

Reinberg, Alexander; Hummel, Markus

Research Report

Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin?

IAB-Kurzbericht, No. 9/2003

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2003) : Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel hin?, IAB-Kurzbericht, No. 9/2003, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/158149>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ausgabe Nr. 9 / 7.7.2003

In aller Kürze

- Über der Debatte um die Lösung akuter Probleme der sozialen Sicherungssysteme und des Arbeitsmarktes dürfen wir die längerfristige Perspektive nicht aus den Augen verlieren.
- Vor allem auf dem Feld der Bildung, wo die Früchte heutiger Entscheidungen erst langsam reifen, ist Weitblick gefordert.
- Dies gilt insbesondere für unser rohstoffarmes Land, das sich künftig noch mehr auf die Qualität und Quantität seines Humankapitals stützen muss.
- Deshalb ist es besorgniserregend, dass wir mit einem Mangel an Fachkräften rechnen müssen, sollten die Qualifizierungstrends in der Bevölkerung anhalten. Sie weisen derzeit nämlich in Richtung Stagnation.
- Verschärft durch die demographische Entwicklung droht Deutschland hier seinen Vorsprung zu verspielen, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird.
- Vor allem anderen ist deshalb eine neue Bildungsexpansion zu fordern, die das vorhandene Bildungsreservoir ausschöpft und dazu beiträgt, Zukunft sicherer zu machen.

Autor/in

**Alexander Reinberg
Markus Hummel**

Bildungspolitik

Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?

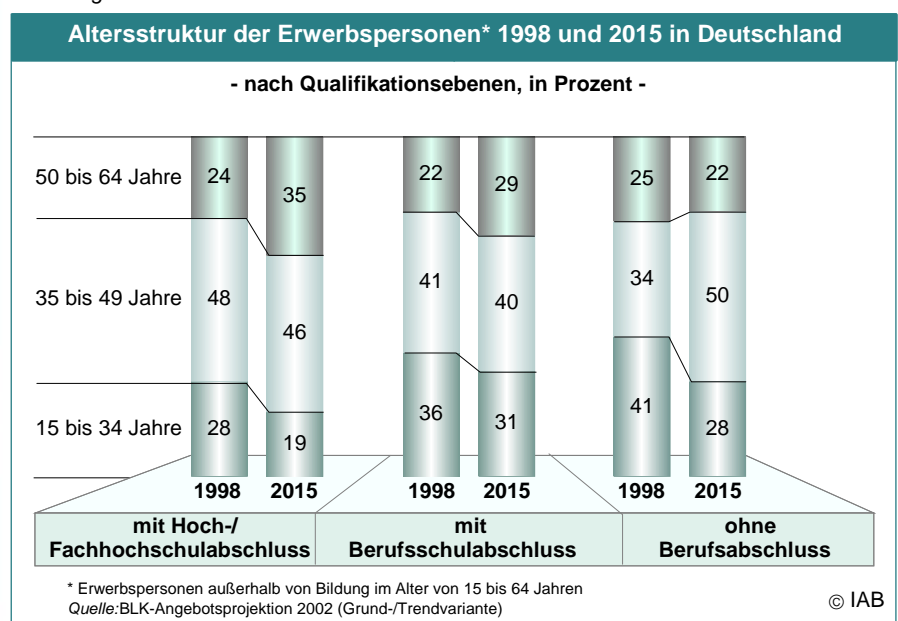
Der Bedarf an gut qualifiziertem Personal wird relativ aber auch absolut weiter wachsen – Dem ist am besten dadurch zu entsprechen, dass die eigenen Bildungsreserven so weit wie irgend möglich ausgeschöpft werden

Bei 4,5 Mio. Arbeitslosen sieht sich Deutschland gleichzeitig mit einer lahmen Konjunktur, prozyklischer Investitionszurückhaltung der Wirtschaft und leeren staatlichen Kassen konfrontiert. Der aktuelle politische Handlungsbedarf ist so groß wie schon lange nicht mehr.

Dennoch sollten bei allen Überlegungen zur Bekämpfung der Misere von heute immer auch die Erfordernisse von morgen mitbedacht werden. Und dazu zählt, dass für unseren Hochtechnologie- und Hochlohnstandort das Humankapital zunehmend an Bedeutung gewinnt. Im internationalen Vergleich hat Deutschland hierbei noch recht gute Karten. Wir befinden uns aber auf dem besten Weg, diesen entscheidenden Wettbewerbsvorteil auf's Spiel zu setzen.

Auch wenn man es sich heute kaum vorstellen kann: Nach allem was wir wissen, wird ein Fachkräftemangel bereits auf mittlere Sicht immer wahrscheinlicher. Dahinter stehen nicht nur die demographische Entwicklung, sondern auch die Qualifizierungstrends in der Bevölkerung.

Abbildung 1



Hinweis auf Zusatzgraphiken:

Dieser Bericht ist die gekürzte Fassung eines MittAB-Aufsatzes der Autoren aus dem Jahr 2002, der mehr Graphiken enthält, als dieser Kurzbericht fassen kann. Um auch sie für unsere Leser zugänglich zu machen, gibt es zu diesem Kurzbericht eine Datei mit Zusatzgraphiken, die über das Internet (www.iab.de) abrufbar ist. Im Text wird darauf jeweils „kursiv“ verwiesen (Graphiken A1 - A4).

Betrachten wir deshalb zunächst die qualifikationsspezifischen Teilarbeitsmärkte in ihrem Gesamtzusammenhang, sowohl von der Nachfrage-, als auch von der Angebotsseite.

Wie stark sich in den letzten Jahrzehnten die Arbeitsmarktpositionen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen verändert haben, zeigen die qualifikations-

spezifischen Arbeitslosenquoten. Dabei wird deutlich, dass Akademiker während des gesamten Beobachtungszeitraums das mit Abstand niedrigste Arbeitslosigkeitsrisiko trugen. Mit einer Quote von 2,6 Prozent im Jahr 2000 kann man bei dieser Gruppe in Westdeutschland fast schon von Vollbeschäftigung sprechen. Selbst im Osten verlief die Entwicklung bei den Hochqualifizierten günstig.

Bei den Nichtakademikern sieht dies anders aus: Während die mittlere Ebene noch unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen war, verschlechterten sich die Arbeitsmarktchancen der gering Qualifizierten zunehmend. Im Jahr 2000 war in Westdeutschland fast jede fünfte Erwerbsperson ohne Berufsabschluss arbeitslos, im Osten sogar jede zweite. Die Schere des Arbeitslosigkeitsrisikos zwischen der unteren und der oberen Qualifikationsebene klappt immer stärker auseinander – besonders in den neuen Ländern.

Langfristige Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräftebedarfs

Hinter diesen Veränderungen stehen auf der einen Seite deutliche Beschäftigungsverluste für Geringqualifizierte, leichte Zugewinne für beruflich Qualifizierte, vor allem aber massive Stellenzuwächse bei den Akademikern (vgl. **Graphik A1 im Internet: Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen nach Qualifikationsebenen**). Dies verdeutlicht, dass die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Personen ohne Berufsausbildung immer geringer wird. Umgekehrt wurde der erhebliche Anstieg an akademischen Erwerbspersonen fast vollständig vom Beschäftigungssystem absorbiert. So konnten Hoch- und Fachhochschulabsolventen allein in den 90er Jahren über 1,4 Millionen Arbeitsplätze hinzu gewinnen.

Diese grundlegenden Trends werden sich aller Voraussicht nach auch künftig fort-

Abbildung 2

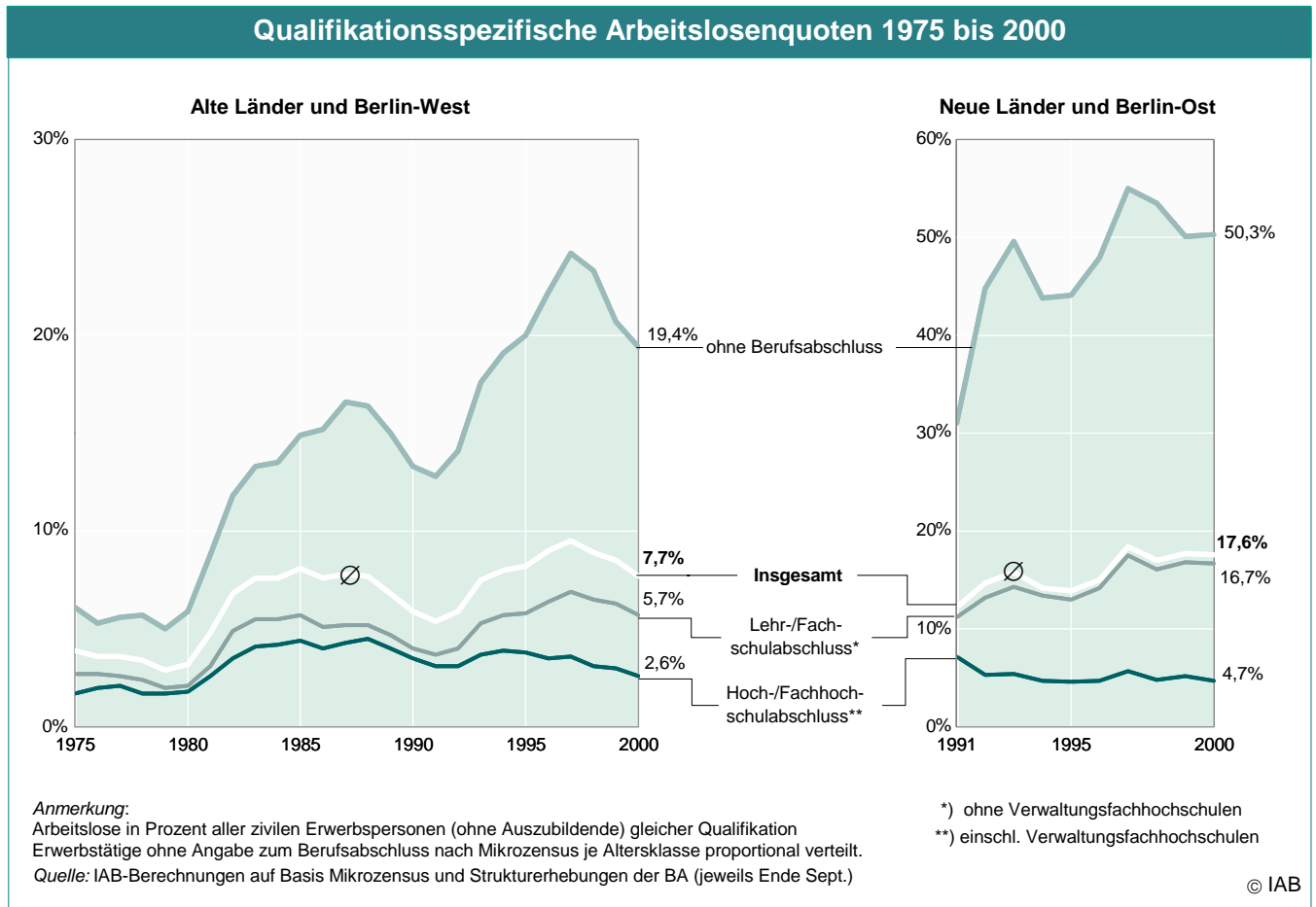


Abbildung 3

Erwerbstätige* in Deutschland			
nach Tätigkeitsniveau, in %			
	1991	1995	2010
Hochqualifizierte Tätigkeiten	19,3	20,2	24,1
Fachtätigkeiten mit Führungsaufgaben	14,4	14,6	16,4
Qualifizierte Fachtätigkeiten	28,4	29,2	30,1
Einfache Fachtätigkeiten	17,9	16,6	13,6
Hilftätigkeiten	20,1	19,6	15,7
	1991	1995	2010

* ohne Auszubildende
Quelle: IAB/Prognos Projektion 1999 © IAB

setzen. Darüber sind sich alle aktuellen Bedarfsprojektionen einig. Hier ist einerseits die IAB-Prognos-Projektion zur Entwicklung der Tätigkeitslandschaft bis 2010 zu nennen (vgl. Dostal, Reinberg 1999). Ansatzpunkt dieser Studie sind die Veränderungen der ausgeübten Tätigkeiten in verschiedenen Wirtschaftszweigen. Dabei enthält die Tätigkeitsgliederung auch eine Niveauelemente, die Aufschluss über die veränderten Arbeitsplatzanforderungen gibt. Verdrängungseffekte, die zu unterwertiger Beschäftigung führen können, spielen bei diesem Projektionsansatz also kaum eine Rolle.

Nach dieser Studie werden anspruchsvolle Tätigkeiten – hierzu zählen Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung, Beratung, Lehren und ähnliche Tätigkeiten – im Projektionszeitraum massiv an Bedeutung gewinnen. Der Anteil der Arbeitskräfte, die diese Tätigkeiten mit überwiegend hohen Anforderungen leisten, dürfte in Deutschland bis 2010 auf gut 40 Prozent steigen. Die Zahl der Arbeitskräfte, die Tätigkeiten mit mittlerem Anforderungsprofil ausüben, nimmt leicht zu. Hilfstätigkeiten und einfache Fachtätigkeiten werden hingegen immer weniger nachgefragt (vgl. **Abbildung 3**).

Zu sehr ähnlichen Ergebnissen kommt auch die aktuelle Projektion der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)

“Zukunft von Bildung und Arbeit” – eine kombinierte qualifikationsspezifische Bedarfs- und Angebotsprojektion bis zum Jahr 2015 (vgl. BLK 2002).

Bleibt die Frage nach der erwarteten absoluten Beschäftigungsentwicklung. Auch hier kommen verschiedene Projektionen zumindest von der Richtung her zu übereinstimmenden Ergebnissen. Nach einer neuen IAB-Projektion ist in Deutschland bis zum Jahr 2015 mit einem Anstieg der Zahl an Erwerbstätigen von etwa einer Million zu rechnen (vgl. Schnur, Zika 2002).

Nach der genannten BLK-Projektion läge das Beschäftigungswachstum bis zum Jahr 2015 sogar noch über dem Niveau der IAB-Projektion. Dies ist im Wesentlichen den unterschiedlichen Annahmen über die Höhe des künftigen Wirtschaftswachstums und den Veränderungen der Arbeitsproduktivität geschuldet.

Setzt man beide Befunde mit den strukturellen Projektionsergebnissen in Beziehung, so wird folgendes deutlich: Auch in absoluten Größen muss zumindest auf mittlere Sicht von einer weiterhin steigenden Nachfrage nach gut und hoch qualifizierten Arbeitskräften ausgegangen und mit einem weiter sinkenden Bedarf an gering Qualifizierten gerechnet werden.

Quantitative und qualitative Entwicklung des Arbeitskräfteangebots

Damit stellt sich die Frage, inwieweit die Entwicklung auf der Seite des qualifikationsspezifischen Arbeitsangebots mit dieser Dynamik auf der Bedarfsseite Schritt halten kann. Und genau an dieser Stelle ist Skepsis angezeigt, denn hier treffen zwei ungünstige Entwicklungen zusammen: Die Demographie und die Qualifikationstrends in der Bevölkerung.

Demographische Entwicklung als quantitative Rahmenbedingung

Der langfristige Trend einer zunächst alternden und anschließend stark schrumpfenden Bevölkerung in Deutschland ist praktisch irreversibel. Selbst ein deutlicher Anstieg der Geburtenraten – wofür derzeit allerdings nichts spricht – oder Zuwanderung in wirtschaftlich und

gesellschaftlich vertretbarer Größenordnung können diesen Trend bestenfalls bremsen, nicht aber stoppen. Darüber sind sich praktisch alle bevölkerungswissenschaftlichen Modellrechnungen einig. Langfristig gesehen steht einer steigenden Zahl an älteren Menschen ein demographischer Abwärtstrend bei den nachrückenden jungen Generationen gegenüber. Dieser Prozess wird nicht erst künftig einsetzen – er ist vielmehr bereits in vollem Gang (vgl. **Graphik A2 im Internet: Bevölkerungsentwicklung nach Altersgruppen**).

Diese Veränderungen werden nicht nur unsere sozialen Sicherungssysteme vor erhebliche Probleme stellen. Sie haben auch unmittelbare Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Denn das künftige Erwerbspersonenpotenzial wird neben der Erwerbsbeteiligung ganz entscheidend von eben dieser demographischen Entwicklung bestimmt.

Wie Modellrechnungen des IAB belegen, sind die Spielräume zur Ausweitung der heimischen Personalreserven äußerst eng. Hierzu zählen insbesondere die Ausweitung der Frauenerwerbsbeteiligung, ein späterer Renteneintritt oder eine Verkürzung der Ausbildungszeiten. Auch Nettozuwanderung in der Größenordnung von 100 000 bis 200 000 Personen pro Jahr könnte diesen Abwärtstrend lediglich mildern (vgl. **Graphik A3: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials**). Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials wird sich auf mittlere Sicht zwar noch in Grenzen halten, spätestens nach 2020 aber beschleunigen (vgl.: Fuchs, Thon 1999).

Ferner ist allein aus demographischen Gründen bereits ab Mitte dieses Jahrzehnts mit einer drastisch sinkenden Ausbildungsnachfrage zu rechnen, die noch weit unter den bisherigen Tiefständen der 90er Jahre liegen wird. Dieser Rückgang wird sich in den neuen Ländern noch heftiger bemerkbar machen als im Westen (vgl. **Graphik A4: Entwicklung ausbildungsrelevanter Durchschnittsjahrgänge**). Auch der für die Berufsbildung zu verteilende „demographische Kuchen“ wird immer kleiner. Damit wird also auch die Konkurrenz unter den beruflichen Ausbildungsalternativen (Duale Ausbildung, Fachschul- und Hochschulsektor) um eine sinkende Zahl möglichst gut vorgebildeter Bewerber zunehmen.

Qualifizierungstrends in der Bevölkerung

Nun limitiert die demographische Entwicklung zwar den Umfang des qualifizierten Arbeitskräftenachwuchses. Innerhalb bestimmter Grenzen können sinkende Jahrgangsstärken aber durch erhöhte Qualifizierungsanstrengungen ausgeglichen werden. In der Tat hat die Bildungsexpansion den Strukturwandel hin zu immer anspruchsvolleren Arbeitsplätzen über lange Zeit hinweg entscheidend gestützt. Seit Beginn der 90er Jahre ist aus der Bildungsexpansion von einst jedoch in weiten Teilen Stagnation geworden.

Anhaltspunkte dafür – auf die hier nicht näher eingegangen werden kann – lassen sich sowohl im allgemeinen, wie im beruflichen Bildungswesen finden (vgl. Reinberg, Hummel 2002). Die Bildungsstagnation kommt aber auch in der Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung zum Ausdruck. Sie ist ja im Wesentlichen nichts anderes als das Resultat vergangenen Bildungsgeschehens. **Abbildung 4** zeigt die großen Entwicklungslinien:

Bis Anfang der 90er Jahre verringerten sich die Anteile an Ungelernten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter massiv, während umgekehrt die beruflich

qualifizierten Bevölkerungsanteile deutlich gestiegen sind. Seit Beginn der 90er Jahre ist hier – abgesehen vom weiteren Anstieg der Akademikerquoten – eine gewisse Stagnation unübersehbar. Seither besitzt etwa ein Drittel der westdeutschen Bevölkerung (im erwerbsfähigen Alter) keinen Berufsabschluss. Dieser hohe Anteil ist nicht nur auf die Zuwanderungswellen der jüngeren Vergangenheit zurückzuführen. Sicherlich ist der Ungelerntenanteil bei Ausländern extrem hoch. Dennoch stellen Deutsche gut $\frac{3}{4}$ der Bevölkerung ohne Berufsabschluss (vgl. Reinberg, Walwei 2000).

Das verbesserte Qualifikationsniveau der westdeutschen Bevölkerung fußt ganz entscheidend auf den verstärkten Bildungsanstrengungen der Frauen. Der Anteil ungelernter Frauen ging massiv zurück, während im Gegenzug immer mehr Frauen einen Berufsabschluss erwarben. Im Bereich der Hochschulausbildung besteht für Frauen zwar nach wie vor Nachholbedarf. Trotz erheblicher Steigerungen lag ihr Akademisierungsgrad im Jahr 2000 immer noch um etwa 5 Prozentpunkte unter dem der Männer. Allerdings dürften gerade die jungen Frauen auch in dieser Hinsicht künftig weiter aufholen. Sie haben nämlich die

Bildungsabstände gegenüber den Männern in den letzten Jahrzehnten nicht nur verringert, sondern die jungen Männer in weiten Bereichen der allgemeinen wie der beruflichen Bildung bereits überholt.

Die Bildungsstagnation kommt vor allem in den altersspezifischen Qualifikationsentwicklungen zum Ausdruck, insbesondere bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen (vgl. **Abbildung 5**, Seite 5).

Zwar darf der Anstieg der „Ungelerntenanteile“ bei den 15- bis 24-Jährigen nicht überinterpretiert werden, weil sich ein Großteil dieser Jugendlichen noch in Ausbildung befindet und einen Berufsabschluss erst noch anstrebt. Dennoch hatten im Jahr 2000 ca. 15% dieser jungen Bevölkerungsgruppe das Ausbildungssystem bereits verlassen, von denen viele wohl auch langfristig ohne Berufsabschluss bleiben werden.

Umgekehrt hat sich das Qualifikationsniveau der Bevölkerung mittleren und höheren Alters deutlich erhöht. Von allen hier betrachteten Altersgruppen sind die 35- bis 49-Jährigen mittlerweile die am besten qualifizierten. Selbst die 50- bis 64-Jährigen sind heute kaum noch schlechter qualifiziert als die Jüngeren.

Abbildung 4

Qualifikationsstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht

- 1976 bis 2000, Alte Länder und Berlin-West -

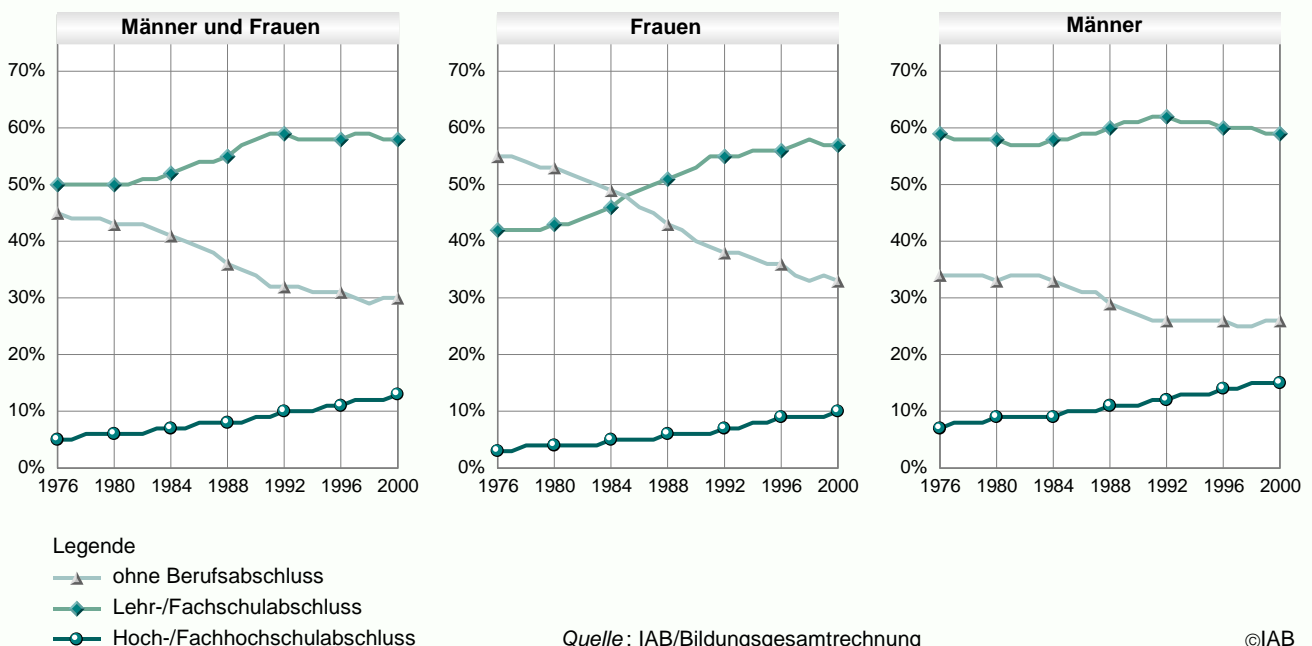


Abbildung 5



Diese Befunde widersprechen einem weit verbreiteten Vorurteil: Jüngere seien – was die formalen Abschlüsse anbelangt – besser qualifiziert als Ältere. Diese Einschätzung basiert offensichtlich auf der Vorstellung einer quasi naturwüchsig anhaltenden Bildungsexpansion. Die Annahme, dass besser qualifizierte jüngere Generationen an die Stelle schlechter qualifizierter älterer treten werden, trifft heute jedoch immer weniger zu.

Tatsächlich hängt das Qualifikationsniveau einer Generation ganz wesentlich von den Ausbildungsentscheidungen der Jugendlichen und den Ausbildungschancen ab, die ihnen in jungen Jahren geboten werden. Es waren gerade die geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre, deren Ausbildungsphase bereits in die Zeit der Bildungsexpansion fiel und

die von den reichhaltigen Qualifizierungsangeboten auch Gebrauch machten. Sie sind heute mittleren Alters, stellen bereits einen Großteil der qualifizierten Bevölkerung und rücken immer näher an das Rentenalter heran.

In den nächsten Jahrzehnten wird deshalb das Qualifikationsniveau der älteren Bevölkerungsteile, das heute bereits hoch ist, zwangsläufig weiter steigen. Sind diese stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge aber erst einmal aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, dürfte es den nachrückenden geburtenschwachen Generationen schon wegen des quantitativen Missverhältnisses schwer fallen, selbst in ausreichendem Maße Ersatz zu stellen. Dieser Prozess ist bereits in vollem Gang, wird sich aber nach 2010/2015 deutlich beschleunigen.

Qualifikationsspezifische Angebotsprojektion bis 2015

Diese Entwicklungen kommen ebenso in der eingangs bereits erwähnten BLK-Angebotsprojektion zum Ausdruck.¹ Nach dem Basisszenario dieser Projektion läge das Gesamtangebot an Erwerbspersonen (außerhalb des Bildungssystems im Alter zwischen 15 bis 64 Jahren) im Jahr 2015 um knappe zwei Millionen niedriger als 1998.

Ähnlich wie die Nachfrage wird sich zwar auch das Angebot an Arbeitskräften in Richtung Höherqualifizierung entwickeln. Allerdings werden diese marginalen Veränderungen kaum ausreichen, den steigenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu befriedigen.

Nach einer vorsichtigen Bilanzierung der Angebots-/Nachfragerelationen kommt die BLK-Studie zu dem Schluss, dass bei Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss und in abgeschwächter Form auch bei denen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Mangelsituation zu rechnen ist, während das Angebot an Arbeitskräften ohne Berufsabschluss den Bedarf auch weiterhin übersteigen wird (vgl. **Tabelle**, Seite 6).

Dieser Mangel wird sich zwar noch in Grenzen halten, allerdings nur dann, wenn sich die heutige Personalpolitik in den Betrieben gravierend ändert. Denn es wird nicht nur der Frauenanteil am qualifizierten Arbeitskräftepotenzial deutlich steigen. Auch die Altersstruktur der hoch Qualifizierten und auch der mittleren Qualifikationsebene wird sich massiv nach oben verschieben.

Die 50- bis 64-jährigen Erwerbspersonen werden im Jahr 2015 die mit Abstand beste Qualifikationsstruktur aller hier betrachteten Altersgruppen aufweisen. Sie besitzen dann nicht nur die höchsten Akademikeranteile (22 %), sondern auch die niedrigsten Ungelerntenquoten (9 %). Zwar wird die Zahl akademischer Erwerbspersonen bis 2015 noch einmal um 0,5 Millionen zunehmen. Davon wären aber bereits 35 Prozent im Alter

¹ Für die Überlassung der alters- und geschlechtsspezifischen Ergebnisse bedanken sich die Autoren beim Verfasser der beschriebenen Angebotsprojektion, Herrn Dr. Hermann Quinke von der GMD – Forschungszentrum für Informationstechnik, Bonn.

Tabelle

15- bis 64-jährige Erwerbspersonen (nicht in Ausbildung) 1998 und 2015 nach Qualifikation, Altersgruppen und Geschlecht												
Alter	Erwerbspersonen insgesamt			davon:								
				ohne Berufsausbildung			mit Berufsausbildung			mit Hoch-/Fachhoch- schulabschluss		
	1998 ist	2015	Verän- derung	1998 ist	2015	Verän- derung	1998 ist	2015	Verän- derung	1998 ist	2015	Verän- derung
Personen in Millionen												
15-34 Jahre	13,7	10,3	-3,4	2,2	1,3	-0,9	9,8	7,8	-2,0	1,7	1,2	-0,4
35-49 Jahre	15,8	15,4	-0,4	1,8	2,3	0,5	11,2	10,1	-1,1	2,9	3,0	0,1
50-64 Jahre	8,8	10,7	1,9	1,3	1,0	-0,3	6,1	7,4	1,3	1,4	2,3	0,9
Gesamt	38,3	36,4	-1,9	5,4	4,6	-0,7	27,0	25,3	-1,7	6,0	6,5	0,5
Qualifikationsstruktur in %												
15-34 Jahre	100	100	0	16	12	-4	72	76	4	12	12	0
35-49 Jahre	100	100	0	11	15	4	70	66	-5	18	19	1
50-64 Jahre	100	100	0	15	9	-6	69	69	0	16	22	5
Gesamt	100	100	0	14	13	-1	70	69	-1	16	18	2
Altersstruktur in %												
15-34 Jahre	36	28	-7	41	28	-14	36	31	-5	28	19	-9
35-49 Jahre	41	42	1	34	50	17	41	40	-1	48	46	-2
50-64 Jahre	23	29	6	25	22	-3	22	29	7	24	35	11
Gesamt	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	100	0
Geschlechtsverteilung in %												
Männer	57	55	-1	50	53	3	56	54	-2	63	59	-4
Frauen	43	45	1	50	47	-3	44	46	2	37	41	4
Gesamt	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	100	0

Quelle: BLK-Angebotsprojektion (Grund-/Trendvariante)

von 50 bis 64 Jahren (1998: 24 %) und gerade noch 19 Prozent jünger als 35 Jahre (1998: 28 %; vgl. *Abbildung 1*).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den beruflich qualifizierten Fachkräften. Bei den jungen und mittleren Altersgruppen wird ein Angebotsrückgang von rund drei Millionen erwartet, bei den älteren jedoch ein Zuwachs um etwa 1,3 Millionen. Auch deren Durchschnittsalter wird also beträchtlich steigen.

Folgerungen und Lösungsansätze

Ob der drohende Fachkräftemangel noch abzuwenden ist, bleibt fraglich. Dennoch bieten sich mehrere Ansatzpunkte, die diese Entwicklung zumindest dämpfen könnten. Zu diesem Strategiebündel zählen neben der vorrangigen Ausschöpfung von Potenzialen an qualifizierten Arbeitslosen insbesondere:

1. Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer

Wenn auf mittlere bis lange Sicht die qualifizierten Erwerbspersonen nicht nur weniger, sondern auch immer älter werden, muss auch die betriebliche Personalpolitik reagieren. In den letzten Jahren wurde die Weiterentwicklung betrieblichen Know-hows vor allem über die Einstellung von jungen, frisch ausgebildeten Berufsanfängern sichergestellt. Ältere Mitarbeiter wurden dagegen vermehrt in den Vorruhestand oder in die Arbeitslosigkeit entlassen.

Dieser Weg wird künftig in die Sackgasse führen, weil das Potenzial an jungen Fachkräften immer kleiner wird. Deshalb müssen die Erhaltung und Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz älterer Mitarbeiter wieder stärker in den Vordergrund rücken (vgl. Koller, Plath 2001).

2. Bessere Erwerbsmöglichkeiten und -bedingungen für Frauen

Weil Frauen die Chancen der Bildungsexpansion verstärkt nutzten und heute bereits dabei sind, die Männer auf vielen Ebenen der Qualifizierung zu überholen, werden sie langfristig zu einer immer breiteren Säule des qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials.

Zwar darf der Entlastungseffekt einer potenziell steigenden Frauenerwerbstätigkeit für den langfristigen demographisch bedingten Rückgang der Erwerbspersonen nicht überschätzt werden. Dies verdeutlichen die IAB-Potenzialprojektionen. Ferner ist die Erwerbsbeteiligung auch bei den Frauen stark qualifikationsabhängig – sie steigt mit wachsendem Qualifikationsniveau. Der Spielraum zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung ist also gerade bei den Akademikerinnen am geringsten.

Dennoch: Ohne stärkere Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt ist der Mangel programmiert. Unerlässlich ist deshalb die Ausweitung „frauengerechter“ Arbeitsplätze, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (flexiblere Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, neue Familienmodelle; vgl. Engelbrech, Jungkunst 2001).

3. Gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland

Ob in Deutschland die hohen demographisch bedingten Ausfälle an Fachkräften langfristig durch Zuwanderung ausgeglichen werden können, ist fraglich. Denn auch andere Nationen stehen vor ähnlichen Problemen. Die internationale Konkurrenz um die „hellen Köpfe“ wird sich in Zukunft wohl eher noch verstärken.

Zwingend erforderlich ist allerdings eine verbesserte Integrationspolitik. Eine relativ schlechte Qualifikationsstruktur der bereits in Deutschland lebenden erwachsenen Einwanderer, ein unbefriedigendes Ausbildungsniveau ihrer Kinder – selbst dann, wenn sie bereits in Deutschland geboren sind – oder auch rechtliche Hürden für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen beim Zugang in den Arbeitsmarkt sind nur einige Punkte, die einen erheblichen Handlungsbedarf signalisieren.

4. Nachqualifizierung von Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Etwa 13% dieser Gruppe besitzen die Mittlere Reife, 7% eine Hochschulreife, zwei Drittel den Hauptschulabschluss und nur etwa 13% verfügen über keinen Schulabschluss. Deshalb kann von mangelnder Bildungsfähigkeit beim Großteil dieser Gruppe kaum gesprochen werden, insbesondere dann nicht, wenn passende Ausbildungsangebote gemacht werden. Außerdem sind mehr als die Hälfte (58%) davon jünger als 45 Jahre, etwa ein Drittel sogar jünger als 35 Jahre. Ein Großteil hat also noch ein langes und ohne zusätzliche Qualifizierung sicherlich auch risikoreiches Erwerbsleben vor sich. Dieser Personenkreis sollte nicht länger als Problemgruppe auf dem Ar-

beitsmarkt sondern als echte Bildungsreserve behandelt werden – eine Forderung, von deren Erfüllung wir heute noch weit entfernt sind. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung beispielsweise sind Geringqualifizierte nach wie vor deutlich benachteiligt (vgl. Bellmann, Leber 2003).

Diese Ansatzpunkte allein können das Problem jedoch nicht lösen.

5. Verstärkte Bildungsanstrengungen

Wenn Deutschland als Hochtechnologie- und Hochlohnstandort auch in Zukunft seine Position behaupten will, wird es letztendlich nicht darum herum kommen, seinen dringend benötigten Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst zu qualifizieren. Bei mittel- bis langfristig drastisch sinkenden Jahrgangsstärken ist dies nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen der nachrückenden Generationen zu erreichen. Wie gezeigt, ist aber genau dies derzeit nicht in Sicht: **Aus der Bildungsexpansion von einst ist in weiten Teilen Stagnation geworden.**

Ferner zeigen internationale Vergleichsstudien bereits seit geraumer Zeit, dass das deutsche Bildungssystem längst keine Spitzenposition mehr einnimmt. Dies muss man sich spätestens seit der PISA-Studie eingestehen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels hätte ein Erlahmen der Bildungsanstrengungen langfristig den Verlust an Humankapital zur Folge. Deshalb ist eine breit angelegte Bildungsoffensive auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Qualifizierung sowie der Weiterbildung dringend erforderlich. Sie sollte möglichst bald einsetzen. Denn Qualifizierungsprozesse sind langfristiger Natur. Auf Gymnasien beispielsweise verbringt man derzeit i.d.R. neun, auf Universitäten durchschnittlich weitere sieben Jahre. Die Bildungsentscheidungen von heute werden also erst mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt wirksam.

Aber noch ist es nicht zu spät. Über längere Zeit haben wir noch hohe Bestände an Qualifizierten mittleren und höheren Alters, deren berufliche Kompetenz durch verstärkte Fortbildung erhalten und weiterentwickelt werden muss. Der

demographische Rückgang bei den Jugendlichen wird erst Ende diesen Jahrzehnts einsetzen. Lasst uns diese Zeit nutzen.

Literatur

Bellmann L., Leber U. (2003): Betriebliche Weiterbildung. Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Materialien Nr.1/2003.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015. In: Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Nr. 104/2002.

Dostal, W., Reinberg A. (1999): Arbeitslandschaft 2010 – Teil 2: Ungebrochener Trend in die Wissensgesellschaft. IAB-Kurzbericht, Nr. 10/1999.

Engelbrech, G., Jungkunst, M. (2001): Erwerbsbeteiligung von Frauen - Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut. IAB-Kurzbericht Nr. 7/2001.

Fuchs J., Thon M. (1999): Potenzialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. IAB-Kurzbericht, Nr. 4/1999.

Koller, B., Plath, E. (2001): Qualifikation und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. In: Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. BeitrAB 245.

Reinberg A., Hummel M. (2002): Zur Langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und –Bedarfs in Deutschland – Empirische Befunde und aktuelle Projektionsergebnisse: In MittAB 4/2002.

Reinberg A., Walwei U. (2000): Qualifizierungspotentiale von „Nicht-formal-Qualifizierten“. IAB-Werkstattbericht Nr. 10/2000.

Schnur P., Zika G. (2002): Projektion bis 2015. Gute Chancen für moderaten Aufbau der Beschäftigung. IAB-Kurzbericht, Nr. 10/2002.

Die letzten Ausgaben des **IAB**Kurzbericht im Überblick

- Nr. 18
20.8.2002 Der „Dritte Sektor“
Beschäftigungspotenziale zwischen Markt und Staat
- Nr. 19
21.8.2002 IT-Arbeitsmarkt
Chancen am Ende des Booms
- Nr. 20
28.8.2002 Zeitarbeit – Teil I
Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive
- Nr. 21
29.9.2002 Zeitarbeit – Teil II
Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa
- Nr. 22
23.9.2002 Die „Hartz-Vorschläge“ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik
Im Prinzip ja, aber ...
- Nr. 23
4.10.2002 Teilzeitarbeit
Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt
- Nr. 24
8.10.2002 Wege aus der Arbeitsmarktkrise
Komplexe Probleme verbieten einfache Lösungen
- Nr. 25
6.12.2002 Flexibilität
Wie viel würden Arbeitslose für einen Arbeitsplatz in Kauf nehmen?
- Nr. 1
5.2.2003 Bundesrepublik Deutschland
Der Arbeitsmarkt 2003 und 2004
- Nr. 2
3.3.2003 Ich-AG oder Überbrückungsgeld?
Wer die Wahl hat, hat die Qual
- Nr. 3
20.3.2003 Irak-Krise
Gravierende Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt
- Nr. 4
21.3.2003 Arbeitslosenuntersuchungen
Arbeitslos – Gesundheit los – chancenlos?
- Nr. 5
7.5.2003 Bundesrepublik Deutschland
Neue Vorausschau des IAB für den Arbeitsmarkt 2003
- Nr. 6
23.5.2003 Mini- und Midi-Jobs
Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit
- Nr. 7
6.6.2003 IT-Krise und Arbeitslosigkeit
Von der Green Card zur Red Card?
- Nr. 8
23.6.2003 IAB-Betriebspanel
Kontakte zum Arbeitsamt können maßgeblich verbessert werden

Die Reihe **IAB**Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

IABKurzbericht

Nr. 9 / 7.7.2003

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Alexander Reinberg, Tel. 0911/179-3111
oder e-Mail: alexander.reinberg@iab.de

ISSN 0942-167X