategorie A – die Gründe „Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Erwachsenen“ und „Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ (insgesamt 25,5%).

Auch hier unterscheiden sich die Rangpositionen der Gründe für Nichtsuche in den einzelnen Lebensphasen, wie Abbildung 7 zeigt. Junge Menschen im Alter von 15 bis 24 Jahren, die in Stiller Reserve sind, suchen in erster Linie aufgrund einer schulischen oder beruflichen Ausbildung bzw. eines Studiums nicht aktiv nach Arbeit: Männer 74,8%, Frauen 73,9%. Fortbildung spielt im mittleren Alter dagegen eine deutlich geringere Rolle. Männer im Alter von 25 bis 59 Jahren geben hier häufig „Aus sonstigen Gründen“ (34,2%) an, gefolgt von Krankheit (23,1%) und Entmutigung (23,0%). Frauen mittleren Alters der Stillen Reserve der Kategorie B nennen wiederum „Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/ behinderten Erwachsenen“ und „Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ mit deutlicher Mehrheit von 36,3% als Hauptgrund für die Nichtsuche. An zweiter und dritter Stelle folgen ebenfalls sonstige Gründe (23,3%) und Entmutigung (21,9%).

⁵ Definition und Erfassung der so genannten Entmutigten (auch: entmutigte Arbeitskräfte, discouraged workers) ist ein kompliziertes Thema, das in der Literatur immer wieder diskutiert wird. Vielfach wird davon ausgegangen, dass der tatsächliche Entmutigungseffekt wohl eher zu gering erfasst wird. Vgl. dazu Holst (2000), S. 199 und Fuchs/Weber (2010), S. 9.

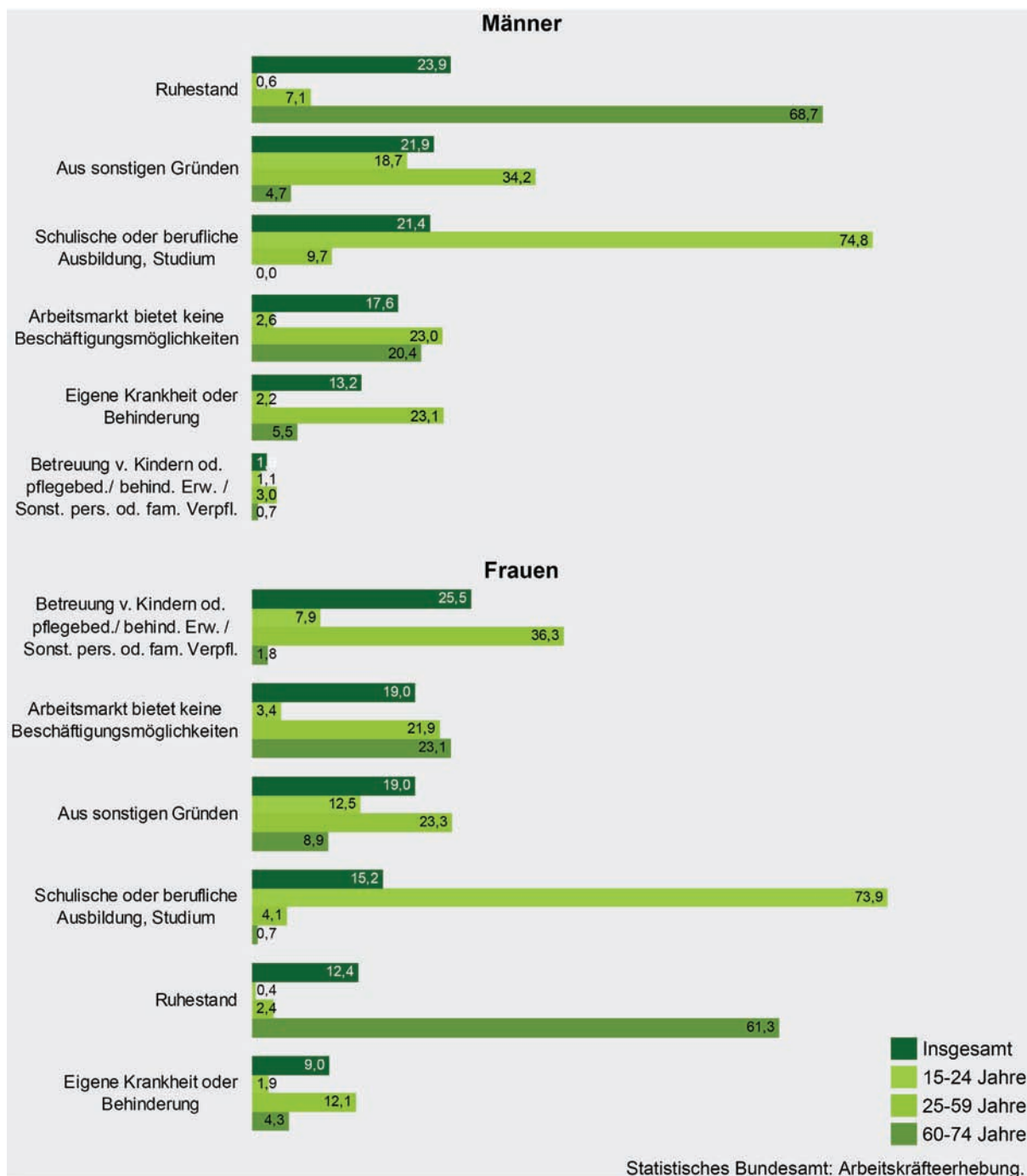


Abbildung 7: Stille Reserve Kategorie B: Gründe für Nichtsuche im Jahr 2010, in % (Männer und Frauen insgesamt und nach Lebensabschnitten)

Fazit

Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial als Summe der Erwerbslosen, Unterbeschäftigten und der Stillen Reserve betrug im Jahr 2010 nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung insgesamt 8,4 Millionen. Zu den 2,9 Millionen Erwerbslosen kamen zusätzlich 4,3 Millionen Unterbeschäftigte und 1,2 Millionen Personen in Stiller Reserve hinzu. Auch wenn es sich hier um Kopffzahlen handelt, so geben diese Ergebnisse dennoch Hinweise darauf, in welchem Ausmaß Arbeitskräftepotenzial ungenutzt bleibt. Bezogen auf die Gesamtheit aus Erwerbsspersonen und Stiller Reserve hat das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial einen Anteil von 19,7% (im Vergleich dazu: die Erwerbslosenquote betrug 7,1%).

Der Indikator „Unterbeschäftigung“ zeigt dabei, dass auch unter den Erwerbstätigen ungenutzte Arbeitskapazitäten vorhanden sind. Andererseits gibt es Überbeschäftigte, die ihre Arbeit reduzieren

möchten. Den insgesamt 4,3 Millionen Unterbeschäftigten stehen jedoch lediglich 0,8 Millionen Überbeschäftigte gegenüber. Auch wenn hier zu der insgesamt gewünschten Stundenzahl keine Auswertungen gemacht wurden, so zeigen diese Zahlen doch, dass per Saldo auf jeden Fall ein deutliches Plus an Arbeitsvolumen übrig bleibt.

Auswertungen zu den normalerweise geleisteten Arbeitsstunden zeigen, dass Erwerbstätige in Teilzeitbeschäftigung zwar relativ häufiger von Unterbeschäftigung betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte. Von den 4,3 Millionen Unterbeschäftigten insgesamt sind allerdings immerhin 48% in einer Vollzeitbeschäftigung. Bei den unterbeschäftigten Männern sind es sogar 71%. Unterbeschäftigte Frauen sind dagegen mit 74% in einer Teilzeitbeschäftigung.

Neben der „Unterbeschäftigung“ liefert auch der andere neue Indikator, die „Stille Reserve“, wichtige Hinweise auf derzeit ungenutztes Arbeitskräftepotenzial. Insbesondere im Hinblick auf mögliche Folgen des demografischen Wandels kann die Analyse der gegenwärtig vorhandenen Stillen Reserve helfen, die erforderlichen Rahmenbedingungen herauszufiltern, unter denen diese Personengruppe möglicherweise für den Arbeitsmarkt aktiviert werden kann.⁶

Den stärksten Einfluss auf den Grund für die Inaktivität der Stillen Reserve haben Geschlecht und Alter. Aus-, Fortbildung oder Studium hindert junge Menschen in Stiller Reserve an einer aktiven Teilnahme am Arbeitsmarkt. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Auch in der Gruppe der älteren Menschen gibt es vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Sowohl Männer als auch Frauen dieser Altersgruppe nennen hier zu mehr als 60% den „offiziellen“ Ruhestand als Hauptgrund für die fehlende Arbeitssuche. Gut 20% der älteren Menschen in Stiller Reserve haben die Arbeitssuche aufgegeben oder gar nicht erst begonnen, da der Arbeitsmarkt aus ihrer Sicht keine Beschäftigungsmöglichkeit bietet.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bezüglich der Teilnahme am Arbeitsmarkt sind insbesondere bei Menschen mittleren Alters zu finden. Frauen mittleren Alters nennen am häufigsten persönliche und familiäre Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Erwachsenen, als Hauptgrund für eine Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt. Im Gegensatz dazu spielen Betreuung und familiäre Verpflichtungen für Männer mittleren Alters im Prinzip keine Rolle. Stattdessen sind sonstige Gründe, aber auch sehr stark Krankheit und Arbeitsunfähigkeit oder Behinderung entscheidende Ursachen für die Inaktivität am Arbeitsmarkt.⁷

Die ergänzenden Indikatoren Unterbeschäftigung und Stille Reserve vervollständigen das Bild vom Arbeitsmarkt und können mit den Erwerbslosen als ungenutztes Arbeitskräftepotenzial zusammengefasst werden. Insgesamt stellt diese Summe dennoch wohl eher eine Untergrenze des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials dar, denn es ist davon auszugehen, dass auch ein Teil der Sonstigen Nichterwerbspersonen unter anderen Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt aktiviert werden könnte. Allein in der Altersgruppe der 25- bis 59-Jährigen gehören immerhin 4,9 Millionen Menschen zu den Sonstigen Nichterwerbspersonen. In Anbetracht der absoluten Größe dieser Personengruppe sollten die Sonstigen Nichterwerbspersonen deshalb nicht unberücksichtigt bleiben, wenn es darum geht, ungenutztes Arbeitskräftepotenzial zu analysieren.

Generell bleibt zu beachten, dass es sich bei allen Indikatoren um Kopfzahlen handelt, das heißt, alle Personen in Erwerbslosigkeit, Unterbeschäftigung und Stiller Reserve werden unabhängig von ihrer gewünschten Arbeitsstundenzahl gleich behandelt. Erst die Berücksichtigung der gewünschten Arbeitsstunden des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials einerseits und der geleisteten Arbeitsstunden von Erwerbstätigen andererseits, ermöglicht eine noch differenziertere Betrachtung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials.

⁶ Eine detaillierte Analyse der Stillen Reserve unter Berücksichtigung weiterer Merkmale, wie beispielsweise Qualifikation und Familien- oder Lebensformentyp findet man bei Rengers (2012).

⁷ Vgl. dazu auch den Gleichstellungsbericht BMFSFJ (2011), S. 243 ff., sowie Eichhorst/Marx/ Tobsch (2011) und Kümmerling/Jansen/Lehndorff (2008).

Literatur:

- BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Gutachten der Sachverständigenkommission, Berlin.
- Börsch-Supan, Axel / Wilke, Christina Benita (2009), Zur mittel- und langfristigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, in: ZAF Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Volume 42, Number 1, S. 29-48.
- Bundesagentur für Arbeit (2011), Perspektive2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg;
- Eichhorst, Werner / Marx, Paul / Tobsch, Verena (2011), Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels (erstellt für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), IZA Research Report No. 33, Bonn.
- Fuchs, Johann (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise, in: IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Gerhard Kleinhenz (Hrsg.), Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S.79-94.
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte (2011), Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten, in: IAB-Kurzbericht 16/2011.
- Fuchs, Johann/Weber, Brigitte (2010): Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve – aktualisierte Schätzungen, in: IAB Forschungsbericht Nr. 11/2010.
- Fuchs, Johann/Weber, Brigitte (2005): Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Ostdeutschland (einschl. Berlin-Ost), in: IAB-Forschungsbericht Nr. 18/2005.
- Fuente, Arturo de la (2011), New measures of labour market attachment – 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate, Statistics in Focus 57/2011, abrufbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-SF-11-057; Stand: 21. Februar 2012.
- Hartmann, M. (2009): „Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung“, Methodenbericht der Statistik der BA, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.).
- Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung - Verhalten. Berlin: edition sigma. 2000.
- Kümmerling, Angelika / Jansen, Andreas / Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten, IAQ-Report 2008-04.
- Rengers, Martina (2012): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve – Ergebnisse für das Jahr 2010, in: Wirtschaft und Statistik (WiSta), Nr. 4/2012, S. 299 ff.
- Rengers, Martina (2009): Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008, in: Wirtschaft und Statistik (WiSta), Nr. 9/2009, S. 886 ff.
- Rengers, Martina (2006): „Unterbeschäftigung als Teil des Labour-Force-Konzeptes“ in WiSta 3/2006 S. 238 ff.
- Rengers, Martina (2004): „Das international vereinbarte Labour-Force-Konzept“ in WiSta 12/2004, S. 1369 ff.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011), Herausforderungen des demografischen Wandels – Expertise im Auftrag der Bundesregierung, Wiesbaden, (insbesondere erstes, viertes und fünftes Kapitel).
- Statistisches Bundesamt (2011), Demografischer Wandel in Deutschland – Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern, Heft 1, Ausgabe 2011 S. 8, 23, abrufbar unter <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHaushaltsentwicklung5871101119004.property=file.pdf>; Stand 21. Februar 2012.

Autorin:

Dr. Martina Rengers
Statistisches Bundesamt Wiesbaden
martina.rengers@destatis.de

Johann Fuchs, Brigitte Weber

Rückgang des Arbeitskräfteangebots und Quantifizierung heimischer Personalreserven

Einleitung

Der Megatrend „Demografischer Wandel“ wird längerfristig den deutschen Arbeitsmarkt entscheidend prägen. Das Statistische Bundesamt sagt bis 2060 einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64 Jahre) um 35 Prozent voraus (StBA 2009), wobei eine Nettozuwanderung von jährlich 100.000 Personen angenommen wurde, ohne die der Rückgang noch stärker ausfallen würde. Neben der demografischen Basis verändert sich jedoch auch das Erwerbsverhalten. Der Beitrag untersucht, ob eine höhere Erwerbsbeteiligung den erwarteten Rückgang des Arbeitskräfteangebotes langfristig abfedern kann. Grundlage der Analyse ist die aktuelle Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Erwerbspersonenpotenzial. Auf die Frage jedoch, ob es auch einen entsprechenden Bedarf an Arbeitskräften gibt, wird im vorliegenden Beitrag nicht weiter eingegangen. Zu den konträren Positionen dazu siehe z.B. Helmrich/Zika (2010), Brunow/Garloff (2011) sowie Brenke (2010 bzw. Beitrag Brenke in dieser BBSR-Online-Publikation).

Im Jahr 2009 zählten fast 45 Mio. Personen zum Arbeitskräftepotenzial.¹ Vergleicht man diese Zahl mit der Gesamtzahl der 15- bis 74-Jährigen Bevölkerung in Deutschland fällt auf, dass letztere mit gut 63 Mio. deutlich größer ist. Insofern könnten sich über das Erwerbspersonenpotenzial hinausgehende weitere „latente“ Erwerbspotenziale erschließen lassen. Jedoch nimmt die IAB-Projektion schon einen erheblichen Anstieg der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten an. Dies wird in der Diskussion um den sogenannten Fachkräftemangel oftmals übersehen. Es muss deshalb geklärt werden, in welchem Umfang latente Potenziale in den Projektionen nicht schon enthalten sind. Bezüglich der noch nicht erschlossenen Potenziale sollte auch untersucht werden, welche konkreten Personengruppen es sein könnten und unter welchen spezifischen Voraussetzungen ihnen ein Arbeitsmarktzugang möglich ist.

Im Folgenden wird zunächst die langfristige Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials dargestellt. Insbesondere wird auf den Umfang der Erwerbsbeteiligung eingegangen, der diesen Szenarien zugrunde liegt. Anschließend werden die Ergebnisse zweier Szenarien mit extremen Annahmen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen und von Älteren diskutiert. Dabei sollen auch die Grenzen dieser denkbaren Ausweitung des Erwerbspersonenpotenzials aufgezeigt werden.

Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

Das Angebot an Arbeitskräften wird in den kommenden Jahrzehnten massiv zurückgehen. Den Betrieben werden künftig sehr viel weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Zugleich werden die Beschäftigten im Durchschnitt älter sein als heute (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011).

Nimmt man für die nächsten 15 Jahre eine jahresdurchschnittliche Nettozuwanderung von rund 100.000 Personen an, dann vermindert sich das Erwerbspersonenpotenzial von beinahe 45 Mio. im Jahr 2010 auf 41,1 Mio. in 2025 (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011).² Nach 2025 setzt sich der Trend im Großen und Ganzen fort. Das Erwerbspersonenpotenzial sinkt auf weniger als 33 Mio. Personen in 2050 (vgl. Szenario 3 in Abbildung 1).

Abbildung 1 enthält zwei weitere Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials mit unterschiedlichen Annahmen zur künftigen Erwerbsbeteiligung und zum Wanderungsgeschehen. Am realistischsten dürfte Szenario 3 sein, das neben steigenden Erwerbsquoten einen positiven jährlichen Wanderungssaldo annimmt.³

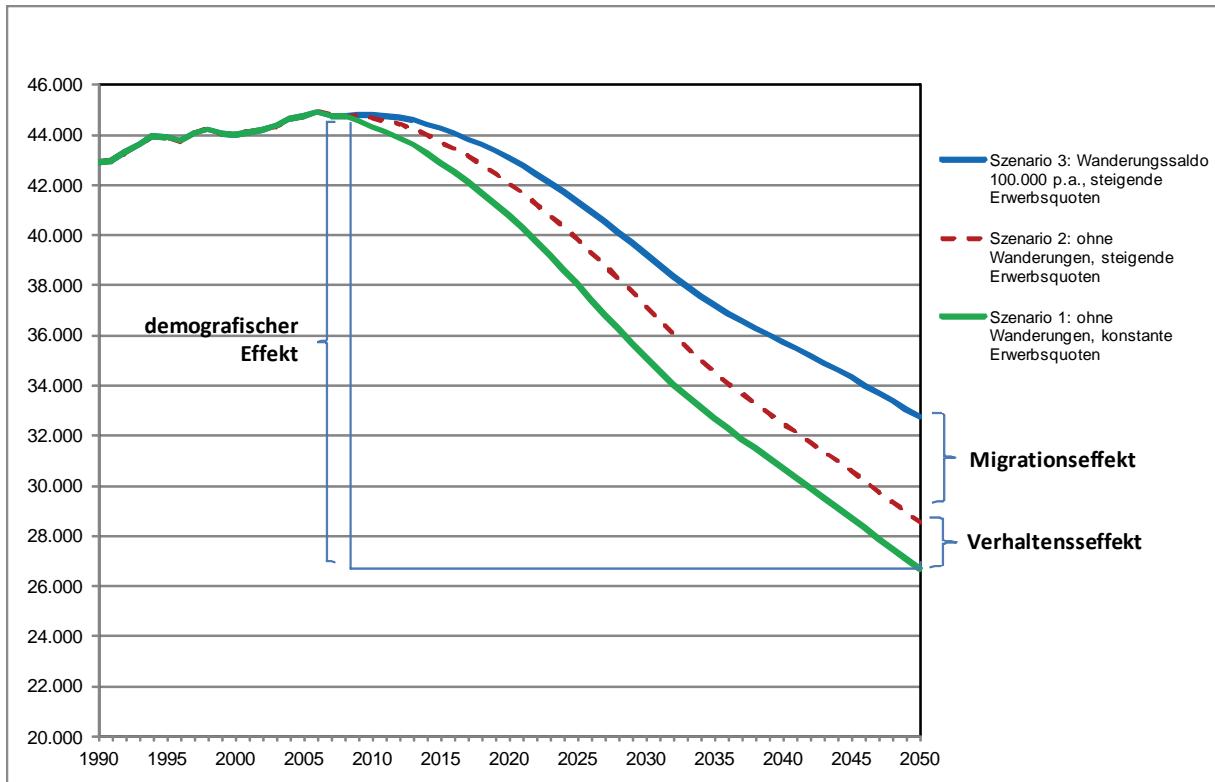
Die beiden weiteren Szenarien dienen hauptsächlich der Illustration der nachfolgenden Komponentenzerlegung, denn die Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials lässt sich in einzelne, isoliert

¹ Das Arbeitskräftepotenzial, auch als Erwerbspersonenpotenzial bezeichnet, umfasst die Erwerbstätigen, die Arbeitslosen und die Stille Reserve, mit einer Altersabgrenzung von 15 bis 74 Jahren. Dieses Potenzial entspricht der Obergrenze bzgl. der Zahl an Arbeitskräften, die den Betrieben in Deutschland unter jeweils gegebenen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen.

² Die Annahmen des IAB hinsichtlich der Bevölkerungsprojektion orientieren sich an den Projektionsannahmen des Statistischen Bundesamtes; siehe Fuchs/Söhnlein (2006) und Statistisches Bundesamt (2009).

³ Zum Einfluss der Öffnung des deutschen Arbeitsmarkts für Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten der EU zum 1. Mai 2011 siehe Baas/Brücker (2011).

wirkende Komponenten zerlegen (Fuchs 2009): Demografie, Erwerbsverhalten und Wanderungen. Mit diesen Komponenten kann der Einfluss der Projektionsannahmen quantifiziert werden.



Quelle: Fuchs/Söhnlein/Weber (2011)

Abbildung 1: Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 (1000 Personen)

Die demografische Komponente schließt den Effekt von Bevölkerungsrückgang und Alterung auf das Erwerbspersonenpotenzial ein. Dieser Effekt summiert sich bis 2050 auf eine Größenordnung von rund 18 Mio. Erwerbspersonen. Um diesen Wert würde das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 sinken, wenn es ausschließlich einen demografischen Einfluss gäbe (Fuchs 2009).

Der demografischen Komponente kann ein hohes Maß an prognostischer Sicherheit zugeschrieben werden. So sind bereits alle Personen geboren, die im Jahr 2025 als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Aber selbst eine viel weiter in die Zukunft reichende Projektion, z.B. bis 2050, hat einen hohen Grad an Wahrscheinlichkeit. Simulationsrechnungen zeigen, dass selbst bei einer um rund 50 Prozent höheren Geburtenziffer sich die Zahl der für den Arbeitsmarkt besonders relevanten Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen erst in etwa 30 Jahren stabilisiert – allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau als heute (Fuchs/Söhnlein 2006).

Die zweite Komponente, die die Veränderung des Erwerbspersonenpotenzials bestimmt, ist die Erwerbsbeteiligung. Während sie bei den Männern künftig im Großen und Ganzen unverändert bleibt, steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den meisten Altersgruppen. Beispielsweise zählten im Jahr 2010 88 Prozent der 30- bis 49-Jährigen Frauen zum Arbeitskräftepotenzial. Für das Jahr 2025 wird der Wert auf 91 Prozent, für 2050 sogar auf 94 Prozent vorausgeschätzt (siehe auch Tabelle 2).

Die IAB-Projektion berücksichtigt auch die „Rente mit 67“ und die damit verbundene höhere Erwerbsbeteiligung Älterer. Dies führt zu einem steigenden Altersdurchschnitt und einem noch höheren Anteil älterer Arbeitskräfte am Erwerbspersonenpotenzial. Aktuell stellen die 50- bis 74-Jährigen ein gutes Viertel des Erwerbspersonenpotenzials. Dieser Wert steigt schrittweise und pendelt sich längerfristig auf etwas über einem Drittel ein (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011).

Aus steigender Frauenerwerbsbeteiligung und längerer Lebensarbeitszeit resultiert bis zum Jahr 2050 ein Verhaltenseffekt von 1,8 Mio. Erwerbspersonen. Im Vergleich zum demografischen Effekt ist der Verhaltenseffekt schwach. Das liegt zum einen an der bereits hohen Erwerbsbeteiligung, zum anderen aber auch an der Bevölkerungsentwicklung. Der Verhaltenseffekt ergibt sich aus den künftigen Erwerbsquoten, die mit der künftigen Bevölkerung gewichtet werden. Der daraus resultierende Inter-

aktionseffekt aus Verhalten und Bevölkerung wurde bei der Komponentenzersetzung dem Verhaltens-effekt zugeschlagen.

Berechnung des Verhaltenseffekt in der IAB-Projektion (nach Fuchs 2009):

Der Verhaltenseffekt bei Gewichtung der Erwerbsquoten a mit Bevölkerung B (jeweils nach Alter und Geschlecht differenziert) im Jahr t gegenüber dem Basisjahr ($t=0$) sei $V1 = (a_t - a_0) B_t$

Der Verhaltenseffekt bei Gewichtung der Erwerbsquoten a mit konstanter (Basisjahr-)Bevölkerung sei $V2 = (a_t - a_0) B_0$

Es gilt:

$$V1 = (a_t - a_0) B_t = (a_t - a_0) B_0 + (a_t - a_0) (B_t - B_0) = V2 + \text{Interaktionseffekt}$$

Aus steigenden Erwerbsquoten und sinkender Bevölkerung resultiert damit ein negativer Interaktionseffekt, vor allem langfristig. Rechnerisch ergäbe sich bei einer (in Zahl und Struktur) konstanten Bevölkerung ein Verhaltenseffekt $V2$ von 2,2 Mio. zwischen 2008 und 2050. Nach 2025, wenn der Bevölkerungsrückgang besonders stark ist und die Rente mit 67 zum Tragen kommt, läge der Verhaltenseffekt $V2$ bei konstanter Bevölkerung mit gut 670.000 Personen deutlich über dem Wert von knapp 130.000 bei sinkender Bevölkerung (Tabelle 1).

Zeitraum	Verhaltenseffekt	
	bei sinkender Bevölkerung (V1)	bei konstanter Bevölkerung (V2)
2008 bis 2025	1.772	1.538
2025 bis 2050	126	674
2008 bis 2050	1.897	2.212

Quelle: Eigene Berechnungen mit IAB-Daten (FB A2).

Tabelle 1: Einfluss steigender Erwerbsquoten auf das Erwerbspersonenpotenzial

Neben der Verhaltenskomponente mindert auch die Zuwanderung den negativen demografischen Effekt. Bei einem jährlichen Wanderungssaldo von rund 100.000 Personen erhöht sich daraus (=Wanderungskomponente) das Erwerbspersonenpotenzial bis 2050 um rund 4,3 Mio. Im Übrigen könnte selbst eine deutlich höhere Zuwanderung, z.B. von 300.000 Personen pro Jahr, den demografischen Effekt nicht ausgleichen.⁴

Heimische Personalreserven: Strategien und Potenziale

Volkswirtschaftlich und gesellschaftlich dürfte der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials einige Probleme mit sich bringen, beispielsweise Fachkräftemangel, steigende Sozialversicherungsbeiträge, regionale Disparitäten. Die negativen Auswirkungen könnten leichter bewältigt werden, wenn es gelänge, den dargestellten Abwärtstrend des Arbeitskräfteangebots abzuschwächen.

Im Weiteren wird gezeigt, welche zusätzlichen Potenziale es für eine Ausweitung des Erwerbspersonenpotenzials durch die Aktivierung heimischer Personalreserven gibt.⁵ Im Mittelpunkt stehen die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Lebensarbeitszeit.

⁴ Ein Wanderungssaldo von 100.000 Personen ist die Differenz von Zu- und Fortzügen, wobei sich die Wanderungsstatistik auf alle Zu- und Fortzüge, also nicht nur auf Arbeitskräfte bezieht. Aufgrund der Alters- und Geschlechtsstrukturen hat eine doppelt so hohe Nettozuwanderung eine nicht ganz doppelte potenzialerhöhende Wirkung (siehe Fuchs 2009). Fast drei Viertel der Zuzüge im Jahr 2009 waren jünger als 40 Jahre, während dies nur zwei Drittel der Fortzüge waren. Seit 2004 war der Wanderungssaldo bei den 35-Jährigen und Älteren in jedem Jahr negativ und nur bei den Jüngeren positiv. Daraus ergeben sich mittel- und langfristig positive Effekte für den Umfang der Bevölkerung.

⁵ Die Mobilisierung von Arbeitslosen und der Stillen Reserve, die zum Erwerbspersonenpotenzial gerechnet werden, wird im Weiteren nicht thematisiert. Implizit wird unterstellt, dass das künftige Erwerbspersonenpotenzial voll ausgeschöpft wird. Die Unterbeschäftigung hätte sich in diesem Fall nahezu aufgelöst und läge fast bei Null.

Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

In der Vergangenheit hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen bereits erheblich erhöht: Beispielsweise nahm die Potenzialerwerbsquote⁶ der 40- bis 44-Jährigen westdeutschen Frauen von 48 Prozent in 1970 auf 73,5 Prozent in 1990 zu. Danach setzte sich dieser – für die mittleren Altersgruppen repräsentative - Trend leicht abgeschwächt fort. In 2008 waren 88,6 Prozent dieser Altersgruppe Teil des Erwerbspersonenpotenzials.

Entsprechend wird in der obigen Projektion des Erwerbspersonenpotenzials ein weiterer Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen erwartet. Für die mittleren Altersgruppen wird ein „trendgespeister“ Anstieg der Erwerbsquoten angenommen. Bei den 60-Jährigen und Älteren führt die Rente mit 67 zu künftig deutlich höheren Erwerbsquoten. Im Gegensatz dazu dürften die Erwerbsquoten jüngerer Frauen aufgrund des anhaltenden Trends zu höherer Bildung etwas zurückgehen.

Trotz dieses projizierten Anstiegs bleiben die altersspezifischen Frauenerwerbsquoten niedriger als die Quoten gleichaltriger Männer (siehe Tabelle 2). Bei gleichen Erwerbsquoten von Frauen und Männern der Altersgruppe 30 bis 49 Jahre wäre das Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2008 um knapp 1,5 Millionen Personen höher ausgefallen. Nimmt man diese Angleichung für alle Frauen (im Alter von 15 bis 64 Jahren) an, ergäbe sich ein Wert von rund 3,2 Millionen zusätzliches (weibliches) Erwerbspersonenpotenzial in 2008.

Wie gezeigt wurde, reduziert die demografische Entwicklung den Umfang, um den das Erwerbspersonenpotenzial bei gleichen Erwerbsquoten von Frauen und Männern höher läge. Im Jahr 2025 ergibt sich aus der Gleichheitsannahme ein zusätzliches Potenzial von 2,6 Millionen, aber im Jahr 2050 nicht einmal mehr 1,4 Millionen Personen – jeweils im Vergleich zum prognostizierten Potenzial (Spalte Vereinbarkeitsszenario in Tabelle 3).

Nachdem die Frauenerwerbsquoten heute schon recht hoch sind, sollte ein weiterer Anstieg, vielleicht sogar bis auf das Niveau der Erwerbsquoten der Männer, nicht abwegig sein. Immerhin waren in der ehemaligen DDR die Frauenerwerbsquoten höher als in der hier zugrunde gelegten IAB-Projektion (vgl. Fuchs/Weber 2004). Insgesamt gibt es also noch erhebliche Potenziale. Jedoch müssen einige Beschränkungen beachtet werden.

Jahr	Frauen	Männer	Durchschnittliche Potenzialerwerbsquoten von Frauen und Männern				
	30-49	30-49	30-49	50-54	55-59	60-64	65-69
2010	88,2	98,5	93,4	90,2	82,2	45,1	12,2
2025	90,6	98,7	94,6	90,8	84,3	57,8	15,9
2050	93,5	98,7	96,1	92,4	86,0	67,2	16,8

Quelle: IAB – FB A2

Tabelle 2: Potenzialerwerbsquoten für ausgewählte (Alters-)Gruppen (in Prozent)

⁶ Die Potenzialerwerbsquote schließt neben den Erwerbstätigen, die Erwerbslosen und die Stille Reserve ein. So waren 2008 von den o.g. Frauen rund 81 % erwerbstätig, 5 % erwerbslos und 2,5 % zählten zur Stillen Reserve.

Jahr	Referenzszenario	Zusätzliche Potenziale gegenüber dem Referenzszenario	
	Steigende Erwerbsquoten keine Wanderungen	Vereinbarkeitsszenario (Erwerbsbeteiligung Frauen und Männer gleich)	Lebensarbeitszeitszenario* („Rente mit 70“)
2008	44.748 (100 %)		
2025	39.795 (88,9 %)	+2.604	+5.939
2050	28.561 (63,8 %)	+1.386	+4.063

* Lebensarbeitszeitszenario: Erwerbsquoten von 60- bis 64-Jährigen entspricht der von 50- bis 54-Jährigen, von 65- bis 69-Jährigen entspricht der von 55- bis 59-Jährigen.

Quelle: Eigene Berechnungen anhand von IAB-Daten

Tabelle 3: Effekte extrem höherer Erwerbsquoten von Frauen und Älteren (in 1000 Personen)

So sind die Potenziale bei den besser Qualifizierten quantitativ deutlich begrenzt. Nur knapp 1,2 Millionen von nicht ganz 2,1 Millionen Frauen ohne beruflichen Abschluss waren 2008 erwerbstätig (56 %).⁷ Bei den Männern waren es im Übrigen auch nur 73 Prozent. Günstiger sieht die Beschäftigungssituation für Frauen mit einer mittleren Qualifikation aus. Von den insgesamt 7,9 Millionen Frauen mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss oder einem Fachschulabschluss arbeiteten 79 Prozent (Männer: 91 %). Fast 490.000 (6 %) Frauen dieser Gruppe waren auf Arbeitssuche und gut 1,1 Mio. (15 %) klassifizierte der Mikrozensus als Nichterwerbspersonen. Damit liegt ein nichterwerbstätiges Potenzial von rund 1,6 Mio. qualifizierten Frauen brach. Das Erwerbspotenzial der Hochqualifizierten ist dagegen weitgehend ausgeschöpft. 84 Prozent aller 30- bis unter 49-Jährigen Akademikerinnen arbeiteten. Lediglich 300.000 Akademikerinnen hatten 2008 keinen Arbeitsplatz (16 %), wovon nur etwa 80.000 aktiv Arbeit suchten.

Eine besondere Gruppe bilden die Ausländerinnen. Sie stehen dem Arbeitsmarkt ferner als deutsche Frauen. So lag die Erwerbsquote der 30- bis 49-Jährigen Ausländerinnen im Jahr 2008 mit 68 Prozent fast 20 Prozentpunkte unter derjenigen von gleichaltrigen westdeutschen Frauen (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011). Es gibt keine Anzeichen dafür, dass sich Letzteres nachhaltig ändern wird, denn die Erwerbsquoten von Ausländerinnen sind in den letzten Jahren deutlich weniger gestiegen als die der westdeutschen Frauen. Hätten Ausländerinnen im Jahr 2008 dasselbe Erwerbsverhalten wie westdeutsche Frauen gehabt, wäre das Erwerbspersonenpotenzial um 450.000 Personen höher gewesen. Im Projektionszeitraum nimmt der Effekt aus dieser Verhaltensannahme zeitweise auf über 500.000 Personen zu. Ein solches zusätzliches Potenzial erfordert aber erhebliche Integrationsbemühungen. Neben kulturellen Aspekten spielt aber auch hier wohl vor allem die Qualifikation eine entscheidende Rolle (siehe Gostomski 2010).

2010 arbeitete fast jede zweite beschäftigte Frau in Teilzeit, d.h. regulär oder in einem Mini-Job, dagegen nur jeder sechste männliche Beschäftigte. Aufgrund des höheren Teilzeitanteils der Frauen liegt auch ihre Jahresarbeitszeit bei nur gut 70 Prozent der Arbeitszeit der erwerbstätigen Männer. Sie driftet insbesondere während der Familienphase auseinander (Wanger 2011). Analysen auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) zu den Arbeitszeitwünschen von Teilzeitbeschäftigten zeigen, dass bei den Männern zwei Drittel und bei den Frauen die Hälfte ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden. Im Schnitt würden die teilzeitbeschäftigten Männer ihre Arbeitszeit gerne auf 30 Stunden und die Frauen auf 25 Stunden erhöhen. Könnten diese Verlängerungswünsche realisiert werden, läge die Arbeitszeit aller Teilzeitbeschäftigten bei 26 Stunden (vorher 20 Stunden).

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Erschließung zumindest eines Teils dieser Erwerbspotenziale von Frauen sind Maßnahmen, die den Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen erleichtern, Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere der Ausbau von adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie der Unterstützung bei Pflegeaufgaben (Böhm et al 2011). Außerdem muss

⁷ Eigene Berechnungen mit dem Scientific Use File des Mikrozensus 2008.

sich wohl auch die Arbeitsteilung innerhalb der Familien wandeln. Dies könnte jedoch dazu führen, dass Männer ihre Arbeitszeit reduzieren (Wanger 2011). Dadurch würde auch der tatsächliche Effekt einer Ausweitung der Arbeitszeit bei Frauen geschmälert.

Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Älteren

Die Erwerbsbeteiligung der Älteren ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen (Dietz/Walwei 2011). Inzwischen nähern sich die Erwerbsquoten der 50- bis 54-Jährigen und der 55- bis 59-Jährigen den Quoten der mittleren Altersgruppen. So war mit gut 90 Prozent die Erwerbsbeteiligung der 50- bis 54-Jährigen nur noch wenig geringer als die der 30- bis 49-Jährigen (siehe die Potenzialerwerbsquoten aus Tabelle 2). Größere Arbeitsmarktprobleme bestehen jedoch bei den 60-Jährigen und Älteren. Noch deutlicher wird dies, wenn man berücksichtigt, dass von ihnen 2010 nur jeder Vierte sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Mit der schrittweisen Einführung der „Rente mit 67“ werden dem Arbeitsmarkt künftig mehr ältere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Im hier ausgewählten IAB-Szenario steigt der Anteil der über 50-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial von rund 29 Prozent im Jahr 2010 auf fast 37 Prozent in 2050. Die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-Jährigen nimmt in der Projektion um rund die Hälfte von 45 Prozent auf 67 Prozent zu; die der 65- bis 69-Jährigen in ähnlicher Größenordnung – auf deutlich niedrigerem Niveau – von 12 Prozent auf fast 17 Prozent, wobei die „Rente mit 67“ nur einen Teil der Altersgruppe 65-69 betrifft, nämlich die 65- und 66-Jährigen, nicht aber die 67- bis 69-Jährigen.

Die Erwerbspotenziale lassen sich bei den Älteren nicht ohne weiteres ausbauen. Es sind vor allem präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit notwendig. Dazu gehören u.a. eine stärkere Einbeziehung älterer Beschäftigter in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten, gesundheitsfördernde Maßnahmen bzw. eine entsprechende Arbeitsplatzgestaltung (siehe Dietz/Walwei 2011).

Eine besondere Bedeutung kommt der formalen Qualifikation zu Beginn des Erwerbslebens zu. Daten des Mikrozensus 2008 zeigen, dass die Erwerbstätigenquote von Personen in einem Alter zwischen 50 und 59 Jahren mit einer guten formalen Ausbildung, also mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, Berufsfachschule, Meister/Fachschule oder Fach-/Hochschulabschluss wenig unter der jüngerer Altersgruppen liegt. Viel weniger realistisch ist jedoch eine deutliche Steigerung der Erwerbsquote von Älteren mit geringer formaler Qualifikation. Nicht einmal ein Viertel aller älteren Personen ohne (formale) Berufsausbildung war 2008 erwerbstätig.

Generell gilt für die Erschließung latenter Potenzialreserven, dass es gewaltiger Anstrengungen bedarf, um gerade die weniger gut qualifizierten Erwerbsfähigen für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Die niedrige Erwerbstätigkeit gering Qualifizierter spiegelt sich auch in einer hohen Arbeitslosigkeit. Nach Berechnungen des IAB mit Daten der Bundesagentur für Arbeit lag die Arbeitslosenquote von Ungelernten im Jahr 2009 mit fast 22 Prozent beinahe neunmal so hoch wie die von Akademikern (IAB 2011). Angesichts der erwarteten steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Berufstätigen deutet sich hier ein größeres Problem an, wenn Teile des an sich verfügbaren Arbeitskräftepotenzials keine beruflich verwertbaren Qualifikationen besitzen.

Qualifikation	Erwerbstätigenquote nach Alter, in %			
	30 bis 49	50 bis 54	55 bis 59	60 bis 64
Hochschulabschluss	90,5	90,7	84,1	55,1
Berufliche Ausbildung (Lehre etc.)	84,9	80,2	69,5	33,9
Ohne Ausbildung	63,0	61,1	51,2	27,7
Insgesamt	82,6	79,3	69,0	35,5

Quelle: Eigene Berechnung mit dem SUF Mikrozensus.

Tabelle 4: Erwerbstätigenquote nach erreichter Qualifikation, 2008

Abgesehen von den Einschränkungen hinsichtlich der Qualifikation, gibt es ein größeres, noch nicht erschlossenes Potenzial an Arbeitskräften. Deshalb wurden im Rahmen einer Simulation die Effekte eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben („Rente mit 70“) geschätzt. Angenommen wurde, die Erwerbsquote der 60- bis 64-Jährigen entspräche dem Wert der 50- bis 54-Jährigen im jeweiligen Jahr und die 65- bis 69-Jährigen würden genauso häufig arbeiten wie diejenigen im Alter 55 bis 59 Jahre.

Erwartungsgemäß wird mit dieser deutlichen Ausweitung der Lebensarbeitszeit der negative Trend des Erwerbspersonenpotenzials erheblich abgebremst. Gegenüber dem Referenzszenario, bei dem das Erwerbspersonenpotenzial in 2050 um 36 Prozent unter dem von 2008 liegt, beträgt bei diesem „Lebensarbeitszeitszenario“ der Rückgang nur noch 27 Prozent (siehe Tabelle 3). Problematisch wäre bei dieser Entwicklung allerdings, dass der Anteil Älterer (50+) am Erwerbspersonenpotenzial von derzeit knapp 28 Prozent im Prognosezeitraum auf ca. 45 Prozent steigen würde. Das heißt, fast jeder zweite Beschäftigte wäre mindestens 50 Jahre alt. Das zeigt, wie wichtig flankierende Maßnahmen für die Älteren sind, um es ihnen zu ermöglichen, länger am Erwerbsleben teilzunehmen.

Schlussfolgerungen

In den hier vorgestellten Szenarien steigen zwar die Erwerbsquoten von Frauen und Älteren teilweise drastisch an. Trotzdem gelingt nur ein teilweiser Ausgleich des demografisch verursachten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials. Der Grund dafür ist, dass die demografische Basis, die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, immer mehr schrumpft.

Alles in allem wäre trotzdem eine deutliche Abschwächung des negativen Trends beim Erwerbspersonenpotenzial möglich. Die Modellrechnungen bilden jedoch zweifelsohne extreme Szenarien ab. Wahrscheinlich wird es auf absehbare Zeit nicht gelingen, eine vollständige Angleichung in der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erreichen. Und eine „Rente mit 70“ dürfte wohl nur sehr langfristig denkbar sein.

Für die aus heutiger Sicht in dem dargestellten Umfang kaum vorstellbare Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und/oder Älteren bedarf es darüber hinaus einer Reihe von grundlegenden Änderungen in den Rahmenbedingungen. Generell sind die längst bekannten Verbesserungen erforderlich, die es Frauen erlauben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Ein starker Anstieg der Erwerbsbeteiligung ist vor allem zu erwarten, wenn grundlegende Anpassungen im Steuersystem, im Schulsystem und in der Kinderbetreuung erfolgen. Insofern ist ein Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung kein „Selbstläufer“.

Eine deutlich längere Erwerbsphase wird vor allem einen erheblichen zeitlichen Vorlauf benötigen. Zielgruppen für Maßnahmen sollten nämlich vor allem die jüngeren und mittleren Jahrgänge sein. Stärker als bislang müssen die Erstausbildung, die berufliche Fortbildung, aber auch Gesundheitsmaßnahmen und die Arbeitsplatzgestaltung in den Focus rücken.

Pessimistischer Fatalismus ist aber nicht angebracht. Bündelt man die verschiedenen, politisch und gesellschaftlich diskutierten Verbesserungen, mit denen höhere Erwerbsquoten von Frauen und Älteren angestrebt werden, dürfte man Zeit gewinnen für die notwendige gesellschaftliche und vor allem ökonomische Anpassung. Vielleicht gelangt man sogar in eine „win-win“ Situation, denn viele der Maßnahmen haben gesellschaftlich höchst erwünschte Folgen: die Anerkennung Älterer in der Gesellschaft, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die Integration von Migranten.

Literatur

- Böhm, Kathrin; Drasch, Katrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt. Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB-Kurzbericht 23.
- Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. In: DIW-Wochenbericht 77 (46), 2-16.
- Brunow, Stefan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel. Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. In: IAB-Forum 2/2011. 92-97.
- Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2011): Germany – No Country for Old Workers? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 44 (4), 363-376.
- Fuchs, Johann (2009): Demografische Effekte auf das künftige Arbeitsangebot in Deutschland – eine Dekompositionsanalyse. In: Schmollers Jahrbuch, 129 (4), 571–595.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2006), Effekte alternativer Annahmen auf die prognostizierte Erwerbsbevölkerung, IAB-Discussion Paper 19.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht 16.
- Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2004): Frauen in Ostdeutschland: Erwerbsbeteiligung weiterhin hoch. IAB-Kurzbericht 4.
- Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Demografie gibt die Richtung vor. IAB-Kurzbericht 12.
- Gostomski, Christian Babka von (2010): Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Forschungsbericht 8 (Hrsg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge).
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB/IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld (= Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung).
- IAB (2011): IAB-aktuell, 10.2.2011 http://doku.iab.de/grauepap/2011/Quali_Alo-Quoten_1975-2009.pdf
- StBA <Statistisches Bundesamt> (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung. <http://www.destatis.de>
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9.

Autoren:

Dr. Johann Fuchs
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB) Nürnberg
Johann.Fuchs@iab.de

Brigitte Weber
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB) Nürnberg
Brigitte.Weber@iab.de

Claus Schlömer

Die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen Deutschlands - Ergebnisse der neuen Raumordnungsprognose 2030.

Neue Raumordnungsprognose 2030

Das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) hat in den letzten rund dreißig Jahren ein System von Regionalprognosen entwickelt, mit denen sich zentrale Eckwerte der räumlichen Entwicklung abschätzen lassen. In regelmäßigem, mehrjährigem Abstand wird dabei eine neue Raumordnungsprognose (ROP) erstellt. Die Prognose der Erwerbspersonen ist seit Jahren Bestandteil dieses Systems. Kürzlich wurde eine neue Prognose fertig gestellt, die bis zum Jahr 2030 reicht.

In den letzten Jahren wurden die Ergebnisse der Raumordnungsprognose in sehr unterschiedlichem Ausmaß von Politik, Fachöffentlichkeit und weiteren Nutzergruppen nachgefragt. Ein Schwerpunkt lag lange im Bereich der privaten Haushalte und der Nachfrage nach Wohnraum. Auch die Entwicklung der Nachfrage nach sozialer Infrastruktur (Bildung, Gesundheitswesen) besitzt als Erkenntnisziel der Raumordnungsprognose inzwischen eine gewisse Tradition. Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes wurde dagegen bisher vergleichsweise wenig thematisiert und hat auch nur wenig Resonanz erzeugt. Diese Situation beginnt sich nun grundlegend zu ändern. Insbesondere die Diskussion um den mutmaßlich anstehenden Fachkräftemangel trägt dazu bei, dass der Arbeitsmarkt, auch außerhalb der engeren Fachwelt, verstärkt aus demografischem Blickwinkel betrachtet wird. Das Thema der in dieser Publikation dokumentierten Tagung greift genau diesen Aspekt auf. Viele der in diesem Beitrag präsentierten Erkenntnisse sind zwar nicht neu, sie werden aber möglicherweise jetzt erst einer breiteren Öffentlichkeit bewusst.

Methodik der Erwerbspersonenprognose

Die Prognose der Erwerbspersonen ist eines von mehreren demografischen bzw. demografienahen Teilmodellen innerhalb der Raumordnungsprognose des BBSR (Abb.1). Sie stellt letztlich die Verknüpfung vom Basisbereich der Demografie zum Zielbereich Arbeitsmarkt her. Das künftige Arbeitskräfteangebot - die Zahl der Erwerbspersonen - wird prognostiziert durch eine Verknüpfung der Personen im erwerbsfähigen Alter mit deren Erwerbsbeteiligung. Die Personen werden übernommen aus der Bevölkerungsprognose des BBSR. Damit verbleibt als zentrale Aufgabe die Prognose der Erwerbsbeteiligung, operationalisiert durch die Erwerbsquoten. Sie geben an, welcher Anteil einer Bevölkerungsgruppe eine Erwerbstätigkeit ausübt oder - als Arbeitssuchende - beabsichtigt dies zu tun. Datenquelle dieser Erwerbsquoten ist der jährliche Mikrozensus. Die Definition der Erwerbspersonen und Erwerbsquoten entspricht somit exakt der dort verwendeten. Der Bedarf an sachlich (demografisch) und gleichzeitig räumlich fein differenzierten Quoten macht es dabei erforderlich, dass das BBSR hierfür Sonderauswertungen des Mikrozensus vornimmt.

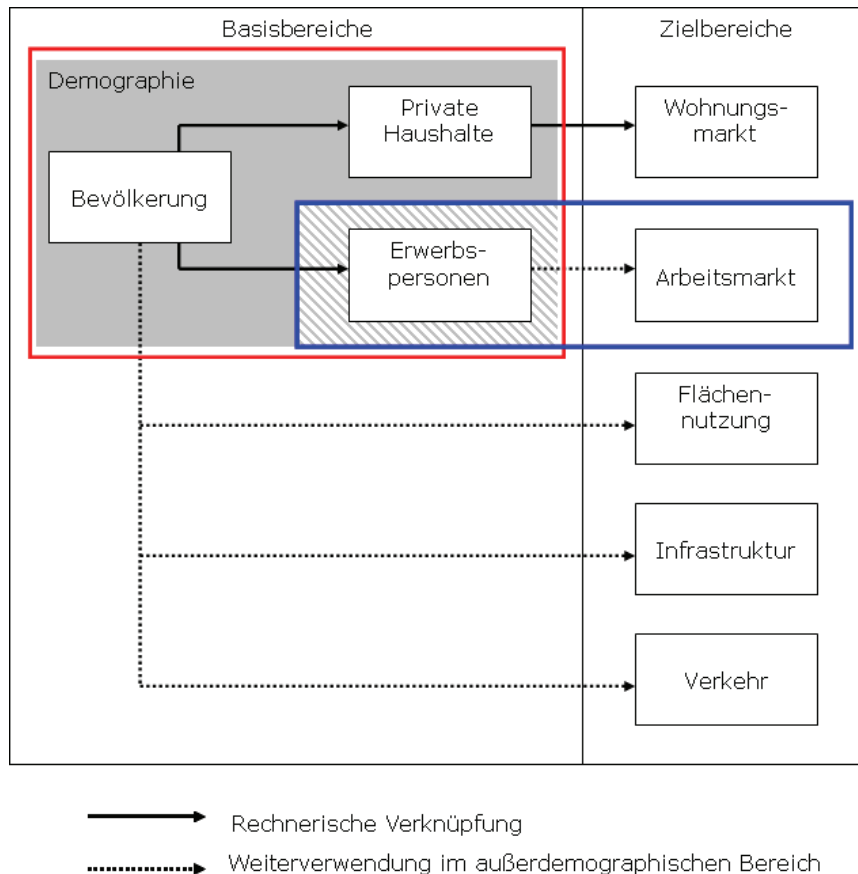


Abbildung 1: Die Raumordnungsprognose des BBSR - Teilmodelle und deren Verknüpfung

Die Quoten werden für beide Geschlechter und zwölf Altersgruppen der erwerbsfähigen Bevölkerung ausgewiesen und haben neben dieser sachlichen eine zeitliche und eine räumliche Dimension, den ersten Wohnsitz der Erwerbspersonen. Die regionalen Erwerbsquoten werden für die Vergangenheit erhoben und zum Teil durch Umschätzungen an bestehende Nebenbedingungen angepasst. Sie werden für die Zukunft fortgeschrieben und prognostiziert. Für die eigentliche Prognoserechnung werden sie als modellexogen betrachtet, ihr zeitlicher Verlauf ist von einem langfristigen autonomen Trend abhängig. Die zentrale Daten- und Rechenebene der Erwerbspersonenprognose sind die Raumordnungsregionen (vgl. BBSR 2012, S. 82f.) .

Weitere Angaben zur Methodik finden sich in früheren Publikationen zur Raumordnungsprognose (BBSR 2009, Bucher/Schlömer 2004). Informationen zur neuen Raumordnungsprognose 2030, insbesondere zur hier nur in Ansätzen beschriebenen Bevölkerungsprognose, sind bei Schlömer (2012) erläutert.

Neues räumliches Bezugssystem

Ergebnisse der Raumordnungsprognose lassen sich für verschiedene Fragestellungen heranziehen. Dies geschieht zum einen durch die Wahl einer jeweils angemessenen sachlichen Differenzierung (z.B. Altersgruppen), zum anderen durch die Wahl der jeweils angemessenen räumlichen Ebene. Für Aussagen zum Arbeitsmarkt bedeutet dies idealerweise, dass die Ergebnisse für Regionen, "die Arbeitsmärkte abbilden", aufbereitet werden.

In der Raumordnungsprognose 2030 wird erstmals auf ein neues räumliches Bezugssystem zurückgegriffen. Die so genannten Stadt-Land-Regionen stellen eine neue, bundesweit flächendeckende Raumgliederung dar, die kürzlich im BBSR erarbeitet wurde (BBSR 2012). Die Regionen basieren überwiegend auf Pendlerverflechtungen zwischen Kernen und ihrem Umland. Sie bilden damit näherungsweise Arbeitsmarktregionen (und Wohnungsmarktregionen) ab. Sie sind auf diese Weise eine gerade für Arbeitsmarktfragen optimierte räumliche Ebene der Ergebnisdarstellung. Abbildung 2 zeigt die Kerne und Ausdehnung der Stadt-Land-Regionen und alle Pendlerströme ab 200 Personen. Dabei wird unter anderem deutlich dass in Agglomerationsräumen mit großen dominierenden Zentren (Mün-

chen, Hamburg) zum Teil recht großflächige Regionen gebildet werden. Im ländlichen Raum gibt es dagegen auch kleine eigenständige Zentren bzw. Regionen. Weiterhin sind die Stadt-Land-Regionen als überschneidungsfreie, flächendeckende und (verbands-) gemeindegrenzfähige Raumgliederung für bundesweite Vergleiche besonders geeignet. Darüber hinaus sind die Ergebnisse der Raumordnungsprognose 2030 aber auch für "traditionelle" räumliche Ebenen, insbesondere für Kreise und aus diesen gebildeten Aggregaten verfügbar.

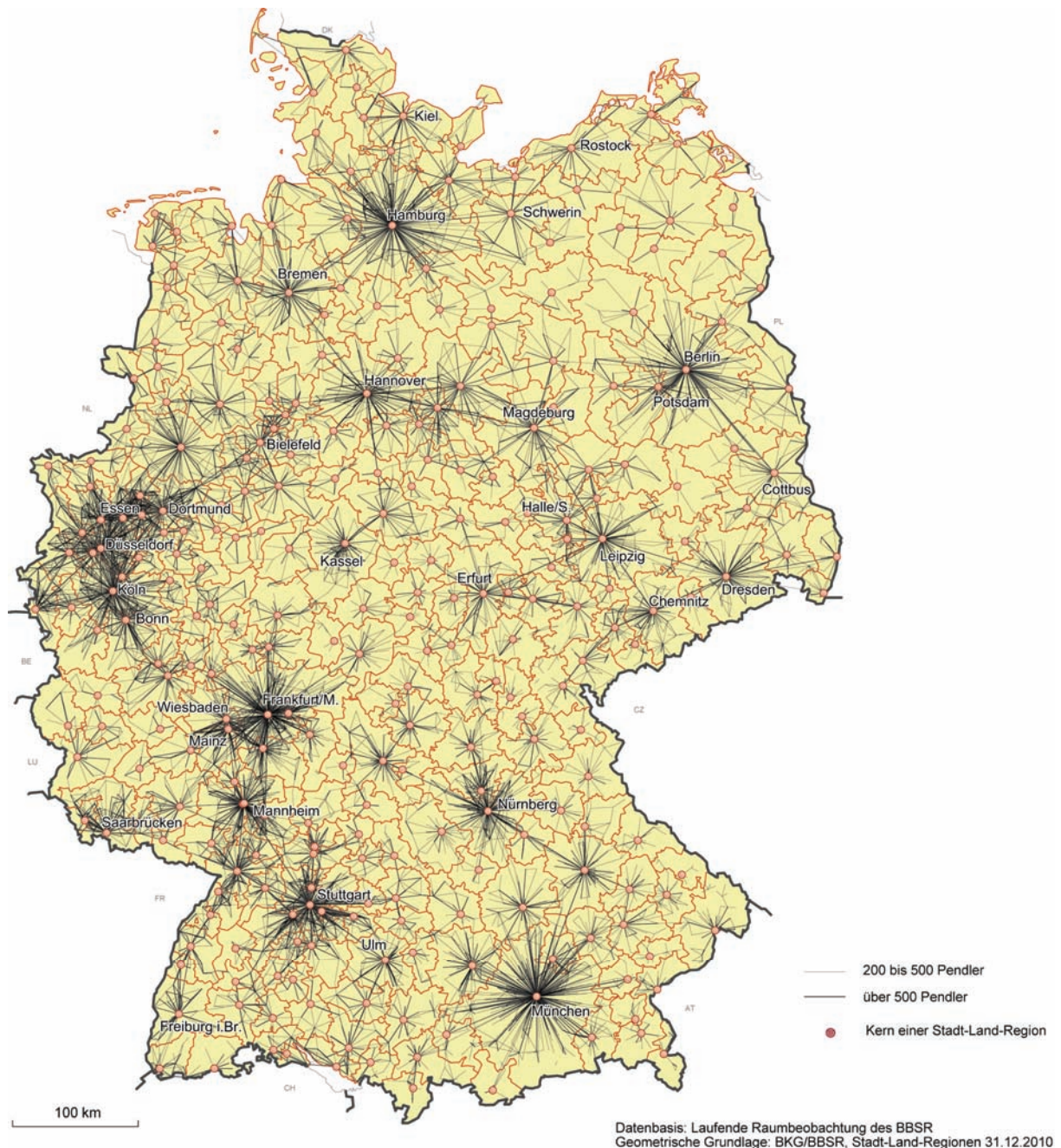


Abbildung 2: Die Stadt-Land-Regionen

Die Abbildung 3 zeigt, zunächst als ergänzende Illustration zu den später zu zeigenden Prognoseergebnissen, die Bevölkerungsentwicklung (am Wohnort) und Beschäftigtenentwicklung (am Arbeitsort) der letzten Jahre in den Stadt-Land-Regionen. Dass die beiden Karten hier sehr ähnliche Muster aufweisen kann dabei nochmals als Beleg dafür aufgefasst werden, dass es sich tatsächlich überwiegend um Arbeitsmarkt- und Wohnungsmarkregionen handelt, ein Großteil der Funktionen "Wohnen" und

"Arbeiten" jeweils innerhalb einer Region stattfindet. Regionen mit einer deutlich divergierenden Entwicklung bei Bevölkerung und Beschäftigten gibt es folglich auch nur in Ausnahmefällen, wobei die Region Berlin diesbezüglich das auffälligste Beispiel ist.

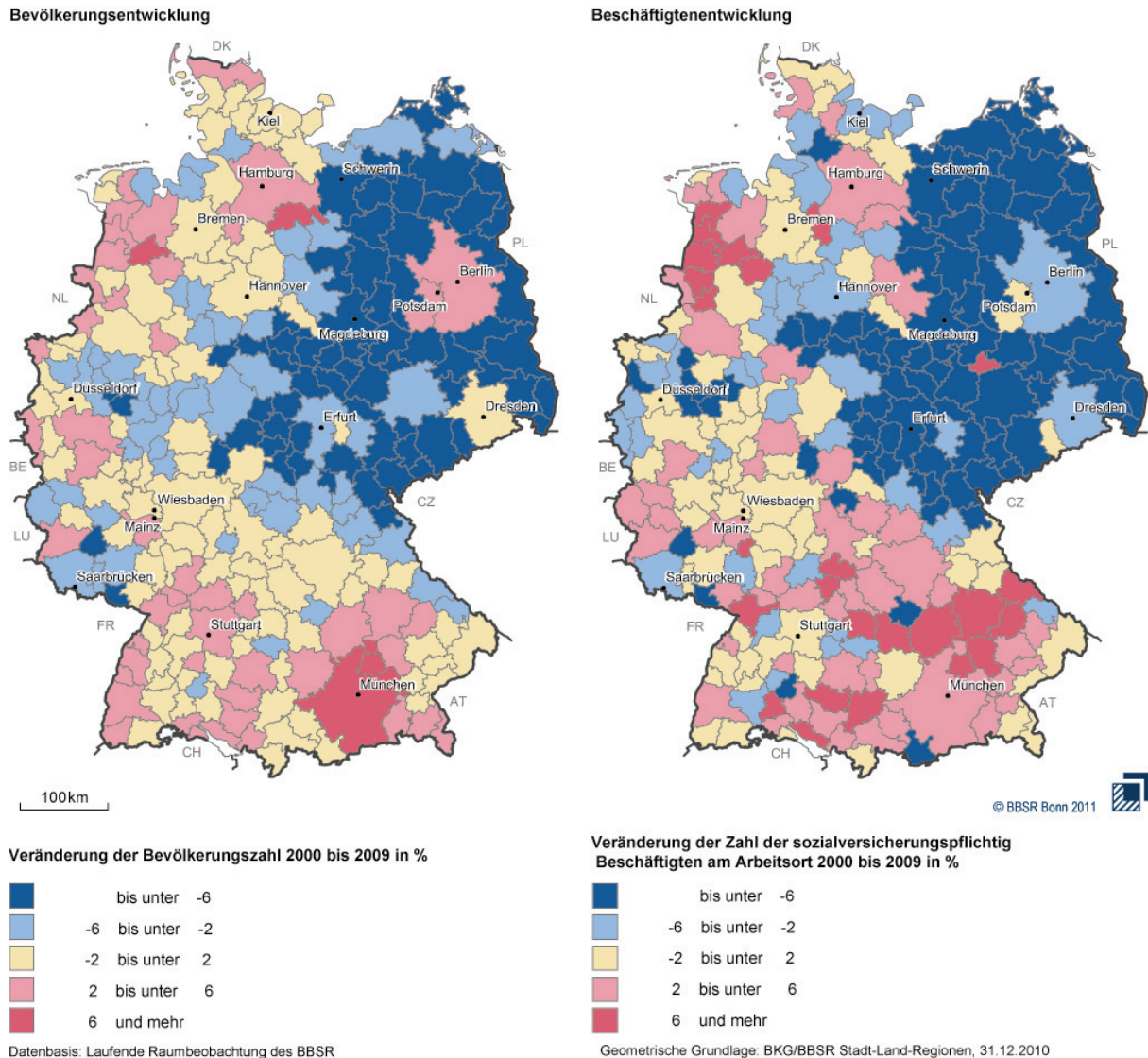


Abbildung 3: Bevölkerungs- und Beschäftigtenentwicklung in den Stadt-Land-Regionen 2000 bis 2009

Die zunächst für die Raumordnungsregionen prognostizierte Zahl der Erwerbspersonen wird anschließend auf die Kreise und weiter auf die Stadt-Land-Regionen verteilt. Dies geschieht unter Zuhilfenahme der Bevölkerungsprognose für Kreise und Stadt-Land-Regionen und insbesondere durch zusätzliche Auswertungen des Mikrozensus zur Erwerbsbeteiligung in siedlungsstrukturellen Kreistypen (vgl. BBSR 2012, S.50 ff.).

Erwerbsfähige Bevölkerung

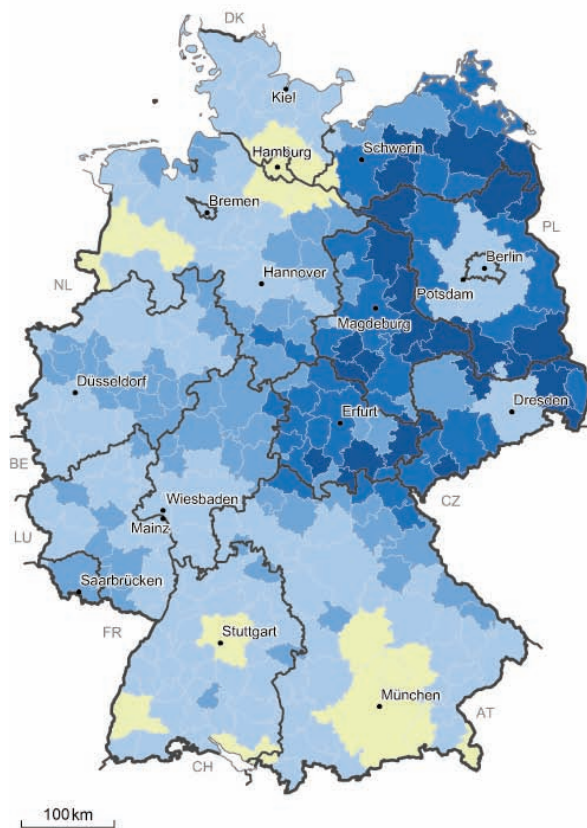
Die erwerbsfähige Bevölkerung wird in der Regel über das Alter definiert, zumeist als 15- bis unter 65-Jährige. Ihre künftige Entwicklung ist ein unmittelbares Ergebnis der Bevölkerungsprognose. Die dort getroffenen Annahmen gelten auch hier, haben jedoch eine andere Wirkung als bei der Gesamtbevölkerung:

- Die Annahmen zur Fertilität tangieren die Arbeitsmärkte frühestens nach 15 Jahren. Bei einer mittelfristigen Prognose von zwanzig Jahren werden die Annahmen deshalb erst im letzten Viertel des Zeitraums bedeutsam.
- Die Annahmen zur Mortalität betreffen unmittelbar die verstorbenen Erwerbspersonen. Doch ist in den Altersjahrgängen der erwerbsfähigen Bevölkerung die Sterblichkeit bereits sehr niedrig, wird sich kaum noch verändern können und beeinflusst daher die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung nur geringfügig.
- Die Annahmen zu den Wanderungen sind besonders bedeutsam für die Entwicklung der Erwerbsfähigen. Die höchste Mobilität verzeichnen in der Regel die Altersgruppen zwischen 18 und 30 Jahren. Ein überproportional großer Anteil des Wanderungsvolumens entfällt daher auf die erwerbsfähige Bevölkerung. Dies gilt umso mehr, je feiner die Ergebnisse regional differenziert werden. Zudem ergeben sich Wanderungsmotive auch und gerade aus der Arbeitsmarktsituation.
- Eine Teilgruppe, die über das Alter definiert ist, erhält ihre Zugänge und Abgänge dadurch, dass die nächst jüngere in sie „hinein altert“ und dass die Personen an der oberen Grenze aus der Gruppe „heraus altern“. Dieser Prozess der Alterung der Menschen ist das einzige deterministische Ereignis des Bevölkerungsprozesses. Die Kinder und Jugendlichen, die in den nächsten 20 Jahren in das erwerbsfähige Alter hinein altern werden, sind fast alle schon geboren. Die Altersjahrgänge der bis 1965 Geborenen, die bis 2030 aus der Gruppe der Erwerbsfähigen hinausaltern, sind heute (2012) mindestens 46 Jahre alt. Ihre Zahl, wie auch ihre räumliche Verteilung sind vergleichsweise stabil. Die Ausgangssituation der heute ca. 50-Jährigen bildet daher recht genau die Abgänge der Erwerbsfähigen um das Jahr 2030 ab.

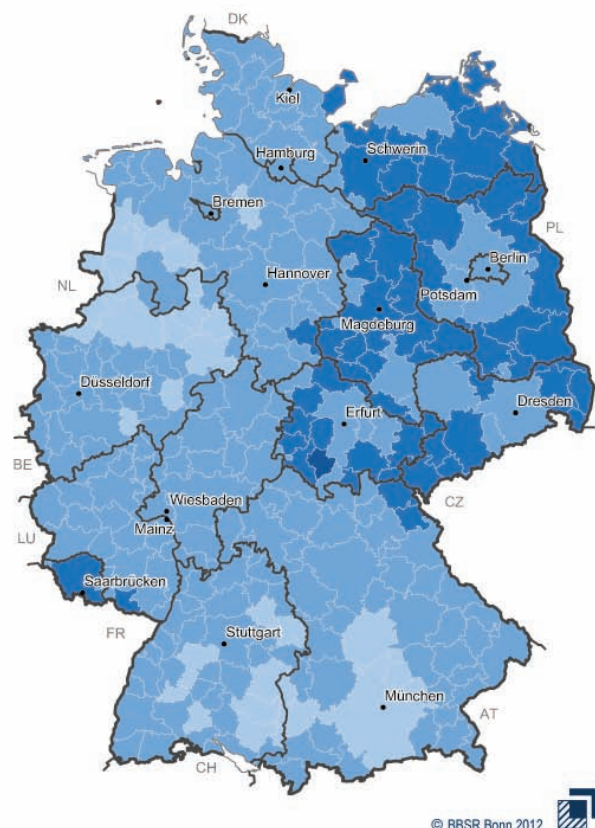
Die Karte (Abb. 4, links) zeigt die prognostizierte Veränderung der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Stadt-Land-Regionen. Dabei wird deutlich, dass nur wenige Regionen noch eine zunehmende bzw. eine stabile Entwicklung zu erwarten haben. Darüber hinaus sind die Fälle mit vergleichsweise stabiler Erwerbsfähigkeitszahl fast ausschließlich das Ergebnis von Wanderungen im Prognosezeitraum. Dies wird nochmals in der rechten Karte deutlich: Hier ist das Ergebnis einer Vergleichsrechnung dargestellt, in der keine Wanderungen zwischen den Regionen und auch keine Wanderungsbeziehungen mit dem Ausland stattfinden. In dieser Modellrechnung haben *alle* Regionen Abnahmen zu verzeichnen.

Außerdem zeigt sich, dass bei fehlenden Wanderungen insgesamt geringere Gegensätze zwischen den Regionen auftreten. Dies liegt nicht nur daran, dass den vergleichsweise stabilen Regionen die Zuwanderungen fehlen, sondern auch daran, dass in einigen Regionen, die zumeist in peripheren Lagen Ostdeutschlands anzutreffen sind, nun die Abwanderung entfällt. Entscheidend ist aber die Erkenntnis, dass gerade die Regionen ohne abnehmende erwerbsfähige Bevölkerung diese Stabilität ausschließlich den Wanderungsgewinnen verdanken. Für die Regionen bedeutet dies, dass neben einer Ausschöpfung bisher nicht genutzter Potenziale durch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (späterer Ruhestand, Verkürzung der Ausbildungszeiten, stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen) auch Fragen der Attraktivität für Zuzüge von Erwerbstätigen oder von Betrieben an Bedeutung gewinnen könnten. Die Konkurrenz zwischen den Regionen könnte demnach größer werden.

mit Wanderungen



ohne Wanderungen



Veränderung der Zahl der 15- bis unter 65- Jährigen 2010 bis 2030 in %



Datenbasis: BBSR-Bevölkerungsprognose 2010-2030/ROP

Geometrische Grundlage: BKG, Stadt-Land-Regionen 2010

Abbildung 4: Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung bis 2030

Neben der Abnahme ist die demografische Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung ein zentrales Ergebnis der Prognose. Stabilität oder Wachstum findet also überwiegend durch Zunahmen der Anzahl älterer Personen statt. Bei den unter 30-Jährigen sind dagegen flächendeckend Abnahmen zu verzeichnen, die in vielen Regionen ein Drittel und mehr betragen. Es ist nachvollziehbar, dass diese Entwicklung, die letztlich auf dem Nachwachsen von schwach besetzten Jahrgängen ins erwerbsfähige Alter beruht, auch bei anderen, "optimistischeren" Annahmen zum Wanderungsverhalten kaum kompensiert werden kann. Gleichermassen wird deutlich, dass die Zuwächse bei den Erwerbsfähigen beinahe ausschließlich in den Altersgruppen über 45 Jahre stattfinden.

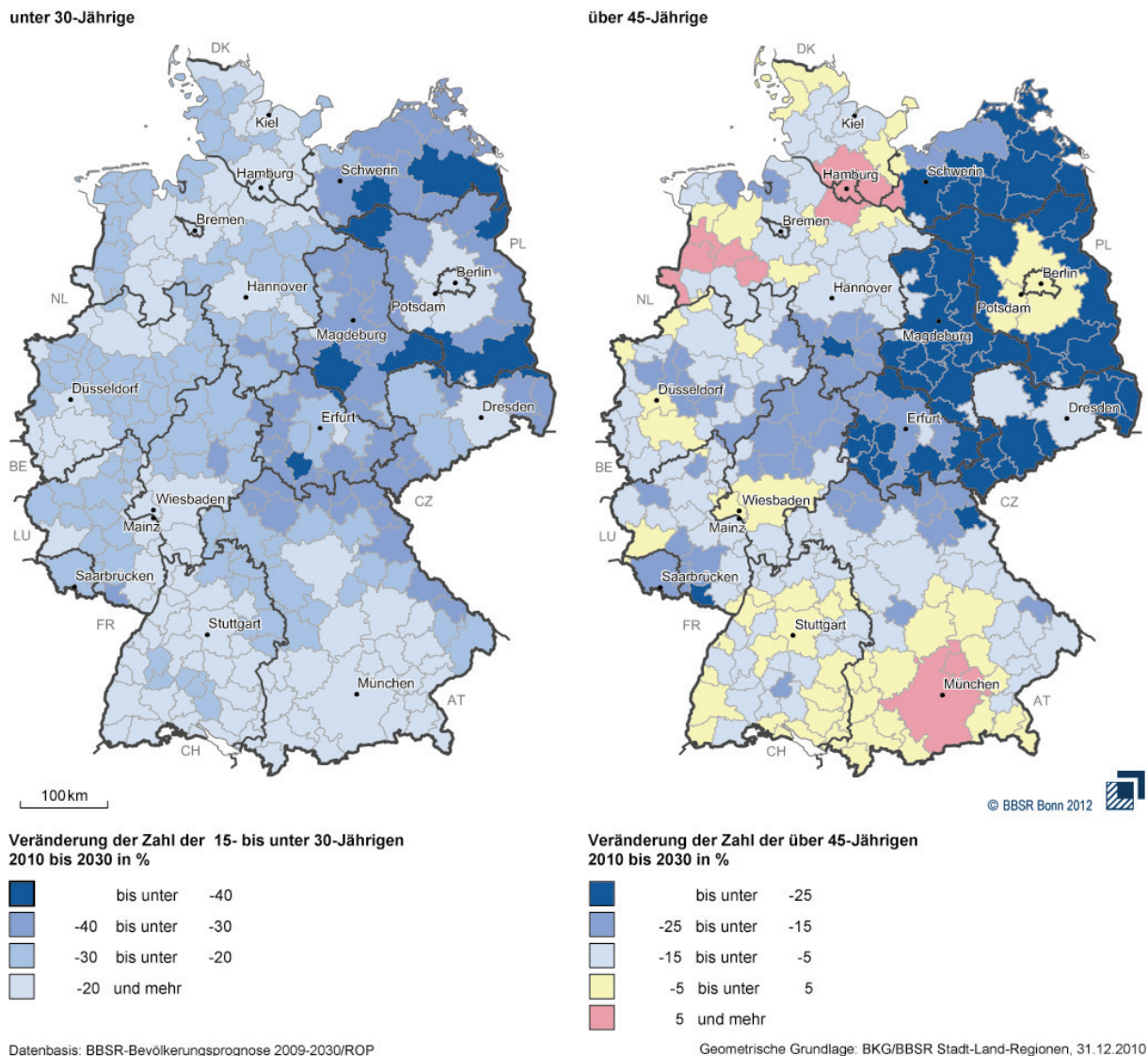


Abbildung 5: Demografische Alterung der erwerbsfähigen Bevölkerung

Erwerbsbeteiligung

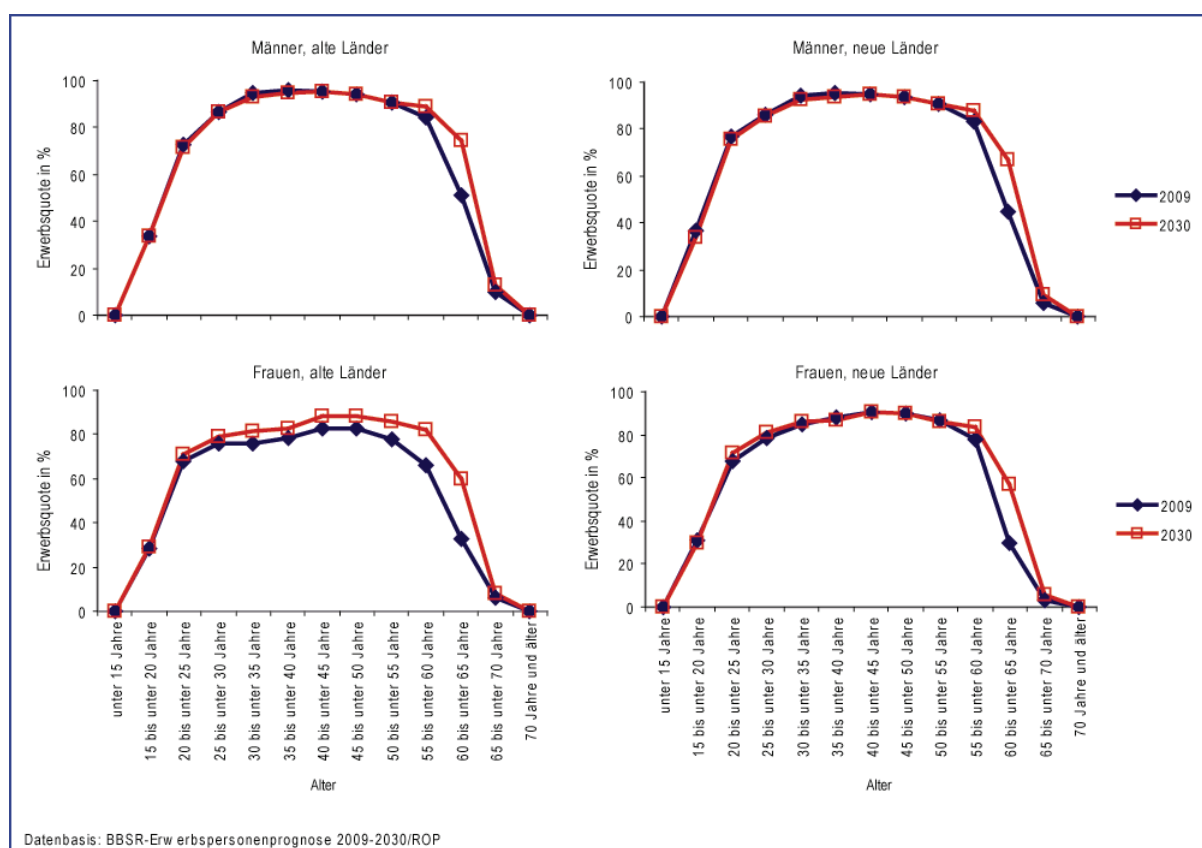
Neben der Aktualisierung der demografischen Daten kann bei der Raumordnungsprognose 2030 gegenüber früheren Versionen auch auf neuere Daten zum Erwerbsverhalten zurückgegriffen werden. Deren künftige Entwicklung bis 2030 ist Gegenstand für die Annahmensetzung.

Die Raumordnungsprognose des BBSR ist eine Status-Quo-Prognose. Sie zeigt letztlich, welche Entwicklung zu erwarten ist, wenn die (politischen) Rahmenbedingungen – der Status quo – gleichbleiben. Deshalb wird eine Trendfortschreibung nur bei langfristig stabilen und absehbaren Entwicklungen vorgenommen. Im Vergleich zur letzten Raumordnungsprognose lässt sich feststellen, dass die Annahmen eine geringfügig höhere Erwerbsbeteiligung beinhalten. Kern der Annahmensetzung zur Erwerbsbeteiligung ist eine Ausschöpfung von bisher nicht genutzten Potenzialen. Diese ist insgesamt im Prognosemodell eher vorsichtig umgesetzt. Dabei sind drei grundlegende Trends von Bedeutung, die teilweise für ganz Deutschland gelten, teilweise aber Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern zeigen (Abb.6):

1. Steigende Erwerbsbeteiligung bei Frauen: Diese lässt sich bei den älteren Teilgruppen auch als Kohorteneffekt interpretieren. Die jüngeren erwerbstätigen Frauen bleiben auch im "höheren Alter" auf dem Arbeitsmarkt und ersetzen dort solche Jahrgänge, die bisher eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen. Dieser Entwicklung betrifft überwiegend die alten Länder. Im

Osten dagegen waren und sind die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zwischen Frauen und Männern aufgrund der aus DDR-Zeiten übernommenen Verhaltensmuster deutlich geringer.

2. Späterer Ruhestand: In der Gegenwart liegt das tatsächliche Alter des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben im Durchschnitt deutlich unter dem Wert von 65 Jahren. Die beschlossene stetige Erhöhung des Renteneintrittalters von 65 auf 67 Jahre bewirkt eine Verschiebung dieser Grenze, so dass in der Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen die (relativ) größte Ausschöpfung zusätzlicher Potenziale stattfindet.
3. Kürzere Ausbildungs- bzw. Studienzeiten: Diesem Trend steht zunächst die Feststellung gegenüber, dass in den letzten Jahren die Erwerbsquoten bei den 15- bis 20-Jährigen und 20- bis 25-Jährigen leicht, aber kontinuierlich gefallen sind. Dies bedeutet (mit gewissen Vereinfachungen) im Umkehrschluss, dass der Anteil derjenigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die eine Schule oder Hochschule besuchen, entsprechend gestiegen ist. Diese Entwicklung besitzt auch mit Blick auf das Thema Fachkräfte bereits einen prognostischen Gehalt: es gibt zunächst *weniger junge* Arbeitskräfte, dafür aber, wenn die entsprechenden Kohorten dann auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten, zumindest formal *besser ausgebildete* Arbeitskräfte als bisher. Im Prognosezeitraum werden die Erwerbsquoten der 15- bis 25-Jährigen nicht weiter reduziert. Dies bedeutet letztlich, dass der Trend zu kürzeren Schulzeiten und vor allem Studienzeiten, wie er nicht zuletzt durch die Bachelor-Studiengänge zu erwarten ist, und eine Erhöhung der Studierendenquote sich gegenseitig (ungefähr) kompensieren.



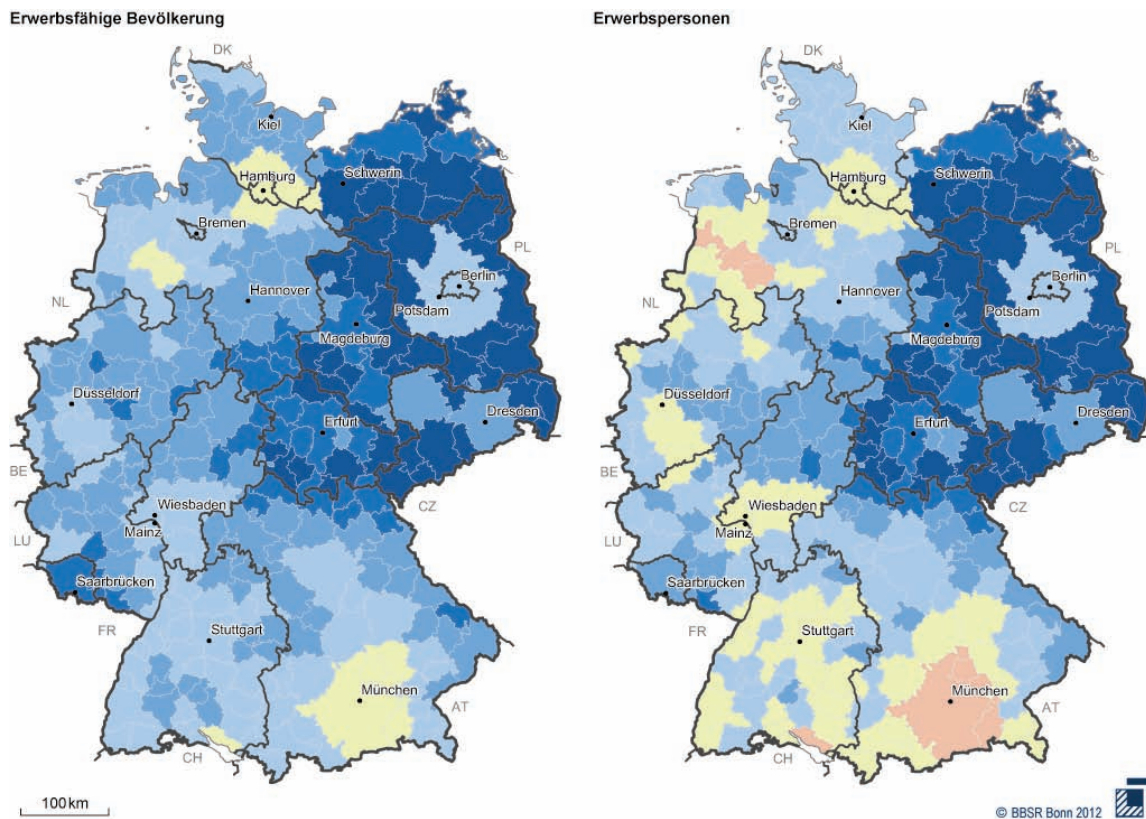
Quelle: BBSR-Erwerbspersonenprognose 2009-2030/ROP

Abbildung 6: Erwerbsquoten 2009 und 2030

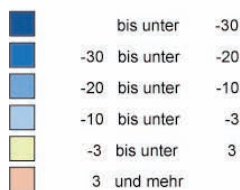
Erwerbspersonen

Aus der Verknüpfung der Erwerbsquoten, die freilich für die eigentliche Prognoserechnung regionspezifisch ausdifferenziert werden, mit der ohnehin nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen differenzierten erwerbsfähigen Bevölkerung ergibt sich die Zahl der Erwerbspersonen. Wichtigste Erkenntnis zur ihrer künftigen Dynamik ist, dass die demografische Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung durch Ausschöpfung von zusätzlichen Potenzialen bei der Erwerbsbeteiligung in Teilen abgemildert wird. Die gerade gegen Ende des Prognosezeitraums stärker rückläufige Entwicklung der erwerbsfähigen Bevölkerung kann durch die in den Annahmen umgesetzte Erhöhung der Erwerbsbeteiligung aber nicht vollständig kompensiert werden.

Spätestens an dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass mit der Zahl der Erwerbspersonen zunächst keine unmittelbaren Aussagen zum Arbeitsvolumen verbunden sind. So wird nicht unterschieden, ob die betreffenden Personen erwerbstätig sind oder arbeits- bzw. erwerbslos. Die so genannte "stille Reserve" ist nur in dem Maße erfasst, in dem sie im Mikrozensus als Personen mit "Wunsch nach Erwerbstätigkeit" in Erscheinung treten. Weiterhin werden zwar die Personen ausgewiesen, nicht aber der Umfang der möglicherweise ausgeübten Erwerbstätigkeit. Zu den Erwerbspersonen gehören insbesondere auch viele geringfügig Beschäftigte. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt zudem die Teilzeitbeschäftigung. Diese "hat – ohne die geringfügige Beschäftigung – um 4,35 Millionen auf 8,7 Millionen zugenommen und sich damit in den letzten 15 Jahren verdoppelt" (IAB 2011).



Veränderung 2010 bis 2030 in %



Datenbasis: BBSR-Bevölkerungsprognose 2009-2030/ROP,
 BBSR-Erwerbspersonenprognose 2009-2030/ROP

Geometrische Grundlage: BKG/BBSR Stadt-Land-Regionen 31.12.2010

Abbildung 7: Künftige Entwicklung von Erwerbspersonen und erwerbsfähiger Bevölkerung

Neben der Abnahme des Arbeitskräfteangebotes ändert sich vor allem der altersstrukturelle Aufbau der Erwerbspersonen. Bis 2030 stellen die stark besetzten Jahrgänge (Babyboom) immer mehr die älteren und schließlich die ältesten Erwerbsfähigen. Weil die Erwerbsbeteiligung vor allem bei den älteren Menschen steigt, wird die Alterung der Erwerbspersonen zusätzlich zur demografischen Entwicklung noch verstärkt. Für die Nachfrage nach Arbeitskräften und speziell nach Fachkräften muss diese Rahmenbedingung berücksichtigt werden. Neben den traditionellen, auf junge Menschen ausgerichteten Bildungs- und Ausbildungsformen werden Fort- und Weiterbildung, das "lebenslange Lernen" weiter an Bedeutung gewinnen (müssen).

Fazit

Die Raumordnungsprognose 2030 liefert einige neue Einsichten, sie bestätigt und akzentuiert aber auch viele altbekannte Erkenntnisse. Hinsichtlich der künftigen Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den Regionen Deutschlands gibt es gegenüber früheren Prognosen keine grundlegenden Änderungen. Allerdings macht der längere Betrachtungszeitraum bis 2030 die rückläufige demografische Entwicklung noch deutlicher sichtbar. Das neue Bezugssystem der Stadt-Land-Regionen verbessert zudem die räumliche Zuordnung dieser Ergebnisse zu regionalen Arbeitsmärkten.

Fast alle Regionen sind von einem demografisch bedingten Rückgang der Potenziale betroffen. Die in wenigen Regionen erkennbare Stabilität kann nur durch (prognostizierte) Wanderungsgewinne erreicht werden. Sie ist deshalb kein Selbstläufer. Mit weitaus weniger Unsicherheiten ist die bevorstehende deutliche Alterung innerhalb der Gruppe der potenziellen Arbeitskräfte behaftet. Sie bewirkt, dass ein Zuwachs nur bei älteren Erwerbspersonen stattfindet. Zu beachten bleibt schließlich, dass mit den *Erwerbspersonen* zunächst keine konkreten Aussagen zur *Erwerbstätigkeit* (und damit zur Arbeitslosigkeit) sowie zum Arbeitsvolumen verbunden sind. Auch die Frage, welche Rolle die absehbare demografische Entwicklung für einen möglichen Fachkräftemangel spielt, ist zunächst nur teilweise beantwortet. Klar dürfte indes sein, dass sie als grundsätzliche wie auch regionale Rahmenbedingung für diese Frage nicht ignoriert werden kann.

Literatur

BBSR (2009): Raumordnungsprognose 2025/2050. Bonn. (Berichte Band 29).

BBSR (Hrsg.) (2012): Raumabgrenzungen und Raumtypen des BBSR. Analysen Bau.Stadt.Raum, Bd. 6. Bonn.

Bucher, Hansjörg; Schlömer, Claus (2004): Die Erwerbspersonen in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1990 und 2020. In: Informationen zur Raumentwicklung H. 3/4.2004, S.151-167.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2011): Zahlen zum Thema „Auslaufmodell Normalarbeitsverhältnis?“ <http://www.iab.de/1406/view.aspx>, 24.01.2012

Schlömer, Claus (2012): Raumordnungsprognose 2030. Bevölkerung, private Haushalte, Erwerbspersonen. Bonn. (Analysen Bau.Stadt.Raum Band 9).

Autor:

Dr. Claus Schlömer
Bundesinstitut für Bau-, Stadt-
und Raumforschung im BBR

claus.schloemer@bbr.bund.de

Michaela Fuchs, Antje Weyh

Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesituation in Mitteldeutschland

Aufgrund des kontinuierlichen Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter werden in Zukunft rein mengenmäßig dem Arbeitsmarkt weniger Personen zur Verfügung stehen. Vielfach wird dies als klares Signal für einen Fachkräftemangel gesehen. Diese Sichtweise greift jedoch zu kurz. In diesem Beitrag stellen wir verschiedene Indikatoren vor, die mögliche Arbeitskräfteengpässe in Mitteldeutschland identifizieren könnten. Aber auch sie bieten kein eindeutiges Bild. Insbesondere die Lohnentwicklung, die makroökonomisch als wichtigster Ausgleichsmechanismus zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage gilt, gibt in Mitteldeutschland keinen Hinweis auf eine generelle Mangelsituation.

Einleitung

Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sind innerhalb Deutschlands in besonders starkem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Der Rückgang und die Alterung der Bevölkerung bringen für den Arbeitsmarkt einen Einbruch in der Zahl der Auszubildenden sowie eine älter werdende Belegschaft mit sich. Das Angebot an Arbeitskräften wird fast überall sinken. Gleichzeitig dürfte sich die Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des sektoralen und qualifikatorischen Strukturwandels weiter zugunsten der hochqualifizierten Beschäftigten verschieben. Die regionalen Unterschiede bei diesen Prozessen sind dabei allerdings beträchtlich.

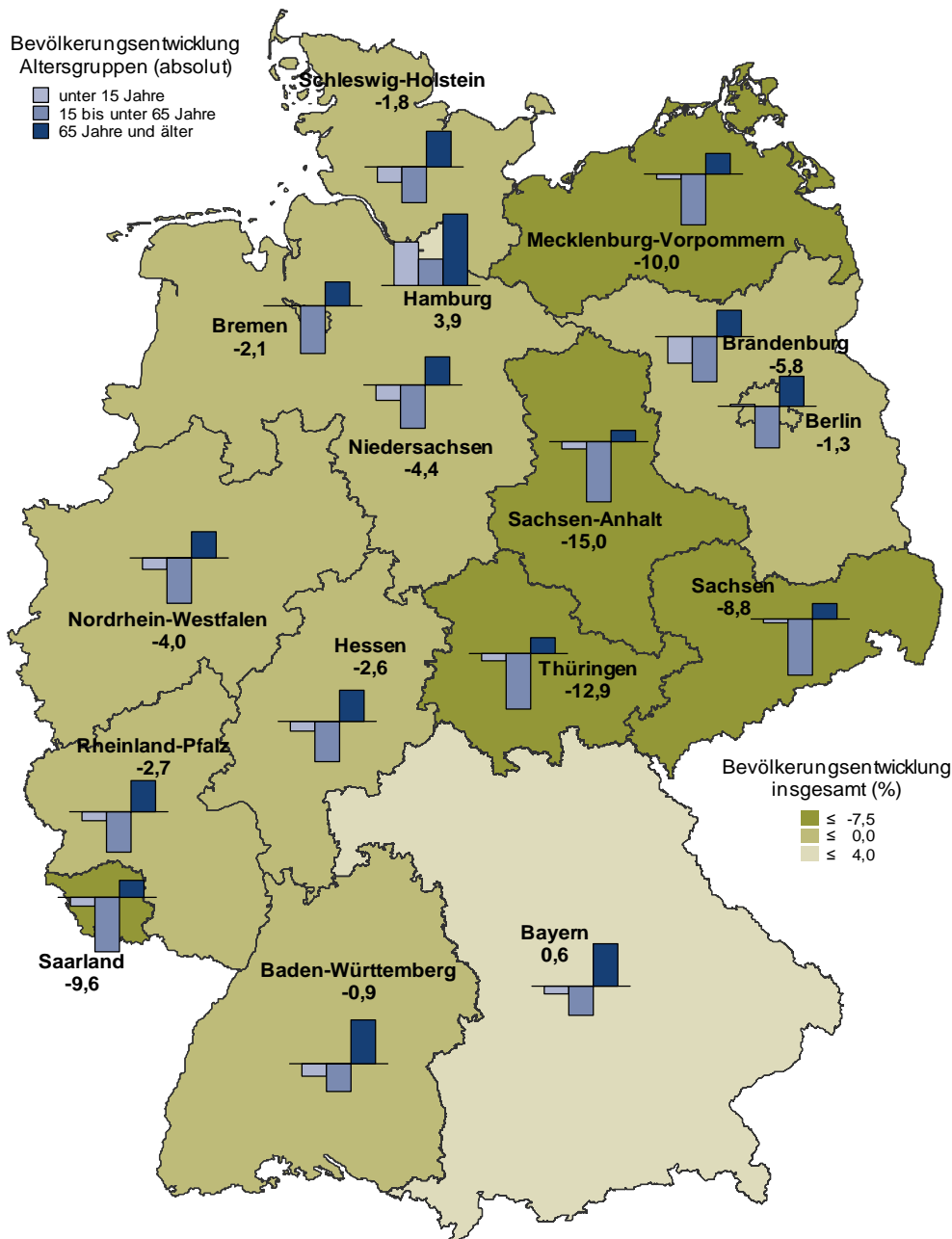
Der Beitrag analysiert detailliert die Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt in Mitteldeutschland und die Folgen der demografischen Entwicklung für das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Frage, ob und in welchem Ausmaß angesichts der teils immer noch recht hohen Arbeitslosenzahlen ein Engpass an Fachkräften schon existiert bzw. eintreten kann. Wie könnte dieser gemessen werden? Welche Berufsfelder sind besonders betroffen? Kann man anhand des Lohnes, der als zentraler Ausgleichsmechanismus zwischen Angebot und Nachfrage wirken sollte, auf Fachkräfteengpässe schließen? Welche regionalen Besonderheiten werden ersichtlich?

Im Folgenden beschreiben wir zunächst das Ausmaß des demografischen Wandels in Mitteldeutschland und fassen dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zusammen. Im Hauptteil des Beitrages wird dann anhand verschiedener Indikatoren die Frage eines möglichen Fachkräftemangels diskutiert. Abschließend erfolgt eine nochmalige Zusammenführung der beiden Aspekte Demografie und Fachkräftesituation in Mitteldeutschland.

Demografischer Wandel in Mitteldeutschland

Für die künftige Entwicklung der Bevölkerung in den 16 deutschen Bundesländern bietet die 12. koordinierte Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes fundierte Prognosen (vgl. Statistisches Bundesamt 2010). Im Zeitraum von 2010 bis 2025 wird hiernach deutschlandweit die Zahl der Einwohner um 2,783 Mill. oder um 3,4 % sinken. Wie Abbildung 1 verdeutlicht, weist Sachsen-Anhalt mit einem Rückgang von 15,0 % den stärksten Verlust im Bundesländervergleich auf. Thüringen folgt dicht dahinter mit einem Bevölkerungsrückgang von 12,9 %; in Sachsen ist er mit einem Minus von 8,8 % etwas weniger stark ausgeprägt. In den drei Bundesländern zusammengenommen wird die Zahl der Einwohner von noch 8,7 Millionen im Jahr 2010 auf 7,7 Millionen im Jahr 2025 sinken, was einem Rückgang um ca. einer Million Menschen oder um 11,5 % entspricht. Damit ist mehr als ein Drittel des deutschlandweiten Bevölkerungsrückgangs auf die Veränderungen in den drei Bundesländern zurückzuführen. Das unterstreicht in besonderem Maße die starke Ausprägung des demografischen Wandels in Mitteldeutschland.

Die mit dem Rückgang der Bevölkerung verbundene Alterung der Bevölkerung kann im Bundesländervergleich anhand der Bevölkerungsveränderung nach Altersgruppen festgemacht werden. Sie ist in Abbildung 1 anhand der drei Säulen für die unter 15-Jährigen, die 15- bis unter 65-Jährigen und die über 65-Jährigen für jedes Bundesland indikativ dargestellt. Die für den Arbeitsmarkt relevante Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, welche hier die 15- bis unter 65-Jährigen umfasst, wird mit der Ausnahme Hamburgs in allen Bundesländern sinken. In Mitteldeutschland wird diese Altersgruppe um 1,1 Millionen Personen oder um mehr als ein Fünftel (-20,9 %) zurückgehen, die Zahl der Jüngeren wird etwas geringfügiger sinken (-11,5 %). Die Zahl der Älteren hingegen steigt um 294 Tsd. oder um 14,0 % an. Die starken Rückgänge sowohl der jungen als auch der mittleren Generation sind gleichermaßen auch im Großteil der anderen Bundesländer zu beobachten.



Quelle: Statistisches Bundesamt (2010); eigene Darstellung.

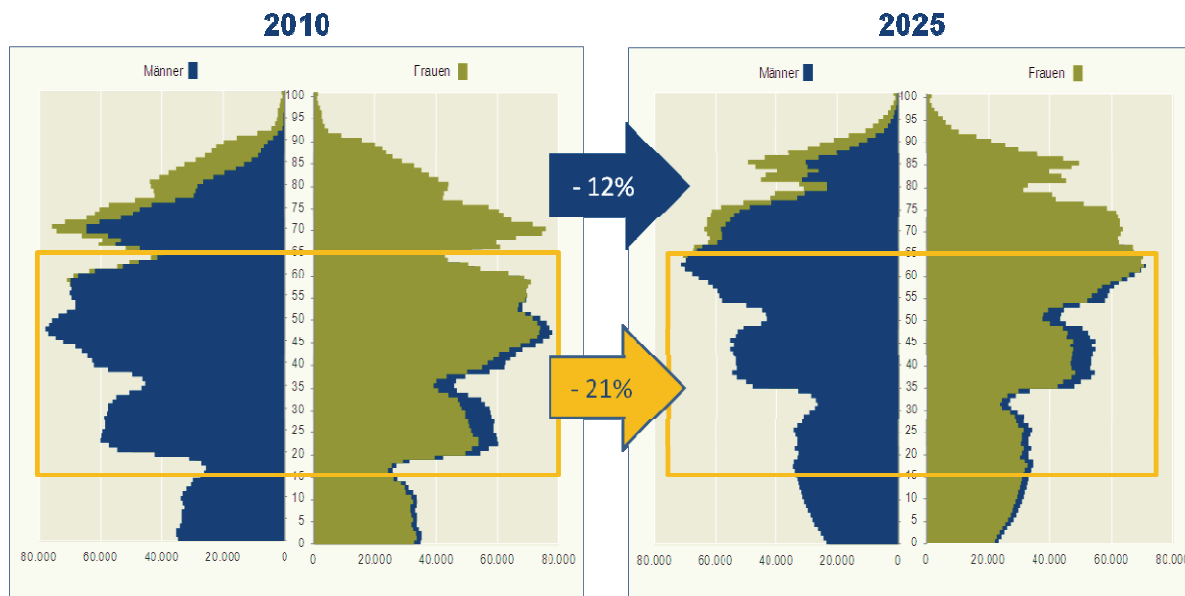
Abbildung 1: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den Bundesländern insgesamt und nach Altersgruppen, 2010 bis 2025

Die Bevölkerungsentwicklung in Ostdeutschland wird im Gegensatz zu derjenigen in Westdeutschland ganz besonders durch den drastischen Einbruch der Geburtenzahlen in der Nachwendezeit geprägt. Zudem fanden zwischen 1989 und 1992 extreme Wanderungsbewegungen statt. Hierin dürften sich unter anderem die unsicheren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt manifestieren, die insbesondere die Abwanderung zu Bildungs- und Berufszwecken befördert haben. Dementsprechend wanderten in der Vergangenheit besonders viele Personen zwischen 18 und 50 Jahren aus, und hier vor allem junge Frauen (vgl. Kubis/Schneider 2007; 2008). Diese Vorgänge spiegeln sich deutlich im Altersaufbau der Bevölkerung nach einzelnen Altersjahren wider.

Abbildung 2 zeigt die Schrumpfung und gleichzeitige Alterung der Bevölkerung in Mitteldeutschland. Während in der Bevölkerungspyramide für das Jahr 2010 die obere Einkerbung bei den heute 65-Jährigen, also den um 1945 Geborenen, durch den 2. Weltkrieg und auch der „Pillenknick bei den um 1975 Geborenen in beiden Landesteilen sichtbar wird, ist der „Wendeknick“ Anfang der 90er Jahre nur in Ostdeutschland zu beobachten. Die Zahl der Geburten hat sich halbiert, und das bedingt natürlich

langfristige Folgen.

In der Bevölkerungspyramide für das Jahr 2025 äußern sich deutlich die Schrumpfung und gleichzeitige Alterung der Bevölkerung. Die 2010 stark besetzten Jahrgänge der 40- bis unter 60-Jährigen werden dann nahe dem Renteneintrittsalter bzw. schon in Rente sein. Aufgrund der weiterhin steigenden Lebenserwartung leben sie im Durchschnitt aber länger als die vergleichbaren Altersgruppen 2010. Die „Nachwende“-Generation ist 2025 Anfang bis Mitte 30. Aufgrund der geringen Zahl potenzieller Mütter sinkt damit die jährliche Geburtenzahl trotz der Annahme steigender Geburtenziffern weiter. Dieses Muster ist in Westdeutschland deutlich abgeschwächt.

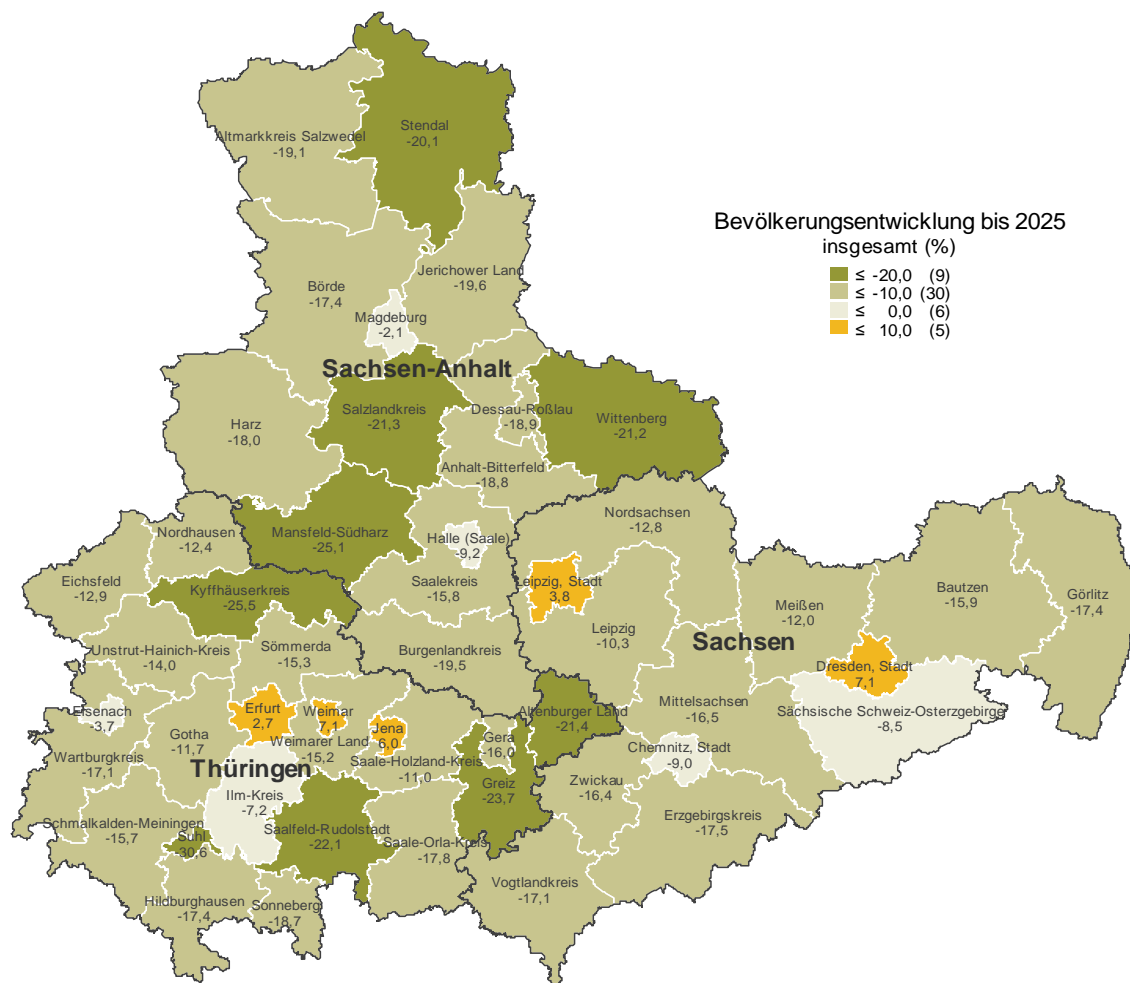


Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010), Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010), Thüringer Landesamt für Statistik (2010); eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Aufbau der Bevölkerung in Mitteldeutschland nach Alter und Geschlecht, 2010 und 2025

Die drei mitteldeutschen Bundesländer sind nicht gleichmäßig vom demografischen Wandel betroffen. Wie anhand von Abbildung 3 deutlich wird, gibt es auf der Kreisebene recht starke Unterschiede. Während in den gelb eingefärbten Kreisen die Bevölkerungszahl um bis zu 7 % steigt, geht die Bevölkerungszahl in den dunkelgrünen Regionen um bis zu 25,5 % besonders stark zurück. Die Bevölkerungszuwächse finden sich hierbei z. B. in den kreisfreien Städten Dresden, Weimar oder Jena. Bevölkerungsrückgänge verzeichnen die meist ländlichen und strukturschwachen Räume wie der Kreis Mansfeld-Südharz oder der Kyffhäuserkreis (beide mit einem Rückgang von mehr als 25%), der Landkreis Greiz oder der Erzgebirgskreis.

Diese kleinräumigen Vorausberechnungen skizzieren recht gut auch die künftige regionale Entwicklung in Mitteldeutschland. Schon heute ist es so, dass vor allem Dresden und Jena regionale Wachstumspole mit weiterem Potenzial darstellen. Dagegen dürfte sich die Problemlage in vielen der dunkelgrünen Kreise weiter verschärfen.



Quellen: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010), Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010), Thüringer Landesamt für Statistik (2010); eigene Berechnungen.

Abbildung 3: Prognostizierte Bevölkerungsentwicklung in den mitteldeutschen Kreisen, 2010 bis 2025

Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt treffen sowohl die Arbeitsangebots- als auch die Arbeitsnachfrageseite. Zudem können die Auswirkungen quantitativer, aber auch qualitativer Art sein, wobei schon allein aufgrund der regional recht unterschiedlichen Bevölkerungsentwicklung auch regional unterschiedliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind.

Nahezu die gesamte Diskussion um Fachkräftengpässe fokussiert zumeist auf die Auswirkungen, die der demografische Wandel auf die Arbeitsangebotsseite ausübt, also in dem Sinne, dass in Zukunft nicht mehr genügend Personen im erwerbsfähigen Alter vorhanden sind. Diese Betrachtungsweise ist nicht nur einseitig, sondern greift natürlich auch zu kurz. Die Bevölkerung einer Region fungiert nicht nur als Arbeitsangebot, sondern auch als Nachfrager nach Produkten und Dienstleistungen der in der Region ansässigen Unternehmen. Stark vereinfacht ist festzuhalten, dass ein Unternehmen, welches hauptsächlich für die lokale Wirtschaft produziert und kaum Konkurrenz hat, bei geringerer Nachfrage nach seinen Produkten aufgrund eines Rückgangs an Konsumenten auch weniger Personal benötigt, um die entsprechenden Produkte herzustellen.

Die quantitativen Auswirkungen manifestieren sich primär in einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Wie Modellberechnungen für Ostdeutschland zeigen (Ragnitz 2011), kann die Nachfrage nach Arbeitskräften ab 2017/2018 nicht mehr gedeckt werden, obwohl auch diese sinken wird. Außerdem zwingt die Alterung der Erwerbspersonen die Unternehmen, sich verstärkt um die Bedürfnisse älterer Beschäftigter zu kümmern und auch ältere Arbeitslose zu integrieren. Dies ist insofern von Be-

deutung, als dass die Zahl der Schulabgänger konstant niedrig bleiben wird. Zum Teil können Unternehmen schon jetzt nicht mehr wie bisher zwischen einer Vielzahl an Bewerbern für eine Ausbildungsstelle wählen.

In qualitativer Hinsicht ist zu erwarten, dass sich die Nachfrage nach Arbeitskräften zunehmend hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten und zu Tätigkeiten im Dienstleistungssektor verschiebt. Es wird erwartet, dass von 2010 zu 2025 der Anteil der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe von 24,9 % auf 21,6 % abnimmt (Fuchs/Zika 2010). Bonin u. a. (2007) rechnen mit einem Anstieg des Arbeitskräftebedarfs für Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss um 5,3 Prozentpunkte von 2003 zu 2020.

Dabei besteht allerdings die Gefahr einer schwachen Ausstattung mit Humankapital, insbesondere in Sachsen-Anhalt (vgl. Fuchs/Sujata/Weyh 2010). Die jungen Leute mit höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen wandern schon seit längerer Zeit zur Ausbildung in die alten Bundesländer ab. Zum Studium kommen zwar immer mehr Personen aus den alten Bundesländern an ostdeutsche Universitäten, aber wenn diese nach ihrem Studium auch bleiben sollen, dann brauchen sie ein adäquates Angebot an Stellen. Am anderen Ende der Bildungslandschaft stehen junge Leute mit geringen Perspektiven. Gerade in Sachsen-Anhalt ist der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss sehr hoch, was neben Abwanderungen und hoher Arbeitslosigkeit eine weitere sehr schlechte Voraussetzung für den regionalen Arbeitsmarkt darstellt.

Gibt es in Mitteldeutschland schon einen Fachkräftemangel?

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass auf die Unternehmen in Mitteldeutschland in den nächsten Jahren große Herausforderungen zukommen, was die Sicherung ihres Bedarfs an Arbeitskräften angeht. Doch wie sieht es aktuell aus? In der öffentlichen Diskussion wird vielfach ein regelrechter Mangel an Fachkräften beschworen. Wieder andere Stimmen sehen hierin eher eine Scheindiskussion (vgl. den Beitrag von Karl Brenke in diesem Heft). Im Folgenden versuchen wir, anhand verschiedener Indikatoren für den mitteldeutschen Raum Engpässe bei einzelnen Berufsgruppen zu identifizieren. Doch zuvor erscheint es uns notwendig, einige grundlegende Überlegungen zum Begriff des Fachkräftemangels anzustellen.

Zur Definition eines „Fachkräftemangels“

Zunächst ist festzuhalten, dass es weder für eine „Fachkraft“ noch für einen „Mangel“ allgemeingültige Definitionen gibt. Ist unter einer Fachkraft der hochqualifizierte Ingenieur, der dual oder schulisch ausgebildete Angestellte oder auch ein formal unqualifizierter Lagerarbeiter, der aber weiß, wo im Lager er seine ganz speziellen Schrauben findet, gemeint? Vielleicht kann man allgemein sagen, dass es sich um eine Person handelt, die für ihr Gebiet speziell ausgebildet wurde? Ähnlich schwer lässt sich eine allgemeingültige Definition für einen „Mangel“ finden. Normalerweise setzt die Definition eines Mangels immer voraus, dass man einen bestimmten Mindestbedarf an einer Sache festlegen kann. Das gestaltet sich aber bei Fachkräften schwierig, wenn nicht unmöglich (Brunow/Garloff 2011). Deshalb verwenden wir im Folgenden den allgemeineren Ausdruck eines Arbeitskräfteengpässes.

Der Lohn als Ausgleichsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt

Aus makroökonomischer Sicht gilt der Lohn als zentraler Ausgleichsmechanismus zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage. Vereinfacht ausgedrückt: Sollte die Nachfrage nach Arbeitskräften das Angebot übertreffen, müsste theoretisch der Lohn steigen bzw. in einer regionalen Betrachtung höher sein als in anderen Regionen. Dieser erste Indikator wird mit Hilfe des Bruttomonatsentgelts der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2010 abgebildet. Konkret erfolgt der Vergleich des Medianentgeltes in den deutschen Kreisen, wobei zur Berechnung nur Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 4).

Auf den ersten Blick zeigt sich eine recht klare Ost-West-Trennung an der ehemaligen innerdeutschen Grenze, mit niedrigeren Löhnen in Ostdeutschland. Während in 2010 das Medianentgelt in Westdeutschland bei 2.835 € lag, verdiente jeder Zweite in Ostdeutschland maximal 2.058 €. Selbst das „Schlusslicht“ in Westdeutschland, die Südwestpfalz, weist mit 2.192 € ein höheres Medianentgelt als der ostdeutsche Durchschnitt auf. Auffällig ist aber auch, dass Ostdeutschland (mit wenigen Ausnahmen wie Berlin, Potsdam, Dresden und Jena) einen recht homogenen Raum darstellt. Die Spannbreite der Löhne ist in den alten Bundesländern dagegen deutlich größer.



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung.

Abbildung 4: Medianentgelt in den Kreisen in Deutschland, 2010

Das höchste Medianentgelt wird in Mitteldeutschland in Jena mit 2.472 € erzielt. Dieser vergleichsweise hohe Wert ist insbesondere das Ergebnis der Qualifikationsstruktur in der Region. Die Hochqualifizierten stellen hier einen Anteil von fast einem Viertel an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nur Erlangen hat einen geringfügig höheren Anteil, so dass die beiden Städte in dieser Hinsicht grob miteinander vergleichbar wären. Der Unterschied im Medianentgelt beträgt allerdings mehr als 1.400 €. Das geringste Medianentgelt in Mitteldeutschland wird im Erzgebirgskreis mit 1.693 € gezahlt.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt in allen Regionen Deutschlands Anstiege der Nominallöhne, allerdings sind diese in den neuen Bundesländern weit weniger stark gestiegen als in den alten. Aus dieser Sicht drängt sich schon die Frage auf, ob es in Ostdeutschland tatsächlich eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften gibt. Die Löhne deuten zumindest nicht darauf hin.

Engpassindikatoren

Neben dem Lohn gibt es eine Vielzahl an weiteren Einzelindikatoren, die im Folgenden als Bündel gemeinsam betrachtet werden sollen. Grundlage ist die statistische Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA). Als zentraler Indikator gilt dort die Vakanzzeit der bei der BA gemeldeten offenen Stellen. Das ist die Zeit, die eine gemeldete Stelle über den gewünschten Besetzungstermin hinaus noch nicht besetzt ist. Ein Engpass tritt demgemäß dann auf, wenn die Besetzung einer freien Stelle länger dauert als „üblich“ (vgl. Hartmann/Reimer 2011). Weitere Indikatoren, die im Bündel mit betrachtet werden, sind die kurz- und langfristigen Beschäftigungstrends, der Anteil älterer Beschäftigter als Proxy für den statistischen Ersatzbedarf und die berufsspezifischen Arbeitslosenquotienten als Maß für das Angebot an Arbeitsuchenden in der entsprechenden Berufsgruppe.

Indikator	Engpass, wenn...
Abgeschlossene Vakanzdauer der bei der BA gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen	...die abgeschlossene Vakanzdauer um 40 % höher als im Durchschnitt aller Berufe in Deutschland liegt
Verhältnis der bei der BA gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stellen zu den Arbeitslosen	...je bei der BA gemeldeten sozialversicherungspflichtigen offenen Stelle weniger als vier Arbeitslose gezählt werden
Veränderung der abgeschlossenen Vakanzdauer	...der Wert mehr als eine Standardabweichung über dem deutschen Durchschnitt liegt
Kurzfristiger Beschäftigungstrend	...der Wert mehr als eine Standardabweichung über dem deutschen Durchschnitt liegt
Langfristiger Beschäftigungstrend	...der Wert mehr als eine Standardabweichung über dem deutschen Durchschnitt liegt
Anteil älterer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter	...der Wert mehr als eine Standardabweichung über dem deutschen Durchschnitt liegt
Berufsspezifischer Arbeitslosenquotient	...der Wert mehr als eine Standardabweichung unter dem deutschen Durchschnitt liegt

Tabelle 1: Indikatoren nach Berufsordnung und Definition eines jeweiligen Engpasses

Für jeden dieser Indikatoren fasst Tabelle 1 die jeweilige Definition eines Engpasses zusammen. Ein tatsächlicher Engpass in einer Berufsgruppe wird aber erst definiert, wenn der Beschäftigungsanteil der Berufsgruppe in der Betrachtungsregion größer ist als der Beschäftigungsanteil in Deutschland und wenn mindestens drei der sieben Indikatoren einen Engpass anzeigen. Diese Einschränkungen wurden gewählt, weil jeder dieser Indikatoren spezifische Messfehler aufweisen kann. So besteht etwa die Einschränkung, dass nur 39 % aller offenen Stellen von den Unternehmen an die BA gemeldet werden und diese Stellen auch im Hinblick auf die zugrunde gelegten Qualifikationsniveaus verzerrt sind. Der statistische Ersatzbedarf, der anhand des Anteils der älteren Beschäftigten gemessen wird, ist ebenso problematisch. Er wäre nur insofern zuverlässig, wenn eine aus dem Erwerbsleben ausgeschiedene Person 1:1 ersetzt werden soll. Zudem sind Berufe mit hohem Ersatzbedarf oftmals nicht unbedingt dynamisch wachsende Berufe, sondern z. T. eher „vom Aussterben bedroht“ (Freeman 2006). In bestimmten Berufsgruppen kann ein solcher Indikator ebenfalls irreführend sein, z. B. dann, wenn es in einer Berufsgruppe keine älteren Beschäftigten gibt (z. B. Bergbauberufe) oder wenn es sich um neu entstandene Berufe handelt (z. B. Mechatroniker). Der berufsspezifische Arbeitslosenquotient, der neben den Beschäftigten das vorhandene Potenzial der Berufsgruppe repräsentieren soll, ist dann sinnvoll, wenn Basisqualifikationen in einem Beruf eine wichtige Rolle spielen. Sobald Spezialwissen erforderlich ist, eignet sich auch dieser Indikator nur bedingt.

Aus dem Zusammenspiel der sieben Indikatoren ergeben sich für die Bundesländer in Mitteldeutschland die in Tabelle 2 dargestellten Engpassberufsgruppen. Die Werte in den blau unterlegten Zellen zeigen einen Engpass gemäß der jeweiligen Definition an. In allen drei Bundesländern sind Engpässe bei Ärzten und Apothekern zu verzeichnen, was sich insbesondere aus sehr hohen Vakanzdauern der Stellen und dem Nicht-/Kaumvorhandensein dieser Berufe im Potenzial der Arbeitslosen ergibt. Weiterhin gibt es Engpässe bei den sozialpflegerischen Berufen in Sachsen und Sachsen-Anhalt. Hier sind vor allem die Veränderung der Vakanzdauer und der Beschäftigungstrend ausschlaggebend da-

für, diese Gruppe als Engpassberufe zu definieren. Im Hinblick auf die zunehmende Alterung der Bevölkerung und den starken Rückgang jüngerer Altersgruppen ist zu erwarten, dass in Zukunft mehr professionelles Pflegepersonal benötigt wird (vgl. auch Pohl/Sujata/Weyh 2012).

Für Sachsen-Anhalt sind zusätzlich Engpässe bei Chemikararbeitern, Berufen des Nachrichtenverkehrs, Bauhilfsarbeitern und Glasmachern zu beobachten. Alles in allem machen diese Berufe 3,9 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt aus, was einer recht moderaten Größenordnung entspricht.

Für Thüringen lassen sich neben den Ärzten und Apothekern gemäß dem Indikatorenbündel auch Engpässe bei Ernährungsberufen und Mineral-, Erdöl- und Erdgasgewinnern erkennen. Diese beiden Berufsgruppen umfassen aber nur 0,3 % der Gesamtbeschäftigung Thüringens; ihr Beschäftigungsgewicht ist also sehr gering.

Region/ Berufsordnung	Bedeutung	Abgeschlossene Vakanzdauer		Beschäftigungstrend		Ersatzbedarf	Arbeitslose	
	Anteil an allen svB 2010	In Tagen	2010/ 2000 in %	Kurz- fristig: Index 2005=100	Lang- fristig: Index 2000=100	55- 64- Jährige/ svB in %	ALO / gemelde- te Stellen	berufs- spezif. ALO- quotient in %
Sachsen								
Sozialpflegerische Berufe	5,1	41,2	110,7	131,9	143,4	17,1	6,9	8
Ärzte, Apotheker	0,9	120,5	155,2	115,2	120,8	11,3	1,1	1,4
Sachsen-Anhalt								
Sozialpflegerische Berufe	5,4	40,8	230,8	122,6	120,7	19,3	9,6	9,4
Chemikararbeiter	1,4	44,3	130,1	139,0	150,7	14,4	14,2	3,2
Berufe des Nachrichtenverkehrs	1,4	43,3	309,8	123,9	157,5	11,5	19,5	5,8
Bauhilfsarbeiter	1,0	29,8	332,8	119,8	61,5	18,3	164,7	30,1
Ärzte, Apotheker	1,0	101,2	73,5	105,9	110,3	11,8	0,6	1,2
Glasmacher	0,1	95,1	483,8	118,5	125,7	7,4	1,1	1,4
Thüringen								
Ärzte, Apotheker	1,0	126,3	59,4	110,3	113,7	13	0,4	0,9
Übrige Ernährungsberufe	0,3	58,6	441,1	126,3	161,4	12,9	2,0	8,1
Mineral-, Erdöl-, Erdgasgewinner	0,0	46,5	132,5	74,7	66,2	21,9	3,8	1,4

* nur die Berufe, bei denen im Bundesland mind. 3 Indikatoren für Engpässe sprechen und der Beschäftigungsanteil über dem Anteil in Deutschland liegt

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, z. T. eigene Berechnung.

Tabelle 2: Engpassberufe in Mitteldeutschland*

Fazit

Unsere Untersuchungen zeigen, dass von einer ganz Mitteldeutschland betreffenden, alle Branchen und Berufe umfassenden Mangelsituation nicht gesprochen werden kann. Nur ein geringer Prozentsatz der Berufe ist gemäß verschiedener Indikatoren aktuell von einem Engpass betroffen. Auch die geringen und zudem schwächer gestiegenen Löhne als in Westdeutschland sprechen gegen eine allgemeine Mangelsituation in den neuen Bundesländern. Der demografische Wandel, der vielfach ursächlich für einen Fachkräftemangel sein soll, hat zudem nicht nur Auswirkungen auf das Arbeitsangebot, sondern auch auf die Arbeitsnachfrage. Die Fachkräftediskussion für Mitteldeutschland ist deshalb zu relativieren.

In einigen Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern deuten sich jedoch schon jetzt Engpässe an, die sich z. T. in Zukunft verschärfen werden. Insbesondere für den Bereich der Gesundheit und Pflege sind Engpässe wahrscheinlich, denn mit zunehmendem Alter der Einwohner einer Region steigt auch die Nachfrage nach Dienstleistungen dieser Bereiche.

In den einzelnen Regionen Mitteldeutschlands dürfte der demografische Wandel recht unterschiedliche Auswirkungen haben. Regionen wie Dresden oder Jena sind wahrscheinlich eher weniger stark betroffen, da sie schon jetzt regionale und attraktive Wachstumspole darstellen. Dagegen dürfte sich die Problemlage in Regionen wie dem Erzgebirgskreis oder dem Kreis Mansfeld-Südharz weiter verschärfen.

Grundsätzlich besteht aber bei den Unternehmen noch großes Potenzial beim Ausschöpfen von Maßnahmen, die diese zum Gewinnen und Halten von Fachkräften ergreifen können. Sie reichen von Lohnanreizen über weiche Faktoren wie z. B. Unternehmensattraktivität bis hin zu Kooperationen mit den lokalen Hochschulen. Analysen machen weiterhin deutlich, dass die Unternehmen in Mitteldeutschland vor allem das in der Region vorhandene Potenzial an Arbeitskräften besser ausschöpfen sollten, denn die Chancen auf Zuwanderung von Fachkräften aus dem restlichen Deutschland oder gar aus dem Ausland sind insgesamt sehr gering.

Literatur

- Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und –angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9, Bonn.
- Brunow, Stefan; Garloff, Alfred (2011): Arbeitsmarkt und demografischer Wandel: Anpassungsprozesse machen dauerhaften Fachkräftemangel unwahrscheinlich. IAB-Forum, Nr. 2, S. 92-97.
- Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen 01/2011, Chemnitz.
- Fuchs, Michaela; Pohl, Anja; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2011): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 01/2011, Halle.
- Fuchs, Michaela; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2010): Herausforderungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 03/2010, Halle.
- Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor. (IAB-Kurzbericht, 12/2010), Nürnberg.
- Freeman, Richard B. (2006): Is a great labor shortage coming? Replacement demand in the global economy. NBER working papers, No. 12541, Cambridge.
- Hartmann, Michael; Reimer, Kim (2011): Möglichkeiten und Grenzen einer statistischen Engpassanalyse nach Berufen. Methodenbericht der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2008): Im Fokus: Wanderungsverhalten der Ostdeutschen, in: Wirtschaft im Wandel 04/2008, Halle, S. 128-131.
- Kubis, Alexander; Schneider, Lutz (2007): „Sag mir, wo die Mädchen sind...“ Regionale Analyse des Wanderungsverhaltens junger Frauen, in: Wirtschaft im Wandel 8/2007, Halle, S. 298-307.
- Pohl, Carsten; Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2012): Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Sachsen – Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2030. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB-Sachsen 02/2012, Chemnitz.
- Ragnitz, Joachim (2011): Auf dem Weg zur Vollbeschäftigung: Implikationen der demografischen Entwicklung für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. In: ifo Dresden berichtet 2/2011, S. 3–6.
- Statistisches Bundesamt (2010): Bevölkerung in den Bundesländern, dem früheren Bundesgebiet und den neuen Ländern bis 2060: Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010): 5. Regionalisierte Bevölkerungsprognose, Kamenz. <http://www.statistik.sachsen.de/bevprog/> (aufgerufen am 21.02.2010).
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2010): Bevölkerungsvorausberechnung nach Alter und Geschlecht. 5. Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung 2008-2025, Statistische Berichte A I/S, Halle.
- Thüringer Landesamt für Statistik (2010): Entwicklung der Bevölkerung Thüringens 2010 bis 2030 nach Kreisen – Bevölkerungsvorausberechnung. Statistischer Bericht A I, Erfurt.

Autorinnen:

Dr. Michaela Fuchs
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
IAB Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen

michaela.fuchs@iab.de

Dr. Antje Weyh
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB)
IAB Regional Sachsen

antje.weyh@iab.de

Hans-Dieter Schat, Petra Jung Erceg

Gibt es einen Zusammenhang zwischen Innovationserfolgen und demografischen Maßnahmen in Betrieben?

Einleitung

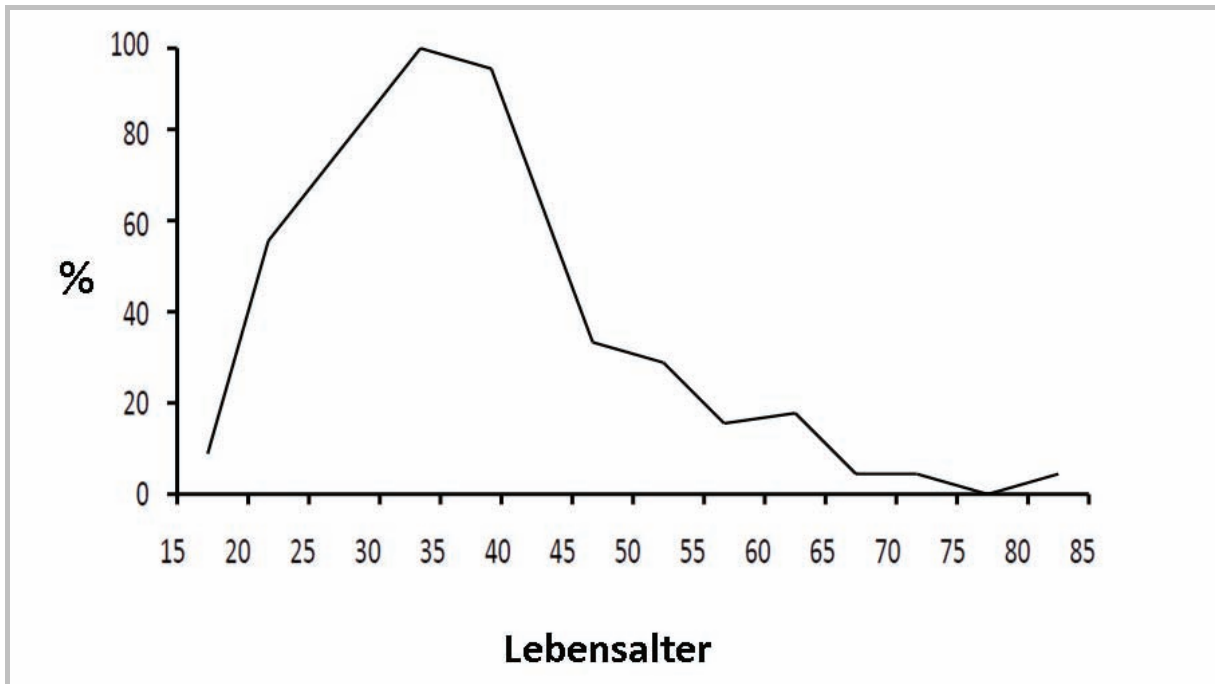
Deutschland ist als rohstoffarmes Land auf intelligentes Wirtschaften angewiesen. Dies ist langfristig nur mit Unternehmen möglich, die Innovationen entwickeln: Innovation ist ein wichtiger Faktor des betriebswirtschaftlichen Erfolgs. Doch: Demografie und Innovation – ist dies überhaupt ein Thema? Besteht zwischen demografieorientierten Aktivitäten und Innovationserfolgen von Unternehmen ein Zusammenhang? Im demografischen Wandel müssen Betriebe verstärkt ältere Fachkräfte beschäftigen (Schat 2011). Darauf haben sich Betriebe seit längerem vorbereiten können (Mühlbradt & Schultetus 2004). Hat der stärkere Anteil älterer Beschäftigter einen Einfluss auf die Innovationsfähigkeit von Betrieben? In der Diskussion werden unter anderem zwei Thesen vertreten:

- Ja, es gibt einen Zusammenhang, und zwar umgekehrt-U-förmig.
- Ja, es gibt einen Zusammenhang, und dieser ist je nach Branche, Innovationsfeld und Innovationsdimension unterschiedlich.

Diese Positionen werden nun im Einzelnen vorgestellt und bilden den Hintergrund für die Frage, wie Unternehmen ihre Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel stärken können. Hierzu wird die breitenempirische Betriebsbefragung „*Modernisierung der Produktion 2009*“ des Fraunhofer ISI herangezogen. Dieser Text wurde im Rahmen des Projektes „Kreativität und Innovation im Demografischen Wandel – KriDe“ erarbeitet. Das Projekt KriDe wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS im Rahmen der Initiative neue Qualität der Arbeit INQA und betreut vom Projektträger gsub. Weitere Informationen finden sich unter www.kride.de.

Der Zusammenhang ist umgekehrt-U-förmig

Der „Stammvater“ dieser These ist eine Untersuchung, die der US-amerikanische Forscher Harvey C. Lehman im Jahr 1953 unter dem Titel „Age and Achievement“ veröffentlichte. Lehman erstellte aus der Fachliteratur und aus Experteninterviews eine Liste von 402 Erfindern, deren Erfindungen praktisch eingesetzt wurden und große Verbreitung und Bedeutung fanden. Dann wertete Lehman aus, in welchem Alter diese Erfinder ihre Erfindungen erarbeiteten. Das Ergebnis, grafisch dargestellt, zeigt eine umgekehrte „U“-Form – Simonton (1988, S. 252) spricht von einem liegenden „J“, da der Anstieg steiler ist als der Leistungsabfall. Gründe für diese Kurvenform können vielfältig sein. Im höheren Lebensalter sinkt die fluide Intelligenz. Karrieremuster führen dazu, dass Ingenieure in den Jahren nach ihrem Studium entwickeln und erfinden, in fortgeschrittenen Jahren eher führen und managen und damit weniger Innovationserfolge zeigen. Krankheiten oder Betreuungspflichten können das berufliche Engagement und damit Innovationserfolge reduzieren (Simonton 1988, S. 258 f.). Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen können also indirekt der Innovationsförderung dienen.



Grundlage: 554 Erfindungen von 402 bereits verstorbenen Erfindern (Lehman 1953)

**Abbildung 1: Durchschnittliche Anzahl praktischer Erfindungen
(für jedes Fünfjahres-Intervall im Lebensverlauf eines Erfinders)**

Für diese umgekehrte-U-Form lassen sich verschiedene Argumente finden (vgl. Schneider 2007): Zum einen steigt mit zunehmendem Alter die Berufserfahrung, die fluide Intelligenz kann ab einem Lebensalter von etwa 30 Jahren zu sinken beginnen und die kristalline Intelligenz bleibt im wesentlichen mit zunehmendem Alter stabil. Addiert man diese Aspekte auf, so ergibt sich das umgekehrte „U“. Diese Entwicklung wird von Führungskräften und Personalmanagern erwartet und kann als selbsterfüllende Prophezeiung wirken (Göbel & Zwick 2011). Finden sich in einem Betrieb eine größere Anzahl von Beschäftigten, die als Modelle für eine hohe Innovationsleistung auch in höherem Lebensalter fungieren, so verhindert dies eine negative Alterszuschreibung und erhöht die Selbstwirksamkeitsüberzeugung und damit die Innovationsbereitschaft aller Beschäftigter, insbesondere in der entsprechenden Altersgruppe (Maurer 2002). Doch finden sich derzeit in einer ganzen Reihe von Betrieben keine oder nur wenige ältere Beschäftigte, entsprechend fehlen die erfolgreichen Rollenvorbilder.

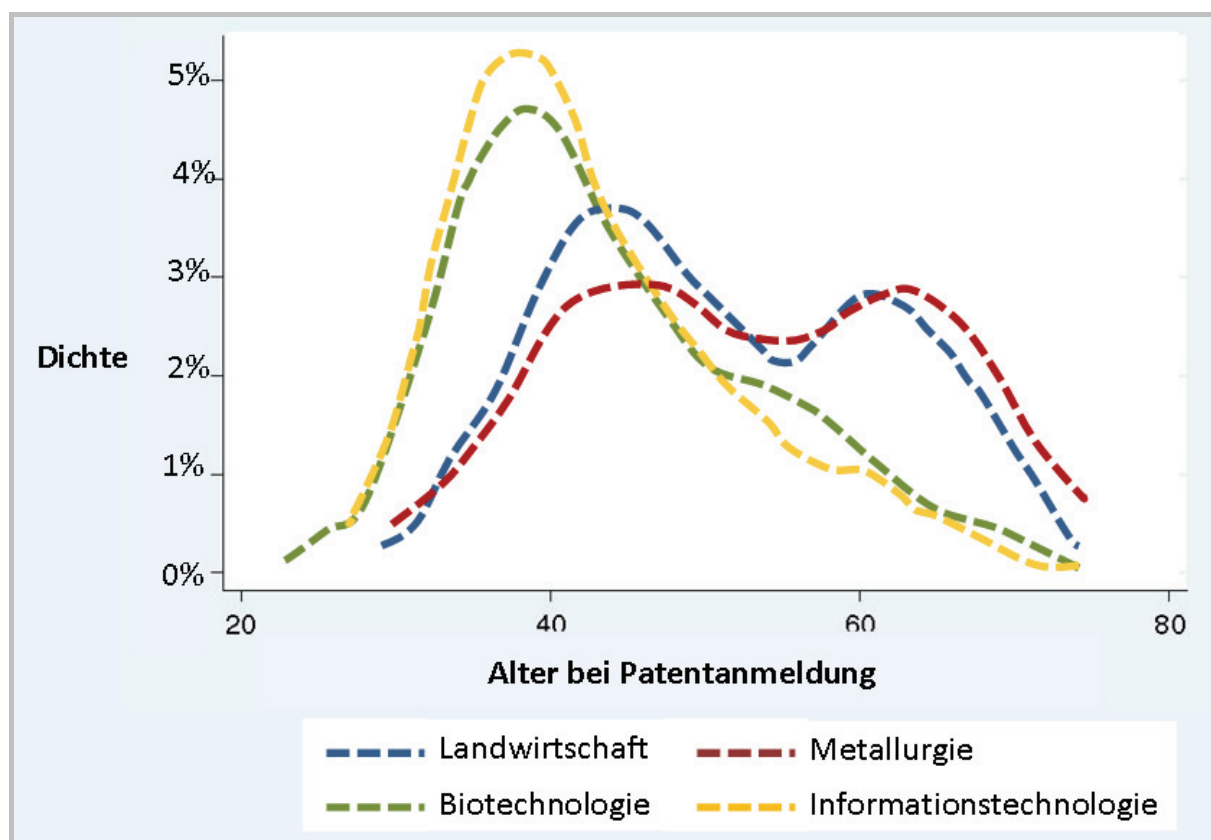
Ein Rückgriff auf die Humankapitaltheorie kann dadurch erfolgen „dass Innovationen in der Regel mit der Aneignung neuen und der Abschreibung alten Humankapitals – einer Form von Schumpeters kreativer Zerstörung – einhergehen.“ (Schneider 2007, S. 9). Damit ist von älteren Beschäftigten gesteigerter Widerstand gegenüber Neuerungen, besonders gegenüber radikalen Neuerungen, zu erwarten. Dies kann durch die notwendige große Anstrengung bei der Aneignung von Neuerungen von langjährigen Bildungsabstinenten noch verstärkt werden, ebenso durch eine kurze erwartete Zeit der Ausnutzung des neu erworbenen Humankapitals. Mit steigender tatsächlicher und erwarteter Dauer der Lebensarbeitszeit ist eine Verringerung dieses Effekts zu erwarten.

Diese Argumentation kann auf das Humankapital von Betrieben übertragen werden. Dieses steigt durch Hochschulabsolventen und andere neu in den Betrieb eintretende Beschäftigte, die neues Wissen mitbringen. Dagegen: „Betriebe mit einer älteren Belegschaft sind mit einem hohen Bestand an betriebsspezifischen Humankapital ausgestattet, dieses ist indes größtenteils auf die bestehenden technologischen und organisatorischen Abläufe bezogen.“ (Schneider 2007, S. 11) – und wirkt damit gegen Innovationen. Betriebe mit überdurchschnittlich alter Belegschaft zeichnen sich durch eine geringere Vielfalt aufgrund der wenigen jüngeren Beschäftigten aus. Vielfalt „reduziert die Pfadabhängigkeiten und erhöht die Offenheit und Absorptionsfähigkeit von Betrieben. Heterogenität der Belegschaft sollte vor diesem Hintergrund die Innovationsfähigkeit stimulieren, während eine eindimensionale Struktur innovationshemmend wirken dürfte. Problematisch ist gemäß dieser Überlegung folglich

nicht etwa ein Defizit der älteren Beschäftigten, sondern das Fehlen komplementärer Fähigkeiten der Jüngeren, deren Zusammenspiel mit den Kompetenzen Älterer erfolgreiche Innovationsprozesse wahrscheinlicher machen.“ (Schneider 2007, S. 12) Zumindest im von Schneider (2007) ausgewerteten Datensatz konnte die These von einer Steigerung der Innovationsfähigkeit durch höhere Heterogenität der Belegschaft nicht nachgewiesen werden. Ein höheres Durchschnittsalter der Belegschaften verringerte die Wahrscheinlichkeit für Innovationen; wurde nur das Alter der Ingenieure eines Betriebes betrachtet, verstärkte sich dieser Einfluss noch (Schneider 2007, S. 21 f.).

Der Zusammenhang zeigt sich unterschiedlich

Vertreter dieses Ansatzes (beispielsweise Henseke & Tivig 2007) argumentieren, dass zwar grundsätzlich ein Zusammenhang von Lebensalter und Innovationsfähigkeit zu beobachten ist, dieser aber maßgeblich von der Branche und dem Innovationsfeld beeinflusst wird, in dem die Innovationen erbracht werden. Als statistischer Ansatz wird hier eine Schätzung des wahrscheinlichen tatsächlichen Wertes, für den nur eine Stichprobe vorliegt, verwendet. Im vorliegenden Fall ist es die der „Kerndichteschätzer“ des Alters von Patentanmeldern.



Quelle: Befragung von 410 Erfindern im Jahr 2003 (Henseke & Tivig 2007, S. 8)

Abbildung 2: Kerndichteschätzer der Patentanmelder in ausgewählten Branchen

So hängen Innovationen im Hightech-Bereich stark von der gründlichen Beherrschung der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion und der schnellen Verarbeitung immer neuer Informationen aus diesem Bereich ab. Dies sind die Stärken von jungen Hochschulabsolventen, die entsprechend für einen Großteil der Innovationen verantwortlich sind. Andere Innovationsfelder, beispielsweise der Landmaschinenbau, verlangen ausgiebige Erfahrungen. In diesem Beispiel sind Erfahrungen nur in bestimmten Zeitfenstern möglich – Erntemaschinen können nur einmal im Jahr getestet werden. Dies bevorzugt ältere Innovatoren mit entsprechendem Erfahrungshintergrund. Der Einfluss der moderierenden Variablen „Branche / Innovationsfeld“ ist so stark, dass Autoren dieses Argumentationsstrangs nicht von einer reinen Altersabhängigkeit der Innovationsleistungen sprechen. Allerdings könnten hier auch Selektionseffekte eine Rolle spielen: Betriebe aus erfolgreichen Branchen stellen viele junge Beschäf-

tigte ein, die Innovationen entwickeln können. Betriebe in weniger erfolgreichen Branchen stellen in geringerem Umfang jüngere Beschäftigte ein und erhalten damit einen höheren Altersdurchschnitt der Belegschaften. Selbst wenn alle Altersgruppen zu gleichen Anteilen Innovationen entwickeln, sind die Innovatoren der weniger erfolgreichen Branchen im Durchschnitt älter (so argumentieren für die Produktivität Göbel & Zwick 2011). Dieser Gedankengang ist ein Spezialfall der generellen Kritik, wonach Querschnittserhebungen (d. h. zu einem bestimmten Zeitpunkt wird die Innovationsleistung von zu diesem Zeitpunkt unterschiedlich alten Innovatoren gemessen) nicht ohne weitere auf die Entwicklung der Innovationsleistung im Lebenslauf eines Innovators schließen lassen (vgl. Simonton 1988).

Ein spezifisch auf Innovationsleistungen ausgerichtetes Modell schlägt Simonton vor. Demnach setzt sich Innovationsleistung aus zwei Faktoren zusammen: Zunächst stellt der Innovator mit seinem kreativen Potential aus den ihm zur Verfügung stehenden geistigen Ressourcen neue Konfigurationen zusammen, die Simonton „Ideations“ nennt. Im zweiten Schritt werden aus diesen „Ideations“ dann fertige Innovationen entwickelt. Durch einige Plausibilitätsannahmen kommt Simonton zur Formel für den Zusammenhang von Produktivität und Lebensalter bzw. Berufserfahrung:

$$P(t) = c * (e^{-a*t} - e^{-b*t})$$

Dabei ist a die Rate der Entwicklung von „Ideationen“ und b die Rate der Entwicklung zu fertigen Innovationen. Beide Parameter sind vom Innovationsfeld, beispielsweise der Branche, abhängig. Mit spezifischen Werten für a und b - je nach Bereich der Innovation (Lyriker, Mathematiker, Geologen etc.) - erreicht Simonton eine gute Korrelation seiner vorhergesagten Werte mit den beispielsweise von Lehman (s. o.) überlieferten Daten. Die Anzahl der Werke, Patente etc. und die Qualität der Innovationsleistung (beispielsweise: die Bedeutung der bedeutendsten Innovationsleistung) korrelieren stark. Entsprechend stellt die Kurve in Abb. 3 die beiden Aspekte der Innovationsleistungen gut dar. Die Konstante c verschiebt die Kurve, ohne ihre Form zu verändern, und kann individuelle Unterschiede einzelner Innovatoren darstellen. Dieses Modell zeigt eine starke Korrelation zwischen der gesamten Innovationsleistung eines Individuums, der höchsten Innovationsleistung pro Jahr und der Frühe des Beginns der Innovation. Diese drei Variablen sieht Simonton auch in den empirischen Daten stark korreliert.

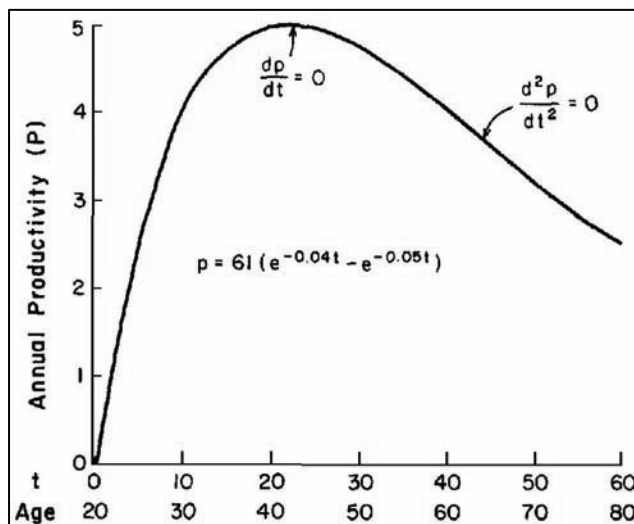


Abbildung 3:
Relation between productivity and career age according to two-step cognitive model under typical parameters
(Simonton 1988, S. 262)

Für die betriebliche Praxis kann daraus geschlossen werden, dass es grundsätzlich möglich ist, die Innovationsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten. Dies hängt zum einen vom Innovationsbereich ab, zum anderen von Maßnahmen, die die drei Parameter von Simontons Modell (neue Ideen als „Ideationen“, fertige Innovationen, individuelle Fähigkeiten und Motivation) positiv beeinflussen.

Zusammenfassung „Alter und Innovationserfolg“

Wie oben dargestellt, haben unterschiedliche Forscher in verschiedenen Situationen den Zusammenhang von Alter und Innovationserfolgen untersucht und erkannten unterschiedliche Zusammenhänge. Obwohl die Diskussion noch zu keinem Konsens gelangt ist, lassen sich doch zwei Vermutungen formulieren:

- Der Zusammenhang von Alter und Innovationserfolgen ist nicht trivial und auch nicht unproblematisch. Die gefundenen Zusammenhänge verlangen eine intensivere Erforschung dieses Zusammenhangs. Man kann offensichtlich nicht davon ausgehen, dass im Zuge der demografischen Entwicklung die Innovationserfolge gesichert bleiben. Oder, wie es das IW Köln aktuell formuliert: „Während keine eindeutigen empirischen Hinweise darauf existieren, dass Ältere stets weniger leistungsfähig sind als Jüngere, signalisieren Befunde zu den Innovationsaktivitäten der Unternehmen, dass diese abnehmen, wenn der Anteil älterer Beschäftigter in der Belegschaft ansteigt. Offen bleibt, ob 50-Jährige und ältere Arbeitnehmer im Durchschnitt mit zunehmendem Alter ihr Innovationspotential verlieren, weil sie in Spezialisierungsfallen geraten oder nicht mehr die erforderliche Lernkompetenz aufweisen, oder ob Ihnen die Bereitschaft, Neuerungen willkommen zu heißen, fehlt, weil Innovationen spezifische Besitzstände älterer Belegschaftsgruppen gefährden können.“ (Stettes 2011, S. 3)
- Wenn sich je nach Rahmenbedingungen der Zusammenhang zwischen Alter und Innovationserfolgen unterschiedlich darstellt und diese Rahmenbedingungen gestaltet werden können, dann ist zu erwarten, dass relevante Personalmaßnahmen die Innovationserfolge im demografischen Wandel deutlich stärken können.

Demografieorientierte Personalmaßnahmen und Innovationserfolge – empirische Erkenntnisse

Um die Hinweise auf mögliche Zusammenhänge zwischen dem Einsatz demografieorientierter Personalmaßnahmen und betrieblichen Innovationserfolgen spezifisch im verarbeitenden Gewerbe zu analysieren, wird die Erhebung *Modernisierung der Produktion* des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung ISI herangezogen. Im Folgenden werden die Auswertungsergebnisse zu folgenden zwei Fragen dargestellt (ausführlich vgl. Schat u. a. 2011):

- In welchem Umfang setzten produzierende Betriebe demografieorientierte Personalmaßnahmen ein?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Nutzung demografieorientierter Personalmaßnahmen und der betrieblichen Innovationsfähigkeit?

Das Fraunhofer ISI führt seit 1993 regelmäßig Erhebungen zur Modernisierung der Produktion durch. Untersuchungsgegenstand sind u. a. der Einsatz innovativer Organisations- und Technikkonzepte in der Produktion sowie Fragen des Personaleinsatzes. Daneben werden Leistungsindikatoren wie Produktivität, Flexibilität und Qualität erhoben. Mit diesen Informationen erlaubt die Umfrage detaillierte Analysen zur Modernität und Leistungskraft der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes.

Die vorliegende Auszählung stützt sich auf Daten der Erhebungsrunde 2009, für die 15 576 Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Deutschland angeschrieben wurden. Bis August 2009 schickten 1 484 Firmen einen verwertbar ausgefüllten Fragebogen zurück (Rücklaufquote zehn Prozent). Die antwortenden Betriebe decken das gesamte verarbeitende Gewerbe umfassend ab. Unter anderem sind Betriebe des Maschinenbaus und der Metallverarbeitenden Industrie zu 19 bzw. 17 Prozent vertreten, die Elektroindustrie zu 15 Prozent, das Papier-, Verlags- und Druckgewerbe zu fünf Prozent und das Ernährungsgewerbe zu acht Prozent. Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten stellen 63 Prozent, mittelgroße Betriebe 33 Prozent und große Betriebe (mit mehr als 1 000 Beschäftigten) vier Prozent der antwortenden Firmen.

Angesichts der zum Zeitpunkt der Umfrage (Frühjahr/Sommer 2009) für viele produzierende Unternehmen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wäre es nicht verwunderlich, wenn kurzfristige Krisenbewältigung dominierte. Ältere Beschäftigte vorzeitig in den Ruhestand zu entlassen gilt weithin als eine der sozialverträglichsten Formen des Personalabbaus. In kleinen Betrieben, die entsprechend ihrer Größe nur wenig ältere Mitarbeiter beschäftigen, sind zudem in geringem Maße Per-

sonalmaßnahmen speziell für diese Zielgruppe zu erwarten. Die Auswertung von acht ausgewählten demografieorientierten Personalmaßnahmen zeigt jedoch, dass viele Betriebe auch in der Krise eine langfristige Personalpolitik verfolgen:

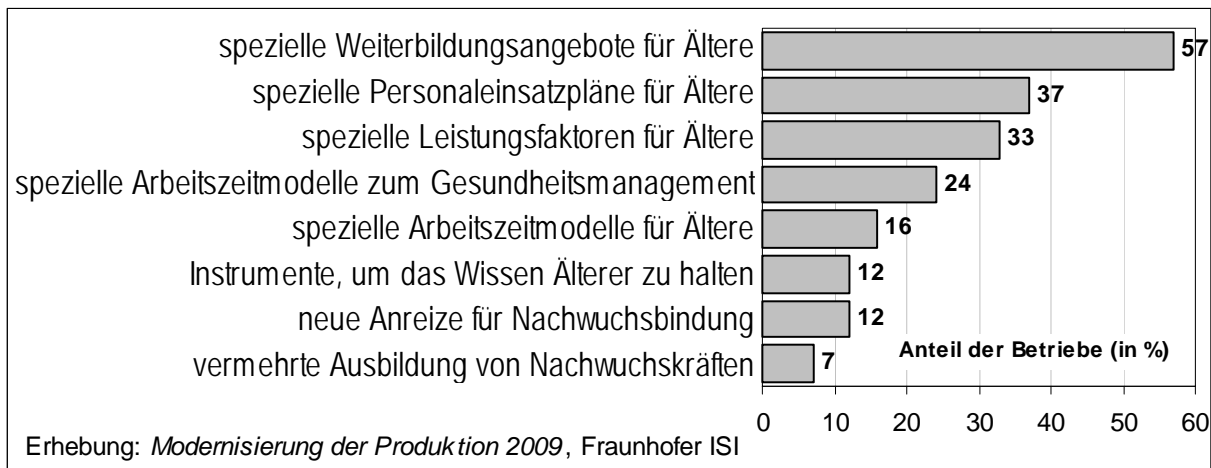


Abbildung 4: Verbreitung demografieorientierter Personalmaßnahmen im verarbeitenden Gewerbe

Selten angeboten werden spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere mit knapp sieben Prozent. Jeweils zehn bis 15 Prozent der Befragten nutzen spezielle Leistungsfaktoren für Ältere (Wissensweitergabe, Verbesserungsvorschläge etc.), spezielle Personaleinsatzplanung für Ältere oder spezielle Programme zum Gesundheitsmanagement für Ältere (Work-Life-Balance, Rückentraining, Herzkreislauftraining etc.). Die bislang aufgezählten Personalmaßnahmen mit Bezug zur demografischen Entwicklung richten sich ausschließlich an ältere Beschäftigte.

Etwa ein Drittel der befragten Betriebe setzt Instrumente ein, um das Wissen älterer Beschäftigter im Betrieb zu halten (altersgemischte Teams, Alt-Jung-Tandems, Mentorenprogramme etc.), etwas mehr als ein Drittel setzt auf neue Anreize zur Nachwuchsbindung (Prämien, familienfreundliche Arbeitszeiten etc.). Über die Hälfte der Betriebe bildet vermehrt Nachwuchskräfte aus. Diese drei Maßnahmen richten sich auch an jüngere Beschäftigte. Die beiden am meisten eingesetzten Maßnahmen (Nachwuchsbindung, vermehrte Ausbildung) adressieren sogar ausschließlich jüngere Beschäftigte. Demografiebezogene Personalmaßnahmen scheinen sich daher in den befragten Produktionsunternehmen eher an die gering besetzten jüngeren Jahrgänge als an die zahlreichen älteren Beschäftigten zu richten. Dies entspricht auch der Erkenntnis, dass ältere Beschäftigte sich in Qualifikation, Gesundheitszustand, Berufsorientierung und Motivationsstruktur stärker voneinander unterscheiden. Jüngere Beschäftigte weisen in diesen personalwirtschaftlich relevanten Eigenschaften eine größere Ähnlichkeit auf. Damit liegt es nahe, Personalmaßnahmen zum Ausbilden und zur Betriebsbindung von jüngeren Fach- und Führungskräften zu definieren und mit einer gewissen Standardisierung in allen Unternehmensbereichen einzuführen, während Personalmaßnahmen für ältere Beschäftigte häufiger individuell ausgehandelt werden und im Betrieb oft kaum als „Personalmaßnahmen“ wahrzunehmen sind.

Insgesamt setzen etwa drei Viertel der befragten Betriebe zumindest eine der genannten Personalmaßnahmen mit Bezug zur demografischen Entwicklung ein, während ein Drittel der Betriebe drei oder mehr dieser Maßnahmen eingeführt hat. Die betriebliche Umsetzung von Strategien zur Reaktion auf den demografischen Wandel ist offensichtlich ein sehr heterogenes Feld, das es differenziert zu beleuchten gilt.

Unterschiedliche Beschäftigtengruppen tragen je nach betrieblichen Herausforderungen in spezifischer Weise zum Innovationserfolg bei. Die betrieblichen Herausforderungen hinsichtlich der notwendigen Technologie- und Innovationsorientierung im Wettbewerb lassen sich durch die Forschungsintensität der jeweiligen Branche beschreiben. In den Branchen der Spitzentechnologie wenden Unternehmen mehr als sieben Prozent ihres Umsatzes für Forschungs- und Entwicklungsleistungen auf. In den Branchen der „Gehobenen Gebrauchstechnologie“ ist der Umsatzanteil, den Betriebe für Forschung und Entwicklung aufwenden, geringer, liegt aber immer noch über 2,5 Prozent. Branchen, in denen Betriebe im Durchschnitt 2,5 Prozent oder einen geringeren Umsatzanteil der Forschung und Entwicklung widmen, gehören dem „Wenig forschungsintensiven Sektor“ an (nach Legler und Frietsch 2006).

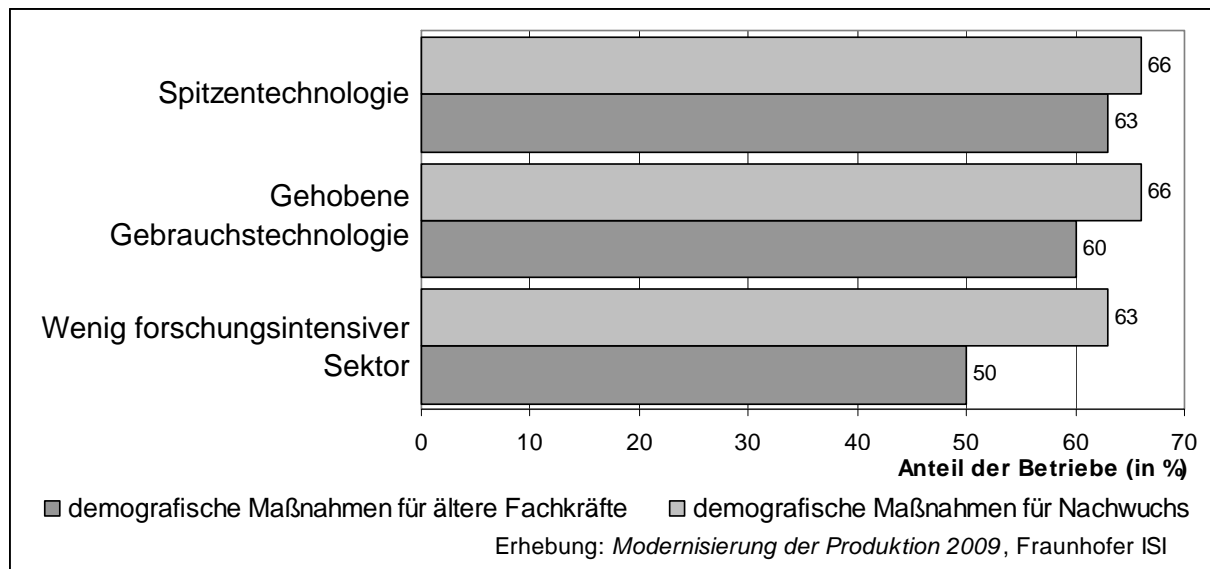


Abbildung 5: Demografie-Maßnahmen und Forschungsintensität der Branche

Zwei von drei Betrieben intensivieren die Ausbildung oder Bindung von Nachwuchskräften. Hier zeigt die Forschungsintensität der Branche kaum einen Einfluss (66 Prozent in der Spitzen- und gehobenen Gebrauchstechnologie, 63 Prozent im wenig forschungsintensiven Sektor). Demgegenüber nimmt die Intensität von Maßnahmen für ältere Fachkräfte mit der Forschungsintensität der Branche von 50 Prozent auf 63 Prozent zu. Ältere Fachkräfte, beispielsweise Ingenieure oder andere innovationsrelevante Wissensträger, scheinen demnach in forschungsintensiven Branchen eine besondere Bedeutung zu haben und mit ihrem Erfahrungs- und Überblickswissen besonders als wertvolle Mitarbeiter geschätzt zu werden. Diese Branchen sind als nicht nur forschungs-, sondern grundsätzlich wissens- und technologieintensive Industrien auch besonders vom Fachkräftemangel, insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), betroffen und versuchen demnach, den Personalbedarf nicht nur mit jüngeren, sondern auch mit dem Erhalt der älteren Fachkräfte zu decken.

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob mit demografieorientierten Personalmaßnahmen auch grundsätzlich bessere Ergebnisse erzielt werden können. Einen messbaren Einfluss könnten Personalmaßnahmen auf die Innovationserfolge eines Unternehmens haben, da die Generierung von Innovationen eine jener Betriebsfunktionen ist, die in besonderem Maße von den Fähigkeiten der beteiligten Menschen abhängen. Umgekehrt kann auch vermutet werden, dass intensive Innovationstätigkeiten von Betrieben aufgrund der dazu notwendigen höherqualifizierten Personalstruktur einen vermehrten Einsatz demografiebezogener Personalmaßnahmen erfordern. Um diesen Zusammenhängen nachzugehen, werden im Folgenden die beiden Gruppen der Personalmaßnahmen für Nachwuchs und für ältere Fachkräfte mit der betrieblichen Fähigkeit zu Produktinnovationen, gemessen als „Einführung eines neuen Produktes in den letzten drei Jahren“, in Beziehung gesetzt.

Einen messbaren Einfluss könnten Personalmaßnahmen auf die Innovationserfolge eines Unternehmens haben, da die Generierung von Innovationen eine jener Betriebsfunktionen ist, die in besonde-

rem Maße von den Fähigkeiten der beteiligten Menschen abhängen. Umgekehrt kann auch angenommen werden, dass intensive Innovationstätigkeiten von Betrieben aufgrund der dazu notwendigen höherqualifizierten Personalstruktur einen vermehrten Einsatz demografiebezogener Personalmaßnahmen erfordern. Um diesen Zusammenhängen nachzugehen, werden im Folgenden die beiden Gruppen der Personalmaßnahmen für Nachwuchs und für ältere Fachkräfte mit der betrieblichen Fähigkeit zu Produktinnovationen, gemessen als „Einführung eines neuen Produktes in den letzten drei Jahren“, in Beziehung gesetzt.

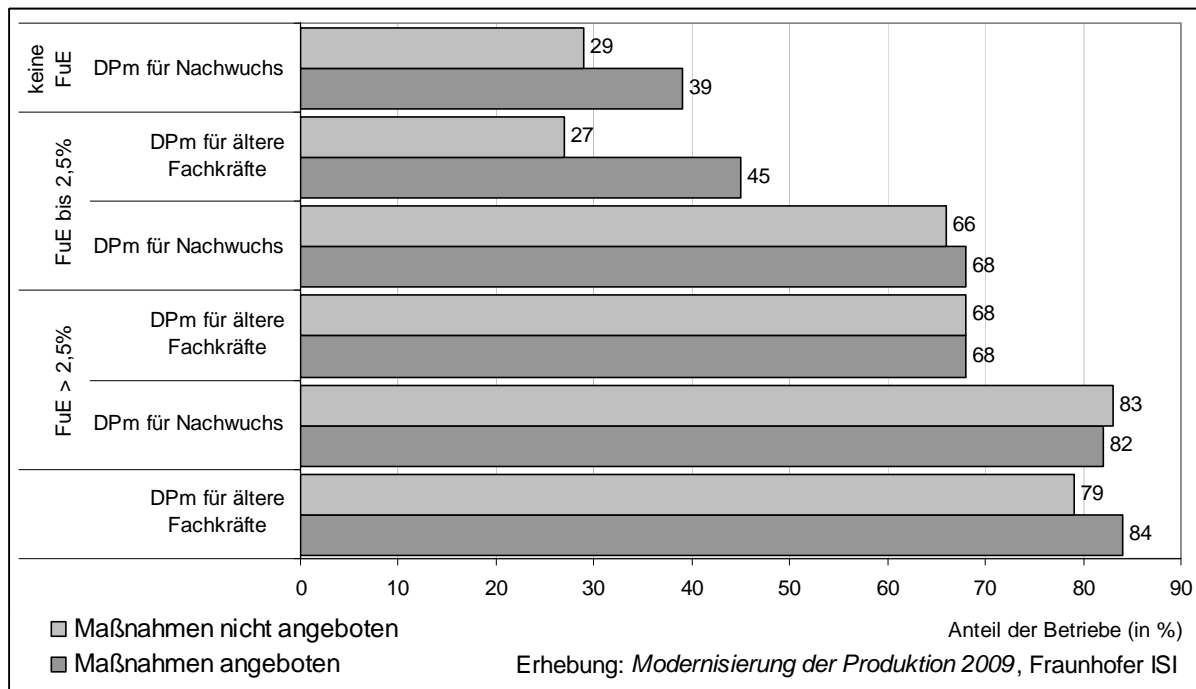


Abbildung 6: Demografieorientierte Personalmaßnahmen (DPm) und Produktinnovatoren

Die Umsetzung demografieorientierter Personalmaßnahmen scheint demnach mit betrieblichen Innovationserfolgen einherzugehen. Bei einer solchen Analyse ist es wichtig, auch die Forschungs- und Entwicklungsintensität der Betriebe zu kontrollieren, da diese wesentliche Auswirkungen auf die Innovationsfähigkeit hat. In Betrieben, die keinen Aufwand für Forschung und Entwicklung (FuE) betreiben, hängen demografieorientierte Personalmaßnahmen positiv mit der Fähigkeit zur Entwicklung und Vermarktung neuer Produkte zusammen. Insbesondere Maßnahmen für ältere Beschäftigte sind signifikant positiv mit der betrieblichen Produktinnovationsfähigkeit verknüpft. Nichtforschende Betriebe haben keine FuE-Abteilungen und müssen Innovationen breiter im Betrieb aufhängen und geeignete Personen aus allen relevanten Bereichen mit einbeziehen, die diese „neben dem Tagesgeschäft“ vorantreiben. Zudem spielen Kundenkontakte und -anforderungen für diese Gruppe eine wichtige Rolle bei der Entwicklung innovativer Lösungen. Für diesen Modus von Innovationen sind

- das Wissen und die Fähigkeiten von Älteren,
- durch demografieorientierte Personalmaßnahmen motivierte und
- mit dem aktuellen Stand ihres Fachgebietes vertraute Beschäftigte

besonders wichtig. Gleichwohl leisten parallel auch gezielte Maßnahmen für Nachwuchskräfte ihren Beitrag zur Produktinnovationsfähigkeit in nicht-forschenden Betrieben und tragen ebenfalls zu höheren Innovatorenanteilen bei.

Forschende Betriebe, die eigene Abteilungen für Forschung oder Entwicklung unterhalten, setzen für Produktinnovationen vorrangig die in diesen Bereichen Beschäftigten ein. Diese Beschäftigten werden durch ihre spezifische Innovationsaufgabe tendenziell eher „von alleine“ auf dem aktuellen Stand ihres Fachgebietes gehalten. Demografieorientierte Personalmaßnahmen zeigen somit bei diesen Betrieben kaum signifikante Zusammenhänge mit Innovationserfolgen. Lediglich bei forschungsintensiven

Betrieben (> 2,5 Prozent FuE-Intensität) sind Personalmaßnahmen für ältere Beschäftigte (>50) positiv mit der betrieblichen Produktinnovationsfähigkeit verknüpft. Hier scheinen Ansätze zur Haltung und zum Transfer des Erfahrungswissens dieser Beschäftigten für die Fähigkeit, neue Entwicklungen erfolgreich in den Markt einzuführen und „auf die Straße zu bringen“, eine wichtige Rolle zu spielen.

Fazit der Erhebung Modernisierung der Produktion des Fraunhofer ISI

Auf der Basis der empirischen Ergebnisse lässt sich zusammenfassend feststellen, dass viele Betriebe auch in Krisenzeiten demografieorientierte Personalmaßnahmen umgesetzt haben. Bei der Betrachtung von acht ausgewählten Konzepten wurde deutlich, dass zusätzliche Ausbildung und zusätzliche Anreize zur Bindung von Nachwuchs häufiger umgesetzt werden als Personalmaßnahmen, die sich ausschließlich an ältere Beschäftigte richten.

Der Einsatz von demografieorientierten Personalmaßnahmen wird auch vom Markt- und Wettbewerbsumfeld eines Betriebes mitbestimmt. Als aussagefähige Kenngröße dafür hat sich die Forschungsintensität der Branche erwiesen, in der ein Betrieb wirtschaftet. Auf die verstärkte Ausbildung und Bindung von Nachwuchskräften hat die Forschungsintensität der Branche kaum Auswirkungen, wohl aber auf den Einsatz von Personalmaßnahmen speziell für ältere Beschäftigte: Je forschungintensiver die Branche, desto intensiver werden ältere Beschäftigte an das Unternehmen gebunden und leistungsfähig gehalten. In forschungintensiven Branchen sind nicht nur das aktuelle Wissen der jüngeren Fachkräfte, sondern auch die Erfahrungen und das Gespür der Älteren wichtig. Entsprechend nutzen auch Unternehmen, deren Wettbewerbsstrategie sich auf innovative Produkte konzentriert, demografieorientierte Personalmaßnahmen besonders intensiv. Auf der anderen Seite ist gerade in nicht-forschenden Betrieben der Einsatz demografieorientierter Maßnahmen besonders positiv mit der Fähigkeit, erfolgreich Produktinnovationen hervorzubringen, verknüpft. Gerade die nicht-forschenden Betriebe, die hier besonders zurückhaltend agieren, könnten sich bei der Produktinnovationsfähigkeit mit entsprechenden Personalkonzepten möglicherweise in besonderem Maße von ihrer Konkurrenz abheben. Schließlich konnte auch gezeigt werden, dass Betriebe mit gesteigertem Ausbildungsangebot tatsächlich eine qualifiziertere Belegschaft aufweisen.

Literatur

- Göbel, Christian & Zwick, Thomas 2011: Age and Productivity – Sector Differences? Mannheim (ZEW Discussion Paper No. 11-058).
- Henseke, Golo & Tivig, Thusnelda 2007: Demografic Change and industry-specific innovation pattern in Germany. Rostock (Thünen-Series of Applied Economic Theory, Working Paper No. 72)
- Legeler, Harald & Frietsch, Rainer 2006: Neuabgrenzung der Wissenswirtschaft - forschungsintensive Industrien und wissensintensive Dienstleistungen (NIW/ISI-Listen 2006). Hannover und Karlsruhe (Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. und Fraunhofer-Institut für System- u. Innovationsforschung).
- Lehman, Harvey C 1953: Age and Achievement. Princeton (Princeton University Press).
- Maurer, T. J. 2002: Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. In: Journal of Management Vol. 27, S. 123-140.
- Mühlbradt, Thomas & Schultetus, Wolfgang: „Auswirkungen des demografischen Wandels – Strategien mit betrieblichen demografischen Analysen“. Zeitschrift für angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 179, 2004, S. 1-16.
- Schat, Hans-Dieter & Kinkel, Steffen & Jung Erceg, Petra & Maloca, Spomena 2011: Demografieorientierte Personalmaßnahmen und Innovationsfähigkeit. Karlsruhe (Mitteilungen aus der ISI-Erhebung *Modernisierung der Produktion* Dezember 2011, Ausgabe 58)
- Schat, Hans-Dieter 2011: Ältere Fachkräfte beschäftigen. Ein Ratgeber für Betriebe im demografischen Wandel. München (BC Publications GmbH) 2011.
- Schneider, Lutz 2007: Alterung und technologisches Innovationspotential : Eine Linked-Employer-Employee-Analyse Halle (IWH Diskussionspapiere 2/2007, S. 1-30),
- Simonton, Dean Keith 1988: Age and Outstanding Achievement: What Do We Know After a Century of Research? In: Psychological Bulletin 1988, Vol. 104, No. 2, S. 251-267.
- Stettes, Oliver 2011: Karriere und Beruf 50plus: Wege zu demografischer Fitness und mehr Beschäftigung. Gutachten im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Köln (Institut der deutschen Wirtschaft Köln)

Autoren:

Hans-Dieter Schat
Fraunhofer-Institut für System- und
Innovationsforschung ISI Karlsruhe
Hans-Dieter Schat @isi.fraunhofer.de

Petra Jung Erceg
Fraunhofer-Institut für System- und
Innovationsforschung ISI Karlsruhe
Petra.Jung.Erceg@isi.fraunhofer.de

Margit Lott

Geförderte Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit – Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Einleitung: Betriebliche Weiterbildung – ein Baustein auf dem Weg zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Nachdem die Wirtschafts- und Finanzkrise das Thema „Fachkräftemangel“ zunächst etwas in den Hintergrund gedrängt hat, sind mit dem Wiedererstarren der Konjunktur auch die Klagen über den drohenden Fachkräftemangel und die Diskussionen über Ausmaß und Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft wieder vernehmlich lauter geworden: So beziffert die Prognos AG die Wohlstandsverluste des von ihr prognostizierten Fachkräftemangels bis 2030 auf 3,8 Billionen Euro (Prognos AG 2011). Der Verein der Deutschen Ingenieure (VDI) und das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) befürchten vor allem bei den MINT¹-Berufen einen eklatanten Nachwuchsmangel und weisen darauf hin, dass das Fehlen von Ingenieuren und Ingenieurinnen bereits jetzt ein erhebliches Maß an Wertschöpfungsverlusten für die Volkswirtschaft bedeutet (Koppel 2011). Diese Einschätzung wird nicht von allen Arbeitsmarktforschern gleichermaßen geteilt: Brenke rechnet in einigen Branchen eher mit einer „Fachkräfteschwemme“ und kann zumindest kurzfristig auch keine Nachwuchsprobleme bei den Ingenieursberufen erkennen (Brenke 2010 und Brenke 2012). Auch die Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) und des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) zeigen, dass weniger die MINT-Bereiche als vielmehr Berufe im Dienstleistungsbereich wie Gastronomie- und Reinigungsberufe bereits kurzfristig mit zunehmenden Engpässen an Arbeitskräften rechnen müssen (Zicka/Helmrich 2011).

Aber selbst wenn das tatsächliche Ausmaß eines Fachkräftemangels und seine Implikationen für Produktivität und Wachstum umstritten sind, so lassen sich bereits jetzt regionale und sektorale Engpässe kaum leugnen (Kettner 2011; Bundesagentur für Arbeit 2011). Weitgehend unumstritten ist auch, dass demografische und strukturelle Veränderungen mittel- bis langfristig mit einem insgesamt weiter steigenden Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften einher gehen werden (Zicka/Helmrich 2011; CEDEFOP 2010). Dabei reicht es nicht aus, für eine Deckung dieses Bedarfs allein auf eine verbesserte Schul- und berufliche Erstausbildung zu setzen. Die demografische Entwicklung führt zu einer Alterung des Erwerbspersonenpotenzials (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011). Somit hat ein Großteil der zukünftigen Erwerbstätigen die Erstausbildung bereits heute abgeschlossen. Deshalb kommt der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung aller Erwerbspersonen eine zunehmend wichtige Rolle zu, wenn das Qualifikationsniveau des Arbeitskräfteangebots erhalten und gesteigert werden soll.

Trotz dieser Bedeutung sind gerade betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland eher rückläufig (Behringer 2011; Bechmann u.a. 2011). Zudem verfährt die betriebliche Weiterbildung meist nach dem „Matthäus-Prinzip“. Das bedeutet, dass die Gruppen, die einer Qualifizierung besonders bedürfen, weniger berücksichtigt werden. So bilden sich Geringqualifizierte und Ungelernte deutlich seltener weiter als ihre Kollegen mit beruflicher Qualifikation (Braun u.a. 2012). Personen ohne Berufsabschluss tragen zudem ein hohes Risiko arbeitslos zu werden (IAB 2011). Durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen könnten auf individueller Ebene die Arbeitsmarktchancen von Personen ohne berufliche Ausbildung verbessert werden. Etwa ein Viertel des Erwerbspersonenpotenzials verfügt über keinen anerkannten Berufsabschluss (Lott 2010). Auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht liegen hier noch erhebliche Qualifizierungspotenziale (BA 2011).

Eine weitere Gruppe, die in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert ist, sind ältere Beschäftigte (Bannwitz 2008; Bellmann/Leber 2008). Da der demografische Wandel zwangsläufig längere Lebensarbeitszeiten nach sich ziehen wird, müssen bereits jetzt Maßnahmen entwickelt und eingesetzt werden, die die Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange erhalten. Die betriebliche Weiterbildung gerade auch von älteren Mitarbeitern spielt deshalb eine wichtige Rolle (Bellmann/Leber 2011).

¹ MINT=Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Geförderte berufliche Weiterbildung: das Programm WeGebAU

In der Qualifizierung und Weiterbildung von Geringqualifizierten und Älteren liegen noch erhebliche Potenziale, um den erwarteten steigenden Bedarf an Fachkräften zu befriedigen. Um in Betrieben das Bewusstsein dafür zu stärken und einen Anstoß zu geben, vermehrt auch in die Weiterbildung dieser Personengruppen zu investieren, fördert die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem im Jahr 2006 erstmals aufgelegten Sonderprogramm WeGebAU² gezielt die Weiterbildung geringqualifizierter und älterer Beschäftigter in Unternehmen.

Die gesetzlichen Grundlagen von WeGebAU wurden 2002 im Rahmen des JobAQTIV-Gesetzes ins Sozialgesetzbuch (SGB) III eingeführt. (siehe Infokasten). Drohende Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften spielten als Begründung dafür allerdings noch keine Rolle. Es ging vielmehr darum, den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten eine stärker präventive Ausrichtung zu geben (IAB 2001). Deshalb konnte die BA nun auch die Qualifizierung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten im Betrieb fördern, um dadurch das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko dieser Personen zu vermindern.

In der Weiterbildungsförderung der BA spielten diese Instrumente jedoch keine wichtige Rolle. Sie wurden kaum in Anspruch genommen (Lott/Spitznagel 2007). Unter anderem auch um diesen präventiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik stärkeres Gewicht zu verleihen, hat die BA das Programm WeGebAU initiiert. Allerdings war im Jahr der Einführung (2006) die präventive Weiterbildungsförderung von Beschäftigten nur eins von zwei Zielen. Die zusätzlich bereitgestellten Mittel sollten außerdem der Weiterbildung von schwer vermittelbaren geringqualifizierten und älteren Arbeitslosen dienen (siehe Infokasten). In der praktischen Umsetzung des Programms zeigte sich nun, dass wiederum vor allem Arbeitslose gefördert wurden und geringqualifizierte und ältere Beschäftigte in Betrieben kaum zum Zuge kamen (siehe Tabelle 1).

	2006**	2007	2008	2009	2010	2011
Arbeitslose	110.405	--	--	--	--	--
Beschäftigte						
<i>Arbeitsentgeltzuschuss für Geringqualifizierte (§235c SGB III)</i>	1.318	14.527	28.571	36.579	14.809	7.206
Übernahme der Weiterbildungskosten	-	14.573	33.397	65.234	87.641	21.823
<i>darunter für Ältere §417 SGB III)</i>	705	4.115	10.390	11.104	12.515	6.216

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit

* Förderfälle, keine Personen

** Programmname WeGebAU 2006, ab 2007 Programmname WeGebAU 2007

Tabelle 1: Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU 2006 bis 2011 (Zugänge*)

Das Ziel, die präventiven Instrumente der Arbeitsmarktpolitik zu stärken, konnte somit nicht im erwünschten Maße erreicht werden. Deshalb wurde das Programm ab 2007 entsprechend angepasst (siehe Infokasten). Es richtet sich nun ausschließlich an geringqualifizierte und ältere Beschäftigte im Betrieb. Zudem hat der Gesetzgeber bei der Förderung Älterer die Altersgrenze gesenkt und die Betriebsgrößengrenze angehoben³. Außerdem können in WeGebAU 2007 bei Geringqualifizierten neben dem Zuschuss zum Arbeitsentgelt auch die Weiterbildungskosten übernommen werden.

² WeGebAU steht für **W**eiterbildung **G**eringqualifizierter und **b**eschäftigter **Ä**lterer in **U**nternehmen

³ Im Zuge des Konjunkturpakets II wurde im Jahr 2009 vorübergehend der förderfähige Personenkreis auf qualifizierte Beschäftigte ohne Altersbeschränkung erweitert (§ 421t Abs. 4 SGB III). Diese Regelung ist jedoch seit Anfang 2011 nicht mehr in Kraft, so dass WeGebAU aktuell wieder die ursprünglich gültigen Regelungen für Geringqualifizierte und Ältere umfasst.

Infokasten WeGebAU	
WeGebAU 2006	WeGebAU 2007
<p><u>Ziel 1</u> Förderung geringqualifizierter und älterer Arbeitsloser mit geringen Integrationschancen</p> <p><u>Ziel 2</u> Anschubfinanzierung für die Weiterbildung älterer und geringqualifizierter Beschäftigter</p> <p><u>Relevante Rechtsgrundlagen:</u> Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer <i>Rechtsgrundlage § 417 Abs. 1 SGB III^{a)}</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer über 50 Jahre • Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten • Freistellung des Arbeitnehmers • Weiterbildung außerhalb des Betriebes • Vermittlung von allgemein am Arbeitsmarkt verwertbaren Fertigkeiten und Kenntnissen • Erstattung der Weiterbildungskosten (Wk) <p>Förderung der Weiterbildung Ungelernter <i>Rechtsgrundlage § 235c SGB III^{b)}</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • un- und angelernte Arbeitnehmer • Weiterbildung mit anerkannten Berufsabschluss/Teilqualifikation • Freistellung des Arbeitnehmers • Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) einschließlich Sozialversicherungsbeiträge 	<p><u>Ziel 1</u> entfällt und wird durch ein eigenes Sonderprogramm ersetzt</p> <p><u>Ziel 2</u> wird und unter dem Namen WeGebAU 2007 mit <u>folgenden Änderungen</u> weiterverfolgt: Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer <i>Rechtsgrundlage § 417 SGB III^{c)}</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer über 45 Jahre • Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten <p>Änderungen bei der Förderung der Weiterbildung Ungelernter <i>Rechtsgrundlage § 77 Abs. 2 SGB III</i> Arbeitnehmer können einen „Bildungsgutschein“ für ein förderungswürdiges Weiterbildungsangebot erhalten, wenn ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt wird. Das heißt, es werden auch Lehrgangskosten erstattet und ein Zuschuss zu sonstigen Weiterbildungskosten bezahlt.</p> <p><u>2009/2010:</u> Erweiterung des förderbaren Personenkreises <i>Rechtsgrundlage §412t Abs. 4 SGBIII^{d)}</i> Förderung von Arbeitnehmern mit Berufsabschluss unabhängig von Alter, Betriebsgröße, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Erwerb des Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt • in den letzten vier Jahren an keiner aus öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen haben

a) neu gefasst durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002

b) eingefügt durch Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002

c) neugefasst im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung des Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19.04.2007; Abs.2 wurde aufgehoben durch das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21.12.2008; in Kraft ab 01.01.2009

d) eingefügt durch das Beschäftigungssicherungsgesetz vom 02.03.2009; seit 01.01.2011 nicht mehr in Kraft

Neben diesen gesetzlichen Änderungen hat die BA umfassend und öffentlichkeitswirksam für das Programm geworben. Tatsächlich sind in dieser Zeit auch die Förderfälle in den von WeGebAU finanzierten Maßnahmen in den Folgejahren stark gestiegen (Tabelle 1).

WeGebAU im Blickpunkt der Betriebe

Mit den Instrumenten der präventiven Arbeitsmarktpolitik fördert die BA Beschäftigte im Betrieb. Für den Erfolg ist es deshalb von entscheidender Bedeutung, dass auch die Arbeitgeber die Maßnahmen kennen und annehmen. Die geringe Resonanz auf die geförderte Weiterbildung im Betrieb hat das IAB veranlasst, im Herbst 2006 erstmals Betriebe zu diesen Maßnahmen zu befragen. Eine zweite Betriebsbefragung im Herbst 2008 sollte Aufschluss darüber geben, wie sich die gesetzlichen Änderungen und die intensive Informationskampagne auf Seiten der Betriebe widerspiegeln. Der Frage-

bogen wurde in 2008 leicht modifiziert und erweitert (Lott/Spitznagel 2010). Im Zentrum beider Befragungen standen folgende Fragen:

- Wie viele Betriebe **kennen** die Fördermöglichkeiten?
- Wie viele *davon* haben die Fördermöglichkeiten **genutzt**?
- Wie **beurteilen** diese Betriebe die Maßnahmen?
- **Warum** haben Betriebe die ihnen **bekannt**en Möglichkeiten **nicht genutzt**?

Die Fragen wurden in die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots integriert. Dadurch wurden jeweils etwa 13.500 Betriebe erreicht, die ein repräsentatives Abbild der Unternehmenslandschaft in Deutschland geben.

	unter 100 Beschäftigte		100 bis unter 250 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte		Insgesamt	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008
Anteile in Prozent								
Bekanntheitsgrad - Grundgesamtheit: alle Betriebe (100 %)								
alle Regelungen	12	34	15	64	18	64	12	34
ein Teil der Regelungen	34	10	54	15	47	10	35	10
alle oder Teil	46	44	69	79	65	74	47	45
keine der Regelungen	41	46	28	16	30	17	41	45
keine Angabe	13	10	4	5	5	9	12	10
<i>Insgesamt</i>	100	100	100	100	100	100	100	100
Nutzung - Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen (100%)								
alle Regelungen	3	3	4	11	3	14	3	3
ein Teil der Regelungen	20	19	26	34	24	26	21	20
alle oder Teil	24	22	29	45	27	41	24	23
keine der Regelungen	73	75	68	54	72	58	73	74
keine Angabe	3	3	3	1	1	1	3	3
<i>Insgesamt</i>	100	100	100	100	100	100	100	100
Beurteilung - Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen nutzen (100%)								
Positiv	58	86	51	83	53	88	57	85
Neutral	33	12	47	14	45	11	33	12
Negativ	6	2	1	1	2	0	5	2
ohne Angabe	4	0	0	2	1	1	4	0
<i>Insgesamt</i>	100	100	100	100	100	100	100	100
Gründe der Nichtnutzung*								
Grundgesamtheit: Betriebe, die die Regelungen kennen und nicht nutzen (100%)								
Kein betrieblicher Bedarf	81	80	78	73	85	66	81	79
Zuviel Verwaltungsaufwand	9	11	17	17	13	16	10	11
Zu hohe Kosten/zu geringe Förderanreize	8	9	9	14	1	9	8	9
Arbeitnehmer nicht interessiert	12	9	15	10	11	10	12	9
Weiterbildung schwer organisierbar	9	10	13	12	7	13	9	10
Freistellung schwer auszugleichen	18	14	25	17	15	14	18	14
Sonstige Gründe	5	8	10	12	8	18	5	8
Insgesamt	142	141	168	156	140	146	142	142

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008; N(2006)=13.537; N(2008)=13.625

* Mehrfachnennung möglich

IAB FG-Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

Tabelle 2: Angaben der Betriebe zur geförderten Weiterbildung Beschäftigter (nach Betriebsgröße)

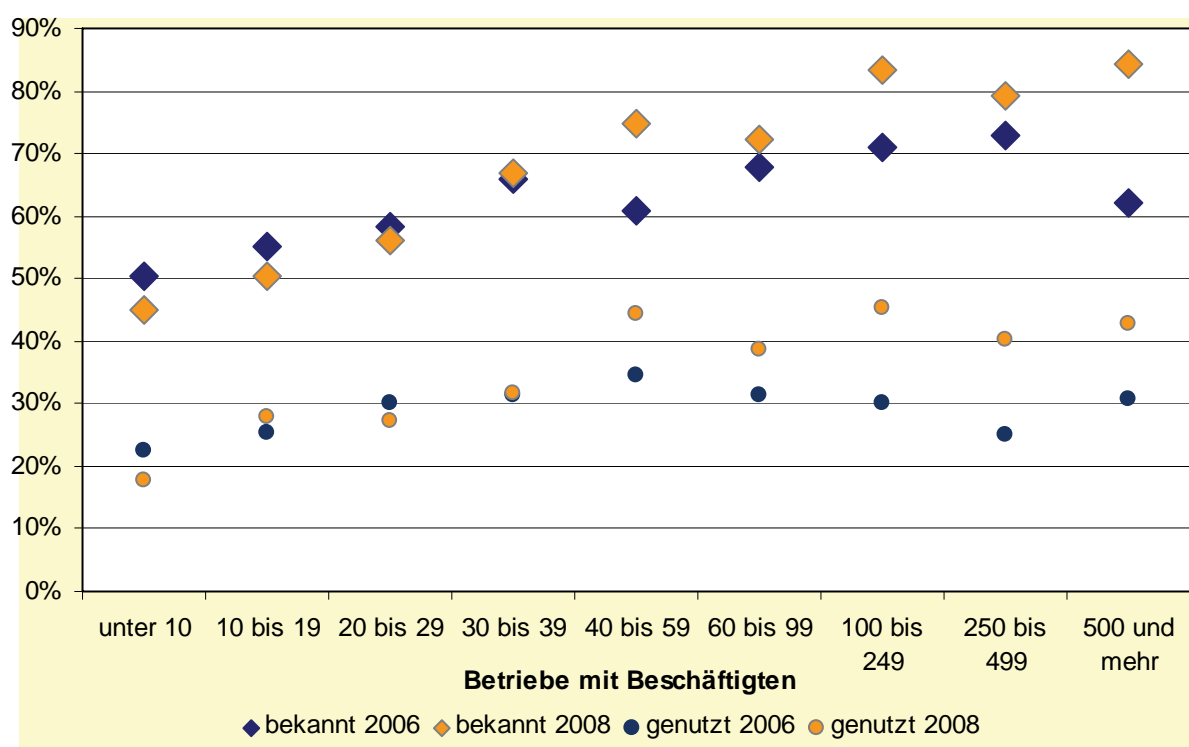
Tabelle 2 zeigt die wichtigsten Ergebnisse getrennt nach drei Betriebsgrößenklassen. Das Gesamtbild bestimmen die kleineren Unternehmen, denn 98 Prozent aller Betriebe in Deutschland haben weniger als 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

Die Erhebung im Herbst 2006 ergab, dass etwa die Hälfte der Betriebe wenigstens eine der Regelungen kannte. Lediglich ein Viertel der Betriebe, denen die Instrumente bekannt waren hat diese auch genutzt. Bei den restlichen drei Vierteln dominierte mit großem Abstand als Begründung für die Nichtnutzung fehlender betrieblicher Bedarf. 81 Prozent der Betriebe nannten diesen Grund. Organisatorische und finanzielle Hemmnisse oder ein fehlendes Interesse der Arbeitnehmer spielten in diesem Zusammenhang kaum eine Rolle. Unternehmen, die mindestens eine der Maßnahmen in Anspruch genommen haben, beurteilten diese überwiegend positiv. Nur sechs Prozent äußerten sich explizit negativ.

Die Informationskampagne der BA für WeGebAU zeigte indes Wirkung. In der Befragung 2006 kannten erst zwölf Prozent der Betriebe alle Maßnahmen, die durch das Programm gefördert werden. In 2008 waren es bereits 34 Prozent. Deutlich gestiegen ist auch der Anteil der Betriebe, die ein positives Urteil über WeGebAU abgaben. 2006 beurteilten 58 Prozent der Betriebe die Maßnahmen positiv, in 2008 waren es dann sogar 85 Prozent und nur zwei Prozent urteilten negativ.

Kleinbetriebe sind schwer zu erreichen

Die Förderung der Weiterbildung **älterer** Beschäftigter in Unternehmen richtet sich gezielt an kleinere Unternehmen (siehe Infokasten). Großbetriebe sind von dieser Fördermöglichkeit ausgeschlossen. Aus der bisherigen Forschung zur betrieblichen Weiterbildung allgemein ist bekannt, dass der Anteil der weiterbildenden Unternehmen bei kleineren Betrieben deutlich geringer ist als bei größeren (Bechmann u.a. 2011). Die WeGebAU-Erhebung kommt zu dem gleichen Ergebnis: Bereits bei der ersten Befragung 2006 zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Kleinere Betriebe kannten und nutzten die Förderinstrumente wesentlich seltener als mittlere und große Unternehmen.



Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2006 und 2008

IAB FG-Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

Abbildung: Bekanntheit und Nutzung von WeGebAU nach Betriebsgröße 2006 und 2008

In der Befragung 2008 traten diese Unterschiede noch stärker hervor (Abbildung). Bei den Betrieben mit weniger als 40 Mitarbeitern haben sich die Anteile der Unternehmen, die die Maßnahmen kennen und nutzten kaum verändert. Sie sind teilweise sogar leicht gesunken.

Die bessere Bekanntheit und die verstärkte Nutzung bei Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitern spiegeln die gesetzliche Erhöhung der Betriebsgrößengrenze wieder. Diese lag in 2006 noch bei 100 Beschäftigten und wurde in 2007 auf 250 erhöht. Aber auch bei den größeren Unternehmen lagen die Anteilswerte sowohl bei der Bekanntheit als auch bei der Nutzung in 2008 deutlich höher als in 2006. Die gestiegene Zahl der Förderfälle ergab sich überwiegend aus Aktivitäten der größeren Betriebe. Kleinbetriebe können dagegen auch bei intensiven Informationskampagnen nur schwer für zusätzliche Weiterbildung mobilisiert werden.

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Neben der Größe tragen auch andere Merkmale - wie die Qualifikationsstruktur oder Expansionstendenzen von Betrieben - dazu bei, dass die Instrumente mehr oder weniger bekannt sind oder genutzt werden (Lott/Spitznagel 2007, 2010). Auch zwischen Ost- und Westdeutschland lassen sich Differenzen erkennen (Tabelle 3). Allerdings sind die Unterschiede zumeist nicht sehr ausgeprägt.

	West	Ost
beide Maßnahmen bekannt	34	36
wenigstens eine bekannt	9	13
beide genutzt	3	3
wenigstens eine genutzt	19	25
positives Urteil	85	87
Gründe für Nichtnutzung*		
kein betrieblicher Bedarf	81	74
Freistellung schwer auszugleichen	13	18
zu viel Verwaltungsaufwand	11	14
zu geringe finanzielle Förderanreize	8	13
Weiterbildung schwer organisierbar	9	12

Quelle: IAB-Erhebungen zu WeGebAU 2008

* Mehrfachnennung möglich

IAB FG-Arbeitszeit und Arbeitsmarkt

Tabelle 3: Ausgewählte Ergebnisse getrennt nach Ost- und Westdeutschland 2008

So nutzen ostdeutsche Betriebe die Maßnahmen etwas häufiger als westdeutsche. Gefragt nach Gründen für die Nichtnutzung verweisen Unternehmen in Ostdeutschland häufiger auf organisatorische und finanzielle Hemmnisse. Der fehlende betriebliche Bedarf wird im Osten zwar etwas seltener genannt als im Westen. Aber auch bei ostdeutschen Betrieben dominiert diese Begründung bei weitem die anderen Antwortoptionen.

Fazit

Die konzeptionellen Anpassungen und die intensive Werbung durch die BA haben dazu beigetragen, dass das Programm WeGebAU bei mittleren und größeren Betrieben besser bekannt ist und auch stärker genutzt wird. Bei den kleinen Unternehmen konnte dies nicht erreicht werden. Aber hinter kleinen Anteilen stehen große Zahlen, denn der weitaus größte Teil der Unternehmen in Deutschland sind Klein- und Kleinstbetriebe. Das bedeutet, dass eine erhebliche Zahl von Kleinbetrieben die Instrumente kennt und in Anspruch nimmt. Eine vertiefende Untersuchung gerade dieser Unternehmen kann wichtige Hinweise auf betriebliche Bedingungen geben, die auch kleine Betriebe empfänglicher für geförderte Weiterbildung machen könnten.

Das am 01.04.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt nimmt kleinere und mittlere Unternehmen ebenfalls noch etwas stärker in den Fokus. So

können im Rahmen von WeGebAU in Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeitern bis zur Hälfte der Lehrgangskosten auch dann übernommen werden, wenn die geförderte Person jünger als 45 Jahre ist.

Ein weiteres Ergebnis der Betriebsbefragung, das noch gründlichere Analysen erfordert, ist der hohe Anteil an Betrieben, die für die Maßnahmen keinen betrieblichen Bedarf sehen. Für diese Einschätzung können unterschiedliche Gründe ausschlaggebend sein:

- Unternehmen mit jüngerem und hochqualifiziertem Personal erfüllen die Fördervoraussetzung nicht, weil sie die Zielgruppen von WeGebAU nicht beschäftigen, oder
- Betriebe bilden eigeninitiativ weiter, so dass sie keiner öffentlichen Förderung bedürfen.

Aber auch die präventive Intention von WeGebAU kann den Qualifikationsinteressen der Betriebe entgegen stehen. Mit den Mitteln des Programms sollen vor allem solche Weiterbildungen finanziert werden, die der geförderten Person Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln, die am Arbeitsmarkt allgemein verwertbar und nicht nur betriebsspezifisch einsetzbar sind. Möglicherweise sehen manche Betriebe ihren Weiterbildungsbedarf vor allem bei diesen betriebsspezifischen Inhalten.

Diese zu fördern fällt jedoch nicht in den Aufgabenbereich der BA, genauso wenig wie eine breit angelegte Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung allgemein. WeGebAU sollte vielmehr Anstöße geben, um Betriebe zu mehr Weiterbildungsaktivitäten letztlich aus eigenem Antrieb zu bewegen. Die Betriebsbefragung in 2008 gab Hinweise dafür, dass dieses Ziel zumindest ansatzweise erreicht wird (Lott/Spitznagel 2010). Insoweit kann das Programm WeGebAU durchaus zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs beitragen.

Literatur

- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2011): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland; Nürnberg 2011
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>
- Bannwitz, Johannes (2008): Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS 3, Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB; H. 104 2008, Bonn.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_104_aeltere_beschaeftigte_und_betriebliche_weiterbildung.pdf
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute; Möller, Iris (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben * Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. (IAB-Forschungsbericht, 07/2011), Nürnberg.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2011/fb0711.pdf>
- Behringer, Frederike (2011): Betriebliche Weiterbildung in Europa; in: Wirtschaftsdienst 2011/Sonderheft.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU, in: Sozialer Fortschritt Heft, Jg. 57, Heft 2, 43 – 48.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs; in: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 8, S. 168-175.
- Braun, Uta; Bremser, Felix; Schöngen, Klaus; Weller, Sabrina (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen?; in: BIBB-Report; 17/2012.
<http://www.bibb.de/de/60446.htm>
- Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht; in: DIW-Wochenbericht Nr.46/2010.
- Brenke, Karl (2012): Ingenieure in Deutschland: Keine Knappheit abzusehen; in: DIW-Wochenbericht Nr.11/2012.
- CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (2010): Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden; Kurzbericht Februar 2010.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_de.pdf
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. (IAB-Kurzbericht, 16/2011), Nürnberg.
<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1611.pdf>

- IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) 2001: Job-AQTIV-Gesetz – Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.
http://doku.iab.de/chronik/32/2001_12_10_32_jobaktivgesetz.pdf
- IAB (2011): IAB Aktuell: Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos; IAB-aktuell vom 10.02.2011.
http://doku.iab.de/grauepap/2011/quali_alo-quoten_1975-2009.pdf
- Kettner, Anja (2011): Zur Abgrenzung der Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe und zu möglichen betrieblichen Gegenstrategien. IAB Graue Papiere; Nürnberg 2011.
http://doku.iab.de/grauepap/2011/Fachkr%c3%a4ftemangel_GrauesPapier_Kettner.pdf
- Koppel, Oliver (2011): Ingenieurarbeitsmarkt 2010/11 - Fachkräfteengpässe trotz Bildungsaufstieg, Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.
- Lott, Margit (2010): Soziodemografische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung; IAB-Forschungsbericht, 02/2010, Nürnberg.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0210.pdf>
- Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2007): Arbeitsmarktpolitik: Wenig Betrieb auf neuen Wegen der beruflichen Weiterbildung; IAB-Kurzbericht, 23/2007, Nürnberg.
<http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2307.pdf>
- Lott, Margit; Spitznagel, Eugen (2010): Präventive Arbeitsmarktpolitik: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb; IAB-Kurzbericht, 11/2010, Nürnberg.
<http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf>
- Prognos AG (2011): Arbeitslandschaft 2030 - Eine Studie der Prognos AG im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V, 2.Auflage 2011.
<http://www.prognos.com/Singleview.306+M544d77de772.0.html>
- Zika, Gerd; Helmrich, Robert (2011): Qualifikations- und Berufshauptfeldprojektionen bis 2025 * Fachkräftemangel: Es sind nicht nur die MINT-Berufe betroffen. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 60, H. 8, S. 161-168.

Autorin:

Margit Lott
Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB) Nürnberg
Margit.Lott@iab.de

Annett Jura

Nachwuchskräfte-sicherung im Regionalen Wachstumskern Prignitz – Eine Erfolgsgeschichte

1. Einleitung: Wer oder was ist der regionale Wachstumskern Prignitz?

Zwischen der Elbmetropole Hamburg und der deutschen Hauptstadt Berlin, liegt die Wirtschaftsregion Prignitz. Sie weist ein Einzugsgebiet von rund 10 Millionen Einwohnern auf. Hier liegen die Kommunen Perleberg, Wittenberge und Karstädt. Zusammen bilden sie seit dem Jahr 2005 einen von 15 regionalen Wachstumskernen im Land Brandenburg. Der regionale Wachstumskern (RWK) Prignitz hat z. Z. ca. 37000 Einwohner. Ein Großteil der ca. 2000 Unternehmen agiert in den Branchen Logistik, Ernährungswirtschaft, Metall, Kunststoffe/Chemie und Schienenverkehrstechnik.

Geprägt vom demografischen Wandel der letzten Jahre – alle drei Kommune mussten in den letzten Jahren einen erheblichen Bevölkerungsrückgang verzeichnen – haben sich die Akteure in der Region neu zusammengefunden und engagieren sich nun gemeinsam. Partner des RWK von Beginn an ist die Wirtschaftsinitiative Westprignitz e.V. Ein regionaler Unternehmerverband, mit derzeit rund 130 Mitgliedern. Alle Entscheidungen des RWK werden gemeinsam mit der Wirtschaft beschlossen, denn nur mit der Stimme der Wirtschaftsinitiative kann eine Maßnahme realisiert werden (einstimmige Beschlussfassung).

Aufgrund dieser intensiven Zusammenarbeit von Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Bürgern hat sich ein starkes Wir-Gefühl entwickelt.

2. Leitbild und Handlungsfelder des RWK Prignitz

Die Arbeit des RWK Prignitz basiert auf folgendem Leitbild:

Der RWK strebt eine hohe Lebensqualität und Chancengleichheit der in ihm wohnenden und arbeitenden Menschen an. Er versteht sich als Impulsgeber und Motor einer zukunftsfähigen und nachhaltigen Regionalentwicklung im Nordwesten des Landes Brandenburg mit Ausstrahlung in die Region, basierend auf innovativen Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Einrichtungen in anderen Entwicklungsbereichen.

Seine Akteure sichern das räumlich-funktionale Gleichgewicht innerhalb des RWK und darüber hinaus durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auf Partizipationsmöglichkeiten und einer fairen Nutzensteilung beruht.

Die Akteure aus Wirtschaft, Bildung, Wissenschaft, Politik und Verwaltung greifen nationale und internationale Trends im Interesse der Regionalentwicklung auf, begreifen diese als Chance und sind offen für eine Zusammenarbeit mit anderen Standorten und Regionen.

Die strategischen Oberziele des RWK sind die

- Stärkung der wirtschaftlichen Potenziale im RWK
- Zielgruppenorientierte Erweiterung der touristischen Angebotspalette
- Schaffung einer hochwertigen Bildungslandschaft und von Zugängen zu Wissenschaft und Forschung
- Förderung einer leistungsfähigen gesundheitlichen und sozialen Versorgung der Bevölkerung
- Intensivierung der interkommunalen Zusammenarbeit im RWK zur Sicherung der zentralen Versorgungsfunktionen für die Region

Bei der Umsetzung der Entwicklungsziele und Maßnahmen legt der RWK besonderen Wert auf eine hohe Transparenz der Ablauf-, Organisations- und Kommunikationsprozesse.

Ausgehend von diesem Leitbild erstreckt sich die Arbeit im RWK auf insgesamt fünf Handlungsfelder, welche in einer sog. Standortentwicklungskonzeption verankert sind.

- Wirtschaft
- Tourismus, Kultur und Sport
- Bildung und Wissenschaft
- Gesundheit und Soziales
- Räumliche Entwicklung

Innerhalb dieser Handlungsfelder gibt es zahlreiche Aktivitäten. Hierzu gehören insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Umland über gemeinsame Projekte und Veranstaltungen sowie die Initiierung und Begleitung von Netzwerken.

3. Das Prignitzer Netzwerk Schule-Wirtschaft

Im Jahr 2005 wurde der Arbeitskreis „Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz“ mit dem Ziel gegründet, Schüler und Schülerinnen in der Prignitz für ihre beruflichen Perspektiven im Landkreis zu sensibilisieren. Durch die gemeinsame Initiierung von entsprechenden Projekten sollte der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erleichtert und transparenter dargestellt und der anhaltenden Abwanderung der Jugendlichen durch das Aufzeigen von Perspektiven in der Region entgegengewirkt werden.

Ein Jahr später erarbeitete der RWK Prignitz seine erste Standortentwicklungskonzeption. Für das *Handlungsfeld „Bildung und Wissenschaft“* wurde beschlossen, das Engagement im Bereich Fachkräftegewinnung und -sicherung weiter zu vertiefen; bestehende Initiativen sollten ausgebaut und nachhaltig gestärkt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, rief der RWK den Arbeitskreis „Bildung und Wissenschaft“ ins Leben, welcher Ende 2010 mit dem Arbeitskreis „Schule-Wirtschaft – Perspektive Prignitz“ fusionierte.

Netzwerkpartner sind neben den regional ansässigen Schulen und Bildungsträgern die Wirtschaftsinitiative Westprignitz e.V., der Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e. V., die Kammern, der Landkreis, Unternehmen der Region, die Bundesagentur für Arbeit, das Jobcenter, das staatliche Schulamt und natürlich der RWK. Unterstützt werden die vielfältigen Projekte auch durch Institutionen wie LASA Brandenburg GmbH.

Unter der Leitung des RWK und mit starker Unterstützung der zahlreichen Netzwerkpartner engagieren sich alle Partner der Region gemeinsam für die Nachwuchssicherung in der Region.

Die Aktivitäten des Netzwerkes sind auf folgende Ziele ausgerichtet:

- Erhöhung der Bildungsbereitschaft
- Verbesserung des Übergangsmanagements Schule-Wirtschaft
- Stärkung der Standortbindung von Jugendlichen
- Förderung der frühzeitigen Berufsorientierung
- Sicherung der Besetzung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen in der Region
- Verstärkung von Synergieeffekten durch mehr Transparenz

Zur Erreichung dieser Ziele wird ein intensiver Erfahrungsaustausch gepflegt, welcher die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte und Maßnahmen ermöglicht.

4. Beispiele erfolgreicher Projekte zur Nachwuchskräfteicherung

In der Region werden zahlreiche Projekte zur Nachwuchskräfteicherung umgesetzt. Hierzu gehören u. a. die nachfolgenden Beispiele:

Die Berufsstartermesse GO!

Ein in der Region fest etabliertes Projekt ist die Berufsstartermesse. Der RWK, die Tageszeitung „Der Prignitzer“ und die Volks- und Raiffeisenbank Prignitz e.G. veranstalten seit nunmehr 11 Jahren eine Ausbildungsmesse. Unternehmen haben hier die Möglichkeit, sich mit ihren Ausbildungsberufen vorzustellen und im direkten Gespräch mit den zukünftigen Schulabgängern und Schulabgängerinnen über Anforderungsprofile und Ausbildungsschwerpunkte zu sprechen. Hochschulen, Bildungsträger und weitere regional und überregional tätige Institutionen ergänzen den Kreis der Aussteller. Jährlich steigende Ausstellerzahlen dokumentieren das wachsende Interesse am Thema Fachkräftesicherung.

2011 präsentierten sich insgesamt 70 Aussteller auf der Messe und etwa 1200 Besucher nutzten die Gelegenheit zum Messebesuch.



Messestand auf der Ausbildungsmesse „Berufsstartermesse GO! 2011

Foto: RWK Prignitz

Berufs- und Karriereplaner

Seit 2005 arbeiten in der Region sogenannten Berufs- und Karriereplaner (BKP). Mit Unterstützung von Fördermitteln ist es dem RWK gelungen, dieses erfolgreiche Projekt seit 2009 als Schlüsselprojekt des RWK fortzuführen. Die Berufs- und Karriereplaner sind das Bindeglied zwischen Schule und Wirtschaft. Im Rahmen von festen Sprechzeiten in den Schulen (SEK I und SEK II) im gesamten Landkreis haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, sich über Berufsbilder oder Ausbildungs- und Praktikumsplätze zu informieren und Unterstützung für ein erfolgreiches Bewerbungsverfahren in Anspruch zu nehmen. Gerade die Zunahme an Ausbildungsplätzen macht die Arbeit der BKP wertvoll. Sie weisen die Schülerinnen und Schüler frühzeitig auf schulische und praxisbezogene Defizite hin und bieten Hilfe bei der Suche nach qualifizierten Angeboten zum Thema Ausbildung an.

Inzwischen fehlt es den Betrieben nicht mehr an Bewerbungen (quantitativ), sondern an Bewerbern und Bewerberinnen, die den jeweiligen fachlichen wie menschlichen Anforderungen gerecht werden (qualitativ). Aus diesem Grund konzentriert sich die Arbeit der Berufs- und Karriereplaner immer mehr auf diesen Bereich der Unterstützung.

Darüber hinaus versuchen die Berufs- und Karriereplaner über ausgewählte Projekte, die Schülerinnen und Schüler für das Thema „Wirtschaft“ zu sensibilisieren.

Schülerwettbewerb „Pokal der Wirtschaft“

Eines der von den Berufs- und Karriereplanern organisierten Projekte ist der Schülerwettbewerb „Pokal der Wirtschaft“. Der Wettbewerb fand erstmals 2006 statt. Die Begeisterung für eine Teilnahme ist jährlich gestiegen. Grund hierfür ist u. a., dass die für den Wettbewerb eingereichten Arbeiten, als Facharbeiten für das Unterrichtsfach „Wirtschaft, Arbeit und Technik“ anerkannt werden. Das Thema des Wettbewerbs wird neben anderen Themen von den WAT-Lehrern in Zusammenarbeit mit den Berufs- und Karriereplanern an die Schüler ausgereicht. Beim Verfassen der Facharbeiten erhalten die Schüler bei Bedarf Hilfestellung.

Prämiert werden kreative Projektarbeiten von Schülerinnen und Schülern sowie von Schülergruppen der 8. und 9. Klasse, welche das Thema interdisziplinär beleuchten und eine enge Verbindung zur Wirtschaft herstellen. Die Zusammenarbeit mit einem Unternehmen aus der Region ist zwingend erforderlich. Die besten Arbeiten werden im Rahmen einer Festveranstaltung ausgezeichnet. Die Schule des Siegerbeitrages erhält den Wanderpokal zum Wettbewerb.

Thema des Wettbewerbs 2011 war „Die Prignitz – Traditioneller und innovativer Wirtschaftsstandort zwischen Hamburg und Berlin: Ich bin Unternehmer in der Prignitz. Warum?“. 2012 steht der Wettbewerb unter der Überschrift „Die Anwendung erneuerbarer Energien und Energieeffizienzmaßnahmen in regionalen Unternehmen“.

Schülerlabore

Seit Juli 2005 begleitet und betreut die Technologie- und Gewerbezentrum Prignitz GmbH mit Sitz in Wittenberge im hauseigenen Schülerlabor naturwissenschaftliche Schülerprojekte. In Arbeitsgemeinschaften arbeiten Jugendliche an verschiedenen Aufgabenstellungen, die aus der regionalen Wirtschaft stammen. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Schülerlabors richten sich nach den Interessen der Schüler und den Aufgabenstellungen aus der Region. Branchenbedingt stehen die Naturwissenschaften Chemie und Physik im Vordergrund der Aktivitäten.

Das Alleinstellungsmerkmal des Prignitzer Schülerlabors im Vergleich zu anderen Schülerlaboren

besteht darin, dass sich die Jugendlichen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit kreativ und frei der Aufgabenstellung annehmen können. Kreativität und unkonventionelle Lösungsideen spielen in der Forschung eine wichtige Rolle und nehmen auch im Schülerlabor einen wichtigen Platz ein. Die Lösungen für die Aufgabenstellungen stehen nicht im Vorfeld des Projektes fest, es werden keinerlei Versuchsreihen und Experimente vorgegeben und die Jugendlichen entscheiden im Team über die Vorgehensweise. Die fachliche Betreuung spielt hierbei eine wichtige Rolle. Die Projektarbeit erstreckt sich über einen längeren Zeitraum (mindestens 1 Schuljahr), so dass auch forschungsintensive Aufgabenstellungen bearbeitet werden können. Die Grundlagen für die Schülerprojekte kommen aus der Praxis (Rohstoff eines Unternehmens, Aufgabenstellung aus der Region). Mit Hilfe fachlicher Begleitung lernen die jungen Wissenschaftler an einem eigenen Projekt die wesentlichen Abläufe wissenschaftlicher Arbeit kennen und entdecken die Freude an der Realisierung von Lösungsideen.

Die regelmäßigen Erfolge der Schülerlaborgruppen bei den Wettbewerben „Jugend forscht“ und „Siemens Award“ sprechen für die Qualität und die wissenschaftlichen Ergebnisse der Projektarbeiten, die im Schülerlabor durchgeführt werden. Erfolgreich bearbeitete Themenstellungen des Schülerlabors sind z. B.: „Rapso-Peel und andere Verwendungsmöglichkeiten von Raps“, „Gewässerschutz durch



Schülergruppe im Schülerlabor „Chemie“ in den Räumen der TGW Prignitz GmbH

Foto: RWK Prignitz

Wolle“ und „Flachs - ein schwer entflammbarer Dämmstoff?!“.



**Schülergruppe im Schülerlabor „Chemie“
in den Räumen der TGW Prignitz GmbH**



**Schülergruppe im Schülerlabor
„Physik“ in den Räumen der
TGW Prignitz GmbH**

Fotos: RWK Prignitz

Die Grundidee des Schülerlabors stellt sich wie folgt dar:

- Interessierte Jugendliche qualifizieren sich auf naturwissenschaftlichen Gebieten über den schulischen Lehrplan hinaus. Sie erlernen mit Hilfe fachlicher Betreuung den sachgemäßen Umgang mit Laboreinrichtungen und bereiten sich auf ihre Berufswahl vor.
- Mädchen erhalten die Möglichkeit, sich ungezwungen mit naturwissenschaftlichen Themen auseinanderzusetzen und die Hemmschwelle zur naturwissenschaftlichen Berufsorientierung zu überwinden.
- Die Jugendlichen erwerben vielfältige Kenntnisse und Fähigkeiten wie Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Führungsverhalten, Präsentations- und Lernvermögen, analytisches Denken, fachliche Kompetenzen, unternehmerisches Denken und Handeln.
- Durch den direkten Kontakt zu den Unternehmen der Region wird den Jugendlichen die Berufsorientierung erleichtert, und es eröffnen sich ihnen regionale Beschäftigungsperspektiven. Zusätzlich wird eine Unternehmensnähe hergestellt, die generell Berufseinstiegschancen für diese Jugendlichen erhöhen. Die Unternehmen haben Einfluss auf den zukünftigen Fachkräftenachwuchs, sie können ihre Anforderungen deutlich machen.
- Zusätzlich wird bei den Jugendlichen die Bereitschaft zu eigenverantwortlichem wirtschaftlichen Handeln und unternehmerischer Initiative bis hin zur Existenzgründung geweckt (Ausgründungen von Schülerfirmen sind denkbar).

- Die Jugendlichen erlangen durch die wissenschaftliche Projektarbeit neue fachliche Kenntnisse, testen ihre Fähigkeiten aus und erweitern ihre sozialen Kompetenzen. Die Kombination aus wissenschaftlicher und praktischer Arbeit mit regionalem Themenbezug sowie die enge Verknüpfung mit Prignitzer Unternehmen soll die Studienneigung für naturwissenschaftliche Fächer sowie das Interesse an der regionalen Wirtschaft bei den Jugendlichen nachhaltig stärken.
- Ein wichtiger Bestandteil des Prignitzer Schülerlabors ist die enge Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen. Die Jugendlichen lernen durch die praktische Arbeit regionale Berufsperspektiven kennen. Die Unternehmen fördern das Schülerprojekt durch fachliche Beratung und materielle Unterstützung. Neben den regionalen Unternehmen unterstützen auch wissenschaftliche Einrichtungen, wie die BTU Cottbus oder die TH Wildau das Schülerlabor.

Unter dem Titel „Elbland-Polytechnikum“ werden außerdem Schülerprojektwochen durchgeführt. Die Projektwochenangebote bieten den Jugendlichen Einblicke in Wissenschaft und Technik in einem ausgewogenen Verhältnis zu sportlicher Betätigung und Freizeitgestaltung.

Die Schülerinnen und Schüler sollen mit den Besonderheiten und der Schönheit des Biosphärenreservats „Mittlere Elbtalau“ ebenso vertraut gemacht werden, wie mit den wirtschaftlichen Bedingungen und Möglichkeiten der Region. Sie sollen motiviert werden, sich im weiteren Verlauf des Schuljahres mit bestimmten naturwissenschaftlichen oder auch technischen Problemen auseinander zu setzen.

Für die Projektwochendurchführung, speziell für den wissenschaftlich-technischen Teil, konnten namhafte Unternehmen der Region als Partner gewonnen werden. Die Projektwochenangebote richten sich an regionale Schulen. Das Angebot steht potentiellen Nutzern aber auch bundesweit zur Verfügung.

Gewinnung von höher qualifizierten Fachkräften

Neben der Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern für Naturwissenschaften, besteht eine weitere Aufgabe darin, höher qualifizierte Fachkräfte für die Region zu gewinnen. Hierzu werden mehrere Wege beschritten.

Zum einen ist die Region selbst auf *Hochschulkontaktbörsen*, wie der THConnect (Technische Hochschule Wildau) oder der UNICONTACT (Universität Potsdam) im Land Brandenburg präsent, um den direkten Kontakt zu den Studenten zu suchen. Am Messestand werden Praktikumsplätze beworben und Prignitzer Themen für Master- oder Bachelorarbeiten vorgestellt.

Zum anderen werden in der Prignitz *Studenten-exkursionen* organisiert. Im Rahmen einer Tagesreise besichtigen Studentengruppen - abgestimmt auf das jeweilige Studienfach – mehrere Unternehmen. Die Studenten erhalten hier die Gelegenheit, direkt mit dem Geschäftsführer in Kontakt zu treten und sich über einen zukünftigen Arbeitsplatz in der Prignitz zu informieren.

Beispielhaft für die Region ist daneben die Durchführung von *Studentenseminaren* im „Prignitzer Institut für Thermoanalytik e.V.“ (PIT).

Das PIT wurde im Jahr 2007 als gemeinnütziger Verein bestehend aus fünf wissenschaftlichen Einrichtungen und sechs Prignitzer Unternehmen unterschiedlicher Branchen mit dem Ziel gegründet, die Verbreitung und Anwendung thermoanalytischer Methoden zur Verfahrensoptimierung



Studentenseminar im Prignitzer Institut für Thermoanalytik e.V.

Foto: RWK Prignitz

und Produktentwicklung zu fördern.

Die Besonderheit des Instituts besteht in der Vernetzung, Ergänzung und Ausweitung der fachlichen Kompetenzen verschiedener wissenschaftlicher Einrichtungen und mittelständischer Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Auf der Grundlage der engen Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft wurde durch das Prignitzer Institut für Thermoanalytik ein Kompetenzzentrum mit Standort prägender Bedeutung aufgebaut.

PIT ist als institutionelle Einrichtung damit befasst, Grundlagenforschung und angewandte Entwicklung im Bereich thermoanalytischer Verfahren zu organisieren. Dabei koordiniert und betreut das Institut zwischen Fachhochschulen und der Industrie F/E-Arbeiten, Diplomarbeiten und Praktika, die mittels thermoanalytischer Methoden zu bearbeiten sind. Gleichfalls schafft PIT e.V. als ein Kompetenzzentrum für Thermoanalytik spezifische Qualifizierungsangebote für Studenten, Absolventen und Mitarbeiter von Betrieben.

5. Fazit und Ausblick

Die vielfältigen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung haben in der Region zu einer verstärkten Sensibilität für das Thema geführt. Wirtschaft, Politik und Verwaltung verstehen sich als Partner mit dem gemeinsamen Ziel Nachwuchskräfte erfolgreich an die Region zu binden.

Auch zukünftig wird sich der RWK Prignitz engagieren, um gemeinschaftliches regionales Handeln im „Prignitzer Netzwerk Schule-Wirtschaft“ sowie überregionale Erfahrungsaustausche mit anderen Netzwerken zu befördern.

Kontakt:

Annett Jura
Regionaler Wachstumskern Prignitz
koordinatorin@wk-prignitz.de

Isabell Klingert

Zuwanderung zur Fachkräftesicherung. Welches Potential können wir erwarten?

Zuwanderung nach Deutschland seit 1945

Das Zuwanderungsgeschehen in Deutschland ist durch unterschiedliche Zuwanderungsgruppen geprägt. Während in der Mitte des vergangenen Jahrhunderts zunächst die Vertriebenen in die Bundesrepublik kamen, folgten mit dem raschen konjunkturellen Aufschwung, dem sog. ‚Wirtschaftswunder‘, ab 1955 die ersten Zuwanderer aufgrund der zahlreichen Anwerbeabkommen, die Deutschland schloss. Durch den Wirtschaftsboom, v.a. in der Montanindustrie und im verarbeitenden Gewerbe, stieg der Bedarf an Arbeitskräften und schon bald herrschte Vollbeschäftigung in der Bundesrepublik. Durch die endgültige Trennung der beiden deutschen Staaten mit dem Mauerbau am 13. August 1961 konnte auch nicht mit weiteren Arbeitsmigranten aus dem Osten Deutschlands gerechnet werden.¹ Zwischen 1949 und 1961 wanderten 3,8 Mio. Personen aus Ost- nach Westdeutschland. Um die Arbeitskräfteengpässe in der Bundesrepublik zu minimieren wurde 1955 das erste Anwerbeabkommen mit Italien geschlossen. Es folgten 1960 ein Abkommen mit Spanien und Griechenland und im Oktober 1961 das Anwerbeabkommen mit der Türkei. Angeworben wurden als sog. ‚Gastarbeiter‘ v.a. junge Männer, die in der Montan-, Bau-, Automobil-, Elektro-, Textil- und Grundstoffindustrie eingesetzt werden konnten.

Es folgten Abkommen mit weiteren Ländern: Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) sowie Jugoslawien (1968). Auch mit der Türkei folgte 1964 ein weiteres Abkommen bei dem auf Drängen der deutschen Arbeitgeber die Klausel gestrichen wurde, dass die türkischen Arbeitskräfte nach zwei Jahren wieder in die Türkei zurückkehren mussten. Damit wollten sich die Arbeitgeber die bis dahin ständig neu anfallenden Kosten der Einlernzeit sparen und verhindern, dass die bereits eingearbeiteten Gastarbeiter und deren Humankapital nach zwei Jahren wieder verloren gehen.

Durch die Ölkrise und die Aufwertung der deutschen Mark gegenüber dem Dollar kam die gute konjunkturelle Entwicklung in die Krise. Während bis 1973 2,6 Millionen ausländische Arbeitskräfte in Deutschland waren, kam es mit dem konjunkturellen Abschwung auch zu einem Minderbedarf an Gastarbeitern, die als „Konjunkturpuffer“ dienten und mit dem wirtschaftlichen Abschwung arbeitslos wurden. Verstärkt wurde die konjunkturelle Wirkung durch den Wandel, der die deutsche Wirtschaft selbst durchzog. Daher folgte im November 1973 der Anwerbestopp, der den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte unterband. Bis zu diesem Zeitpunkt waren neben den sozialversicherungspflichtigen Arbeitskräften noch weitere ca. 1,4 Millionen Menschen nach Deutschland zugewandert. In der Folge sollte der deutsche Arbeitsmarkt durch die Zuwanderungspolitik geschützt werden. Erst mit der Einführung der Green Card Ende der 1990er Jahre wurde die Anwerbung ausländischer Fachkräfte, hier IT-Spezialisten, wieder forciert.

Obwohl bis 2009 2,7 Millionen Gastarbeiter in ihre Heimat zurückkehrten, blieben – auch bedingt durch den Familiennachzug – 1,3 Million in Deutschland. Von der Möglichkeit in Deutschland zu bleiben machten insbesondere Gastarbeiter aus Nicht-EWG-Ländern² Gebrauch, da für sie nach 1973 die Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland zu migrieren kaum mehr gegeben waren. Durch die in Deutschland verbleibenden Ausländer wurde die Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung in Deutschland heterogener. Während bis zum Anwerbestopp die ausländische Bevölkerung eher männlich und jung – sprich Arbeitsmigranten – waren, nahm der Anteil der jungen Männer anschließend ab und der Anteil der von den Arbeitsmigranten abhängigen Familienangehörigen stieg. Obwohl Deutschland 1983/84, ebenso wie einige andere europäische Länder, den Zuzug von Migranten stoppte und die Rückkehr der Ausländer durch Rückkehrbeihilfen und die Aufforderung zur Rückkehr forcierte

¹ Bis 1990 sind trotz dem Bau der Berliner Mauer und der Schließung der Grenze zwischen den beiden deutschen Staaten 15 Millionen Menschen übersiedelt.

² Zu den EWG-Ländern zählen: Belgien, Dänemark, Frankreich, die Bundesrepublik Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich.

te, konnte lediglich eine Verlangsamung der Zuwanderung erreicht werden.

Als sich Ende der 1980er erneut ein Bedarf in bestimmten Sektoren des deutschen Arbeitsmarktes zeigte, wurde der Anwerbestopp teilweise gelockert. So kam es zur am 21. Dezember 1990 erlassenen Anwerbestoppaufnahmeverordnung (ASAV), die in § 5 ASAV ausdrücklich

„Wissenschaftler für eine Beschäftigung in Forschung und Lehre“ sowie „Fachkräfte, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation besitzen, sofern an ihrer Beschäftigung wegen ihrer besonderen fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse besteht“

als Ausnahmen des Anwerbestopps nannten. Eine klare Umlenkung der Migrationsströme auf gut qualifizierte Arbeitskräfte ist seitdem das sine qua non der deutschen Zuwanderungspolitik. Acht Jahre später wurde die Möglichkeit unternehmensintern ausländische Arbeitskräfte zu rekrutieren geschaffen (§ 4 Abs. 7 und 8 ASAV). Es folgte die bereits erwähnte Regelung zur Green Card, die am 01. August 2000 in Kraft trat und für eine befristete Zeit IT-Fachkräften die Zuwanderung und Arbeitsaufnahme in Deutschland gestattete.³

Neben den Gastarbeitern kamen auch auf Grundlage des § 16 GG Asylbewerber und Flüchtlinge nach Deutschland. Aufgrund der nationalsozialistischen Vergangenheit der Bundesrepublik und der Erfahrungen, die Deutsche im Exil in den Jahren 1933 – 45 machten, wurde bis 1993 in Deutschland der individuelle Anspruch auf Asyl sehr weit gefasst. Das liberale Asylrecht führte bis dahin dazu, dass in den Jahren 1953 – 1978 jährlich ca. 7.100 Asylbewerber in die Bundesrepublik kamen. Lediglich die Ereignisse des ungarischen Aufstandes 1956 sowie des Prager Frühlings 1968/69 führten kurzzeitig zu einem Anstieg der Zahl der Asylbewerber. Ebenfalls wurden als Folge des Militärputsches in der Türkei 1980 sowie der Verhängung des Kriegsrechtes in Polen 1981 zwischen 1979 und 1981 200.000 Asylanträge gestellt. Die Hauptherkunftsländer verlagerten sich Ende der 1980er Jahre auf die europäischen Länder, aus denen mehr als die Hälfte aller Asylbewerber kamen. Zwischen 1988 und 1992 stieg nicht nur die Zahl der Asylbewerber, sondern auch die der Zuwanderer insgesamt. Daher kam es in Deutschland zu Diskussionen über das deutsche Asylrecht, die schließlich 1993 zu einer Neuerung desselben, dem sog. Asylkompromiss, führten. Für Asylbewerber, die aus anderen EU-Staaten oder einem „sicheren Drittstaat“ kommen, gilt, dass diese in diesen Staat wieder zurückgeschickt werden können. Zudem wurde für Asylbewerber aus „verfolgungsfreien Herkunftsstaaten“ ein vereinfachtes Prüfungsverfahren geschaffen, durch das eine schnelle Ablehnung und Abschiebung erleichtert wurde.

Im Dublinverfahren, das durch die Verordnung (EG) 343/2003 eingeführt wurde, wird festgestellt, welcher europäische Staat für die Prüfung eines Asylantrags zuständig ist. Die Verordnung vom 18. Februar 2003 zur Festlegung der Kriterien und Verfahren zur Bestimmung des Mitgliedstaats, der für die Prüfung eines von einem Drittstaatsangehörigen in einem Mitgliedstaat gestellten Asylantrags zuständig ist⁴, gilt in allen EU-Staaten, Norwegen, Island und der Schweiz. Durch das Dublin-Verfahren soll verhindert werden, dass Asylbewerber innerhalb der Europäischen Union in mehreren Staaten Asylanträge stellen.

Damit ist Deutschland heute von EU-Staaten bzw. sicheren Drittstaaten, also Staaten, die ebenfalls das Dublinverfahren anwenden, umgeben, weshalb den Asylbewerbern lediglich die Einreise auf dem Luft- und Seeweg sowie die illegale Einreise bleiben, um ihren Asylantrag in Deutschland zu stellen.

Zuwanderungsgruppen nach Deutschland nach 2005

Mit dem Jahr 2005 sind in Deutschland für die bereits in Deutschland lebenden Ausländer sowie für die Zuwanderer wichtige gesetzliche Änderungen in Kraft getreten. Durch das Zuwanderungsgesetz wurde das Ausländergesetz durch das Aufenthaltsgesetz ersetzt, das den Kern des neuen Zuwanderungs-

³ Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informationstechnologie (IT-ArGV) und Verordnung über die Aufenthaltsgenehmigungen für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-AV).

⁴ Siehe hierzu die Verordnung vom 18. Februar 2003 unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServLexUriServ.do?uri=CELEX:32003R0343:DE:HTML>

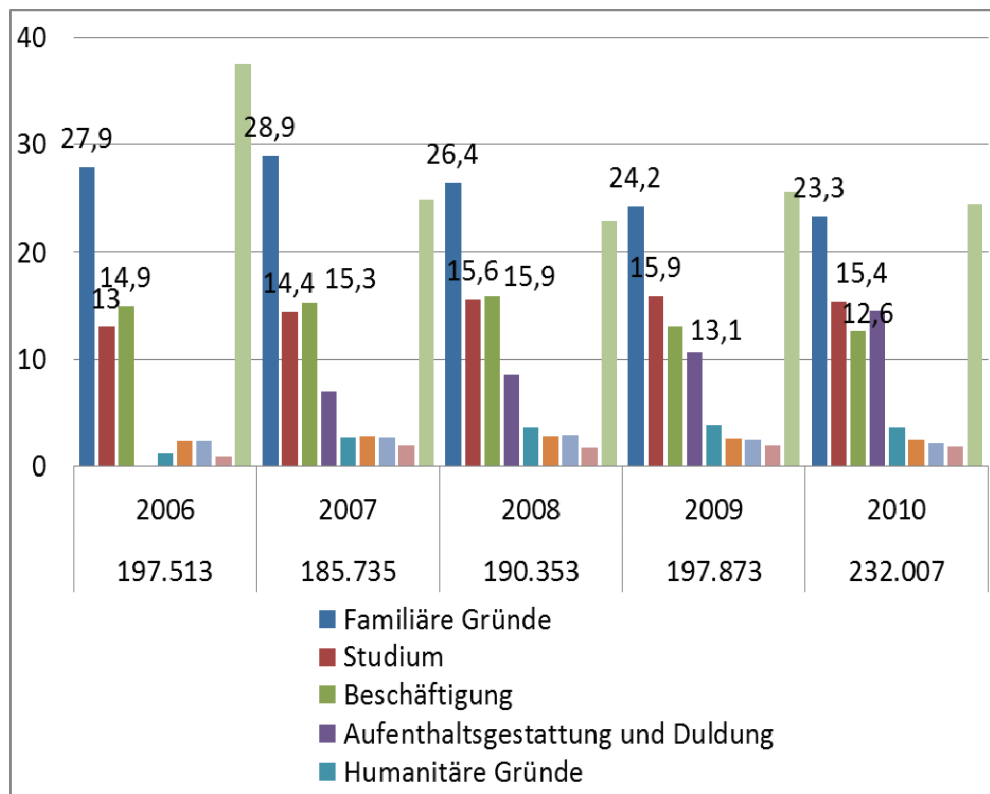
gesetzes darstellt. Das Ziel des am 01. Januar 2005 in Kraft getretenen Gesetzes ist es, Migration unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland zu gestalten und zu ermöglichen (§ 1 AufenthG). Damit wird auch weiterhin das Ziel der Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer verfolgt. Das Gesetz findet keine Anwendung auf Ausländer für die die allgemeine Freizügigkeitsregelung der EU gilt (vgl. Art. 1 Abs. 2 AufenthG). Es regelt damit den Zuzug, Aufenthalt und die Integration von Drittstaatsangehörigen.

Die wesentlichen Neuerungen des Gesetzes sind:

- Als Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration sind neben dem Visum die (befristete) Aufenthaltserlaubnis und die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis vorgesehen.
- Mit der Einführung des „one-stop-government“-Verfahrens (§ 4 Abs. 2, § 18 Abs. 2 i.V.m. § 39 AufenthG) werden die bisher zwei Genehmigungsverfahren zum Aufenthalt und zur Arbeitsberechtigung in ein Verfahren durch die Ausländerbehörde umgewandelt, die dann die zuständige Agentur für Arbeit in der verwaltungsinternen Zustimmung beteiligt, sofern dies laut Beschäftigungsverordnung (BeschV) erforderlich ist.

Zudem wurden neue Rechtsgrundlagen geschaffen, die für die einzelnen Zuwanderungsgruppen gelten. Die größten Zuwanderungsgruppen sind der Familiennachzug, die Studentemigration und die Arbeitsmigration.

Abbildung 1 zeigt, wie sich die Zuzugszahlen in den Jahren 2006 – 2010 entwickelt haben. Dabei ist zum einen die Gesamtzahl der Zuzüge von gut 197.000 auf 232.000 gestiegen. Zum anderen zeigt sich klar, dass die familiären Gründe des Zuzugs nach Deutschland mit 27,9% im Jahr 2006 bzw. 23,3% im Jahre 2010 unangefochten der Hauptzuzugsgrund darstellt. Auch die Attraktivität des Standortes Deutschland für Studenten und Erwerbstätige ist ungebrochen.



Quelle: AZR

Abbildung 1: Zuzüge nach Zuwanderungsgruppen im jeweiligen Jahr (2006 – 2010, in %)

Im qualifizierten Dienstleistungssektor kann bei der Betrachtung der Entwicklung von 1999 – 2008 festgestellt werden, dass der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer stark zugenommen hat. Aufgrund des allgemeinen Bedeutungszuwachses des Dienstleistungssektors in Deutschland ist eine differenzierte Betrachtung der deutschen und der ausländischen Arbeitnehmer vorzunehmen. Dabei kann in beiden Gruppen ein Anstieg festgestellt werden. Betrachtet man die Geschlechter getrennt, ist die Zunahme bei den Frauen jedoch jeweils um 2% (bei Deutschen) bzw. 3% (bei Ausländern) höher als bei den Männern. Im Einzelnen ist innerhalb der zehn betrachteten Jahre eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der ausländischen Frauen um +20% und der ausländischen Männer um +17% zu verzeichnen. Damit ist die Steigerung bei den Ausländern im qualifizierten Dienstleistungssektor überdurchschnittlich. Die Zunahme bei deutschen Frauen betrug im gleichen Zeitraum lediglich +8%, bei deutschen Männern +6%.⁵

Entwicklung der Erwerbsmigration aus Drittstaaten nach Deutschland

Da zur Fachkräftesicherung die Entwicklung der Erwerbsmigration wichtig ist, soll diese in Folgenden etwas differenzierter betrachtet werden. Dabei wird zunächst auf Erwerbsmigranten aus Drittstaaten eingegangen, da diese den Regeln des AufenthG unterliegen. Die Zuwanderung aus den mittelosteuropäischen Staaten wird später ebenso betrachtet, da einzig die Zuwanderung aus diesen europäischen Ländern steuerbar ist bzw. bis Mai 2011 steuerbar war.

Für Erwerbsmigranten aus Drittstaaten gelten seit 2005 § 18 - § 21 AufenthG. Diese Regelungen sollen den „wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland“ (§ 1 Abs. 1 2. Satz AufenthG) gerecht werden. Im Folgenden werden die einzelnen Zuwanderungsmöglichkeiten und deren Entwicklungen in den vergangenen Jahren dargestellt. Dies dient dazu ein umfassendes Bild über die Zuwanderung von Erwerbsmigranten aus Drittstaaten zu bekommen und damit das Potenzial der Fachkräfte besser einschätzen zu können. Dabei wird zunächst lediglich auf die Migranten aus Drittstaaten eingegangen.

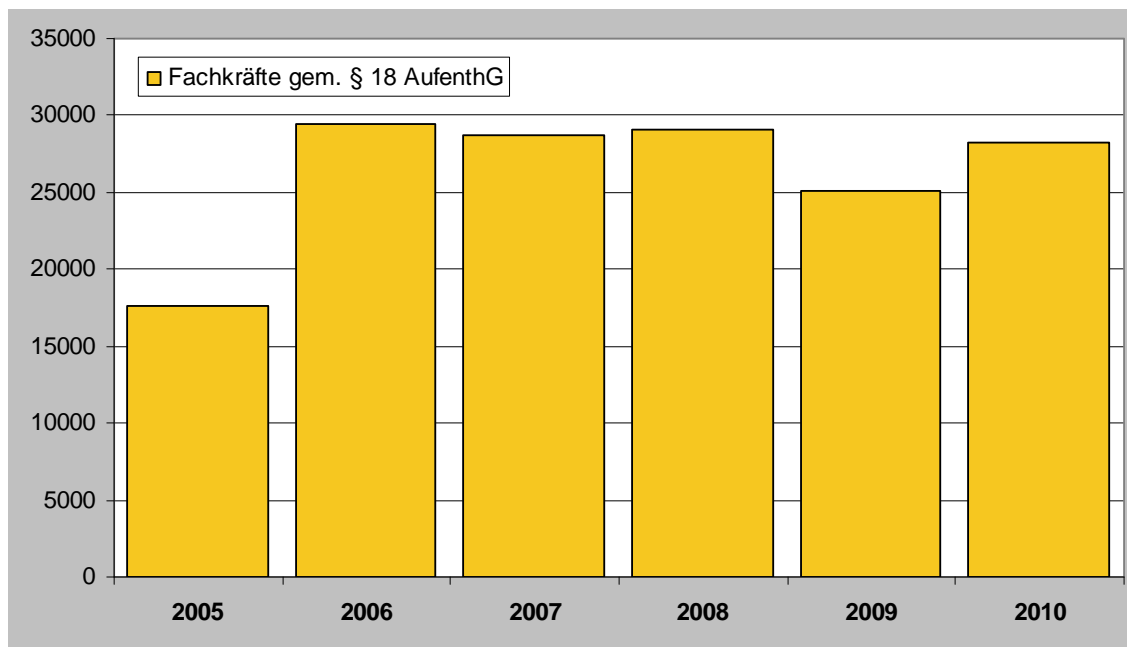
Qualifizierte Fachkräfte mit akademischer oder vergleichbarer Ausbildung können einen (befristeten) Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG für eine Beschäftigung beantragen oder bei besonders herausragender Qualifikation eine sofortige (unbefristete) Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG erhalten. Seit dem 01. Dezember 2007 können Personen, die forschend tätig sind, zudem in einem vereinfachten Verfahren einen Titel nach § 20 AufenthG beantragen. Daneben bietet § 21 AufenthG Freiberuflern und Selbständigen die Möglichkeit in Deutschland erwerbstätig zu sein. Im Zusammenhang mit der Erwerbsmigration muss auch § 16 AufenthG genannt werden, der einen befristeten Aufenthalt zu Studienzwecke in Deutschland ermöglicht. § 16 Abs. 4 AufenthG ermöglicht es dem Ausländer innerhalb eines Jahres nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in Deutschland eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Nach erfolgreicher Suche kann eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit (§ 18 - § 21 AufenthG) erteilt werden. Deshalb ist ein Studienaufenthalt in Deutschland als vorgelagertes Phänomen der Arbeitsmigration wichtig.

Fachkräfte gemäß § 18 AufenthG

Wie Abbildung 2 zeigt, hält sich die Zahl der Zuzüge von Fachkräften seit 2006 bis 2010 auf einem Niveau von knapp 30.000 Personen pro Jahr. Einzig 2009 zeigt sich ein Rückgang auf gut 25.000 Aufenthaltstitel. Aufgrund der Vorrangprüfung⁶ wirkte sich die Wirtschaftskrise 2009 auch auf den Bedarf an (ausländischen) Arbeitskräften aus. Bemerkenswert ist, dass trotz der wirtschaftlich schwierigen Zeit im Jahr 2009 dennoch ein Bedarf an 25.000 ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten bestand.

⁵ Vgl. hierzu: Heß 2011.

⁶ Hierbei prüft die Agentur für Arbeit, ob bevorrechtigte Bewerber auf dem regionalen bzw. überregionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.



Quelle: AZR

Abbildung 2: Zuzüge an Fachkräften gem. § 18 AufenthG nach Jahren

Zu Beschäftigten nach § 18 AufenthG zählen qualifizierte Drittstaatsangehörige, die nach verschiedenen Bereichen der BeschV für eine Beschäftigung in Deutschland zugelassen wurden. Dazu gehören Führungskräfte (§ 4 BeschV), Personen aus dem Bereich Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (§ 5 BeschV), Journalistinnen und Journalisten (§ 8 BeschV), IT-Fachkräfte und akademische Berufe (§ 27 BeschV), Leitende Angestellte und Spezialisten (§ 28 BeschV) sowie Fachkräfte im Rahmen des internationalen Personalaustausches (§ 31 BeschV).

Hält sich ein Ausländer, wie beispielsweise der Absolvent einer deutschen Universität, bereits im Bundesgebiet auf, regelt dies die Beschäftigungsverfahrensverordnung. Auf die Ergebnisse einer 2010 durchgeführten Primärdatenerhebung von Fachkräften gem. § 18 AufenthG in Heß 2012 sei an dieser Stelle verwiesen.

Geduldete gemäß § 18a AufenthG

Personen, die einen Aufenthaltstitel nach § 18a AufenthG inne haben, sind Geduldete, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss aus Deutschland verfügen. Ihnen ermöglicht der Aufenthaltstitel einen Arbeitsplatz anzunehmen. Diese Möglichkeit haben auch Personen mit einem in Deutschland anerkannten ausländischen Hochschulabschluss, wenn seit zwei Jahren durchgehend eine dem Abschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt wurde, sowie Personen, die mindestens drei Jahre durchgehend in einem Beschäftigungsverhältnis standen, das eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt. Zur Situation von Migranten im Niedriglohnbereich wird an dieser Stelle auf Lukas 2011 verwiesen. Da die Größe der Gruppe gering ist, wird hier nicht näher auf die Möglichkeiten des § 18a AufenthG eingegangen.

Hochqualifizierte gemäß § 19 AufenthG

Als Hochqualifizierte können Migranten nach § 19 AufenthG eine (unbefristete) Niederlassungserlaubnis erhalten. Diese besondere Möglichkeit gilt insbesondere für Personen wie Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen, Lehrpersonen in herausgehobenen Funktionen, wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobenen Funktionen sowie Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die über ein Mindestgehalt von aktuell 66.000 Euro Bruttojahreseinkommen⁷ verfügen, also Personen an deren Aufenthalt ein besonderes wirtschaftliches und/oder gesellschaftliches Interesse besteht.

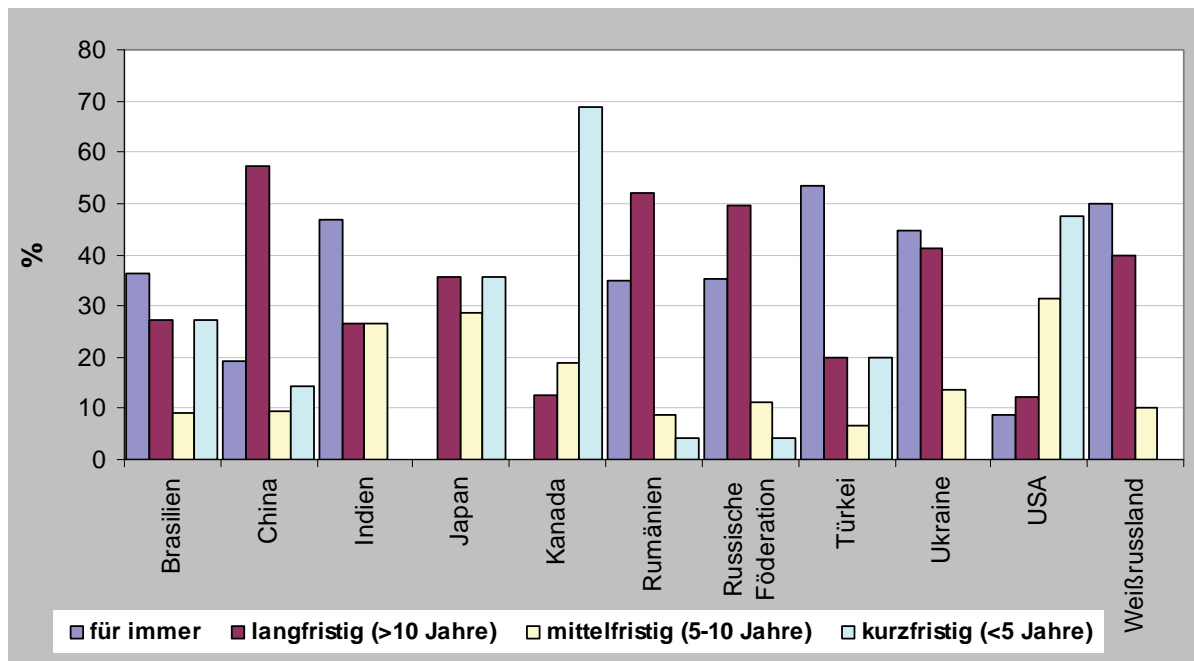
2007 wurde eine Vollerhebung unter allen 959 aufhältigen Hochqualifizierten durchgeführt. 510 Personen nahmen an der schriftlichen Befragung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge teil. Zu den ausführlichen Ergebnissen der Studie aus dem Jahr 2007 sei auf Heß 2009 verwiesen. Bei der Befragung stellte sich heraus, dass der Altersdurchschnitt der Hochqualifizierten bei gut 40 Jahren lag. 2010 konnte zudem festgestellt werden, dass sich der Altersdurchschnitt um 0,2 Jahre verringert hat. Damit sind die aufhältigen Hochqualifizierten im Jahr 2010 gut vier Jahre jünger, als die Gesamtbevölkerung in Deutschland (vgl. Heß/Klingert, 2011a). Da jedoch das junge Alter der Migranten alleine die demografische Alterung nicht bremsen kann – v.a. dann nicht, wenn die Migranten nur temporär in Deutschland bleiben, ist auch eine Analyse der Bleibeabsichten wichtig.

Dabei kann festgestellt werden, dass ein Fünftel der Hochqualifizierten eher einen kürzeren Aufenthalt in Deutschland geplant hat, wobei die Bleibeabsichten stark nach Herkunftsland variieren (siehe Abbildung 3). Personen, die einen kürzeren Aufenthalt planen kommen oft aus den USA und arbeiten zum großen Teil als Spezialist bzw. leitender Angestellter mit einem entsprechend hohen Einkommen, oftmals in Niederlassungen ausländischer Unternehmen. Von dieser Personengruppe planen fast 80 % einen kurz- oder mittelfristigen Aufenthalt in Deutschland (bis 5 bzw. 5 bis 10 Jahre). Ähnlich verhält es sich mit den Kanadiern, die 2007 knapp 4 % der Hochqualifizierten ausmachten.

Andere Tendenzen lassen sich für Hochqualifizierte aus den osteuropäischen Ländern feststellen, die vorwiegend als Wissenschaftler, Forscher und Lehrpersonen in Deutschland tätig sind. Hier kann, wie bei den meisten der Hochqualifizierten, festgestellt werden, dass die Bleibeabsichten insgesamt sehr hoch sind. Von den Personen aus Osteuropa⁸ planen zwischen 84,8 % und 90 % langfristig, also mehr als 10 Jahre, oder für immer in Deutschland zu bleiben. Leicht geringere, aber ebenfalls hohe Werte ergeben sich für Personen aus der Türkei, China und Indien. Damit planen über zwei Drittel der Hochqualifizierten, langfristig oder für immer in Deutschland zu bleiben. Nur 15,8 % beabsichtigen, innerhalb von 5 Jahren wieder auszureisen (vgl. Heß 2009).

⁷ Diese Mindestgehaltsgrenze wird mit Hilfe der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung berechnet. Sie entspricht mindestens der Beitragsbemessungsgrenze. 2012 soll diese Grenze auf 48.000 Euro herabgesetzt werden.

⁸ Hierzu zählen Personen mit russischer, weißrussischer, ukrainischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit.



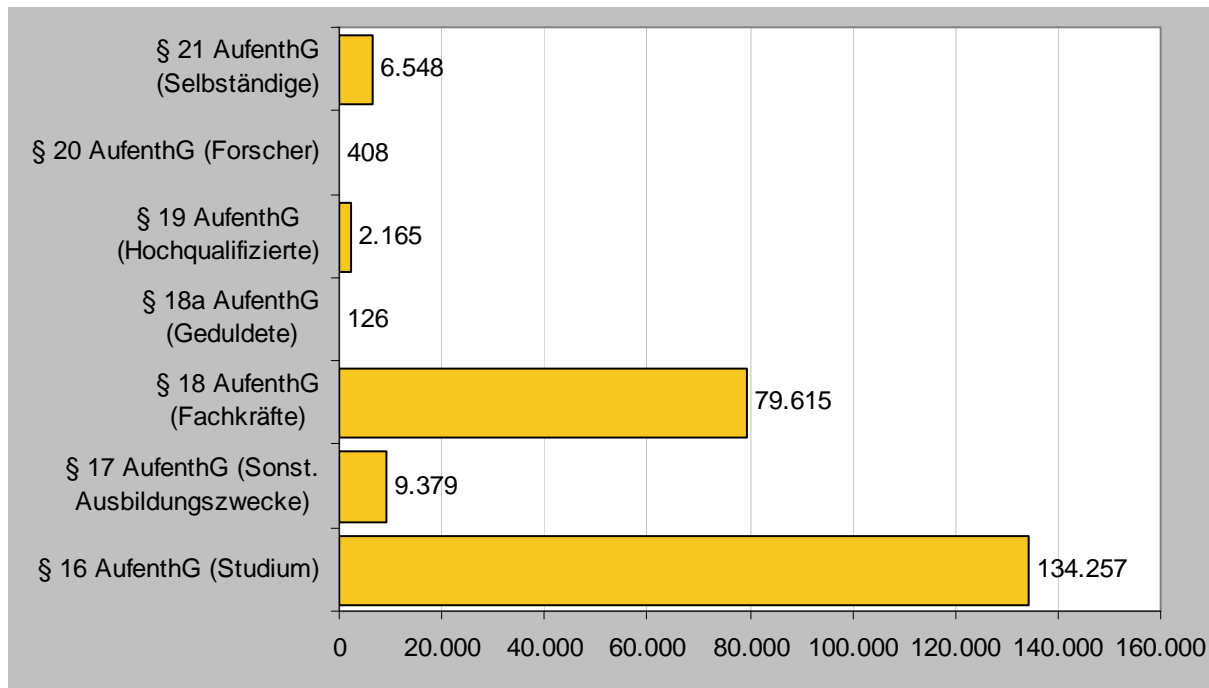
Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Abbildung 3: Bleibeabsichten der Hochqualifizierten nach § 19 AufenthG nach Herkunftsländern

2011 werden diese Ergebnisse durch Heß/Klingert bestätigt. Dazu wurden die Daten des Ausländerzentralregisters zum 30. November 2010 ausgewertet. Demnach haben seit 2005 2.465 Personen einen Aufenthaltstitel als Hochqualifizierter erhalten. Davon befinden sich zum Stichtag noch 2.096 Personen in Deutschland. Seit Mitte 2007 sind lediglich 187 Personen ausgereist. Zudem konnte eine besonders hohe Fluktuation von 38% bei US-Bürgern festgestellt werden, die damit ein Drittel der ausgereisten Personen darstellen (140 Personen). Daneben verließen 27 Japaner, 17 Kanadier und 12 Türken Deutschland. Es zeigt sich folglich, dass Personen aus der Russischen Föderation und der Ukraine unterdurchschnittlich ausgereist sind. Ebenfalls zeigen die Analysen, dass Personen aus Osteuropa, der Türkei, China und Indien, wie bereits im Jahr 2007 dargestellt, hohe Bleibeabsichten haben (vgl. Heß/Klingert 2011b).

Forscher gemäß § 20 AufenthG

Zum Stichtag 31. Dezember 2010 kommen zu den 2.165 aufhältigen Hochqualifizierten, wie in Abbildung 4 dargestellt, noch 408 Forscher nach § 20 AufenthG. Dabei verfügt jeder dieser Forscher über einen Hochschulabschluss. Gesetzesgrundlage für seinen Aufenthaltstitel ist dabei eine europäische Richtlinie, die sog. Forscherrichtlinie 2005/71/EG, die zum 1. Dezember 2007 in § 20 AufenthG umgesetzt wurde. Um als Forscher nach Deutschland zu kommen, muss zunächst die Forschungseinrichtung, an der man arbeiten wird, vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anerkannt werden. Anschließend schließt der Forscher mit dieser Forschungseinrichtung eine Aufnahmevereinbarung ab und erhält sodann von der Auslandsvertretung ein Visum für die Einreise nach Deutschland. Der Aufenthaltstitel des Forschers ist befristet. Eine Arbeitsmarktprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfolgt nicht. Zu ausländischen Forschern in Deutschland wird an dieser Stelle auf Klingert 2012 verwiesen.



Quelle: AZR

Abbildung 4: Aufhältige Arbeitsmigranten, Stichtag 31. Dezember 2010.

Selbständige gemäß § 21 AufenthG

Als Selbständige gem. § 21 AufenthG sind gem. § 2 Abs. 2 AufenthG Personen definiert, die nicht im Sinne von § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind. Ein Aufenthaltstitel wird einem Ausländer dann erteilt, wenn er die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 21 Abs. 1 S. 1 AufenthG erfüllt. Dazu muss für seine Selbständigkeit ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein besonderes regionales Bedürfnis bestehen und eine positive Auswirkung auf die Wirtschaft erwartet werden. Die Finanzierung der Selbständigkeit muss durch Eigenkapital oder eine Kreditzusage gesichert sein.

Bei einer Investitionssumme von mindestens 250.000 Euro sowie der Schaffung von fünf Arbeitsplätzen sind die oben genannten Voraussetzungen sicher gegeben. Jedoch wird in den meisten Fällen diese Summe nicht investiert, da unter die Definition der Selbständigkeit auch Freiberufler⁹ zählen. Es erfolgt daher eine individuelle Prüfung der oben dargelegten Kriterien. Dabei werden gem. § 21 Abs. 1 Satz 3 AufenthG insbesondere die Tragfähigkeit der zu Grunde liegenden Geschäftsidee, die unternehmerische Erfahrung des Ausländers, die Höhe des Kapitaleinsatzes, die Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation sowie der Beitrag für Innovation und Forschung mit in die Entscheidung einbezogen. Die Entscheidung wird gemeinsam von der Ausländerbehörde, den örtlichen fachkundigen Körperschaften, den zuständigen Gewerbebehörden sowie den öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen und Berufszulassungsbehörden getroffen. Vergünstigungen können Personen aus Ländern erhalten, mit denen die Bundesrepublik völkerrechtliche Vergünstigungen auf der Grundlage

⁹ Freiberufler werden gem. § 1 Abs. 2 des PartGG verstanden. Dazu zählen:(Zahn-, Tier-) Ärzte, Heilpraktiker, Krankengymnasten, Hebammen, Heilmasseure, Diplom-Psychologen, Mitglieder der Rechtsanwaltskammern, Patentanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, beratende Volks- und Betriebswirte, vereidigte Buchprüfer (vereidigte Buchrevisoren), Steuerbevollmächtigten, Ingenieure, Architekten, Handelschemiker, Lotsen, hauptberufliche Sachverständigen, Journalisten, Bildberichterstatter, Dolmetscher, Übersetzer und ähnliche Berufe sowie Wissenschaftler, Künstler, Schriftsteller, Lehrer und Erzieher (vgl. § 1 Abs. 2 PartGG).

der Gegenseitigkeit abgeschlossen hat (vgl. § 21 Abs. 2 AufenthG).¹⁰ Zunächst erhalten Selbständige gem. § 21 AufenthG eine befristete Aufenthaltserlaubnis, für die nach spätestens drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis abweichend von § 9 Abs. 2 AufenthG erteilt werden kann.

Auf die positiven wirtschaftlichen sowie fiskalischen Effekte von ausländischen Selbständigen verweisen verschiedene Studien, die oft einen regionalen Bezug haben. Für eine Gesamtdarstellung der Selbständigen nach § 21 AufenthG sei hier auf Block/Klingert 2012 verwiesen.

Wie in Abbildung 4 dargestellt hielten sich im Dezember 2010 gut 6.500 Personen aus Drittstaaten als Selbständige nach § 21 AufenthG in Deutschland auf. Hierbei ist es wichtig zu erwähnen, dass dies nicht alle ausländischen Selbständigen in Deutschland sind. Laut dem Mikrozensus 2010 sind in Deutschland 421.000 Ausländer selbständig. Davon haben 88.000 Selbständige einen türkischen und 86.000 einen polnischen Migrationshintergrund. Diese Differenz ist zum einen dadurch zu erklären, dass das Aufenthaltsgesetz lediglich für Personen aus Drittstaaten gilt, zum anderen dadurch, dass Personen aus Drittstaaten, die einen anderen Aufenthaltstitel haben, auch die Selbständigkeit gem. § 21 Abs. 6 AufenthG erlaubt werden kann. Diese Personen zählen nicht zu den gut 6.500 Personen, können allerdings im AZR nicht separat ermittelt werden.

Effekte für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung

Die Zuwanderung von gut qualifizierten Migranten hat positive Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. So zeigt eine Simulation, dass allein bei einer Zuwanderung von 450.000 Migranten mit guten Qualifikationen eine Lohnsteigerung von 0,1% bei Deutschen und eine Senkung der Arbeitslosenquote um 0,03 Prozentpunkte zu verzeichnen wäre. Bei der Annahme, dass die 450.000 Migranten alle über einen Hochschulabschluss verfügen, würde dies eine Lohnsteigerung von 0,5% bei Deutschen und eine Senkung der Arbeitslosenquote von 0,2 Prozentpunkten zur Folge haben (vgl. Brücker/Jahn: 2010). Inwieweit die zuziehenden Migranten über ein hohes Qualifikationsniveau verfügen, soll im Folgenden dargestellt werden.

Hochqualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten

Heß hat bereits 2009 eine detaillierte Analyse zu Hochqualifizierten gem. § 19 AufenthG veröffentlicht. Demnach verfügen alle dieser Hochqualifizierten nicht nur über einen Hochschulabschluss, sie haben zudem noch weitere Kompetenzen vorzuweisen. Dies führt dazu, dass die Hälfte der hochqualifizierten Migranten als Wissenschaftler mit besonderen Kenntnissen arbeitet. Weitere ca. 40% sind als Spezialisten und leitende Angestellte tätig. Die verbleibenden knapp 10% sind Lehrpersonen mit herausragenden Funktionen. Da bei all diesen Personen vor ihrem Zuzug nach Deutschland die sog. Vorrangprüfung erfolgte, kann man sicher davon ausgehen, dass von ihnen Stellen für Hochqualifizierte besetzt werden, die anderenfalls unbesetzt blieben. Diese Stellen befinden sich zu ca. 45 % im sog. MINT-Bereich¹¹. Zudem sind ca. 23% dieser Personen als Geschäftsleiter sowie knapp 10% als Biowissenschaftler und Mediziner in Deutschland tätig – nicht zufällig die Bereiche, in denen es in den vergangenen Jahren schwieriger geworden ist geeignete Bewerber bei Ausschreibungen zu finden.

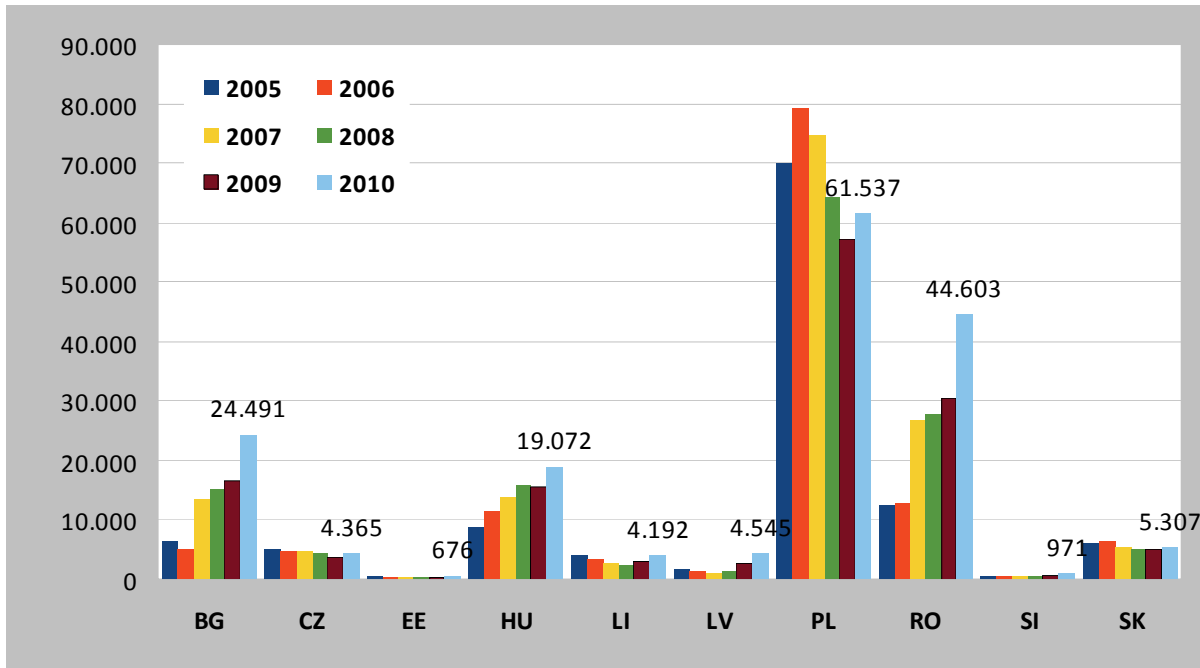
Die Hochqualifizierten schätzen Deutschland v.a. wegen der Art des Arbeitsplatzes, der Art des Unternehmens/Arbeitgebers, ihrer eigenen langfristigen Karriereplanung sowie der Höhe des Einkommens. Auch können sich 68% (sehr) gut vorstellen für immer in Deutschland zu bleiben. Ebenfalls 70% der Hochqualifizierten sind mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden.

¹⁰ Dazu zählen Personen aus der Türkei, aus der Dominikanischen Republik, aus Indonesien, dem Iran, Japan, den Philippinen, Sri Lanka sowie den Vereinigten Staaten von Amerika.

¹¹ Hierzu zählen die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften sowie Technik.

Zuwanderung seit der Freizügigkeit in MOE-Staaten

Aus den mittelosteuropäischen Ländern, die 2004 der Europäischen Union (EU) beigetreten sind¹², können seit dem 1. Mai 2011 alle Personen frei nach Deutschland migrieren und hier arbeiten. Personen aus Bulgarien und Rumänien, deren Länder seit dem 1. Januar 2007 Teil der EU sind, unterliegen noch der eingeschränkten Freizügigkeit und können daher nicht uneingeschränkt nach Deutschland zum Arbeiten kommen.



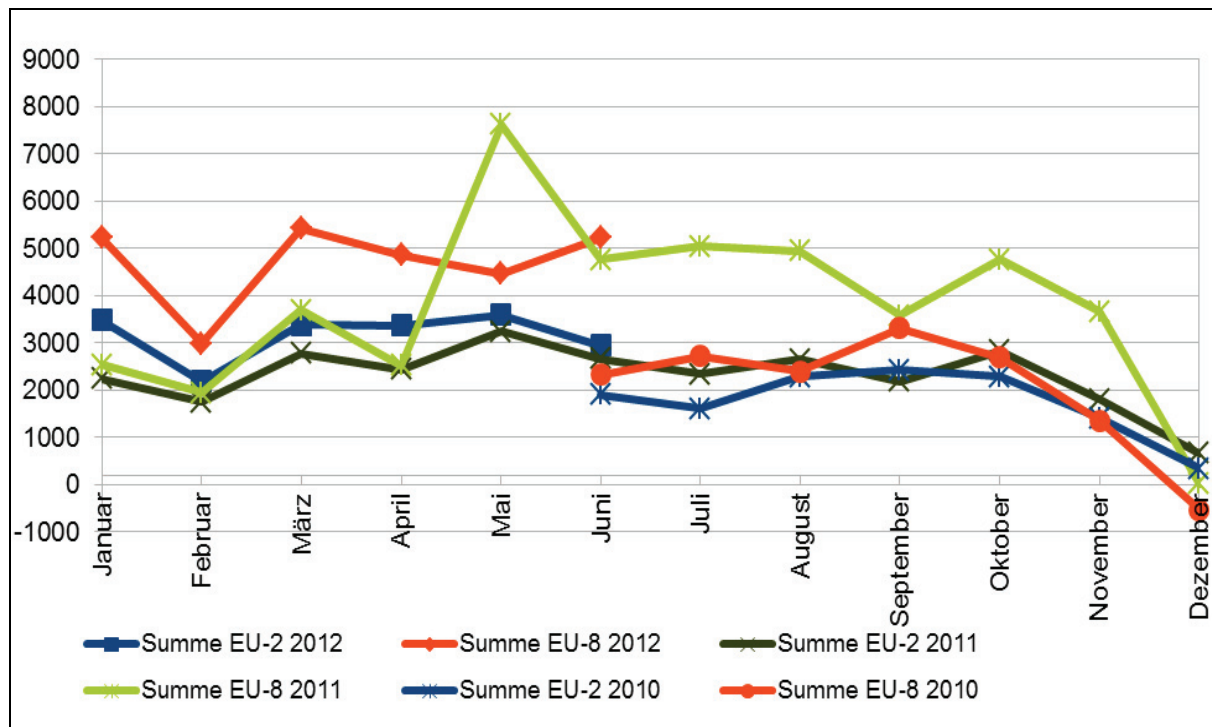
Quelle: AZR

Abbildung 5: Zuzugszahlen für die neuen EU-Staaten von 2005 - 2010

Interessant ist dabei zum einen, dass sich die von Einigen vorausgesagten sehr hohen Raten an Zuzügen mit der vollen Freizügigkeit nicht in der Realität wiederfinden lassen. Zum zweiten ist in Abbildung 5 klar zu sehen, dass die Hauptzuzüge aus Polen kommen. Allein 2010 zogen 61.537 Personen von Polen nach Deutschland. Damit ist dies seit 2005 jedoch bei Weitem nicht der höchste Wert. Den mit Abstand höchsten Wert realisierten im Jahr 2010 die rumänischen Staatsbürger. Allein 2010 migrierten 44.603 Personen aus diesem Land nach Deutschland, obwohl für rumänische Staatsbürger nach wie vor nur eine eingeschränkte Freizügigkeit besteht. Die Qualifikation dieser Migranten kann aus dem AZR jedoch nicht entnommen werden.

Seit 2010/2011 lässt sich in diesem Kontext jedoch ein Wandel beobachten. Dieser kann auf die volle Freizügigkeit der acht mittelosteuropäischen Länder zurückgeführt werden. Hier stellt Abbildung 6 dar, dass die Zunahme der Zuzüge v.a. ab Mai 2011, also der Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes, zu verzeichnen ist. Der Einbruch der Zuzugszahlen im April kann damit ebenfalls erklärt werden, da viele Personen, die nach Deutschland zum Arbeiten kommen wollten, zu diesem Zeitpunkt schlicht die bürokratischen Hürden vermeiden wollten und bis Mai warteten.

¹² Hierzu zählen die Länder: Tschechien, Estland, Ungarn, Litauen, Lettland, Polen, Slowenien und die Slowakei.

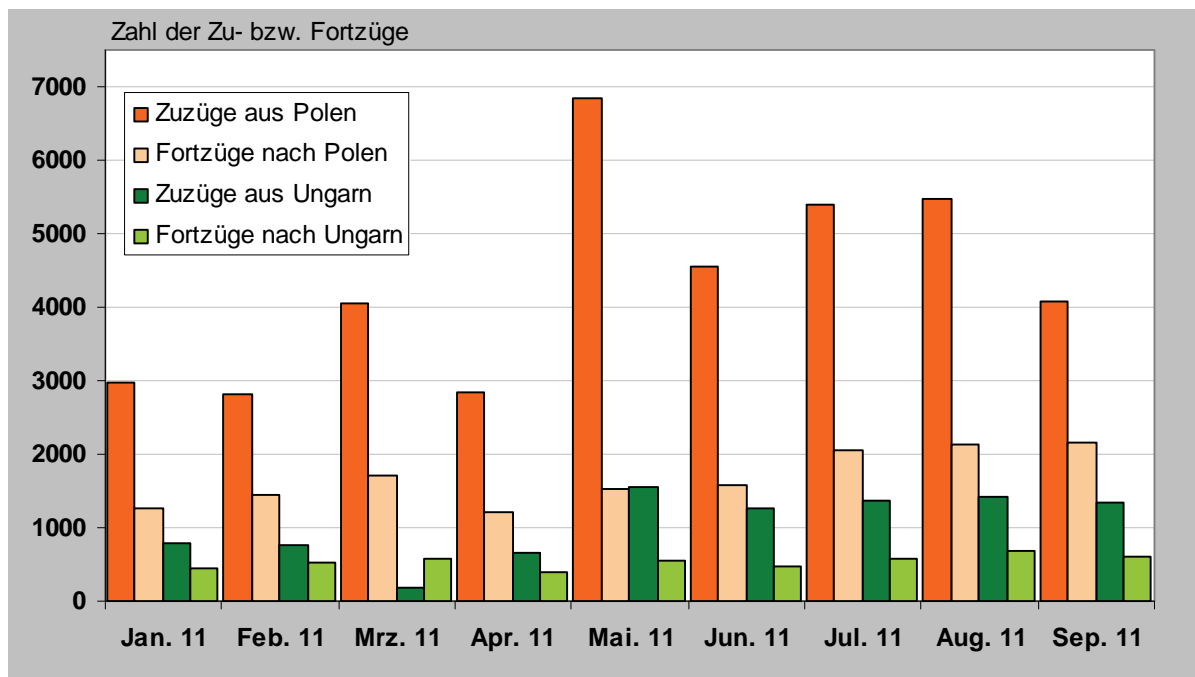


Quelle: AZR, vorläufige Werte ohne Nachmeldungen, Stichtag jeweils Monatsende

Abbildung 6: Nettozüge EU-8 und EU-2 2010 - 2012

Zudem kann der Graphik entnommen werden, dass pro Monat, trotz der eingeschränkten Freizügigkeit für Personen dieser Länder, etwa 2.000 – 3.000 Migranten aus Bulgarien und Rumänien nach Deutschland migrierten.

Bei den beiden Hauptherkunftsländern Polen und Ungarn ist nicht nur festzustellen, dass sie unter den mittelosteuropäischen Ländern die höchsten Zuzugszahlen nach Deutschland aufweisen, sondern auch, dass sie hohe Fortzüge nach Polen realisieren. Abbildung 7 zeigt die jeweiligen Zu- und Fortzüge für die Monate Januar bis September 2011. Für beide Länder zeigt sich, dass die Zuzüge die Fortzüge weit übersteigen. Bis einschließlich April 2011 ist aus Polen monatlich ein Wanderungsgewinn von ca. 1.800 Personen, aus Ungarn von 140 Personen zu verzeichnen. Diese Zahlen steigen durch die volle Freizügigkeit auf durchschnittlich 3.400 Personen aus Polen bzw. gut 800 Personen aus Ungarn jeden Monat.



Quelle: AZR, vorläufige Werte ohne Nachmeldungen, Stichtag jeweils Monatsende

Abbildung 7: Zu- und Fortzüge aus Polen und Ungarn, Januar – September 2011

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Zuwanderungsgesetz seit 2005 dazu beigetragen hat, dass vermehrt gute und hochqualifizierte Migranten nach Deutschland kommen. Gerade diese sind es auch, die häufig gut qualifizierte (Ehe-)Partner haben, die über den Familiennachzug ebenfalls nach Deutschland kommen. Alleine der Familiennachzug beträgt pro Jahr ca. 55.000 Personen, die als Potenzial zur Befriedigung des steigenden Fachkräftebedarfs verstanden werden können. Besonders deutlich wird dies bei den Partnern der Hochqualifizierten nach § 19 AufenthG, da 77,1 % der Hochqualifizierten verheiratet sind, jedoch nur 32,4% davon angeben, dass es für ihren (Ehe-)partner leicht sei eine geeignete Stelle in Deutschland zu finden.

Ein weiteres Potenzial um geeignete Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen ergibt sich aus den Freizügigkeitsregelungen der EU. So ist mit einem jährlichen Zuzug von ca. 25.000 Personen aus den mittelosteuropäischen Ländern zu rechnen. Schon heute, selbst bei den beschränkten Freizügigkeitsverhältnissen zeigt sich, dass der deutsche Arbeitsmarkt für viele Bulgaren und Rumänen äußerst attraktiv ist. Mit dem Ende der Übergangsfristen zum Januar 2014 wird es auch für die Arbeitskräfte dieser Länder wesentlich einfacher innerhalb Europas zu den interessanten Arbeitsmärkten zu migrieren. Um für diese Migranten auch dann eine attraktive Zielregion im europäischen Wettbewerb zu sein, muss Deutschland ökonomisch weiterhin attraktiv bleiben.

Literatur:

- Block, Andreas/Klingert, Isabell (2012): Zuwanderung von Selbständigen und freiberuflichen Migranten nach § 21 AufenthG aus Drittstaaten nach Deutschland - Eine schriftliche Befragung zu Selbständigen nach § 21 AufenthG, Nürnberg. (im Erscheinen)
- Brücker, Herbert/Jahn, Elke J. (2010): Einheimische Arbeitskräfte gewinnen durch Zuwanderung, IAB-Kurzbericht, 26/2010, Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Das Bundesamt in Zahlen 2010 – Asyl, Migration, ausländische Bevölkerung und Integration, Nürnberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011), Migrationsbericht 2009, Nürnberg.
- Heß, Barbara (2012): Zuwanderung von Fachkräften nach dem Zuwanderungsgesetz (§18), Nürnberg (im Erscheinen).
- Heß, Barbara/Klingert Isabell (2011a): Entwicklung der Arbeitsmarktzuwanderung von Hochqualifizierten: Wer kommt, wer geht, wer bleibt?, Vortrag am 28. Januar 2011, Berlin.
- Heß, Barbara/Klingert Isabell (2011b): Entwicklung der Arbeitsmarktzuwanderung von Hochqualifizierten: Wer kommt, wer geht, wer bleibt? In: Arbeitskräftepotentiale -Wer kann wie in Zukunft arbeiten?, Berlin.
- Klingert, Isabell (2012): Ausländische Wissenschaftler in Deutschland, Analyse des deutschen Arbeitsmarktes für Forscherinnen und Forscher, Nürnberg (im Erscheinen).
- Lukas, Waldemar (2011): Migranten im Niedriglohnsektor unter besonderer Berücksichtigung der Geduldeten und Bleibeberechtigten, Nürnberg.
- Münz, Rainer/Seifert, Wolfgang/Ulrich, Ralf (1999): Zuwanderung nach Deutschland - Strukturen, Wirkungen, Perspektiven, Campusverlag Frankfurt/New York.

Abkürzungen:

AufenthG	Aufenthaltsgesetz
ASAV	Anwerbestoppaufnahmevereinbarung
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
EU	Europäische Union

Autorin:

Isabell Klingert
Bundesamt für Migration
und Flüchtlinge, Nürnberg

lskl@hrz.tu-chemnitz.de

Grit Grigoleit

Auf der Suche nach den „besten Köpfen“ – hochqualifizierte Zuwanderinnen am deutschen Arbeitsmarkt

Einleitung

Seit geraumer Zeit wird in Deutschland über das Ausmaß des demografischen Wandels und den damit verbundenen Konsequenzen für Gesellschaft und Wirtschaft debattiert. Die Alterung der Erwerbspersonen und der Rückgang des Arbeitskräfteangebots werden sich nachteilig sowohl auf das Wachstum als auch auf den Arbeitsmarkt in Form von Personalengpässen auswirken, so die Prognosen. Manche Regionen, aber auch Bereiche wie das Gesundheits- oder Ingenieurwesen und unterschiedliche Dienstleistungsbranchen beklagen jedoch jetzt schon einen Mangel an fachlich geeigneten BewerberInnen bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen. Im seinem Jahresgutachten 2011 warnt der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration vor einem kurz- oder langfristigen Mangel an qualifizierten und hoch qualifizierten Arbeitskräften und mahnt einen dringenden Handlungsbedarf an. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) verkündete in seiner Untersuchung 2010, dass bereits jedes zweite von 1600 befragten deutschen Unternehmen über Probleme mit der Stellenbesetzung klagt und nahezu die Hälfte der Unternehmen einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten, insbesondere bei IngenieurInnen, in den nächsten fünf Jahren erwartet (DIHK 2010, siehe auch 2007). Inwieweit nun tatsächlich ein alle Regionen und Branchen umfassender Fachkräftemangel eintritt, ist jedoch umstritten. Karl Brenke beispielsweise, Arbeitsmarktforscher am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, erwartet auf Grundlage seiner Berechnungen zumindest kurzfristig keinen Fachkräftemangel und widerspricht damit den Unternehmerverbänden (Brenke 2010, 2012).

Den vereinzelt zu beobachtenden Fachkräfteengpässen und den weiter zunehmenden demografischen Veränderungen soll künftig jedoch durch die stärkere Nutzung jener Personalreserven begegnet werden, die bislang nur unvollständig in den Arbeitsmarkt integriert sind. Neben der Stillen Reserve umfasst dies vor allem auch Erwerbstätige, die unterbeschäftigt sind, ältere Arbeitnehmende und Frauen. Eine weitere Ressource stellen MigrantInnen und bereits in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund dar (vgl. Jahresgutachten 2011). Der Standort Deutschland soll zudem mit der Schaffung einer „Willkommenskultur“ und einer gezielten qualifizierten Zuwanderung attraktiver für internationale Fachkräfte gestaltet werden.¹

Doch wie gestaltet sich nun die im politischen Diskurs eingeforderte „Willkommenskultur“ in der Praxis? Wie gelingt es hochqualifizierten Migrantinnen, die in jenen MINT-Berufen ausgebildet sind, die in Deutschland aufgrund des Fachkräftebedarfs stark nachgefragt sind, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und ihre Qualifikationen adäquat umzusetzen? Mit diesen Leitfragen beschäftigte sich das Verbundprojekt „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“.² An der TU Hamburg-Harburg wurde auf der Grundlage qualitativer Interviews untersucht, wie sich für hochqualifizierte Migrantinnen der Zugang zum Arbeitsmarkt und ihre Einbindung in Unternehmen im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften gestaltet. Der Fokus lag dabei auf Bildungsausländerinnen, das heißt auf Frauen, die nicht nur ihren Hochschulqualifizierenden Abschluss (Abitur), sondern darüber hinaus auch einen Hochschulabschluss im Bereich Technik und Ingenieurwissenschaften im Herkunftsland erworben haben. Die für diese Studie befragten Migrantinnen hatten zudem mehrheitlich Berufserfahrung in ihren Heimatländern gesammelt und entsprachen damit jener Gruppe von ZuwanderInnen, die von Politik und Wirtschaft umworben und in Deutschland willkommen geheißen werden sollen. Im Hinblick auf ihre Ausbildung und vor dem Hintergrund des öffentlich-politischen Diskurses um die „besten Köpfe“ (Unabhängige Kommission Zuwanderung 2001: 7) befanden sich die Migrantinnen folglich in einer privilegierten Position. Die Migrantinnen kamen vorwiegend aus postsozialistischen Ländern wie Russland, Ukraine, Polen, Rumänien, Mazedonien, aber auch aus Spanien, Frankreich und der Türkei und stellen damit einen Querschnitt der in Deutschland lebenden Zuwandergruppen dar.

Im Folgenden werden zentrale Aspekte des Integrationsverlaufes hochqualifizierter Migrantinnen in den deutschen Arbeitsmarkt aufgezeigt. Zunächst werden der rechtlich-politische Kontext dargestellt

¹ Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat im Sommer 2012 die Broschüre "Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen" herausgegeben, um für ausländische Fachkräfte in Deutschland und eine stärkere kulturelle Vielfalt in Unternehmen zu werben.

² Das Verbundprojekt wurde vom BMBF und aus Mitteln des ESF von 2009-2011 gefördert.

und die damit verbundenen Problemlagen, die sich im Zugang zum Arbeitsmarkt ergeben. Im Anschluss werden die Erfahrungen der Migrantinnen hinsichtlich ihrer Eingliederung in Unternehmen und ihres weiteren Erwerbs- und Karriereverlaufs diskutiert.

Zugangswege für Hochqualifizierte Migrantinnen zum deutschen Arbeitsmarkt

Seit einigen Jahren positioniert sich die Bundesregierung verstärkt im internationalen Wettbewerb um die "besten Köpfe" und wirbt dezidiert hochqualifizierte Personen an. Seit 1998 ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte im Rahmen unternehmensinterner Arbeitsmärkte möglich, wodurch Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil eine Arbeitserlaubnis erhalten (§ 4 Abs. 7 und 8 ASAV). Eine weitere Öffnung des Arbeitsmarktes, wenngleich auch sektoral beschränkt, erfolgte aber erst mit der im Jahr 2000 implementierten Green-Card.³ Mit diesem Sofortprogramm sollte der anhaltende Fachkräftemangel im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zumindest kurzfristig abgebaut werden. Die Green-Card-Regelung wurde mit dem neuen Zuwanderungsgesetz 2005 aufgehoben. Mit dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) wurde das Ziel der Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmender weiter verfolgt. Hochqualifizierten wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt insoweit erleichtert, als dass ihnen sogleich eine Niederlassungserlaubnis erteilt wird, wenn eine konkrete Stellenzusage vor der Zuwanderung vorliegt und ihre Integration in bundesdeutsche Lebensverhältnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts ohne staatliche Hilfe gewährleistet sind (§ 19 Abs. 1 AufenthG). Im Sommer 2008 wurde zudem das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz von der Bundesregierung verabschiedet, welches eine arbeitsmarktdäquate Steuerung der Zuwanderung Hochqualifizierter und ein systematisches Monitoring zur Ermittlung des Bedarfs vorsieht (Migrationsbericht 2008).

Trotz der veränderten Rechtslage, die einen Wandel in der Migrationspolitik und in dem Selbstverständnis Deutschlands als Einwanderungsland bezeugt, ist die Anzahl an MigrantInnen, die über regulierte hochqualifizierte Migrationswege nach Deutschland zuwandern seit Jahren auf einem anhaltend niedrigen Niveau. Laut dem Migrationsbericht 2008 wurden lediglich 5.655 Zustimmungen für Fachkräfte erteilt, die im Rahmen des internationalen Personalaustauschs eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Im gleichen Jahr wanderten zudem nur 157 Personen zu, denen eine Niederlassungserlaubnis erteilt wurde. Der Anteil der Frauen betrug dabei knapp ein Fünftel. Für das Jahr 2010 ist nur ein leichter Anstieg zu verzeichnen: 5.932 Personen wanderten im Rahmen des internationalen Personenaustauschs zu und 219 Personen qualifizierten sich nach §19 AufenthG als Hochqualifizierte (Migrationsbericht 2010). Der Standort Deutschland scheint demnach nur mäßig attraktiv für Hochqualifizierte zu sein.

Eine Ursache hierfür findet sich in den rechtlichen Bestimmungen, die vor allem MigrantInnen, die aus den EU-10 Staaten⁴ sowie aus Drittstaaten zuwandern, den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Mit der vorgeschalteten Arbeitsmarktprüfung erfahren sie einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Damit soll sichergestellt werden, dass sich keine negativen Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt ergeben und keine Personen mit deutscher oder einer Staatsangehörigkeit der EU-15 Länder zur Verfügung stehen. Der administrative Aufwand, der mit der Arbeitsmarktprüfung einhergeht, wird von den befragten Unternehmen jedoch als zu hoch und als zu langwierig eingeschätzt. Vor allem hoch spezialisierte kleinere und mittelständische Unternehmen, die vorrangig auf Projektarbeit ausgerichtet sind und in der Personalpolitik flexibel auf die Angebotssituation reagieren müssen, sehen die lange Bearbeitungszeit, den hohen behördlichen Ermessensspielraum und die dadurch entstehende geringe Transparenz in der Bundesagentur für Arbeit als problematisch. Unternehmen, die nicht über die Möglichkeit verfügen auf einen unternehmensinternen Arbeitsmarkt auszuweichen, scheuen oft den bürokratischen Aufwand und vermeiden es Fachkräfte aus dem außereuropäischen Raum einzustellen.

Erschwerend hinzu kommt, dass bei Angehörigen aus Drittstaaten die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung an den spezifischen Arbeitsplatz gebunden ist. Dies bedeutet, dass bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses die betroffene Person Deutschland unverzüglich verlassen muss. Einstellende

³ Für eine ausführliche Diskussion der „Green-Card“ Regelung und ihrer Auswirkungen siehe Kolb 2004 und Pethe 2006.

⁴ Für Staatsangehörige der zum 1. Mai 2004 beigetretenen zehn Staaten galt in Deutschland eine Zugangsbeschränkung zum Arbeitsmarkt. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde schrittweise hergestellt und trat erst im Mai 2011 vollständig in Kraft. Für Rumänien und Bulgarien, die im Jahr 2007 beigetreten sind, gilt jedoch noch ein Übergangszeitraum bis 2014. MigrantInnen aus diesen Ländern erfahren damit einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Ihnen wird jedoch Vorrang gegenüber Drittstaatsangehörigen gewährt.

Unternehmen übernehmen damit eine hohe soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden aus Drittstaaten. Wie in den Interviews deutlich wurde, nehmen gerade Kleinst- und Kleinbetriebe mit nur wenigen Mitarbeitenden häufig Abstand von Einstellungen Drittstaatsangehöriger, um im Zweifelsfall nicht für deren Schicksal und gegebenenfalls Rückkehr in das Herkunftsland verantwortlich sein zu müssen.

Neben Hürden, die sich aufgrund der Rechtslage ergeben, existieren in vielen Personalabteilungen aber auch zahlreiche Vorbehalte gegenüber ausländischen Fachkräften. In den Interviews und weiterführenden Gesprächen mit Personalvermittlungsagenturen und VertreterInnen aus dem HR-Recruitment beziehungsweise Personalabteilungen von Unternehmen wurden immer wieder stereotype Vorstellungen über bestimmte Herkunftsregionen geäußert. Die Einstellung beispielsweise von chinesischen Fachkräften wird skeptisch betrachtet, da dies automatisch mit der Gefahr der Industriespionage verbunden wird. Ähnlichen Pauschalurteilen unterliegen Fachkräfte muslimischen Glaubens aus arabischen Ländern, die aufgrund erhöhter Sicherheitsbedenken nicht mehr in der Luftfahrtbranche eingestellt werden. Bei der Hochschulausbildung von MigrantInnen aus postsozialistischen Ländern wird häufig die Gleichwertigkeit des Abschlusses angezweifelt beziehungsweise ob dieser überhaupt durch ein Studium erworben wurde oder ob es sich dabei um eine Fälschung handelt. Im Allgemeinen werden vor allem bei Fachkräften aus dem außereuropäischen Raum erhöhte interkulturelle Schwierigkeiten in Bezug zur Arbeitseinstellung und dem Umgang mit den KollegInnen und / oder Kunden befürchtet. Insbesondere Unternehmen, die sich als deutsche Traditionsunternehmen verstehen und dies als Wert in die Unternehmenskultur inkorporiert haben, gaben in den Interviews an, dass sie Veränderungen, die in Zusammenhang mit der Einstellung ausländischer Fachkräfte und damit einhergehend mit erhöhter Diversität stehen, eher zurückhaltend bewerten und diese bisweilen sogar gänzlich ablehnen.

Die rechtlichen Barrieren und die Vorbehalte gegenüber ausländischen Fachkräften beeinflussen in hohem Maße die personalpolitischen Entscheidungen von Unternehmen. Der prognostizierte und in bestimmten Branchen bereits vorherrschende Fachkräftengpass stellte für nahezu alle Befragten ein personalpolitisches Problem dar, da nicht alle freien Stellen adäquat besetzt werden können. Dies führte jedoch nicht dazu, dass die befragten Unternehmen vermehrt MigrantInnen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, noch dass sie verstärkt im Ausland nach Fachkräften gesucht und diese gezielt angeworben hätten. Es entstand vielmehr der Eindruck, dass, ungeachtet des politischen Aufrufs den Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiver zu gestalten, in der Praxis eher zögerlich auf dem internationalen Arbeitsmarkt rekrutiert wird. In den Interviews gaben nur wenige Unternehmen, in der Regel große Konzerne, an bestehende beziehungsweise sich im Aufbau befindliche Kooperationen mit Universitäten beispielsweise in Osteuropa zu nutzen, um Absolventen nach Deutschland zu locken. Für gewöhnlich werden Stellenausschreibungen großen online-Jobportalen zugeführt oder sind über die Homepage des jeweiligen Unternehmens abrufbar. Dadurch sind die Stellenausschreibungen ausländischen Fachkräften prinzipiell zugänglich, jedoch stellt dies kein ernsthaftes Bemühen um ausländische Fachkräfte dar und kann nicht als internationale Rekrutierungsstrategie verstanden werden. Wie Barbara Heß und Leonore Sauer (2007: 15) in ihrer Studie zur Arbeitsmarktsituation Hochqualifizierter in Deutschland feststellen, gibt es in Deutschland zudem kaum staatlich geförderte oder initiierte Maßnahmen, um ausländische Fachkräfte anzuwerben. Die wenigen existierenden Programme stehen allen Nationalitäten offen und zielen nicht auf die Anwerbung Hochqualifizierter aus Drittstaaten. Hochqualifizierten MigrantInnen steht demnach nur über ein hohes Maß an Eigeninitiative und durch die in Anspruchnahme eigener Netzwerke oder persönlicher Kontakte der Weg zu einer Stellenofferte in Deutschland offen.

Ein weiteres Problemfeld ergibt sich aus den in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich gestalteten Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Bildungsnachweise.⁵ Wie die Studie zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Deutschland von Bettina Englmann und Martina Müller (2007) nahelegt, werden ausländische Hochschul- und Berufsabschlüsse häufig abgewertet, nur teilweise oder gar nicht anerkannt. Der Zugang zu staatlich reglementierten Berufen und Bereichen wie der öffentliche Dienst bleibt MigrantInnen gänzlich versperrt. Infolgedessen können MigrantInnen ihr Humankapital nur eingeschränkt auf den deutschen Arbeitsmarkt transferieren und den im Herkunfts-

⁵ Seit dem 1. April 2012 ist das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ in Kraft. Demnach besteht für jeden, der nach Deutschland zuwandert ein Rechtsanspruch zur Überprüfung der im Ausland erworbenen Bildungstitel. Zudem wurde angestrebt, die in den einzelnen Bundesländern bislang unterschiedlich ausgeübten Anerkennungsverfahren zu vereinfachen und zu verbessern.

land erworbenen Beruf nicht unmittelbar ausüben. Stattdessen weichen sie gezwungenermaßen in niedrig qualifizierte und schlecht bezahlte Tätigkeiten aus oder sind von Erwerbslosigkeit betroffen.

Im Vergleich zu staatlich reglementierten Berufen sind technische Berufsfelder von der Inflexibilität der Anerkennungspraktiken in einem geringeren Ausmaß betroffen. Abschlüssen in MINT-Fächern wird in der Regel eine hohe Transferierbarkeit zugesprochen, da diese weitaus weniger in lokale oder länderspezifische soziokulturelle Kontexte eingebettet und demnach leichter auf den Arbeitsmarkt des Ziellandes anzupassen seien (Remennick 2003; Friedberg 2000). Ausschlaggebend für die Personaleinstellung bei vielen Unternehmen sind zudem die durch Studienabschluss oder Praktika erworbenen Kenntnisse und die bereits erlangte Berufserfahrung. In der Regel wird schnell ersichtlich, ob die/der KandidatIn über die entsprechenden Fähigkeiten verfügt oder nicht. Wenn diese den Stellenvoraussetzungen nicht entsprechen, kann im Verlauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis immer noch beendet werden. Die befragten Migrantinnen waren daher auch weniger von formalen Dequalifizierungsprozessen betroffen. Dennoch ergeben sich auch für sie Nachteile, da sie oftmals aufgrund der fehlenden formalen Anerkennung niedriger eingruppiert und damit geringer entlohnt werden und folglich finanzielle Einbußen erleben. Unkenntnis über den arbeitsrechtlichen Kontext, aber vor allem auch die starke Verunsicherung darüber, dass ihr Hochschul- und Berufsabschluss als minderwertig angesehen wird und sie im Zweifelsfall keine besser entlohnte Stelle finden würden, ließen die betroffenen Migrantinnen Stillschweigen über derartige Praktiken bewahren.

Der Zugang zum und die weitere Positionierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird folglich maßgeblich von der Herkunft der Migrantinnen bestimmt. Die Migrantinnen aus den 2004 beigetretenen EU-Staaten erfuhren aufgrund der rechtlichen Barrieren einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang und konnten sich angesichts der Anerkennungsproblematik nicht unmittelbar nach der Migration in den oberen Segmenten des Arbeitsmarktes positionieren. Im Vergleich dazu konnten sich die Migrantinnen aus Frankreich und Spanien dank der vorherrschenden Freizügigkeit in der EU unmittelbar in einer ausbildungsadäquaten Position etablieren.

Gleichermaßen wichtig für die Inklusion in den Arbeitsmarkt ist auch dessen konjunkturelle Beschaffenheit beziehungsweise die der jeweiligen Branchen zum Zeitpunkt der Migration. Die anziehende Konjunktur ab 2006 beispielsweise eröffnete insbesondere Personen in technischen Berufen gute Möglichkeiten eine Stellenzusage zu erhalten. Im Gegensatz dazu hatten die befragten Migrantinnen, die Mitte der 1990er Jahre nach Deutschland einreisten, es sehr viel schwerer eine ausbildungsadäquate Stelle zu finden. Die weltweite Konjunkturflaute 1993 wirkte sich gleichermaßen nachteilig auf die deutsche Konjunktur aus. In diesem Zeitraum kamen jedoch zahlreiche (hoch)qualifizierte MigrantInnen im Zuge der Transformationsprozesse in den postsozialistischen Staaten im Rahmen des Kontingentflüchtlingengesetzes oder der Familienzusammenführung nach Deutschland. Bei ihnen gestaltete sich der Zugang zum Arbeitsmarkt trotz guter Qualifikationen sehr viel schwieriger (vgl. OECD 2007). So fanden beispielsweise zwei Teilnehmende der Studie aus der Ukraine beziehungsweise aus Russland unmittelbar nach der Übersiedlung 1993 beziehungsweise 1996 keine ausbildungsadäquaten Anstellungen. Erst nach einer Phase der Erwerbsunterbrechung und mit einer Zusatzausbildung erhielten sie Zugang zum Arbeitsmarkt und fanden kurze Zeit später eine Stelle im Ingenieurwesen in großen Konzernen.

Einbindung in Unternehmen des Technologiesektors

So vielfältig wie die Zugangswege der befragten Migrantinnen zum Arbeitsmarkt verlaufen, so vielfältig gestaltet sich auch ihre Einbindung in die Unternehmen und ihre weiteren Karriereperspektiven. In den Interviews berichteten die Migrantinnen von ihren Erlebnissen, die von beschränkter Aufstiegsmobilität über Abwertung und Benachteiligung bis hin zu Exklusionserfahrungen reichen. Diese Ausschlusserfahrungen stehen zumeist in Zusammenhang mit ihren Sprachkenntnissen, ihrer Herkunft beziehungsweise ethnischen Zugehörigkeit und dem Geschlecht und werden im Folgenden näher erläutert.

1. Sprache

Für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung und Weiterentwicklung sind deutsche Sprachkenntnisse ein entscheidendes Kriterium. Sowohl Unternehmen als auch die befragten Migrantinnen bewerten eine Sprachbarriere und daraus resultierende Konflikte mehrheitlich als größte Herausforderung sowohl für den Eingliederungsprozess als auch für den weiteren Karriereverlauf im Unternehmen. Die Erfahrung von Joanna M. (35) soll dies exemplarisch verdeutlichen. Die gebürtige Polin war als Ingenieurin für Maschinenbau in Norwegen beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis hob sie aufgrund einer lukrativen Stellenofferte in Deutschland auf. Im Jahr 2008 siedelte sie daraufhin mit ihrem Ehemann nach Deutschland über. Bis dahin hatte sie keine persönlichen Erfahrungen, Kontakte oder Netzwerke nach

Deutschland gehabt und verfügte daher zum Zeitpunkt ihrer Migration auch über keine deutschen Sprachkenntnisse. Dies erschien ihr jedoch nicht übermäßig hinderlich, da sie eine Stelle in einem international agierenden Unternehmen in der maritimen Industrie annahm. Im Interview äußerte sie sich rückblickend jedoch wie folgt:

„Language, language is a big problem. Even though this is an international company all instructions or emails, everything is in German. And this is actually the main problem. I think this is not only my problem that I have a problem with communication. But this is also the company's problem, because the company is calling themselves international, but since inside everything is in the local language, this has also an influence on how the company is considered by the clients and by the people from outside, I think.“

Deutschkenntnisse sind ihren Erfahrungen nach unabdingbar um den Berufsalltag erfolgreich zu bewältigen, da der Schrift- und E-Mail-Verkehr, Berichte und Präsentationen sowie der Kundenkontakt überwiegend in deutscher Sprache erfolgen. Mit ihren guten Englischkenntnissen konnte sie die fehlenden Deutschkenntnisse nicht kompensieren, obwohl sie in einem Unternehmen beschäftigt ist, dass vorwiegend internationale Kunden betreut und in dem die offizielle Unternehmenssprache Englisch ist.

Die Erfahrungen der anderen Migrantinnen bestätigen diesen Befund. Selbst für jene, die mit guten Grundkenntnissen der deutschen Sprache zuwanderten, erweist sich die Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft und Einführung in die lokalen Arbeitsprozesse als schwierig. Zumindest in der Anfangsphase erhalten sie aufgrund der Sprachbarriere nur eingeschränkten Zugang zu Informationen und Sachverhalten. Ihnen fehlen konkrete Handlungsanleitungen, um die neuen Arbeitspraktiken, Strukturen und Routinen kennenzulernen und zu verstehen. Dadurch werden nicht nur die Einarbeitungszeit und Eingliederung verzögert, sondern auch die weiteren Entwicklungschancen gehemmt. Mit unzureichenden Deutschkenntnissen bleiben ihnen zudem bestimmte vor allem kundenorientierte Bereiche im Unternehmen verschlossen. Ein mangelndes Sprachvermögen wird damit zu einem Exklusionskriterium in der beruflichen Weiterentwicklung. Trotz der von vielen Unternehmen propagierten Internationalität und Diversität sind Deutschkenntnisse auf einem hohen Niveau immer noch eine zwingende Voraussetzung, um auch in hochrangigen Beschäftigungen erfolgreich zu sein.

Für Joanna M. war dies eine große Umstellung, da sie aufgrund ihrer vorhergehenden Erwerbstätigkeit in Norwegen eine gelebte Internationalität gewohnt war. Sie sieht darin nicht nur für sich einen unmittelbaren Wettbewerbsnachteil, sondern auch allgemein für deutsche Unternehmen, die sich in einem zunehmend globalisierten Wettbewerb behaupten müssen:

“I must say that, for example, in Norway [...] the company was Norwegian, but they had also clients from all over the world. And all instructions, all official emails, all official speeches were in English. That was the difference. [...] I think that German companies are losing at some point, because of this. They only keep this German.“

Die fehlende beziehungsweise ungenügende deutsche Sprachfertigkeit erweist sich folglich als Wettbewerbsnachteil insbesondere für die Bildungsausländerinnen unter den befragten Migrantinnen (vgl. Westphal und Behrens 2008: 62). Ihnen gelingt es mitunter erst im längeren Zeitverlauf und mit viel Eigeninitiative die als nachteilig empfundene Sprachbarriere zu überwinden. Der Besuch von Sprachkursen wurde oftmals als unzureichend bewertet, da die Sprachschulen nicht den Bedürfnissen der Migrantinnen nach einem effizienten und auf die Berufstätigkeit ausgerichteten Spracherwerb nachkommen. Unabhängig von der Ausrichtung und Qualität der Sprachkurse können zudem viele Migrantinnen aufgrund ausgedehnter Arbeitszeiten oder projektbedingter hoher Reisetätigkeit keine der regulär stattfindenden Deutschkurse in Sprachschulen besuchen. Viele Unternehmen bieten zwar Sprachkurse für Mitarbeiter an, die beispielsweise ins englischsprachige Ausland oder nach China entsendet werden, aber für Mitarbeiter, die Deutsch als Zweitsprache erlernen, gibt es keine vergleichbaren Angebote. Zudem übernehmen viele Unternehmen häufig nur auf Nachfrage die Kosten für einen einführenden Sprachkurs und bieten sonst keinerlei Unterstützung an. Den Migrantinnen obliegt es damit neben ihrer Erwerbstätigkeit entweder über weiterführende Sprachkurse, die sie selbst finanzieren, oder den Kontakt zu Deutschen ihre Deutschkenntnisse sukzessive auszubauen und die Sprache in kurzer Zeit auf hohem Niveau zu lernen. Viele der befragten Migrantinnen sehen sich dabei hohen Anforderungen ausgesetzt, da sie gleichzeitig Defizite sowohl in der Alltags- als auch in der Fachsprache ausgleichen müssen.

Die Mehrsprachigkeit der Migrantinnen erweist sich hingegen nicht als ein unmittelbarer Vorteil weder für den Zugang zum Arbeitsmarkt noch für den Einstieg ins Unternehmen. Einen beruflichen Vorteil können sie mitunter erst Jahre später erzielen, wenn beispielsweise das Unternehmen Kontakte zu

potentiellen Kunden oder Lieferanten im Herkunftsland der Migrantin ausbaut und dann ihre kulturellen und (mutter-)sprachlichen Kompetenzen gewinnbringend einzusetzen sucht. In der Regel erfahren diese Kompetenzen jedoch keine Aufwertung, sondern bleiben lange Zeit unerkannt und ungenutzt.

2. Herkunft und ethnische Zugehörigkeit

Fehlende beziehungsweise unzureichende Deutschkenntnisse beeinträchtigen jedoch nicht nur die unmittelbare Eingliederung in ein Unternehmen. Die Sprachkompetenz und ein mehr oder weniger stark ausgeprägter Akzent prägen auch das Ausmaß und die Inhalte von Zuschreibungen, denen die Migrantinnen in ihrem beruflichen Umfeld aufgrund ihrer Herkunft unterliegen. Die einzelnen Zuschreibungen basieren dabei auf allgemein vorherrschenden nationalen Stereotypen und Vorurteilen. Diese werden dann unabhängig von den individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der Migrantin auf sie übertragen. Französinnen beispielsweise verkörpern automatisch Lebenslust, Charme und *joie de vivre*. Migrantinnen, die aus Russland beziehungsweise dem ehemaligen Staatsgebiet der Sowjetunion kommen, sehen sich hingegen mit Vorurteilen konfrontiert, die negative Assoziationen wie „Russen saufen“ oder seien laut und chaotisch evozieren. Beispielhaft hierfür steht die Erfahrung von Ludmyla H. (42). Die Ingenieurin siedelte 1993 aus der Ukraine nach Deutschland über und ist seit 2001 im Bereich der Luftfahrt tätig.

„Viele deutsche Kollegen sagen hier, dass Italiener und Russen sind Chaoten und die Russen saufen sich zu Tode. [...] Da gibt's ab und zu Sprüche, die wirklich beleidigen und gerade weil unsere deutschen Kollegen, die sehen doch, ich sitze hier und irgendwie fünf russische Mitarbeiter, die eben keine Putzkräfte sind, sondern der ist Projektleiter und der ist Manager, Customer-Manager und der ist Key-Account-Manager, und da hat man einfach das Gefühl, von diesem Missgönnggefühl. Es macht ihm einfach einen geheimen Spaß, weil er weiß, dass er hier zu Hause ist.“

Ludmyla H. sieht sich demnach nicht nur stereotypen Vorstellungen ausgesetzt. Zugleich erlebt sie die Sprüche und Kommentare ihrer KollegInnen als Abwertung ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten, da sie nicht deren Bild von russischen Migrantinnen entspricht. Ihrer Erfahrung nach differenzieren die deutschen KollegInnen nicht ausreichend und übertragen ungeachtet Ludmyla H.. persönlicher Laufbahn gängige Pauschalurteile auf sie wie zum Beispiel, dass russische Zuwanderer ausschließlich im Niedriglohnbereich als Putzkraft beschäftigt sind. Damit geht jedoch auch eine soziale Differenzierung einher, denn ihre autochthonen KollegInnen demonstrieren verbal ihre ausschließlich aufgrund der Herkunft erlangte Überlegenheit und verorten die russischen Mitarbeiter damit auf einer nachrangigen Position. Ludmylas Herkunft wird damit zu einem Distinktionsmerkmal.

Diese vorwiegend negative Perzeption russischer MigrantInnen hat sich in der Öffentlichkeit seit Beginn der 1990er Jahre festgesetzt als MigrantInnen aus dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion in großer Anzahl nach Deutschland zuwanderten. Aufgrund schwieriger Anerkennungsprozesse, fehlender sprachlicher Kompetenzen und soziokultureller Barrieren gelang es nur wenigen ihr kulturelles Kapital vollständig auf den deutschen Arbeitsmarkt zu transferieren. Infolgedessen sind sie überdurchschnittlich von Dequalifizierungsprozessen und einer hohen Arbeitslosigkeit betroffen und damit auf staatliche Sozialleistungen angewiesen, was mehrheitlich eine soziale Schlechterstellung impliziert (Hefele und Menz 2006; OECD 2007; Haberfeld et al. 2011). Die schlechte Arbeitsmarktsituation und die damit verbundene soziale Abwärtsmobilität begründeten essentialistische Vorstellungen von einer „gescheiterten“ Integration. Daraus abgeleitete Bilder und Zuschreibungen werden dann zumeist unreflektiert, häufig aber auch unbewusst auf die hochqualifizierten Migrantinnen aus Osteuropa übertragen. Für Ludmyla H. implizierte die Stigmatisierung russischer MigrantInnen in Deutschland eine Diskreditierung ihrer Kompetenzen.

Derartige Zuschreibungen, in Form von Bemerkungen, Sprüchen, aber auch Witzen verweisen darauf, dass sich bestimmte nationale Stereotype und Pauschalurteile in der Wahrnehmung so weit verfestigt haben, dass sie als ein Stück Normalität gelten und wenig hinterfragt werden. Solche Vorurteile und Zuschreibungen beeinflussen jedoch sehr konkret den unmittelbaren Berufsalltag, die Interaktion mit den KollegInnen und Vorgesetzten sowie die entweder positiven oder negativen Erwartungshaltungen, die den Migrantinnen in Bezug auf ihre Arbeitsweise und Leistungsfähigkeit entgegengebracht werden. Vor allem Zuschreibungen, die negative Assoziationen beinhalten, können diskriminierende Effekte auslösen, da sie Einfluss auf die weitere Positionierung im Unternehmen, die Aufstiegschancen sowie die Aufgaben- und Arbeitsverteilung der Migrantinnen nehmen. Die ethnische beziehungsweise nationale Herkunft verliert damit auch im Kontext hochqualifizierter Migration keineswegs an Bedeutung, wie der Diskurs um die „besten Köpfe“ suggeriert.

3. *Geschlecht*

Neben Exklusionserfahrungen, die Migrantinnen aufgrund unzureichender Deutschkenntnisse und ihrer Herkunft erleben, berichteten sie darüber hinaus von Ausschlussmechanismen, denen sie aufgrund ihres Geschlechts unterliegen. In den Interviews teilten die Migrantinnen die Erfahrung, dass sie im technischen beziehungsweise ingenieurwissenschaftlichen Berufsfeld oftmals als fremd oder exotisch wahrgenommen werden. Auch wenn viele der Migrantinnen, die bereits über Berufserfahrung verfügten, in ihren Herkunftsländern gleichermaßen in der Minderheit waren, so hatten sie dennoch das Gefühl als gleichberechtigt akzeptiert zu werden. Insbesondere in Osteuropa erfuhren Frauen aufgrund der sozialistischen Vergangenheit dieser Länder einen gleichberechtigten Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten und dem Arbeitsmarkt. Viele der befragten Migrantinnen hatten sich aus pragmatischen Gründen für eine Beschäftigung im MINT-Bereich entschieden, da sie sich mit diesem Abschluss höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechneten. Ihren Erfahrungen nach wurden sie aber auch in diesen traditionell männlich dominierten Berufen und Branchen akzeptiert. In Deutschland hingegen erlebten sie ihr Berufsfeld als geschlechtlich höchst segregiert und wurden häufig als Ausnahmerecheinung angesehen. Die Erfahrung von Olga L. (37) einer Ingenieurin für Maschinenbau aus Russland verdeutlicht dies:

„Also, hier hab ich immer das Gefühl gehabt, dass man so als Frau im technischen Beruf muss man seine Position noch erkämpfen. Also in Russland war das für mich viel leichter, also da wurde man von männlichen Kollegen als gleichberechtigt angesehen. Und hier musste man schon kämpfen dafür.“

Im weiteren Interview berichtete Olga L. von den Implikationen, die diese mangelnde Akzeptanz mit sich brachten. Prinzipiell wurde ihr das Gefühl vermittelt, dass ihre Fähigkeiten nicht ausreichend sind beziehungsweise sie aufgrund ihres Geschlechts nicht über die entsprechenden Fähigkeiten verfügt, die sie für die Ausübung eines technischen Berufs benötigt. Im beruflichen Alltag heißt dies, dass sie ihre Kompetenz immer wieder unter Beweis stellen muss und sich weniger Fehler im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen erlauben darf. Ihre Stellung in der Abteilung und Anerkennung im Unternehmen musste sie sich demnach trotz ihres hohen kulturellen Kapitals erst erkämpfen.

Olga L. teilte damit die Erfahrungen von den in den Interviews befragten autochthonen Frauen, die in ihrem Berufsalltag zahlreichen vergeschlechtlichten Zuschreibungen unterliegen. Diese beinhalten zumeist, dass Frauen kein technisches Verständnis, keine Durchsetzungskraft und keine Karriereorientierung besäßen. Demnach ist vielerorts noch ein Verständnis von Technik verbreitet, welches Technik mit Männlichkeit gleichsetzt. Frauen in technischen Berufen gelten damit als untypisch und nicht passend. Derartige Rollenzuweisungen erzeugen wiederum Mentalitätsmuster, spezifische Rituale und Codes, die einen männlich dominierten Arbeitskontext entstehen lassen. Sich in diesem zurechtzufinden, stellte sich für die befragten Migrantinnen als schwierig heraus: Zum einen fehlte ihnen das nötige Wissen, um die männlich kodierten Spielregeln erfolgreich zu meistern. Zum anderen gibt es nur wenige Frauen in Führungspositionen, wodurch ihnen auch konkrete Verhaltensmuster und Orientierungshilfen fehlen, die sie gegebenenfalls adaptieren können. Viele Migrantinnen erlebten daher zumindest ihren beruflichen Einstieg in Deutschland als beschwerlich. Die unsichtbaren Barrieren und die strukturelle Benachteiligung, die sich unter dem Stichwort der „gläsernen Decke“ zusammenfassen lassen, erzeugen eine Geschlechterungleichheit, die den Migrantinnen in diesem Ausmaß aus ihren Herkunftsländern nicht bekannt war. Dieser Blick von außen zeigt eindringlich, dass Aspekte der Chancengleichheit in technischen Berufsfeldern trotz Initiativen der Bundesregierung wie „Komm, mach MINT“, stärker gewichtet werden und eine höhere Sensibilisierung auch innerhalb der Unternehmen erreicht werden muss.

Fazit

Wie die Erfahrungen der hochqualifizierten Migrantinnen gezeigt haben, gestaltet sich der Zugang zum Arbeitsmarkt aber auch die Einbindung in Unternehmen häufig sehr schwierig. Vor dem Hintergrund der Debatte um Fachkräftesicherung und dem politischen Bestreben nach einer qualifizierten Zuwanderung zeigt sich eine große Diskrepanz zwischen der politischen Wahrnehmung und der arbeitsweltlichen Realität, wie sie die Migrantinnen erleben und in den Interviews geschildert haben.

Die neue Gesetzgebung mittels derer die formalen Anerkennungsprozesse ausländischer Abschlüsse wesentlich vereinfacht und transparenter gestaltet werden, ist sicherlich ein erster wichtiger Schritt, um Deutschlands Attraktivität bei ausländischen Fachkräften zu erhöhen. Inwieweit dies jedoch auch gesellschaftlich zu einer größeren Akzeptanz führt und in welchem Umfang Arbeitgeber und Unter-

nehmen dann vorurteilsfrei der Einstellung von MigrantInnen mit ausländischen Bildungstiteln begegnen, wird sich erst in der Zukunft herausstellen.

Als problematisch erweisen sich derzeit die in vielen Unternehmen vorherrschenden hohen Anforderungen an die MigrantInnen deutsche Sprachkenntnisse auf einem nahezu muttersprachlichen Niveau zu erwerben. Da im internationalen Vergleich die deutsche Sprache wenig verbreitet ist, kann nicht zwangsläufig davon ausgegangen werden, dass bereits zum Zeitpunkt der Migration sehr gute Deutschkenntnisse vorliegen. Hier bedarf es einer größeren Toleranz und Akzeptanz damit ein unvollkommener Sprachgebrauch und ein Akzent nicht zum Exklusionskriterium werden und damit die Einbindung in Unternehmen und Karriereperspektiven der MigrantInnen verlangsamen. Wenn Vielsprachigkeit in Unternehmen jedoch eine hohe Wertschätzung erfährt, können diese auf lange Zeit davon profitieren und nicht nur hochqualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland an sich binden, sondern sich auch im internationalen Wettbewerb um die „besten Köpfe“ stärker positionieren. Denn damit signalisieren sie Diversität und Internationalität und gewinnen an Attraktivität sowohl bei potenziellen MigrantInnen als auch bei Kunden.

Die Erkenntnisse der Studie legen nahe, dass hochqualifizierte Migrantinnen bislang aufgrund ethnischer und geschlechtlicher Vorurteile einer informellen Abwertung ihrer fachlichen Kompetenzen unterliegen. Und dies, obwohl ihre Kenntnisse und beruflichen Qualifikationen dem Bedarf des deutschen Arbeitsmarktes entsprechen. Einschneidend auf ihren Erwerbs- und Karriereverlauf wirken sich jedoch die unsichtbaren Barrieren aus, die sich in Form der „Gläsernen Decke“ und ethnischierenden Zuschreibungen manifestieren. Infolgedessen können sie ihr hohes kulturelles und soziales Kapital nicht unmittelbar gewinnbringend auf den deutschen Arbeitsmarkt transferieren. Das Potenzial vieler hochqualifizierter Migrantinnen in Deutschland bleibt folglich weitgehend unerkannt und ungenutzt, woraus sich für Deutschland als Wissensstandort folgenschwere Konsequenzen in Form eines *brain waste* ergeben. Diesen aufzuheben und im gesellschaftlichen Diskurs für mehr Offenheit gegenüber (hoch)qualifizierten MigrantInnen zu werben, sollte gleichermaßen Bestandteil einer „Willkommenskultur“ sein.

Literatur

- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (2012): *Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen*. Berlin: BDA.
- Brenke, Karl (2012): „Ingenieure in Deutschland: keine Knappheit abzusehen“, in: *DIW-Wochenbericht* 11: 3-8. Berlin: DIW.
- (2010): „Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht“, in: *DIW-Wochenbericht* 77-46: 2-15. Berlin: DIW.
- Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2008): *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung*. Nürnberg: BAMF.
- (2010): *Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung*. Nürnberg: BAMF.
- DIHK (Hg.) (2007): *Kluge Köpfe – vergeblich gesucht! Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung Herbst 2007*. Berlin: DIHK.
- (2010): *Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft*. Berlin: DIHK.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Deutschland*, Augsburg: Tür an Tür Integrationsprojekte.
- Haberfeld, Yitchak; Cohen, Yinon; Kalter, Frank; Kogan, Irena (2011): „Differences in earnings assimilation of immigrants from the Former Soviet Union to Germany and Israel during 1994-2005: The interplay between context of reception, observed and unobserved immigrants' attributes“ in: *International Journal of Comparative Sociology* 52 (1-2), S. 6–24.
- Hefele, Natalia; Menz, Margarete (2006): „Wer integriert die Hochqualifizierten? Ergebnisse einer Expertise zur beruflichen Integration russischsprachiger AkademikerInnen in den deutschen Arbeitsmarkt“ in: *Migration und Soziale Arbeit* (3/4), S. 302–309.
- Heß, Barbara, Leonore Sauer (2007): *Migration von hoch Qualifizierten und hochrangig Beschäftigten aus Drittstaaten nach Deutschland*, hrsg von Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg: BAMF.

- Friedberg, Rachel (2000): "You can't take it with you? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital" in: *Journal of Labor Economics* 18-2: 221-251.
- Kolb, Holger (2004): *Einwanderung zwischen wohlverstandenen Eigeninteresse und symbolischer Politik. Das Beispiel der deutschen "Green Card"*. Münster: LIT-Verlag.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2007): *Jobs for Immigrants, Vol. 1, Labor Market Integration in Australia, Denmark, Germany, and Sweden*. Paris: OECD.
- Pethe, Heike (2006): *Internationale Migration hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Die Greencard-Regelung in Deutschland*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag | GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Remennick, Larissa (2003): "Career continuity among immigrant professionals: Russian engineers in Israel" in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 29-4: 701-721.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2011): *Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer*. Berlin: SVR.
- Unabhängige Kommission Zuwanderung 2001: *Zuwanderung gestalten – Integration fördern*, Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung vom 04.07.2001, Berlin.
- Westphal, Manuela; Behrensen, Birgit (2008): *Expertise: Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben*. Osnabrück: Universität Osnabrück: Fachbereich Erziehungs- und Kulturwissenschaften und (IMIS) Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien.

Autorin:

Dr. Grit Grigoleit
Helmut-Schmidt-Universität /
Universität der Bundeswehr Hamburg
grit.grigoleit@hsu-hh.de

Irina Grünheid

Fachkräftemangel oder vernachlässigtes Potenzial? – Analyse von Ressourcen in der Gruppe der Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR am Beispiel von Selbstständigen in Berlin

„Na wer seid ihr schon, ihr Eltern? Was ist schon eure Hochschulbildung? [...] Wer seid ihr hier, mit euren Diplomen? Ihr seid hier niemand' Das war wahrscheinlich der Auslöser. Natürlich, ich habe viele Versuche unternommen, ich habe nach Wegen gesucht um hier eine Anerkennung zu bekommen...“

(Galina: 60 Jahre alt; Bestattungsunternehmerin, Herkunftsland: Kasachstan und Russland; zwei Kinder; Aussiedlerin; Ausbildung im Herkunftsland: Französischlehrerin,)

So wie Galina geht es vielen der etwa 2,5 Millionen in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen UdSSR. Das hohe Potenzial an gut qualifizierten Menschen im Erwerbsalter ist für diese Zuwanderergruppe seit langem bekannt, ihre mitgebrachten Berufsabschlüsse finden in Deutschland aber kaum Anerkennung. Um dieser Mobilitätsfalle auf dem Arbeitsmarkt zu entgehen, planen einige von ihnen gezielt den Schritt in die Selbstständigkeit - so die Ergebnisse der Untersuchung zum Thema *„Migrantenökonomie in Berlin. Eine empirische Untersuchung des Gründungsgeschehens bei russischsprachigen Zuwanderinnen und Zuwanderern in Berlin“*, die im Rahmen einer Masterarbeit an der Universität Osnabrück (IMIS) im Frühjahr 2011 durchgeführt wurde. Auch Galina sagt im Rückblick über ihre Entscheidung: *„Ich musste mir selbst und meiner jüngeren Tochter beweisen, dass wir nicht Niemand sind, dass wir was können. Wir mussten uns verwirklichen!“*

Was können wir von Menschen wie Galina lernen? Im folgenden Beitrag werden die Ressourcen von Zugewanderten mit der Herkunft aus der ehemaligen UdSSR anhand statistischer Daten des Mikrozensus 2010 analysiert. Am Beispiel von Selbstständigen in Berlin werden dann die Ergebnisse einer Untersuchung der Handlungsstrategien von Migrantinnen und Migranten bei ihrer beruflichen Eingliederung vorgestellt. Auf der Grundlage dieser Darstellungen soll abschließend diskutiert werden, welche Erkenntnisse daraus für den drohenden Fachkräftemangel in Deutschland gezogen werden können.

In Deutschland leben knapp 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, etwa 2,5 Millionen von ihnen kommen aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion. Neben den Mitbürgern mit türkischer Herkunft bilden sie die stärkste Migrantengruppe in der Bundesrepublik ¹ Unter Personen mit eigener Migrationserfahrung sind die Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR sogar die größte Zuwanderergruppe. Allerdings wurden Migrantinnen und Migranten aus den Nachfolgestaaten der UdSSR (Russland, Ukraine, Kasachstan usw.) in den Statistiken und in der Forschung bisher selten zusammen betrachtet. Die Ursache liegt in der besonderen Konstellation dieser Einwanderungsgruppe. Sie zeichnet sich durch eine große Heterogenität der Herkunftskulturen, der Religionszugehörigkeiten und Migrationsgeschichten aus. Die Menschen kommen aus 15 verschiedenen Ländern, den ehemaligen Republiken des Sowjetstaates, als Aussiedler bzw. Spätaussiedler, Jüdische Kontingentflüchtlinge, ausländische Studierende, im Rahmen der Familienzusammenführung, als Flüchtlinge und schließlich als Facharbeitskräfte nach Deutschland. Durch die Fokussierung der Betrachtung auf einzelne Untergruppen konnte die Zuwanderung aus der Region der ehemaligen Sowjetunion bislang nur unvollkommen in der Forschung abgebildet werden. Werden die Personen dieser Länder zusammen betrachtet ergeben sich jedoch Möglichkeiten sowohl deren Integrationsschwierigkeiten effektiver zu begegnen als auch ihre Integrationspotenziale besser zu erkennen.

¹ Nach den Ergebnissen des Mikrozensus lebten in Deutschland 2010 etwa 2.485.000 Menschen mit früherer oder jetziger türkischer Staatsbürgerschaft und 2.413.000 Menschen aus den Gebieten der ehemaligen UdSSR. Als Personen mit eigener Migrationserfahrung wurden 1.497.000 türkischstämmige und 2.244.000 Zugewanderte aus der ehemaligen Sowjetunion gezählt (Statistisches Bundesamt, 2011).

Bestimmung der Zielgruppe

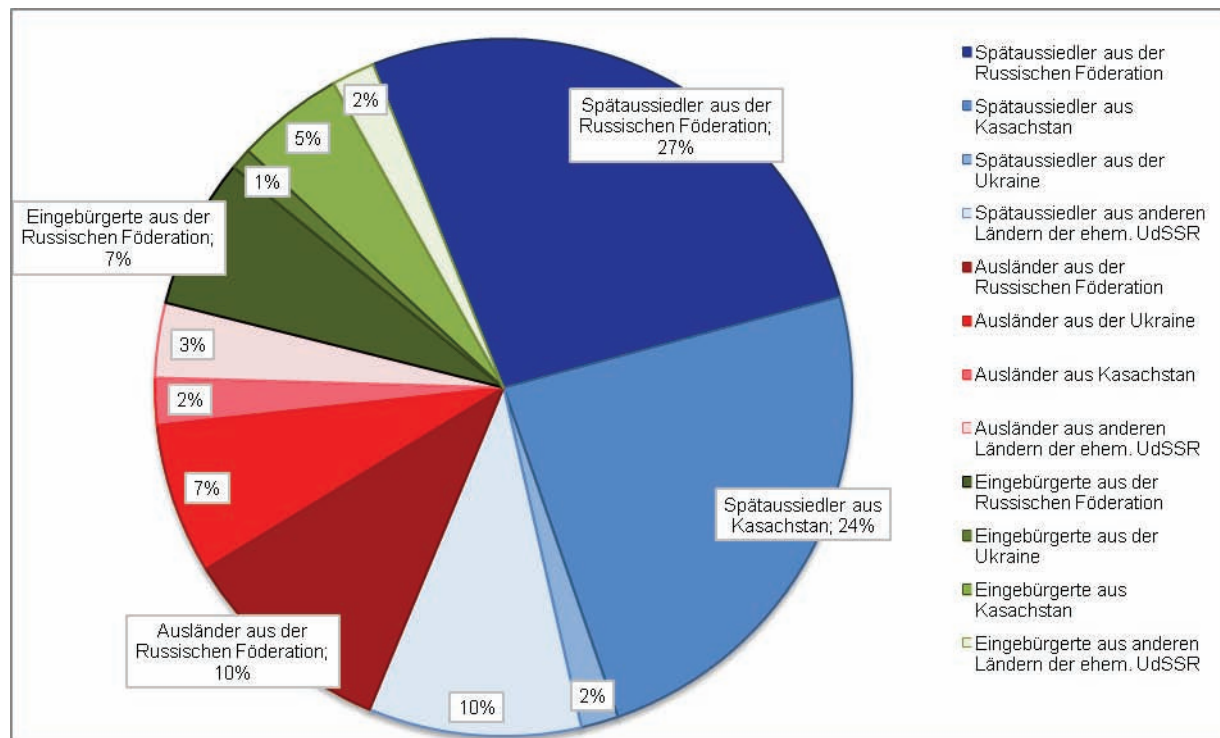
Wie setzt sich die Zielgruppe der Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion zusammen? Die größten Gruppen unter den Auswandernden aus der Region sind seit den 1980er Jahren die deutschstämmigen (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler und die jüdischen Kontingentflüchtlinge. Die häufigsten Herkunftsländer sind die Russische Föderation mit einem Anteil von 44%, Kasachstan mit 31% und die Ukraine mit 10% aller Zuwandernden in der Zielgruppe². Nach Berechnungen des Mikrozensus lebten 2010 in Deutschland etwa 1,4 Millionen Menschen, die als Spätaussiedler aus der früheren Sowjetunion zugewandert sind. Sie machen rund 63% der Gesamtgruppe der Zugewanderten aus der Region der ehemaligen Sowjetunion aus. Die Hauptherkunftsländer der Spätaussiedlerfamilien sind die Russische Föderation und Kasachstan. Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler erhielten sofort nach ihrer Einwanderung eine deutsche Staatsbürgerschaft und wurden aus diesem Grund lange Zeit weder von der Statistik noch von der Politik als Migranten erfasst. Jüdische Kontingentflüchtlinge haben anders als Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler häufig auch einige Jahre nach ihrer Emigration noch keine deutsche Staatsangehörigkeit und werden statistisch zusammen mit anderen Personengruppen als Ausländerinnen und Ausländer zusammen gefasst. Nach Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kamen 2010 insgesamt etwa 204.230 jüdische Zuwanderinnen und Zuwanderer mit ihren Familien, hauptsächlich aus der Russischen Föderation und der Ukraine, in die Bundesrepublik. Sowohl die Zuwanderung der Spätaussiedler als auch die der jüdischen Kontingentflüchtlinge ist seit 2005 deutlich zurückgegangen, so dass nur noch wenige Tausend pro Jahr (2.350 Spätaussiedler und 1.015 Jüdische Kontingentflüchtlinge im Jahr 2010³) nach Deutschland einreisen.

Neben der Zuwanderung als Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge reisen aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion auch Menschen im Rahmen der Familienzusammenführung, als ausländische Studierende, als Arbeitskräfte oder Asylsuchende in Deutschland ein. Der Familiennachzug aus der Region - vor allem aus der Russischen Föderation, Kasachstan und der Ukraine - erreichte bisweilen ein durchaus beachtliches Ausmaß. Rund 17% aller Einreisebewilligungen (Visa) zum Zweck des Ehegattennachzugs wurden beispielsweise im den Jahren 2007 bis 2009 an Personen aus einem dieser Länder erteilt⁴. Auch bei Studierenden und Zuwanderinnen und Zuwanderern zum Zwecke der Arbeit zählen Staatsbürger aus der Region der ehemaligen Sowjetunion zu den stärksten Gruppen: 2009 kamen etwa 15% der ausländischen Studierenden aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen UdSSR. Im selben Jahr bildeten unter den Ausländern, die zur Ausübung einer Beschäftigung nach Deutschland eingereist sind, die Personen aus der Russischen Föderation und der Ukraine die drittgrößte Gruppe (11%, zwei Drittel davon weiblich!), unter den hochqualifizierten Fachkräften die zweitgrößte Gruppe (BAMF 2012, S. 84).

² Quelle: Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen

³ BAMF: Migrationsbericht 2010

⁴ Quelle: Eigene Berechnungen der Zahlen für erteilte Visa zum Zweck des Ehegattennachzugs aus der Russischen Föderation, Kasachstan und Ukraine (Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland 2010, Tabellenanhang, Tabellen 11 und 13, S. 583 und 585)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnung und Zusammenstellung.

Abbildung 1: Zusammensetzung der Gruppe der Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion (Personen mit eigener Migrationserfahrung)

Da die meisten der Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion noch eigene Migrationserfahrung haben (rund 85%) werden im Folgenden die statistischen Daten nur für diese Personengruppe dargestellt. Als Vergleichsgruppen dienen Personen mit eigener Migrationserfahrung aus allen Herkunftsregionen und Personen ohne Migrationshintergrund. Um bestimmte Sachverhalte besser darstellen zu können wird punktuell eine Binnendifferenzierung der Zielgruppe vorgenommen. Aus Mangel an statistischem Material muss die Differenzierung entgegen der Eingangsthese nach Einreisestatus und Herkunftsregion vorgenommen werden. Falls nicht anders vermerkt beziehen sich alle im Folgenden vorgestellten Daten auf die Ergebnisse des Mikrozensus 2010.⁵

Arbeitsmarktrelevante Indikatoren bei Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR

Nach bisherigen statistischen Beobachtungen sind die Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR eine relativ junge Gruppe. Rund 30% von ihnen sind zwischen 20 und 35 Jahren alt, das Durchschnittsalter liegt in dieser Gruppe bei 42 Jahren, bei Personen ohne Migrationshintergrund liegt das Durchschnittsalter bei 45 Jahren. Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen UdSSR haben auch einen vergleichsweise hohen Anteil an Erwerbsspersonen (65%), bei Migrantinnen aller Herkunftsgruppen mit eigener Migrationserfahrung liegt der Anteil bei 61%, bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 52%.

Frauen und Männer, die aus der ehemaligen UdSSR nach Deutschland zugewandert sind, bringen eine relativ gute Schul- und Berufsbildung mit. So haben lediglich rund 8% der Frauen und 7% der Männer keinen Schulabschluss. In der Vergleichsgruppe der Menschen mit eigener Migrationserfahrung ist der Anteil mit 17% und 14% dagegen fast doppelt so hoch (bei Menschen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil bei 1,7% bei Frauen und 1,8% bei Männern). Der Anteil der Personen mit einem Realschulabschluss ist bei den Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion mit knapp 36% überdurchschnittlich hoch. Im

⁵ Statistisches Bundesamt: Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2010, URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/-MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html?nn=71252>, letzter Zugriff am 23. Apr. 2012

Vergleich dazu haben nur 23% der Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung und 24% der Menschen ohne Migrationshintergrund einen Realschulabschluss⁶. Auch der Anteil der Personen mit Fach- oder Hochschulreife ist bei den Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund (29% und 27%), jedoch niedriger als bei Personen mit eigener Migrationserfahrung (34%). Zugewanderte aus der früheren Sowjetunion verfügen in Deutschland mit 58% häufiger über einen berufsqualifizierenden Abschluss als der Durchschnitt aller Menschen mit eigener Migrationserfahrung (52%) (Personen ohne Migrationshintergrund: knapp 68%). Selbst zugewanderte Personen, insbesondere diejenigen mit einem ausländischen Pass haben häufiger einen Fach- oder Hochschulabschluss als Personen ohne Migrationshintergrund. So haben rund 21% der Männer und 29% Frauen mit der Herkunft aus der ehemaligen Sowjetunion einen Fach-/Hochschulabschluss⁷, Ausländerinnen in der Herkunftsgruppe haben zu 52% und Ausländer zu 48% einen akademischen Hintergrund. Die höchsten Abschlüsse konnten nach Mikrozensus bei Ausländerinnen und Ausländern aus der Ukraine festgestellt werden. Mit 55% und 59% ist mehr als die Hälfte von Ihnen an einer Fach-/Hochschule ausgebildet worden. Anders als bei Vergleichsgruppen scheinen die Frauen aus der ehemaligen Sowjetunion deutlich besser qualifiziert zu sein als die Männer dieser Herkunftsgruppe.

Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt

Trotz der relativ guten Bildungsvoraussetzungen haben die Zugewanderten aus der ehemaligen UdSSR oftmals Schwierigkeiten beim Einstieg in die Beschäftigung. Die Gründe, die dafür genannt werden, sind vielfältig. Neben den oft ungünstigen Berufsqualifikationen für den deutschen Arbeitsmarkt und den fehlenden Sprachkenntnissen findet auch die Mehrzahl der mitgebrachten Berufsabschlüsse in Deutschland keine Anerkennung. Die Folge ist oft ein gravierender beruflicher Abstieg und bei vielen dauerhafte Arbeitslosigkeit (vgl. Greif, Gediger, Janikowski, Leicht et al. 2003, S. 92 ff.; Haug, Wolf 2007, S. 13). Nach aktuellen Mikrozensusdaten sind etwa 10 bis 11% der Menschen mit eigener Migrationserfahrung von Arbeitslosigkeit betroffen, bei Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion sind es aber 12-13%.

Einzelne Untergruppen scheinen besonders stark benachteiligt zu sein. So liegt die Erwerbslosenquote bei den Zugewanderten aus Kasachstan beispielsweise unter dem Durchschnitt der Gesamtgruppe (11%), Menschen mit ausländischem Pass dagegen sind viel stärker von der Erwerbslosigkeit betroffen. Etwa 21% der Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion mit dem Status „Ausländer“ und sogar 24% der Migrantinnen und Migranten mit dem ukrainischen Pass sind nach Berechnungen des Mikrozensus im Jahr 2010 erwerbslos gewesen. Zieht man in die Analyse die Zahlen zu den Bildungsabschlüssen mit ein, so scheinen hier insbesondere Personen mit hoher Qualifikation Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben. Während bei den ukrainischen Staatangehörigen über die Hälfte der Personen über einen Hochschulabschluss verfügt, gilt dies nur für knapp 10% der Männer und 15% der Frauen aus Kasachstan. Migrantinnen und Migranten aus Kasachstan weisen indessen die höchsten Quoten bei den einfacheren Berufsabschlüssen auf. 82% dieser Männer und 72% der Frauen haben eine Lehre abgeschlossen. Der Durchschnitt bei Personen aus der ehemaligen Sowjetunion liegt bei 63% bzw. 59%, bei Personen mit eigener Migrationserfahrung liegt der Anteil bei 62% bzw. 58% und bei denen ohne Migrationshintergrund bei 65% bzw. 71%.

Auch wenn im vorliegenden Beitrag keine Aussagen über die statistische Kausalität der beobachteten Zusammenhänge gemacht werden können, so ist der vermutete Zusammenhang zwischen hoher Bildung und Arbeitslosigkeit dennoch nicht haltlos. Im Jahr 2007 hat beispielsweise das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in seiner Analyse des Datensatzes „Integrierte Erwerbsbiographie (IEB)“⁸ festgestellt, dass auch Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler⁹ ihre hohen

⁶ Der hohe Anteil an Realschulabsolventen könnte mit dem sowjetischen/postsowjetischen Schulsystem zusammenhängen: Die Bildung in der Schule geht über 10 Jahre. Danach besteht für die Absolventen je nach Notendurchschnitt und nach bestandener Aufnahmeprüfung ein Studium aufzunehmen.

⁷ Vergleichsgruppen: Personen mit eigener Migrationserfahrung: 25% bei Männern und 28% bei Frauen; Personen ohne Migrationshintergrund: 21% der Männer und 15% der Frauen (Eigene Berechnungen der Mikrozensuszahlen 2010)

⁸ Die IEB wird aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) gebildet. In ihr werden Daten aus der Beschäftigten-Historik, der Bewerberangebots-Datei (BewA) mit Angaben zu den Arbeitsuchenden und Arbeitslosen

Bildungsabschlüsse nur schlecht auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten können. Personen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss waren nach den Ergebnissen der Analysen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit oder sogar ohne Berufsausbildung (Brück-Klingberg, Burkert, Seibert, Wapler 2007, S. 3).

Selbstständigkeit bei Migrantinnen und Migranten aus der ehm. Sowjetunion

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird in der Forschung oft als auslösendes Moment für den Schritt in die Selbstständigkeit gedeutet. Tatsächlich weisen die empirischen Untersuchungen auch in der Gruppe der Zugewanderten aus der ehemaligen Sowjetunion im Vergleich zu anderen Migrantengruppen einen besonders hohen Anteil von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit auf (vgl. Leicht et al. 2005, S. 203 ff.). Trotz der prekären Arbeitsmarktlage ist die Selbstständigigenquote in der Gruppe mit 5% jedoch relativ niedrig. Bei Personen ohne Migrationshintergrund und bei Personen mit eigener Migrationserfahrung aus allen Herkunftsländern liegt dieser Anteil bei etwa 11% (Mikrozensus 2010). Doch die statistischen Daten weisen auch darauf hin, dass vor allem die höher qualifizierten Migrantinnen und Migranten häufiger den Schritt in die Selbstständigkeit wählen. So weisen Zugewanderte aus der Ukraine eine Selbstständigigenquote von 9% – bei Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit sogar eine Quote von 10% – auf. Die niedrigste Selbstständigigenquote von 3% haben dagegen die Zugewanderten aus Kasachstan auf (Statistisches Bundesamt 2011, eigene Berechnungen).

Auf der Grundlage einer deskriptiven Analyse der hier vorliegenden statistischen Daten lässt sich zunächst Folgendes zusammenfassen: Zuwanderinnen und Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion kommen zu 63% als Spätaussiedler und hauptsächlich aus der Russischen Föderation, aus Kasachstan und aus der Ukraine nach Deutschland. Sie sind im Durchschnitt jünger und weisen gegenüber den Vergleichsgruppen ein höheres Erwerbspersonenpotenzial auf. Sowohl die Männer, insbesondere aber die Frauen dieser Zuwanderergruppe bringen eine relativ gute Schul- und Berufsbildung mit. Doch vor allem die Hochqualifizierten unter ihnen scheinen auf dem Arbeitsmarkt stärker benachteiligt zu sein. Um die Dissonanz zwischen der Berufsqualifikationen und der prekären Arbeitsmarktsituation in Deutschland auszugleichen wagen – das bestätigen u.a. die Forschungsergebnisse von Leicht (Leicht et al. 2005) – besonders die hochqualifizierten Personen häufiger den Schritt in die Selbstständigkeit. Dieses Ergebnis zeigt sich auch in der qualitativen Befragung der Selbstständigen aus Berlin. Im Folgenden Abschnitt soll exemplarisch an einigen Beispielen dargestellt werden, wie die betroffenen Personen mit ihren Ressourcen umgehen und welche Bedeutung für sie der Weg in die Selbstständigkeit hatte.

Befragung der Selbstständigen aus der ehemaligen Sowjetunion in Berlin

Im Rahmen der Arbeit wurden Ende 2010 insgesamt 16 Selbstständige (9 männlich, 7 weiblich) mit der Herkunft aus der ehemaligen Sowjetunion befragt¹⁰. Im Rahmen der Befragung gelang es durch die Auswahl der Befragten das heterogene Bild der Selbstständigen aus der ehemaligen Sowjetunion abzubilden. In ihrer Zusammensetzung spiegeln sie sowohl die Herkunftsregionen als auch die einzelnen Zuwanderungsgruppen der Russischsprachigen in Deutschland wieder. Die Personen sind entweder selbst oder mit ihren Eltern im Alter zwischen fünf und 45 Jahren nach Deutschland gekommen und lebten zum Zeitpunkt des Interviews zwischen sieben und 35 Jahre in Deutschland. Sie wanderten aus der Russischen Föderation, aus Kasachstan, aus der Ukraine, aus Kirgisien und sogar aus anderen Ländern¹¹ außerhalb der Sowjetunion nach Deutschland ein. Bei ihrer Einreise nutzten die Befragten die üblichen Einwanderungswege und kamen über die Linie der Aussiedler/Spätaussiedler, über die der jüdischen Kontingent-

seit 2000, der Maßnahme-Teilnehmer-Gesamtdatenbank und der Leistungsempfänger-Historik (Empfänger von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld) der BA kombiniert (IAB-Kurzbericht Nr. 8/2007, S. 5).

⁹ Ohne Unterscheidung nach Herkunftsländern!

¹⁰ In einem leitfadengestützten persönlichen Interview wurden die Männer und Frauen gebeten über ihrem Weg in die Selbstständigkeit, ihrem Bildungshintergrund und ihrer derzeitigen Situation sowie Zufriedenheit mit dem Unternehmen zu berichten. Die Interviews wurden digital aufgenommen, transkribiert und mit Hilfe einer computergestützten, strukturierten Inhaltsanalyse ausgewertet.

¹¹ Für viele befragte Personen war die Auswanderung nach Deutschland nicht die erste Migrationserfahrung. Ein Viertel siedelte bereits vorher entweder innerhalb der Sowjetunion oder gar in ein anderes Land um.

flüchtlinge oder als Ausländer im Rahmen der Familienzusammenführung nach Deutschland. Die Befragten Selbstständigen führten kleine bis mittelgroße Unternehmen mit relativ wenigen Mitarbeitern. Ihre Betriebe sind dem Dienstleistungssektor, dem Handwerk sowie der Gastronomie zuzuordnen.

Ressourcen in der untersuchten Gruppe

Übereinstimmend mit den vorangegangenen Befunden sind auch die in Berlin befragten Selbstständigen überwiegend sehr gut beruflich qualifiziert. Alle haben eine abgeschlossene Berufsqualifikation, die meisten (zehn Personen) eine Hochschulausbildung. Offensichtlich gehörten die Befragten in ihrem Herkunftsland einem bildungsnahen Milieu an. Aus der Gründerforschung weiß man, dass unternehmerischer Erfolg mit kulturellem Kapital korreliert. Es kann folglich auch vermutet werden, dass die befragten Personen, die bereits in ihren Herkunftsländern erfolgreich gewesen waren, bei ihrer Gründung im Einwanderungsland auf diese Erfahrungen zurückgreifen konnten. Die meisten der befragten Personen, die im Erwerbsalter emigriert sind, konnten ihre mitgebrachten Berufsqualifikationen jedoch nicht in eine Beschäftigung in Deutschland umsetzen, die direkt auf ihrem Ausbildungsweg aufbaute. Sie gründeten ihr Unternehmen in einer fremden Branche. Konform mit den vorangegangenen statistischen Darstellungen gestaltet sich ebenfalls das Bild der beruflichen Situation der Befragten vor der Gründung. Ein Drittel von ihnen war arbeitslos. Fast alle waren zumindest von den Unsicherheiten des Arbeitsmarktes betroffen. Mit ihrer unbefriedigenden Situation auf dem Arbeitsmarkt im Einwanderungsland sind die Interviewten jedoch aktiv umgegangen. Um ihre beruflichen Chancen zu verbessern, haben sie alle in Deutschland eine zusätzliche berufliche Qualifikation erworben, die sie dann teilweise für die aktuelle Selbstständigkeit nutzen konnten. Besondere Merkmale dieser Befragten waren eine hohe Motivation und ihre hohe Leistungsbereitschaft.

Doch was trieb diese Menschen an? Für die Befragten in Berlin konnten insgesamt sechs wesentliche Gründungsmotive herausgearbeitet werden:

1. *Streben nach Selbstverwirklichung und Autonomie,*
2. *Sozialer Aufstieg,*
3. *Selbstständigkeit als pragmatischer Schritt,*
4. *Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit,*
5. *Wunsch nach Verbesserung der finanziellen Situation,*
6. *Schaffung des eigenen Arbeitsplatzes.*

Im Rahmen dieses Beitrages sollen zwei dieser Motive - *Sozialer Aufstieg* und *Schaffung des eigenen Arbeitsplatzes* - am Beispiel von Galina und Anna näher vorgestellt werden.

Handlungsstrategien

Sozialer Aufstieg, Statuswiederherstellung am Beispiel von Galina

Dass die Selbstständigkeit den sozialen Status erhöht, weil die Existenzgründer eine verantwortungsvolle Position übernehmen und ein im Durchschnitt höheres Einkommen erzielen, ist eine allgemein übliche Annahme. Gründungsmotive, die in der Kategorie „Sozialer Aufstieg“ zusammengefasst werden, zeichnen sich daher durch den starken Wunsch „etwas zu erreichen“, also eine bestimmte gesellschaftliche Stellung erreichen zu wollen, aus. Dabei werden zwei Gruppen unterschieden: Es handelt es sich zum Einen um Menschen, die ihren in Folge von Migration verlorenen sozialen Status wiederherstellen wollen und zum Anderen um Menschen, die Selbstständigkeit als Weg für ihre soziale Mobilität realisieren. Im Falle von Galina ging es vor allem um eine Statuswiederherstellung.

Galina ist Geschäftspartnerin eines Bestattungsunternehmens, 62 Jahre alt, verheiratet und Mutter zweier Töchter. Geboren und aufgewachsen ist sie in Kasachstan. Die letzten Jahre vor ihrer Auswanderung nach Deutschland verbringt sie mit ihrer Familie in einer mittelgroßen Stadt in Russland. Eingewandert ist Galina 1995 im Familienverband über die Linie der Spätaussiedler. Zum Zeitpunkt der Einwanderung war sie 45 Jahre alt. Vom Beruf ist Galina studierte Französischlehrerin und hat in ihrem Herkunftsland als Lehrerin, Fremdenführerin sowie als Übersetzerin für Französisch und Englisch gearbeitet. In Deutschland angekommen, war für Sie die Anerkennung als Französischlehrerin nicht möglich. Außerdem standen zunächst die Schwierigkeiten in der deutschen Sprache ihrer Integration in den Arbeitsmarkt im We-

ge. Nach Beendigung der Sprachkurse machte Galina eine Umschulung im Management in der Systemgastronomie. Nach erfolglosen Versuchen beruflich Fuß zu fassen hält sich Galina mit kleinen Putzjobs über Wasser und versucht sich nebenbei zusammen mit Ihrem Mann als Versicherungsvertreterin zu etablieren. Als es in Galinas Familie zu zwei aufeinanderfolgenden Todesfällen kommt lernt sie einen Bestatter kennen, der ihr helfen will. Er bietet ihr an, eine Zweigstelle in seinem Unternehmen aufzubauen und leistet minimale Startunterstützung. Galina lässt sich darauf ein und gründet mit einer „einheimischen“ Partnerin das Unternehmen.

Galina ist ein typisches Beispiel für viele Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion, die im Erwerbsalter nach Deutschland einwandern, mit ihren hohen Abschlüssen und ihrer beruflichen Erfahrung auf verschlossene Türen stoßen und unter ihrer Dequalifizierung leiden. Für Galina, die selbst aus einer Akademikerfamilie stammt, aber auch für ihre Familie, war die totale Entwertung ihrer beruflichen Qualifikationen und die Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt sehr belastend. Trotz der Bemühungen beruflich wieder auf die Beine zu kommen, drohte ihre Familie an der belastenden Situation zu zerbrechen. Galina beschreibt im Interview einen prägenden Konflikt mit Ihrer Tochter:

"...Als sie [die jüngere Tochter] dann mit großen Sprüngen voran kam, kam für uns ein kritischer Moment: Na wer seid ihr schon, ihr Eltern? Was ist schon eure Hochschulbildung? [...] Wer seid ihr hier, mit euren Diplomen? Ihr seid hier niemand! Das war wahrscheinlich der Auslöser. Natürlich, ich habe viele Versuche unternommen, ich habe nach Wegen gesucht um hier eine Anerkennung zu bekommen." (Galina)

In diesem Satz wird deutlich, wie kränkend für Galina ihre berufliche Situation war. Zugleich lässt sich auch vermuten, wie stark ihre Motivation gewesen sein muss, um sich aus dieser Lage zu befreien. So sagt sie später über ihre Entscheidung zur Existenzgründung:

„Vielleicht war das mit der Tochter nicht der Hauptgrund aber mit ein Grund um es weiter zu versuchen, sich durchzuschlagen, zu kämpfen und um sich zu finden und nicht von sozialer Hilfe abhängig zu bleiben. Wir wollten nicht von staatlichen Hilfen abhängig sein. ... Ich musste mir selbst und meiner jüngeren Tochter beweisen, dass wir nicht Niemand sind, dass wir was können. Wir mussten uns verwirklichen!“

Die Idee, eine selbstständige Existenz als Bestattungsunternehmerin aufzubauen, wird zufällig von außen an sie herangetragen. Für Galina war das die Chance ihre Situation zu ändern, sie ergriff sie und war damit erfolgreich. Im Interview sagt sie mit Stolz, dass alle in der Familie es nun geschafft hätten, sich in Deutschland zu verwirklichen. Das alles sei aber nur deswegen möglich gewesen, weil sie alle zielstrebig waren und sich gegenseitig unterstützten:

„Immer ist alles bei mir mit viel Arbeit verbunden, und immer erreiche ich mein Ziel. Egal worum es geht. [...] Wenn man sich ein Ziel setzt, dann wird man es einfach auch erreichen. Aber wenn man nichts tut, dann bleibt es auch nur ein Traum.“(Galina)

Schaffung des eigenen Arbeitsplatzes – ein pragmatischer Weg am Beispiel von Anna

Arbeitslosigkeit oder drohender Verlust des Arbeitsplatzes gehören nach gängiger Einschätzung der Motivationsfaktoren zu den Zwängen, die zur Selbstständigkeit führen. Obwohl die Lage auf dem Arbeitsmarkt für alle ein Grund für ihren Schritt in die Selbstständigkeit war, war dies für die wenigsten der Befragten das ausschlaggebende Gründungsmotiv. Dennoch konnte für die meisten Befragten beobachtet werden, dass sie erst durch ihren Schritt in die Selbstständigkeit auch in die Berufstätigkeit zurückkehrten.

Im Fall von Anna konnte in der Analyse die Verflechtung von zwei wichtigen Motiven beobachtet werden. Sie geht die Frage ihrer Berufstätigkeit von Anfang an sehr pragmatisch und strategisch an:

Anna ist 37 Jahre alt, Mutter von drei Kindern und von Beruf Grundschullehrerin. Sie wandert mit Ihrer Familie aus der Ukraine über die Linie der Spätaussiedler ein. Zum Zeitpunkt der Einwanderung ist sie 30 Jahre alt. Bereits im Herkunftsland geht Anna aus finanziellen Gründen einer selbstständigen Tätigkeit als Händlerin nach. Sie und ihr Mann sind erfolgreich, doch die politischen und sozialen Unsicherheiten im Land drängen die Familie zur Auswanderung nach Deutschland. In Deutschland angekommen ist es für Anna schnell klar, sie will selbstständig sein, also stellt sich ihr lediglich die Frage in welcher Branche:

„Als wir nach Deutschland kamen, habe ich mir überlegt, was wir hier machen. Weil, mein Diplom war nicht anerkannt und ich musste etwas machen und ich habe gedacht: Was kaufen die Deutschen? Brillen und Reisen. [...] Also mit Brillen kenne ich mich nicht so gut aus [...] Deswegen dachte ich mir, ok

mit Reisen wird bestimmt einfacher, da kann man schon etwas erzielen [...] Und dann wollte ich erstmal die Sprache lernen [...] und dann vielleicht Touristik studieren oder so was - ich wusste vorher nicht, wie man das macht überhaupt - und dann irgendwann selbstständig werden in der Branche.“ (Anna)

Anna geht die Sache sehr zielstrebig an. Da sie direkt nach der Einwanderung im Mutterschutz und dann in der Erziehungszeit ist, ist das Arbeitsamt zunächst nicht bereit, ihr einen Kurs zum Erlernen der deutschen Sprache zu finanzieren. Doch Anna erkämpft sich schließlich einige Sprachkurse und macht anschließend eine IHK zertifizierte Ausbildung zur Reise- und Verkehrskauffrau. Nach der Ausbildung will Anna zuerst Erfahrungen in der Praxis sammeln. Sie bewirbt sich jedoch – wie sie glaubt aufgrund ihrer familiären Situation – ohne Erfolg. Dadurch sieht sich Anna nun gezwungen schneller als geplant eine Selbstständigkeit aufzunehmen:

„Ich wollte ein bisschen Erfahrung sammeln und deswegen habe ich ganz viele Bewerbungen geschrieben. Aber alle meine Vorstellungsgespräche haben an einen Punkt dann sich beendet, als mir eine Frage gestellt wurde: Haben sie Kinder? - Ja klar, habe ich. - Wie viel? - Drei. - Oh! [...] Ich glaube das nur deswegen hat alles bei mir beendet. [...] Und dann habe ich gedacht, wieso soll ich sitzen, dann fange ich an.“

So wie für Galina, so ist auch für Anna beruflicher Erfolg sehr wichtig. Durch die Emigration nach Deutschland verliert auch sie ihre soziale Position innerhalb der Gesellschaft, denn in der Ukraine hatte ihre Familie einen guten Stand und war finanziell erfolgreich. In Deutschland nun, abhängig von staatlicher Unterstützung, hat Anna noch einen weiten Weg vor sich.

Fachkräftemangel oder vernachlässigtes Potenzial?

Im Zuge des demografischen Wandels befürchten viele Experten einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland. Und so wird – nachdem die berufliche Integration und Wertschätzung der mitgebrachten Ressourcen der Zugewanderten in Deutschland lange Zeit sowohl von der Politik als auch von der Wirtschaft vernachlässigt wurden – der Ruf nach einer besseren Ausschöpfung der vorhandenen Potenziale der Migrantinnen und Migranten im Land immer lauter. Aber welche Potenziale sind bei den Zugewanderten in Deutschland zu finden?

Im vorliegenden Beitrag wurde eine der größten Zuwanderergruppen in Deutschland, Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion, untersucht. Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit zeigen, dass diese Gruppe viele Ressourcen mitbringt, die bislang von der deutschen Gesellschaft aber strukturell vernachlässigt werden. Zigtausende Akademiker sind dauerhaft arbeitslos, weil ihre Berufsabschlüsse aus dem Herkunftsland nicht anerkannt werden und ihre Berufserfahrungen dadurch wertlos sind. Gut qualifizierten Migrantinnen und Migranten sind aber – wie uns die Fälle von Galina und Anna zeigen – hoch motiviert. Sie suchen aktiv nach geeigneten Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben. Doch diese Menschen müssen bislang noch viel zu oft auf das Glück oder den günstigen Zufall hoffen, weil ihnen der Arbeitsmarkt kaum adäquate alternative Eintrittsgelegenheiten bietet.

Welche Handlungsmöglichkeiten lassen sich nun aus diesen Forschungsergebnissen für die Praxis formulieren?

Zeit für einen Paradigmenwechsel im Umgang mit Zuwandernden in Deutschland!

Wie die Untersuchung zeigt, verfügen Migrantinnen und Migranten über Kompetenzen, die durch bestehende Bewertungsverfahren z.B. bei der Berufsberatung nicht erfasst werden. Trotz der Widrigkeiten am Arbeitsmarkt gelingt es einigen durch ihre persönliche Kompetenzen auch in fremden Branchen erfolgreich zu sein. In einer immer stärker von Globalisierung und Freizügigkeit im Zuge der EU-Erweiterung beeinflussten Internationalisierung des Arbeitsmarktes ist eine auf formale Bildungsqualifikationen fokussierte Anerkennung der Ressourcen nicht mehr zeitgemäß. Bei der Bewertung der mitgebrachten Qualifikationen ist durch die Kultur der „Anerkennung“ ein ressourcen- und potenzialorientierter Umgang für die Integration der Zugewanderten in den Arbeitsmarkt entscheidend. Hier wäre beispielsweise neben der formalen Bewertung von Qualifikationen auch die Erschließung der non-formalen Kompetenzen sinnvoll.

Orientierung und Beratung von Anfang an. An den Beispielen aus der Untersuchung in Berlin kann man sehen, wie viel Mühe und Arbeit die Menschen aufbringen müssen um überhaupt ihre Nische zu finden. Viele Motivierte scheitern und resignieren an der Undurchlässigkeit und Unübersichtlichkeit der deutschen Systeme. Eine gezielte individuelle Beratung über die Bedingungen und Möglichkeiten des Zugangs zum Arbeitsmarkt für die Zuwandernden von Anfang an könnte die Motivation und Leistungsbereitschaft der Migrantinnen und Migranten in solche Bereiche lenken, die am ehesten eine erfolgreiche Verwertung dieser Potenziale versprechen. In Sprachkurse, Anpassungsqualifizierungslehrgänge und schließlich in die Eingliederung auf den Arbeitsmarkt und nicht in das soziale Sicherungssystem.

Dort anknüpfen, wo die Ressourcen sind. Oftmals passen die Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten tatsächlich nicht zu den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes. Bisher verweilen diese Menschen – wie viele Beispiele von putzenden Lehrerinnen und Taxi fahrenden Professoren zeigen – in einer Beschäftigung unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation. Statt eines Dequalifizierungsprozesses durch Nicht-Anerkennung von Abschlüssen und Nicht-Erkennen von Potenzialen, ist ein weitaus umfassenderer Prozess der Ermutigung und Entwicklung von Potenzialen anzustreben. Die meisten Migrantinnen und Migranten wünschen sich eine ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit. Daher sollte es hier - stärker als es bisher geschieht - um eine Neubelebung und Weiterentwicklung des Qualifikationsprofils durch gezielte, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierung gehen. Das Prinzip des lebenslangen Lernens sollte auch im Umgang mit Zugewanderten realisiert werden.

Literatur:

- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2010
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2007): Verkehrte Welt. Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. In: Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Ausgabe Nr. 8 / 2.4.2007
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2010): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2010. Hg. Bundesministerium des Inneren, Februar 2012
- Greif, Siegfried; Gediger, Günter; Janikowski, Andreas (2003): Erwerbslosigkeit und beruflicher Abstieg von Aussiedlerinnen und Aussiedlern. In: Bade, Klaus J.; Oltmer, Jochen (Hrsg.): Aussiedler: Deutsche Einwanderer aus Osteuropa. 2. Aufl. Göttingen: V & R Unipress (Schriften des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück, 8) V&R Unipress. S. 81-106
- Harris, Paul A. (2003): Russische Juden und Aussiedler: Integrationspolitik und lokale Verantwortung. In: Aussiedler: Deutsche Einwanderer aus Osteuropa. Hrsg. Klaus J. Bade/ Jochen Oltmer, V&R Unipress, Göttingen 2003
- Haug, Sonja; Wolf, Michael (2007): Soziodemografische Merkmale, Berufsstruktur und Verwandtschaftsnetzwerke jüdischer Zuwanderer, WorkingPaper 8 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg 2007
- Leicht, René; Humpert, Andreas; Leiss, Markus; Zimmer-Müller, Michael; Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Existenzgründungen und berufliche Selbständigkeit unter Aussiedlern (Russlanddeutsche) Ergänzung des Projekts „Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland“ um die Zielgruppe Aussiedler. Studie für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) des Instituts für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2009 – Fachserie 1 Reihe 2.2 Hg.: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2011): Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2010. Hg.: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011
- Woellert, Franziska; Kröhnert, Steffen; Sippel, Lilli; Klingholz, Reiner (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Berlin: Stiftung Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2009 S. 26

Autorin:

Irina Grünheid
Universität Vechta
Institut für Soziale Arbeit, Bildungs- und Sportwissenschaften
irina.gruenheid@email.de

Volker Est, Christiane Poigné

care4future – Schülerinnen und Schüler für die Pflege begeistern.

Ein innovatives Konzept zur regionalen Gewinnung von Pflege-Nachwachskräften

Zusammenfassung:

Der Demografische Wandel stellt die Gesellschaft vor unterschiedliche Herausforderungen. Eine davon besteht in der Frage, wie zukünftig ein prognostizierter Anstieg der Nachfrage nach Pflegeleistungen bewältigt werden kann, wenn gleichzeitig die Anzahl der erwerbstätigen Personen sinkt und sich schon jetzt in einigen Regionen ein Mangel an Pflegefachkräften abzeichnet. Die Unternehmen und Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft befinden sich im Wettbewerb mit anderen Branchen um Auszubildende und Nachwuchskräfte, haben allerdings das Problem, dass ein Pflegeberuf jungen Menschen oft nicht als attraktiv gilt, obwohl im Zuge der Akademisierung der Pflege sich attraktive Berufs- und Karriere-pfade aufzeigen lassen. Diesem Problem widmet sich ein Projekt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Das **INQA-Projekt care4future** zeigt einen Weg auf, wie mit Hilfe eines innovativen Konzeptes junge Menschen mit dem Pflegeberuf in Kontakt gebracht werden. In regionalen Netzwerken kooperieren Unternehmen der Pflegebranche mit allgemeinbildenden Schulen, Pflegeschulen und der Arbeitsagentur vor Ort, um Schülerinnen und Schülern Orientierung in der Berufsfindungsphase zu bieten und das Berufsfeld Pflege vorzustellen. Hierbei kommt ein erfolgreiches pädagogisches Konzept, das so genannte „Peer Learning“ zum Einsatz: Auszubildende der Pflegeschulen bringen Schülerinnen und Schülern im Rahmen eines Schulkurses Grundlagen und Grundbegriffe der Pflege bei und begleiten sie als Mentoren in Praktikumseinsätzen. Die Auszubildenden erwerben dabei didaktische und kommunikative Kompetenzen. Die Schülerinnen und Schüler erhalten durch die Interaktion mit annähernd Gleichaltrigen aus den Fachseminaren der Pflege einen gänzlich neuen Zugang zum Pflegeberuf.

1. Ausgangssituation: (Drohender) Fachkräftemangel in den Pflegeberufen

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Projektes care4future ist der drohende Fachkräftemangel in Deutschland, der besonders die Pflegeberufe betrifft. Einer zunehmenden Zahl älterer Menschen steht in Deutschland eine sinkende Zahl von Kindern und jungen Menschen gegenüber. Diese Entwicklung wirkt sich auch auf die Anzahl an erwerbstätigen Personen und somit auf die Fachkräftesituation aus. Die Bundesagentur für Arbeit geht – bei gleichbleibenden Bedingungen¹ - für den Zeitraum von 2010 bis 2025 von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um 6,5 Millionen aus.²

Insbesondere der Gesundheits- und Pflegesektor ist von diesen Entwicklungen betroffen. Verschiedene Studien prognostizieren einen deutlichen Anstieg des Bedarfs an Pflegepersonal (siehe beispielhaft Abb. 1). Dieser Bedarf kann bei einer Fortschreibung der derzeitigen alters- und geschlechtsspezifischen Krankenhausdiagnose- und Pflegewahrscheinlichkeiten und unter Beibehaltung der derzeitigen Beschäftigtenstruktur nicht mehr gedeckt werden.³

Personalbedarf Altenpflege 2007 bis 2050 (stationär + ambulant) (in Vollzeitäquivalenten)	
2007	rd. 316.000
2028	rd. 500.000
2050	rd. 850.000

Quelle: Tobias Hackmann (2009)

Abbildung 8: Entwicklung des Personalbedarfs in der Pflege bis 2050

¹ Anmerkung: ohne Zuwanderung und ohne Erschließung neuer Erwerbspotenziale.

² Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung (aus dem Internetauftritt www.bmas.de; URL siehe Quellenverzeichnis).

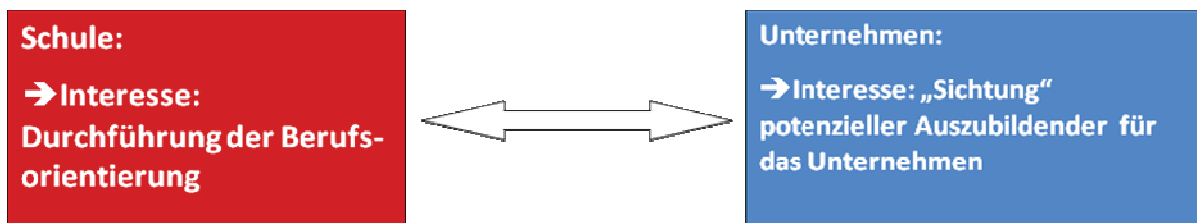
³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2010): Projektion des Personalbedarfs und –angebots in Pflegeberufen bis 2025, URL siehe Quellenverzeichnis.

Je nach Region ist die Entwicklung in Bezug auf Art und Umfang des Arbeitskräftebedarfs und -angebots unterschiedlich ausgeprägt:

Derzeit ist die Lage für einige Berufe in den süddeutschen Regionen angespannter als in den östlichen und nördlichen Teilen des Landes. Zugleich ist Ostdeutschland bereits jetzt von den Auswirkungen des Demografischen Wandels und dem Rückgang des Beschäftigtenpotenzials betroffen. Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte um bis zu 13 Prozent schrumpfen. In den westlichen Bundesländern hingegen soll die Anzahl erwerbsfähiger Personen zunächst relativ beständig bleiben und anschließend bis zum Jahr 2020 leicht schrumpfen. Auf längere Sicht ist allerdings als Folge des Demografischen Wandels ein deutlicher Rückgang erwerbsfähiger Personen in der gesamten Bundesrepublik zu erwarten. Die Pflegebranche kämpft bereits heute schon vielerorts um Nachwuchs.⁴ Eine besondere Herausforderung dabei: Für die meisten Schülerinnen und Schüler ist eine berufliche Zukunft als Pflegefachkraft, insbesondere in der Altenpflege, nur schwer vorstellbar; andere Berufsfelder gelten als weitaus attraktiver. Dementsprechend müssen die Einrichtungen und Berufsfachschulen der Pflege junge Menschen gezielt von der Attraktivität der Branche überzeugen, um diese als zukünftige Auszubildende gewinnen zu können.⁵

2. Die Problematik herkömmlicher Praktikumsmodelle

Um junge Menschen für Pflegeberufe zu interessieren, muss ihnen das Berufsfeld in einer Art und Weise nähergebracht werden, die positive Erfahrung mit der Arbeit in der Pflege ermöglicht. Dazu sind vielerorts bereits Praktikumsmodelle erprobt worden. Die bestehenden Ansätze dieser Modelle sind in ihrer Umsetzung problematisch, da sie oft nur „zweidimensional“ angelegt sind: Sie richten sich in ihrer Konzeption nach den Interessen der Schule und des Praktikumsunternehmens. Gerade ein Praktikumskonzept in der Pflege muss jedoch die Situation und die Interessen der Schülerinnen und Schüler deutlich einbeziehen.



Quelle: contec GmbH (2011)

Abbildung 9: Interessen in herkömmlichen Praktikumsmodellen

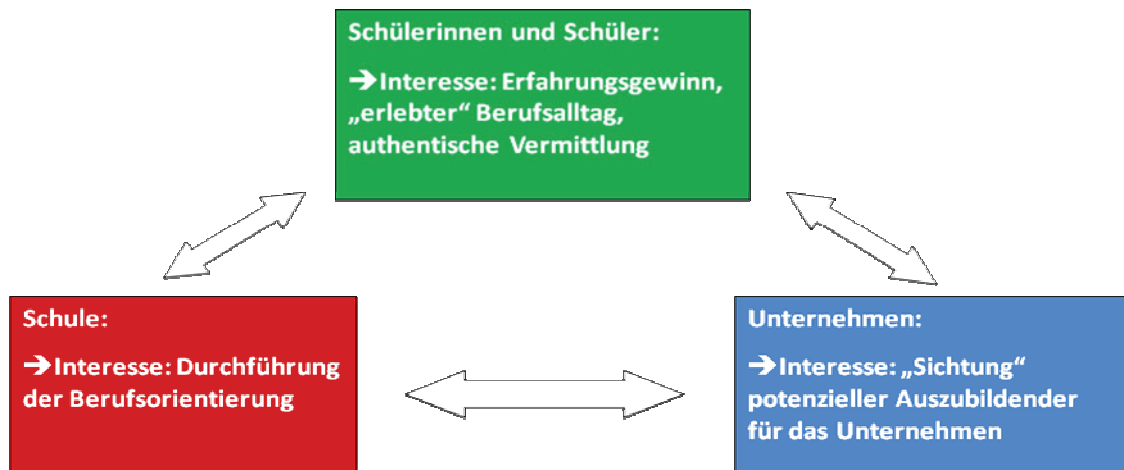
Viele Fragen der Schülerinnen und Schüler – Ist dieser Beruf tatsächlich für mich geeignet? Was kommt da konkret auf mich zu? Was sind die Perspektiven des Berufs? – kommen in einer solchen zweidimensionalen Konstellation häufig zu kurz. Eine Begleitung im Praktikumseinsatz findet in der Regel zwar statt, eine strukturierte Vorbereitung und eine Form, die auch Schülerinnen und Schüler besonders anspricht, sind aber oft nicht gewährleistet. Die Gefahr eines „Praxisschocks“, den Schülerinnen und Schüler erleben können, wenn sie zum ersten Mal in eine Pflegeeinrichtung kommen und sich vorher mit dem Thema Pflege nicht auseinandergesetzt haben, ist bei herkömmlichen Praktikumsmodellen groß. So kann ein Praktikum in einer Pflegeeinrichtung unter Umständen Schülerinnen und Schüler eher abschrecken.

Wie kann also die dargestellte Zweidimensionalität um den Blickwinkel „Schülerinnen und Schüler“ erweitert werden?

⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, URL siehe Quellenverzeichnis.

⁵ Vgl. Institut für Public Health und Pflegeforschung (2010): „Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten“ – Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberufs, URL siehe Quellenverzeichnis.

Grafisch sähe das in etwa so aus:



Quelle: contec GmbH (2011)

Abbildung 10: Dreieck der Interessen

Das Konzept care4future möchte diesem Dreieck der Interessen Rechnung tragen und verfolgt einen innovativen und doch bereits erprobten Ansatz.

3. Schülerinnen und Schüler für die Pflege begeistern: Das care4future-Konzept

3.1 Regionale Netzwerke: Das Papenburger Modell und weitere Pilotregionen

Ausgangsbasis des Konzeptes ist ein Ansatz der Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler in Papenburg (Landkreis Emsland). Die Michaelschule, Haupt- und Realschule in kirchlicher Trägerschaft, kooperiert seit einigen Jahren mit den regionalen Berufsfachschulen für Alten-, Kranken- und Heilerziehungspflege, um ihren Schülerinnen und Schülern einen umfassenden, authentischen und erlebnisorientierten Einblick in das Berufsfeld Pflege zu bieten. Dazu hat die Michaelschule im Rahmen des Wahlpflichtbereichs einen Kurs „Pflege - Schüler entdecken, erfahren und erproben ein neues Berufsfeld“ entwickelt. Das Besondere daran: Auszubildende der Pflegeschulen schlüpfen in den Unterrichtseinheiten des Kurses in die Rolle der Lehrer: Sie vermitteln den nahezu gleichaltrigen Schülerinnen und Schülern Grundbegriffe und grundlegende Pflegehandlungen – wie beispielsweise den Umgang mit Hilfsmitteln, das richtige Verhalten gegenüber pflegebedürftigen Menschen – und berichten praxisnah von ihren eigenen Erfahrungen und ihrer Motivation, diesen Beruf anzustreben. So gewinnen die Schülerinnen und Schüler durch diesen Kontakt „auf Augenhöhe“ einen ganz neuen Zugang zum Pflegeberuf. Die Kursinhalte werden zudem durch Rollenspiele und einen hohen praktischen Anteil erlebnisorientiert und abwechslungsreich gestaltet. Die Schülerinnen und Schüler werden in dem Kurs auch darauf vorbereitet, was sie in Pflegeeinrichtungen erwartet: Sie lernen, sich in die Situation von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen hineinzuversetzen, mögliche Schwierigkeiten richtig einzuschätzen und mit ihnen umgehen zu können. Höhepunkt des Wahlpflichtkurses ist ein 14tägiges Praktikum in Pflegeeinrichtungen, bei dem die Schülerinnen und Schüler von den Auszubildenden als Mentoren begleitet werden.

Ein hoher Nutzen ergibt sich auch für die Auszubildenden. Bereits in der Phase der Berufsausbildung erleben sie sich selbst als Expertinnen und Experten ihres Fachgebietes. Sie entwickeln wichtige „Soft-Skills“ wie Kommunikationskompetenz, didaktische Fähigkeiten, Teamarbeit.

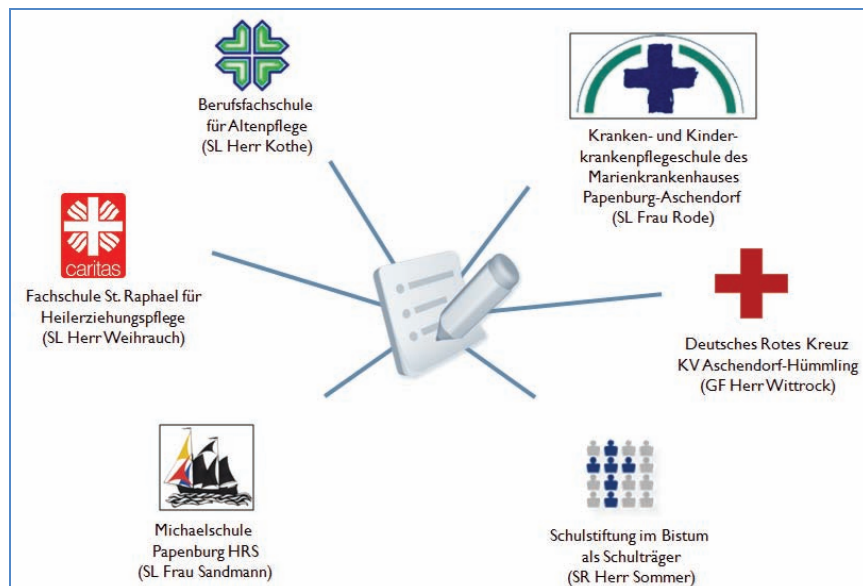
Und nicht zuletzt partizipieren die Pflegeeinrichtungen davon, da sie in Zukunft Praktikanten und Auszubildende vorfinden, die sich bereits mit dem Thema Pflege auseinandergesetzt haben und auf praktische Einsätze gut vorbereitet sind. Zudem haben die Unternehmen die Möglichkeit, über die Teilnahme an solchen Kursen für eine Ausbildung in ihrem Unternehmen zu werben.

Triple-Win-Situation: Nutzen für alle Beteiligten		
Schülerinnen und Schüler	Auszubildende	Einrichtungen der Pflegebranche
nehmen berufsorientierende Inhalte unter Bedingungen größtmöglicher Handlungsorientierung und Authentizität auf	erwerben soziale und didaktische Kompetenzen und erfahren darüber hinaus Selbstwirksamkeit, da sie als Expertinnen und Experten wahrgenommen werden.	können bereits sehr frühzeitig Kontakt zu potenziellen Auszubildenden aufnehmen.

Quelle: contec GmbH (2011)

Abbildung 11: Triple-Win-Situation: Nutzen für alle Beteiligten

In Papenburg wird dieses Modell bereits seit über drei Jahren mit großem Erfolg durchgeführt. Eine wesentliche Grundlage dafür ist die Kooperation in einem Netzwerk: Hier kooperieren nicht nur allgemeinbildende Schule und Pflegeschulen miteinander. Vielmehr werden diese von dem Schulträger, den mit den Pflegeschulen verbundenen Einrichtungen und dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) unterstützt (siehe Abb. 5). Das DRK ist Kooperationspartner und übernimmt die Ersthelferausbildung als Teil des Wahlpflichtkurses.



Quelle: Michaelschule Papenburg

Abbildung 12: Netzwerkpартner Papenburg

Die Pilotregionen Wuppertal, Schleswig-Holstein und Magdeburg

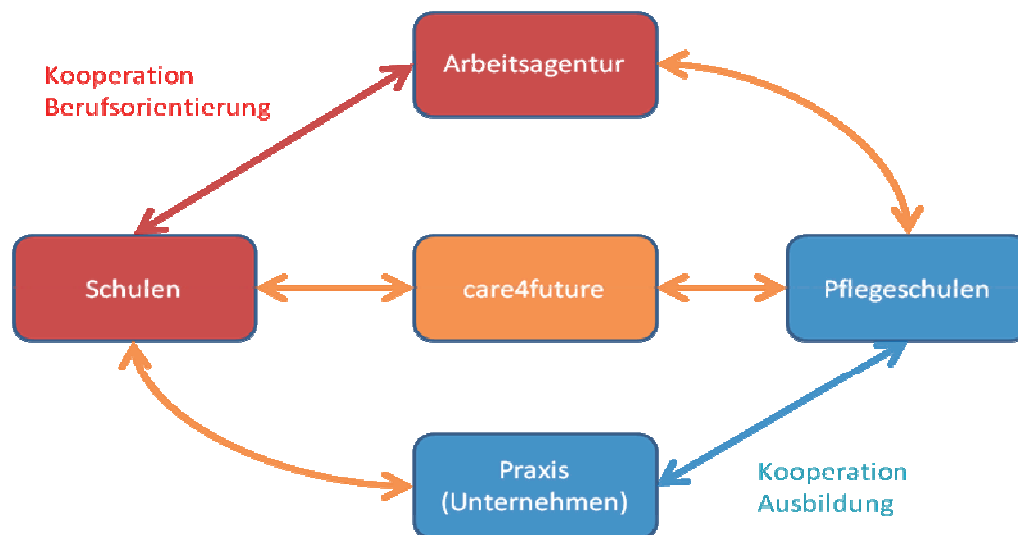
Das in Papenburg entwickelte Modell der Berufsorientierung im Berufsfeld Pflege wurde im Rahmen des INQA-Projektes care4future weiter entwickelt: Die contec GmbH, eine Unternehmensberatung in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, hat im Rahmen ihres gesellschaftlichen Engagements dieses Projekt initiiert und das Papenburger Modell unter fachlicher Begleitung und Förderung des Bundes ausgebaut: Mit Unterstützung der Papenburger Netzwerkpартner wurde ein Konzept entwickelt, das für die Umsetzung in anderen Regionen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gut geeignet ist. Insbesondere der Netzwerkgedanke wurde dabei stärker in den Vordergrund gerückt.

Im Rahmen des Projektes gelang es, Akteure aus der Region Wuppertal und in weiteren Schritten aus den Regionen Schleswig-Holstein und Magdeburg von dem Konzept zu überzeugen, so dass in diesen drei Regionen 2011 Netzwerke nach dem Vorreitermodell aus Papenburg aufgebaut werden konnten. Die Städte Wuppertal, Magdeburg sowie die Region Schleswig-Holstein (im Umkreis von Kropp) wurden als Standorte ausgewählt, da diese mit widrigen Rahmenbedingungen zu kämpfen haben, was das Thema Rekrutierung von potenziellen Fachkräften im Berufsfeld Pflege betrifft. Die drei Pilotnetzwerke zeichnen sich durch eine unterschiedliche Zusammensetzung der Netzwerkpartner und ihrer Aufgaben und Rollen in der Umsetzung aus. Das Projekt legte großen Wert darauf, weitere begleitende Institutionen als Kooperationspartner in den Regionen zu gewinnen, beispielsweise Arbeitsagentur, Jobcenter oder Berufsgenossenschaft.

In den Pilotregionen arbeiten folgende Institutionen im Netzwerk zusammen:

Wuppertal:	1 Pflegeschule, 1 Hauptschule, 1 Berufskolleg, 3 Träger von Pflegeeinrichtungen, das Jobcenter (Kooperationspartner)
Schleswig-Holstein:	1 Pflegeschule, 1 großer Träger mehrerer Einrichtungen, 1 Verband der Freien Wohlfahrtspflege, 1 Gemeinschaftsschule, die lokale Agentur für Arbeit (Kooperationspartner)
Magdeburg:	1 Klinik mit angeschlossener Pflegeschule, 1 berufsbildende Schule, 1 Sekundarschule, das lokale Jobcenter und die Bezirksstelle der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (beide als Kooperationspartner)

Die in diesen Netzwerken gemachten neuen Erfahrungen flossen in die Weiterentwicklung des Konzeptes care4future ein. Die Netzwerkarbeit in den Pilotregionen gestaltete sich erfolgreich, so dass 2012 in allen drei Regionen neue care4future-Kurse an den Schulen starten konnten.



Quelle: contec GmbH (2011)

Abbildung 13: Netzwerkbildung care4future

Zusammenfassung der Netzwerkbildung

Das Konzept care4future führt also Schulen und Pflegeschulen in eine Kooperation zusammen und bringt zugleich die in Berufsorientierung und Ausbildung ebenfalls engagierten Akteure „Arbeitsagenturen“ und „Pflegeeinrichtungen und -unternehmen“ mit ihren Kompetenzen an einen Tisch. So entsteht ein Netzwerk aller relevanten Akteure, das neue Praxiserfahrungen für Schülerinnen und Schüler ermöglicht.

Ein solches Netzwerk lässt sich um weitere Kooperationspartner / Unterstützer erweitern, bspw. kommunale oder kirchliche Schulträger, Kommunalverwaltung, Wohlfahrts- und Pflegeverbände, Unfallversiche-

Träger (Unfallkassen oder Berufsgenossenschaft), Jobcenter und andere. Teilnehmen müssen allerdings:

- mindestens eine allgemeinbildende Schule
- mindestens eine Pflegeschule (für Kranken-, Alten- und / oder Heilerziehungspflege)
- mehrere Pflegeeinrichtungen für die Praktikumsseinsätze

3.2 Der Wahlpflichtkurs Pflege – Das Herzstück der Umsetzung

3.2.1 Die Grundlage: „Peer Learning“

In der Gestaltung des Wahlpflichtkurses an der allgemeinbildenden Schule nehmen die Auszubildenden der Pflegeschule(n) eine besondere Rolle ein: Sie vermitteln den Schülerinnen und Schülern grundlegendes Wissen und Fertigkeiten, die sie bereits in ihrer Ausbildung gelernt haben. Diese erhalten dadurch einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten und dem Beruf insgesamt, da die Auszubildenden nahezu gleichaltrig sind, dieselbe „Sprache“ sprechen und dieselben Fragen und Vorbehalte hatten. Diese Methode des Lernens beruht auf dem pädagogischen Konzept des „Peer Learning“:

In der Praxis werden in Zusammenhang mit dem „Peer Learning“ verschiedene Methoden verbunden. Hier sind bspw. Peer Counseling (Beratung), Peer Tutoring (Tutoren-/ Mentorenfunktion) oder Peer Mediation (Streitschlichtung) zu nennen. „Peer Learning“ beruht auf dem Gedanken, dass Jugendliche Inhalte eher in ihr Erkenntnis- und Verhaltensrepertoire aufnehmen, wenn ihnen diese von Gleichaltrigen vermittelt werden. Jugendliche erkennen und stärken ihre eigenen Fähigkeiten, indem sie sich gegenseitig unterstützen, Solidarität erfahren, von- und miteinander lernen und ernsthaft partizipieren können. Die Erwachsenen nehmen in diesem pädagogischen Prozess eine neue Funktion ein: Sie sind insbesondere zuständig für die Gestaltung der Rahmenbedingungen, um die Verantwortungsübernahme durch die Jugendlichen möglich zu machen.⁶

3.2.2 Der Ablauf des Kurses

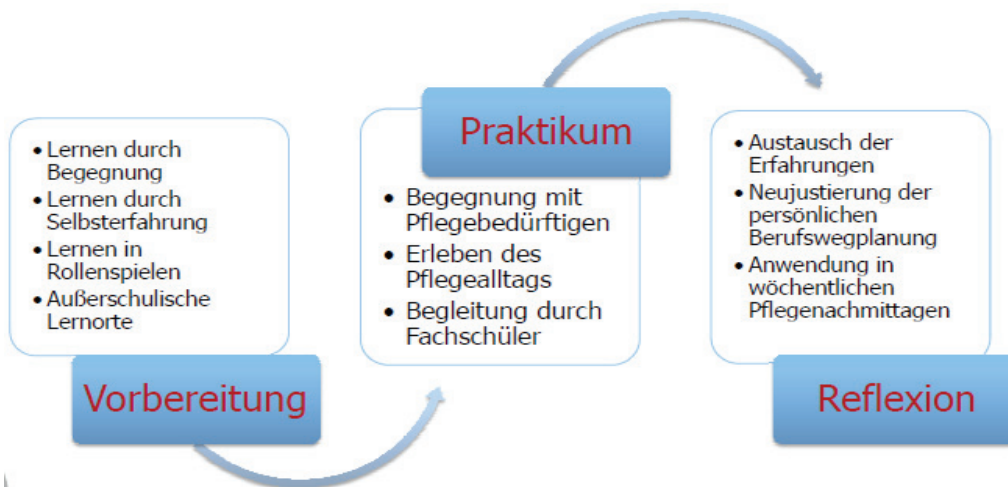
Ein care4future-Wahlpflichtkurs besteht aus drei Phasen: Vorbereitung, Praktikumseinsatz und Reflexion.

Im Rahmen der **Vorbereitung** besuchen Schülerinnen und Schüler die Pflegeschulen und später auch mögliche Praktikumsstellen. Im Gegenzug besuchen Auszubildende mit ihren Dozenten die allgemeinbildende Schule. In den Unterrichtsstunden werden Schülerinnen und Schüler an den Pflegeberuf herangeführt: Sie erarbeiten sich unter Anleitung der Auszubildenden Wissen bspw. zum Umgang mit pflegebedürftigen Menschen. Zusätzlich erlernen sie in so genannten „Lerninseln“ grundlegende Pflegehandlungen. Im Rahmen von Rollenspielen schlüpfen sie in die Situationen von Pflegenden oder Pflegebedürftigen. Ergänzend erfahren sie von Dozenten Grundlegendes zu verschiedenen Themen der Pflege, bspw. Demenz. Empfehlenswert ist auch die Durchführung einer Ersthelfer-Ausbildung.

Nach dieser Vorbereitungsphase nehmen die Schülerinnen und Schüler an zweiwöchigen **Praktikumseinsätzen** in Pflegeeinrichtungen teil. Dort werden sie von den Auszubildenden als Mentoren begleitet.

Im Anschluss an das Praktikum werden die gemachten Erfahrungen systematisch mit den Lehrkräften und den Mentoren **reflektiert**. Mit dem Praktikum ist der Kontakt zwischen Schülerinnen und Schülern und den Pflegeeinrichtungen jedoch nicht beendet. In wöchentlichen **Pflegenachmittagen** engagieren sich die jungen Menschen in den Einrichtungen weiter und können ihre Erfahrungen ausbauen und festigen. So kann auch bereits zu diesem Zeitpunkt eine Beziehung zu einem zukünftigen Arbeitgeber aufgebaut werden.

⁶ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2008): Team Global, Didaktik Dialog, Schwerpunktthema Peer Learning, Ergebnisdokumentation.



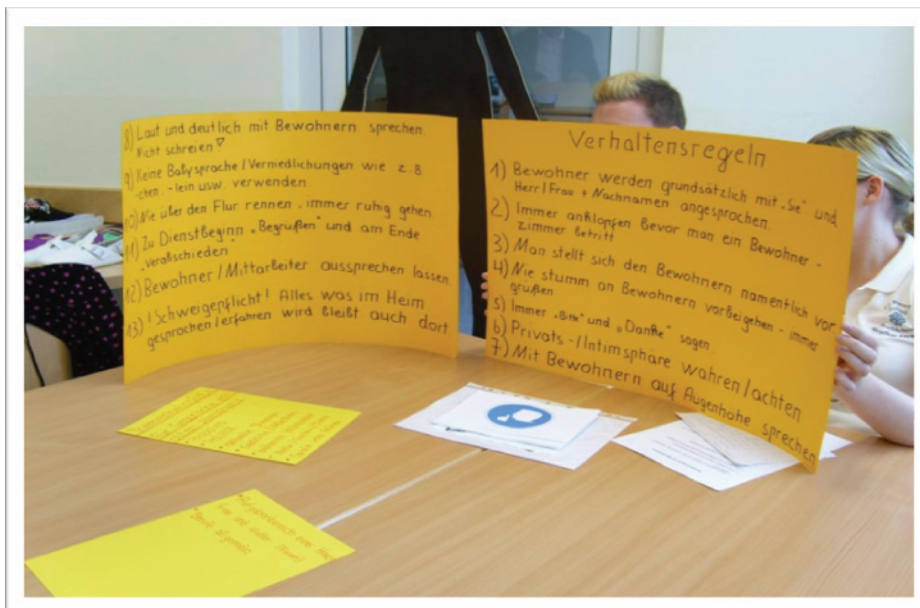
Quelle: Michaelschule Papenburg

Abbildung 14: Ablauf eines Wahlpflichtkurses

3.2.2 Die „Lerninseln“: Beispiele aus Papenburg

Die „Lerninseln“ sind fester Bestandteil der Vorbereitungsphase des Wahlpflichtkurses. Mit ihrer Hilfe kommen Auszubildende, Schülerinnen und Schüler in den gewünschten Austausch, erarbeiten sich selbstständig unter Hilfestellung der Auszubildenden Lerninhalte und erwerben Fähigkeiten. Hier einige Impressionen dazu aus Papenburg:

In Lerninseln zum Thema Altenpflege werden Verhaltensregeln im Umgang mit Bewohnern erarbeitet, wie zum Beispiel...



Quelle: Michaelschule Papenburg

Abbildung 8: Lerninsel „Verhaltensregeln“

In der Gesundheits- und Krankenpflege ist ein Thema die Messung des Blutzuckers – und das nicht nur in der Theorie:



Quelle: Michaelschule Papenburg

Abbildung 9: Lerninsel „Blutzuckermessung“

3.2.4 Kursevaluation

Zu einer guten Projektplanung und -durchführung gehört selbstverständlich, die durchgeführten Maßnahmen zu bewerten und mit Hilfe dieser Evaluationsergebnisse die gemeinsame Kooperation zu verbessern. In den regionalen care4future-Netzwerken bezieht sich die Evaluation auf zwei Ebenen:

- Die Ergebnisse und Prozesse im Netzwerk
- Die Ergebnisse und Prozesse im Wahlpflichtkurs

Den Netzwerkpartnern in den Pilotnetzwerken ist im Rahmen der Kursevaluation besonders wichtig zu erfassen, ob und wie sich die Einstellungen der Schülerinnen und Schüler zum Pflegeberuf verändert haben, ob sie mit dem Kurs zufrieden waren und vor allem ob dieser Kurs einen relevanten Beitrag zur Berufsorientierung bzw. zur Berufswahl der Schülerinnen und Schüler besitzt – unabhängig von der Frage, ob sie einen Pflegeberuf ergreifen oder nicht. Die Kursteilnahme soll eine gut begründete und auf eigenen Erfahrungen beruhende Berufsentscheidung möglich machen.

Trotzdem will das Projekt seiner Zielsetzung gemäß unter anderem erreichen, dass viele Schülerinnen und Schüler auf Grundlage ihrer Erfahrungen, die sie in einem care4future-Kurs gemacht haben, zu dem Schluss kommen, dass ein Pflegeberuf für sie „passt“. Daher ist die Antwort auf die Frage, wie viele Schülerinnen und Schüler nach Kursteilnahme eine Ausbildung in der Pflege ergreifen, ein wichtiger Evaluationsgegenstand. Da die drei Pilotnetzwerke gerade in die Erstumsetzung des Konzeptes eingestiegen sind, existieren hierzu noch keine Daten. Aus der Vorbild-Region Papenburg liegen voraussichtlich 2013 valide Ergebnisse auf Basis von mehrjährigen Kursdurchgängen vor. Vorbehaltlich dieser Auswertung ziehen die Akteure aus Papenburg folgendes Fazit:

- Die Schülerinnen und Schüler nehmen den Kurs gerne an und zeigen sich mit den Inhalten und dem didaktischen Konzept sehr zufrieden. Dieser Kurs „macht sogar Spaß“. Sie können sich ein gutes Bild über den Pflegeberuf verschaffen.
- Die Auszubildenden der Pflege, die als Dozenten und Mentoren fungieren, bewerten ihre Rolle positiv. Die Ausbildungsverantwortlichen stellen fest, dass die Auszubildenden sich in ihren sozialen und kommunikativen Kompetenzen weiterentwickeln. Daher sehen die Pflegeschulen diesen Kurs mittlerweile als wichtigen Bestandteil ihrer Berufsausbildung an.
- Es haben bereits ehemalige Schülerinnen und Schüler eine Ausbildung in einem Pflegeberuf begonnen. Eine ehemalige Kursteilnehmerin hat mittlerweile ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

4. Fazit und Ausblick

Die Netzwerkteilnehmerinnen und Teilnehmer in den Regionen Wuppertal, Schleswig-Holstein und Magdeburg haben sich gefunden, arbeiten vertrauensvoll zusammen und machen ihre ersten Erfahrungen in der Umsetzung des Wahlpflichtkurses. Sie werden dabei von der contec GmbH, ihrem Partner aus dem INQA-Projekt, begleitet.

Ein Handlungsleitfaden „care4future“, in dem alle Erfahrungen der Pilotnetzwerke zusammengefasst sind und der wertvolle Hinweise zur regionalen Netzwerkbildung und zum Konzept und Curriculum eines care4future-Kurses enthält, ist im Rahmen von INQA veröffentlicht worden. Mit dieser Hilfe haben bereits in Dresden Pflegeunternehmen, Pflegeschulen und allgemeinbildende Schulen erste Schritte zur Netzwerkbildung unternommen, begleitet von Kooperationspartnern vor Ort. Aus vielen weiteren Regionen kommen Anfragen nach Informationen zu diesem innovativen und attraktiven Konzept. Die Idee kommt an und breitet sich aus...

Die erste Phase des INQA-Projekts ist mit dem Umsetzungsstart in den drei Pilotregionen zu Ende gegangen. Hilfreiche Materialien und Informationen stehen für weitere interessierte Regionen unter www.care4future.de bereit. Mit einer Portion Engagement und guten regionalen Kontakten können Verantwortliche aus Schulen, Unternehmen und Pflegeschulen mit dieser Unterstützung ihr eigenes care4future-Netzwerk gründen. Und: Die Partner von INQA prüfen, ob das Projekt care4future 2013 weitergeht. Die Chancen stehen gut.

Literatur:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung.

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile [abgerufen am: 30.01.2012].

Bundeszentrale für politische Bildung (2008): Team Global. Didaktik Dialog. Schwerpunktthema Peer Learning. Ergebnisdokumentation.

Tobias Hackmann (2009): Arbeitsmarkt Pflege - Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer (Forschungszentrum Generationenverträge, Diskussionsbeiträge Nr. 40).

Institut für Public Health und Pflegeforschung (2010): „Imagekampagne für Pflegeberufe auf der Grundlage empirisch gesicherter Daten“ – Einstellungen von Schüler/innen zur möglichen Ergreifung eines Pflegeberichts.

http://www.ipp.uni-bremen.de/downloads/abteilung3/Image_Abschlussbericht.pdf [abgerufen am 30.01.2012].

Statistisches Bundesamt (2010): Projektion des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025.

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/ProjektionPersonalbedarf112010.pdf?__blob=publicationFile [abgerufen am 30.01.2012].

Autoren:

Volker Est / Christiane Poigné
contec GmbH | Der gemeinsame Weg zum Ziel
Die Management- und Unternehmensberatung
der Gesundheits- und Sozialwirtschaft
Bochum | Berlin | Stuttgart | München

volker.est@contec.de