

Qualifikationstruktur der Beschäftigten im Wandel

Martina Fromhold-Eisebith und Wolfgang Schrattenecker

Die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bildet einen wichtigen Indikator für Entwicklungsstand und -trends regionaler Arbeitsmärkte. Dabei stehen relativ hohe Anteile hoch Qualifizierter für Fortschritt und Zukunftsfähigkeit, während hohe Zahlen gering qualifizierter Arbeitskräfte auf Strukturschwächen hinweisen. Die im Beitrag aufgezeigte räumliche Dynamik bietet zum einen Anhaltspunkte für die Identifikation von Zukunftstrends. Zum anderen macht sie Problembereiche sichtbar, was Anlass für öffentliche wie private Gegenmaßnahmen bieten sollte. Teils

werden im vereinten Deutschland besorgniserregende Wandlungsprozesse deutlich, insbesondere West-Ost- sowie Nord-Süd-Gegensätze.

Aussagedimensionen und ihre Grenzen

Die Statistik der **Beschäftigten** repräsentiert nur ca. drei Viertel aller **Erwerbstätigen**. Dies ist wichtig für die Bewertung qualifikationsbezogener Angaben, weil gerade in den nicht erfassten Berufsfeldern viele Akademiker tätig sind. Veränderungen der Beschäftigung sind nicht unbedingt Indizien für den Wandel der gesamten Erwerbstätigkeit, sondern können auch auf Verschiebungen zwischen abhängiger und freier Berufstätigkeit beruhen, wenn z.B. ehemals Beschäftigte bei Arbeitslosigkeit den Weg in die Selbstständigkeit wählen (BRIXY 1999).

Generell hängen Strukturveränderungen einerseits vom Arbeitskräfteangebot ab, d.h. Qualifikationsgruppen ver-

Beschäftigte – sozialversicherungspflichtige Arbeiter und Angestellte (außer geringfügig Beschäftigten), Auszubildende, mithelfende Familienangehörige mit Krankenversicherung sowie Personen, die ihr Beschäftigungsverhältnis zeitweise unterbrochen haben (z.B. Wehr- und Zivildienst, Elternschaftsurlaub)

Erwerbstätige – zusätzlich zu den Beschäftigten auch Selbstständige, Beamte, arbeitende Studierende, Wehr- und Zivildienstleistende ohne vorherige Beschäftigung sowie geringfügig Beschäftigte

gering Qualifizierte – Personen ohne Schulabschluss oder mit Mittlerer Reife oder Hauptschulabschluss ohne abgeschlossene Berufsausbildung

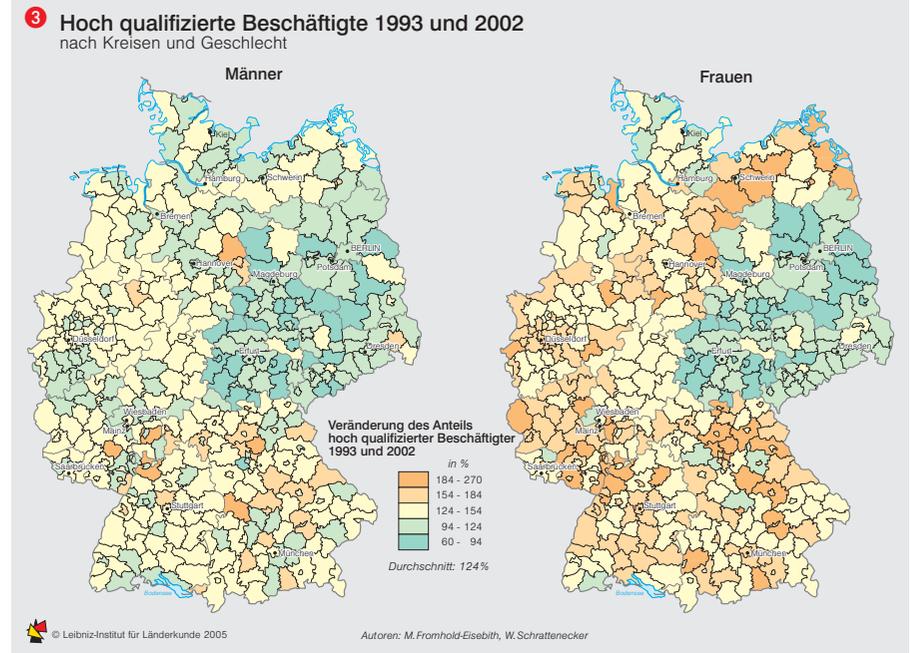
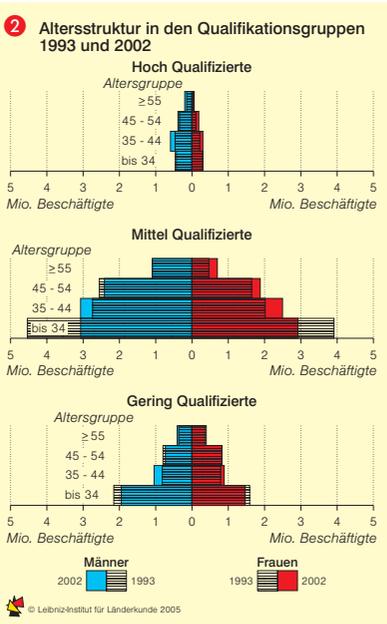
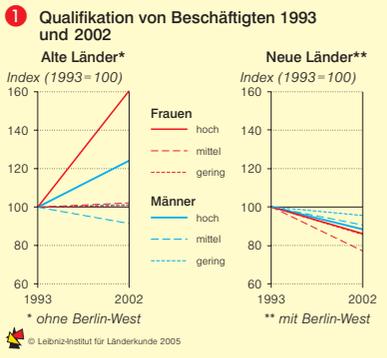
mittel Qualifizierte – Personen mit höchstem Bildungsabschluss Abitur sowie Personen mit Mittlerer Reife oder Hauptschulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung

hoch Qualifizierte – Personen mit Studienabschluss an einer Universität oder Fachhochschule

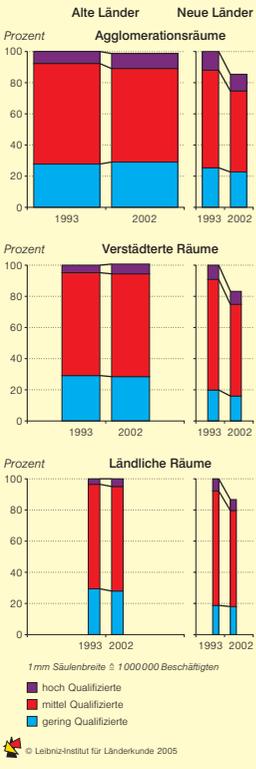
lieren an Bedeutung, weil hier weniger Personen verfügbar sind, z.B. durch geändertes Bildungsverhalten, Migration oder demographischen Wandel. Andererseits nimmt die Arbeitskräftenachfrage Einfluss, wenn sich die Qualifikationserfordernisse der angebotenen Stellen verändern, z.B. durch Abwanderung, Umstrukturierung oder Neugründung von Betrieben. Um die Dynamik einzelner Regionen erklären zu können, ist auf entsprechende Zusatzinformation zurückzugreifen, denn der Einfluss verschiedener Angebots- oder Nachfrageaspekte kann zwischen Betrachtungsräumen erheblich variieren.

Verluste und Gewinne

Insgesamt waren 2002 in Deutschland 27,6 Mio. Personen beschäftigt, was seit 1993 einem Rückgang von 3,5% entspricht. Dies ist vor allem durch negative Entwicklungen in weiten Teilen der neuen Länder bedingt. **Schlusslicht** bildet der Großraum Halle (Saale) mit



4 Qualifikationsstufen der Beschäftigten 1993 und 2002 nach siedlungsstrukturellen Kreistypen



einem Arbeitsplatzabbau von fast 25%. Die Regionen im alten Bundesgebiet haben dagegen meist gewonnen, speziell auch einige periphere, strukturschwächere Räume in Niedersachsen und Bayern (z.B. Emsland, Regensburg, Landshut) (BRAUN 2004).

In den meisten Regionen ist der relative Anteil von **mittel Qualifizierten** gesunken, zugunsten höherer Quoten der **hoch Qualifizierten** (v.a. in den

alten Ländern) sowie teils auch der **gering Qualifizierten**. Siedlungsstrukturelle Raumtypen in West und Ost sind vom Wandel in unterschiedlichem Maße betroffen. Negative Entwicklungen zeigen sich vor allem in den Agglomerations- und verstärkten Räumen der neuen Länder **4**. Hier zeigen sich die Folgen einer beträchtlichen Arbeitskräfteabwanderung sowie der Verlagerung von abhängiger zu selbstständiger Berufstätigkeit (GANS/KEMPER 2003) (► **Beitrag Leneke u.a., S. 70**). Aufmerksamkeit verdienen besonders die in Ost, aber auch West beobachtbaren Rückgänge der Gruppe der Facharbeiter, speziell der männlichen. Diese wichtigen Träger hochwertiger Produktion und Dienstleistungen bilden schon heute vielerorts einen Engpass-Faktor. Bedenklich sind auch relative Verschiebungen hin zur Gruppe der gering Qualifizierten, die die Entwicklung speziell im Norden der alten wie auch der neuen Länder prägen. Dies mag die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung sowie die längerfristige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dort beeinträchtigen.

Zuwächse an hoch Qualifizierten, die gemeinhin als Garanten einer zukunfts-fähigen, innovationsorientierten Regionalentwicklung gelten, konzentrieren sich auf Bayern und Baden-Württemberg sowie auf Agglomerationsräume in anderen alten Ländern **4**. Im neuen Bundesgebiet, wo noch 1993 hohe Anteile von Akademikern das Bild prägten (damals regional bis 12-14%), hat sich die Situation bis 2002 deutlich verschlechtert und den westlichen Verhältnissen angenähert. Auffällig sind dagegen relative wie absolute Gewinne hoch qualifizierter Beschäftigung in der Mecklenburgischen Seenplatte.

Positive Entwicklungstendenzen werden insbesondere durch den wachsenden Einstieg der Frauen in qualifizierte Berufe vorangetrieben **1 3**. Sie tragen maßgeblich den Bedeutungsgewinn hoch Qualifizierter im Westen und sorgen auch im Osten für eine gewisse Abfederung der Verluste, mit räumlicher Konzentration auf nördliche Landesteile. Hier zeigen sich möglicherweise die Folgen geschlechtsbezogener arbeits-

marktpolitischer Interventionen, verknüpft mit Wirkungen allgemeiner gesellschaftlicher Veränderungen.

Ausblick in die Zukunft

Neben aktuellen Veränderungstrends weisen auch Angaben zur Altersstruktur der Beschäftigten in die Zukunft **2**. Sie zeigen, ob in den Qualifikationsgruppen eine hinreichende Zahl jüngerer Arbeitnehmer nachwächst, um die zuvor ausscheidenden zu ersetzen. Für die hoch und mehr noch die mittel Qualifizierten zeichnen sich bereits Engpässe für den Zeitpunkt in 20 bis 30 Jahren ab, wenn die jetzt noch stark vertretene aktive Altersschicht der 35- bis 44-Jährigen das Rentenalter erreicht und keine genügend starken Jahrgänge nachrücken (REINBERG/HUMMEL 2002). Ein Ausgleich ist zum einen durch den wei-

teren Ausbau der Beschäftigung qualifizierter Frauen sowie durch berufliche Ausbildungsinitiativen für das große Potenzial junger gering Qualifizierter möglich.

Insgesamt zeichnet sich mittelfristig (bevor tief greifende demographische Veränderungen das Bild modifizieren) hauptsächlich für den Süden und die Agglomerationsräume der alten Länder ein positiver Wandel der Beschäftigtenstruktur mit Impulsen für Kaufkraft, Wirtschaftsleistung und Wohlstand ab. Hier profitiert man auch vom Zustrom qualifizierter Arbeitskräfte aus den neuen Ländern. Deren Fehlen in der Herkunftsregion manifestiert sich dort jedoch in bedenklichen negativen Veränderungen und lässt eine einstmals günstige Qualifikationsstruktur degradieren. ♦

5 Wandel von Beschäftigung und Qualifikationsstufen 1993-2002 nach Raumordnungsregionen

