

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 2/2010

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Soziodemografische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbs- tätigkeit und Unterbeschäftigung

Margit Lott

Soziodemographische Muster der Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigkeit und Unterbeschäftigung

Margit Lott (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	5
1 Ausgangsüberlegungen und Grundlagen	6
2 Konzepte, Daten und Vorgehensweise	9
3 Die Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials	17
3.1 Die Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials	17
3.2 Erwerbstätige	30
3.2.1 Besondere Personengruppen	30
3.2.1.1 Schüler und Studenten mit Nebenbeschäftigung	30
3.2.1.2 Berufstätige im Rentenalter	31
3.2.2 Unterschiede nach der Stellung im Beruf	34
3.2.3 Differenzierung nach der Arbeitszeit	39
3.3 Registrierte Arbeitslose	50
3.4 Stille Reserve	56
4 Schlussbemerkung	64
Literatur	69

Zusammenfassung

Der formale Berufsabschluss spielt in Deutschland für die aktive Teilhabe am Erwerbsleben eine entscheidende Rolle. Personen ohne Berufsausbildung tragen ein deutlich größeres Risiko arbeitslos zu werden, ihre Chancen am Arbeitsmarkt erfolgreich Fuß zu fassen sind schlecht. Dagegen zeichnen sich am oberen Ende der Qualifikationsskala in einigen Bereichen erste Angebotsengpässe ab. So klagten Unternehmen im Zuge des letzten wirtschaftlichen Aufschwungs über Schwierigkeiten, Stellen für hochqualifizierte Fachkräfte adäquat zu besetzen.

Die Beziehungen zwischen beruflicher Qualifikation und Arbeitsmarkt sind vielfältig und komplex. So gibt es eine Fülle von Untersuchungen und Forschungsarbeiten, die sich zumeist mit einzelnen Aspekten dieser Zusammenhänge beschäftigen. Der folgende Forschungsbericht behandelt keine detaillierten Fragestellungen, sondern betrachtet die berufliche Qualifikation aus einer übergreifenden Perspektive. Dazu wird eine Bestandsaufnahme der beruflichen Bildung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland erstellt.

Für alle Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials, das heißt für Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und auch für die Stille Reserve wird die Qualifikationsstruktur ermittelt. Die Strukturen der einzelnen Komponenten werden gegenübergestellt und verglichen. Dabei wird nach West- und Ostdeutschland sowie nach soziodemographischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht differenziert. Die Erwerbstätigen werden zudem getrennt nach ihrer Stellung im Beruf und der geleisteten Arbeitszeit betrachtet.

Die vergleichende Analyse zeigt den engen Zusammenhang zwischen Erwerbsbeteiligung und Höhe des Berufsabschlusses deutlich auf. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht das zentrale Thema des Forschungsberichts. Die folgende Bestandsanalyse soll vielmehr einen Überblick aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive geben und damit eine quantitative Grundlage für die Diskussion von arbeitszeit- und bildungspolitischen Maßnahmen bieten, die zu einer Verbesserung der Qualifikationsstruktur des gesamten Erwerbspersonenpotenzials beitragen können.

Abstract

The vocational qualification in Germany is crucial for a successful participation in the labour market. Persons without a vocational certification carry a clearly higher risk to become jobless and they have problems to gain a sustained foothold in the labour market. In contrast, at the upper end of the qualification scale we recognize a bottleneck in labour supply in some economic areas. During the last economic boom some enterprises complained about difficulties to find sufficiently qualified staff.

The relations between vocational qualification and labour market are extensive and comprehensive. Hence there are many studies and research projects which deal mostly with detailed aspects of these connections. This is not the main focus of the following report. It rather aims for a more general perspective on the topic of vocational qualification. In addition it provides an overall stock-taking of the vocational education of the labour force potential in Germany.

Qualification patterns are explored for all components of labour force potential, which comprises employed persons, registered unemployed persons and the hidden labour force. The structures of qualification are depicted and compared for each component of the labour force potential. It distinguishes between Western and Eastern Germany as well as between gender and different age groups. Besides, the employed persons are differentiated by their occupational status and their working time.

The comparative analysis indicates clearly the narrow connection between labour market participation and vocational qualification. Nevertheless, this is not the main subject of the report. The following presentation rather gives an overview from a macroeconomic perspective and offers a quantitative basis for the discussion of working hours-politics and education politics. These could contribute to an improvement of the qualification of the entire labour force potential.

1 Ausgangsüberlegungen und Grundlagen

Mit seinem Klassiker „Human Capital“ hat Gary Becker 1964 den Startschuss dafür gegeben, dass Bildung und Qualifikation sowohl bei mikro- als auch makroökonomischen Fragestellungen eine immer wichtigere Rolle spielen (Machin 2009: 2). So ist der von Jacob Mincer nachgewiesene positive Zusammenhang zwischen Bildungsjahren und Einkommen Ausgangspunkt einer Fülle unterschiedlichster empirischer Studien (Heckman u. a. 2006: 311; de la Fuente/Ciccone 2003: 12; Card 1999: 1803 und 1834 ff.) und gilt als einer der „robustesten Befunde“ in diesem Forschungsfeld (Wößmann 2006: 386).

Auch in Bezug auf volkswirtschaftliches Wachstum findet sich Humankapital als zentraler Inputfaktor sowohl in neoklassischen Modellen (Mankiw/Romer/Weil 1992: 416) als auch in Modellen der endogenen Wachstumstheorie (Romer 1990: 78 ff.). Basierend auf diesen theoretischen Überlegungen folgten zahlreiche ländervergleichende Regressionsanalysen, die einen signifikant positiven Einfluss von Bildung auf Produktivitätsentwicklung und Wirtschaftswachstum schätzten (Wößmann 2007: 32; de la Fuente/Ciccone 2003: 18 ff.). Verbessertes Datenmaterial und die Verwendung qualitativer (kognitive Fähigkeiten¹) statt quantitativer Bildungsmaße (Jahre der Schulbildung) tragen dazu bei, dass in neueren Studien der Einfluss von Bildung vor allem auf die langfristige wirtschaftliche Entwicklung eines Landes sich eher noch stärker herauschält als bisher (de la Fuente/Doménech 2006: 29; Coulombe u. a. 2004: 39; Hanushek/Woessmann 2008: 658).

Dass ein gutes Bildungssystem und eine hochqualifizierte Erwerbsbevölkerung eine wichtige Voraussetzung für Entwicklung und Wohlstand einer Volkswirtschaft sind, wird mittlerweile kaum mehr bestritten. Auch auf dem Weg der europäischen Union zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ (Lissabonner Strategie) spielt das Thema naturgemäß eine wichtige Rolle. Gerade in Deutschland ist es allerdings um die Bildung nicht zum Besten bestellt: Wenn die Innovationsfähigkeit im internationalen Vergleich nur mittelmäßig eingestuft wird, so liegt dies hauptsächlich an der „Achillesferse Bildung“ (Belitz u. a. 2008: 720). Auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat sich in seinem Jahresgutachten 2004/2005 des deutschen Bildungssystems angenommen und stellt diesem „kein gutes Zeugnis“ aus. Der SVR fordert dabei nicht nur eine bessere Ressourcenausstattung für das deutsche Bildungssystem, sondern vor allem eine effizientere Nutzung der eingesetzten Mittel (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2004/2005: 457).

¹ Die Daten hierfür stammen aus internationalen Bildungsstudien wie zum Beispiel PISA (Programme for International Student Assessment) oder IALS (International Adult Literacy Survey).

Inzwischen sehen BildungsökonomInnen die höchsten Renditen für Humankapitalinvestitionen im Bereich der frühkindlichen Bildung (Pfeiffer/Reuß 2008: 16; Heckmann 2008: 5; Barnett 2008: 9). Verstärkte Investitionen in Kindertagesstätten und Schulreformen sind deshalb sicher notwendig und sinnvoll, sie reichen aber nicht aus, um den Herausforderungen, die sich aus den demographischen, sozialen und ökonomischen Veränderungen ergeben, angemessen zu begegnen.

Am Arbeitsmarkt treten diese Entwicklungen besonders deutlich in Erscheinung: Das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt wird älter und schrumpft langfristig. (Bach u. a. 2009a: 48). Dass sich mit der demographischen Wende quasi von selbst auch das Problem der Unterbeschäftigung mildert, davon kann jedoch nicht ausgegangen werden. Denn der sich zunehmend vollziehende Wandel der Industrie- zur Wissensgesellschaft steigert vor allem die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, und es drohen Engpässe, die auch die Chancen von Unqualifizierten schmälern.

Fachkräfte sind in einigen Teilarbeitsmärkten, zumindest aus Sicht der Arbeitgeber, schon jetzt nicht mehr ausreichend vorhanden. Vor allem im Zuge des letzten konjunkturellen Aufschwungs wurden die Klagen über einen Mangel immer lauter. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) schätzte den Wertschöpfungsverlust, den allein der Ingenieurmangel der deutschen Wirtschaft in 2006 beschert hat auf mindestens 3,48 Milliarden Euro (Koppel 2007: 49). Auch wenn der Akademikermangel auf gesamtwirtschaftlicher Ebene aktuell noch nicht das Ausmaß annimmt, das die öffentliche Diskussion zu vermitteln scheint, sind bereits mittelfristig größere Engpässe durchaus wahrscheinlich (Biersack u. a. 2008: 8).

Um dem drohenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften bereits jetzt entgegenzuwirken, reicht es nicht aus, den Fokus allein auf eine Verbesserung der vorschulischen und schulischen Bildung zu richten. Im Jahr 2020 sind etwa 80 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter über 30 Jahre alt und haben heute ihre Schulbildung und zum Großteil auch ihre berufliche Erstausbildung bereits abgeschlossen (Statistisches Bundesamt 2006b: 22).

Die Qualifikation des bestehenden Arbeitskräfteangebots kann in erster Linie durch kontinuierliches lebensbegleitendes Lernen erhalten und verbessert werden. Aber gerade hier herrscht in Deutschland eine paradoxe Situation: Ein Großteil der Bevölkerung und auch der Betriebe erkennt die Bedeutung von Weiterbildung und lebensbegleitendem Lernen durchaus an, die tatsächlichen Bildungsaktivitäten hinken dieser Erkenntnis jedoch hinterher (Littig 2008: 40; Moraal 2007: 4). So war die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung in Deutschland von 1997 bis 2003 rückläufig und stagniert seit dem. Lediglich in Ostdeutschland lässt sich seit 2003 wieder ein leichter Aufwärtstrend beobachten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 138). Im internationalen Vergleich liegt Deutschland sowohl im Bereich der allgemeinen als auch der betrieblichen Weiterbildung eher im unteren Mittelfeld (Behringer u. a. 2008: 10; OECD 2007: 348 ff.).

Ältere Beschäftigte sind in der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ebenfalls unterrepräsentiert (Leber/Möller 2008: 410). Der demographische Wandel führt jedoch zu immer älter werdenden Belegschaften. Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer spielen Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere speziell für diese Zielgruppe konzipierte Angebote, eine wichtige Rolle (Bellmann u. a. 2007: 3; Naegele 2005: 218). Zudem wird im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung immer wieder auf das dort vorherrschende Matthäus-Prinzip „denn wer da hat, dem wird gegeben“ verwiesen (Bellmann/Leber 2005: 52 ff.; Biersack u. a. 2008: 2). Das bedeutet, dass Personen, die ohnehin bereits gut qualifiziert sind, sich im Durchschnitt deutlich häufiger beruflich weiterbilden als Geringqualifizierte. Die Entwicklung von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft konfrontiert aber auch Geringqualifizierte mit geänderten Erwartungen an ihre Fähigkeiten und Kenntnisse (Lachmayr 2008: 109 ff.).

Generell tragen Globalisierung und technischer Wandel dazu bei, dass sich die Anforderungen am Arbeitsmarkt immer schneller ändern, nicht nur für Geringqualifizierte (Snower u. a. 2009: 141 ff.). Lebensbegeleitendes Lernen ist eine grundlegende Voraussetzung für alle Beschäftigten um mit diesen dynamischen Bedingungen besser zurecht zu kommen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es nicht beispielsweise sinnvoll wäre, durch kombinierte arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen Beschäftigte zeitweise dem Arbeitsmarkt zu entziehen und durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf die höheren Qualifikationsansprüche vorzubereiten.

Vor einer detaillierten Analyse über Ausgestaltung, Wirkung und Inanspruchnahme entsprechender Maßnahmen ist es jedoch wichtig, zunächst einmal einen möglichst weitreichenden Überblick über den Zustand der beruflichen Qualifikation des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsangebots zu gewinnen. Dieses wird durch das Erwerbspersonenpotenzial gemessen, das Erwerbstätige, Arbeitslose und die Stille Reserve umfasst (Fuchs/Weber 2005: 6). Das gesamte Erwerbspersonenpotenzial soll nun im folgenden Forschungsbericht insbesondere nach der beruflichen Qualifikation sowie nach Alter und Geschlecht dargestellt werden.

Die Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials werden im Folgenden gegenübergestellt und hinsichtlich ihrer Qualifikationsstruktur verglichen. Dabei geht es hier nicht in erster Linie darum, den Zusammenhang zwischen erfolgreicher beruflicher Integration und Qualifikation aufzuzeigen, obgleich die Zahlen diesen deutlich vor Augen führen. Auch die Identifikation und fokussierte Analyse der Situation benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt, wie Geringqualifizierte oder Ältere, steht nicht im Zentrum dieses Forschungsberichts. Vielmehr soll aus einer makroökonomischen Perspektive ein breites, das heißt das gesamte Erwerbspersonenpotenzial umfassendes, aber hinsichtlich soziodemographischer Merkmale und Erwerbsformen differenziertes Bild der Qualifikationsstruktur des Arbeitskräfteangebots in Deutschland gezeichnet werden.

2 Konzepte, Daten und Vorgehensweise

Um dieses Bild zu erhalten wurde die berufliche Qualifikation für alle Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials ermittelt. Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst das gesamte Angebot an Arbeitskräften, das unter Vollbeschäftigungsbedingungen aktiv einer Erwerbstätigkeit nachgehen würde. Dieses Potenzial ist aufgrund der Existenz verdeckter Arbeitslosigkeit größer als die statistisch erfassten Erwerbspersonen (Erwerbspersonen = Erwerbstätige + registrierte Arbeitslose). *„Der über die Erwerbspersonen hinausgehende Teil des Arbeitsangebots unter Vollbeschäftigungsbedingungen muss daher geschätzt werden, um das als Summe von Erwerbspersonen und Stille Reserve definierte Erwerbspersonenpotenzial zu erhalten“* (Bach/Thon1998: 3).

Als Ausgangsgrößen dienen die in der IAB-Arbeitsmarktbilanz für die einzelnen Komponenten ausgewiesenen Zahlen (Bach u. a. 2009a: 35 und Bach u. a. 2009b: 11). Die IAB-Arbeitsmarktbilanz unterscheidet die Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Beruf: Selbständige und Mithelfende, abhängig beschäftigte Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden und geringfügig Beschäftigte. Für alle diese Gruppen wurden Informationen über ihre Qualifikationsstruktur getrennt ermittelt. Auch die in der Arbeitsmarktbilanz gesondert ausgewiesenen Beschäftigten im Zweiten Arbeitsmarkt² wurden separat betrachtet.

Die verschiedenen Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials wurden nach sechs beruflichen Qualifikationsstufen der jeweiligen Personen gegliedert:

- ohne abgeschl. Berufsausbildung
- betriebliche / außerbetriebliche Ausbildung³
- Berufsfachschule
- Fachschule
- Fachhochschule
- Universität

Warum haben wir uns für diese Gliederung entschieden? Die Partizipationschancen am Arbeitsmarkt erweisen sich für die einzelnen Stufen der Berufsausbildung als durchaus unterschiedlich. Die Zahlen zeigen z. B. für Berufsfachschul- und Fachschulausgebildete deutlich andere Ergebnisse als für Personen, die eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben.

² Der Zweite Arbeitsmarkt umfasst die von der Arbeitsagentur geförderte Beschäftigungsverhältnisse wie beispielsweise Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) oder die sozialen Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“).

³ Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung unterscheiden sich lediglich dahin gehend, dass bei der betrieblichen Ausbildung die Kosten vom Ausbildungsbetrieb getragen werden, bei der außerbetrieblichen dagegen die Ausbildung vollständig oder zum Teil mit öffentlichen Mitteln finanziert wird. Am Stichtag 31.12.2005 befanden sich etwa 4 Prozent der westdeutschen und fast 30 Prozent der ostdeutschen Auszubildenden in einer außerbetrieblichen Ausbildung (Bundesinstitut für berufliche Bildung 2006: 1).

Personen mit Fachschulabschluss haben in der Regel bereits eine betriebliche Ausbildung hinter sich. Der Erwerb des Fachschulabschlusses bedeutet somit eine berufliche Weiterbildung. „*Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung im tertiären Bereich, die grundsätzlich den Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und eine entsprechende Berufstätigkeit voraussetzen.*“ (Kultusministerkonferenz 2008: 156). Von daher nimmt gerade der Fachschulabschluss eine gewisse Sonderstellung ein, die im Zusammenhang mit lebensbegleitendem Lernen von besonderer Bedeutung ist.

Deshalb liefert die detaillierte Gliederung der beruflichen Qualifikation interessante und wichtige Informationen, die bei einer Beschränkung auf eine einfach Dreigliederung⁴ nicht in Erscheinung treten würden. Allerdings ist dieser Informationsgewinn auch mit einer grundlegenden Herausforderung verbunden: Eine einheitliche Quelle für Daten zur beruflichen Qualifikation der in der Arbeitsmarktbilanz aufgeführten Potenzialkomponenten ist nicht vorhanden.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit liefert die Informationen über die berufliche Qualifikation der registrierten Arbeitslosen in dieser Gliederungstiefe bis 2005.⁵ Für die Erwerbstätigen bietet sie jedoch keine ausreichende Datengrundlage. So enthält die Beschäftigtenstatistik die berufliche Qualifikation nur in drei Ausprägungen (siehe Fußnote 4). Diese Statistik erfasst zudem lediglich sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte. Die Beamten und Selbständigen sind nicht enthalten. Deshalb haben wir für die Erwerbstätigen jeweils getrennt für die einzelnen Statusgruppen die Qualifikationsstruktur aus den Daten des Mikrozensus ermittelt und an die Eckdaten der Arbeitsmarktbilanz angelegt.

Auch bei der Darstellung der Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve⁶ wurde auf beide Quellen – die amtlichen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Mikrodaten des Mikrozensus – zurückgegriffen. Die Arbeitsmarktbilanz unterscheidet die Stille Reserve in Maßnahmen und die Stille Reserve im engeren Sinn. Die hier ausgewiesene Zahl der „Stillen Reserve im engeren Sinne“ ist eine Residualgröße.

⁴ Viele Analysen und Datenquellen, z. B. auch die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (siehe unten) beschränken sich in der Darstellung der beruflichen Qualifikation auf die Ausprägungen „ohne Berufsausbildung“, „mit Berufsausbildung“ und „Hochschulabschluss“.

⁵ Nach der Einführung einer neuen IT-Fachanwendung durch die Bundesagentur für Arbeit in 2006 wurde das Merkmal „berufliche Qualifikation“ vorerst nicht mehr erfasst. Zwar wird die Qualifikation der Arbeitslosen ab 2009 wieder durch die BA erhoben, die Lücke zwischen 2006 und 2008 soll jedoch nicht mehr geschlossen werden.

⁶ In der Literatur ist unbestritten, dass dieses Überschussangebot an Arbeitskräften, das erst im konjunkturellen Aufschwung am Arbeitsmarkt in Erscheinung tritt, existiert. Eine genaue statistische Erfassung ist allerdings schwierig, da „*die Stille Reserve im Grenzbereich zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit angesiedelt ist*“ (Seifert 2003: 14).

Sie ergibt sich, indem vom gesamten Erwerbspersonenpotenzial⁷ die Erwerbstätigen, die registrierten Arbeitslosen und die Stille Reserve im engeren Sinn abgezogen werden.

Die Stille Reserve in Maßnahmen ist statistisch erfasst. Wie bereits der Name andeutet, handelt es sich dabei um Personen in bestimmten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Dazu gehören beispielsweise Arbeitslose, die an einer Weiterbildungs- oder Trainingsmaßnahme teilnehmen oder Arbeitnehmer, die sich nach § 428 SGB III im Vorruhestand befinden.⁸ Informationen über die berufliche Qualifikation dieser Personengruppen in der gewünschten Gliederungstiefe konnten der BA-Statistik entnommen werden.

Die Stille Reserve im engeren Sinn dagegen tritt statistisch nirgendwo in Erscheinung. Sie kann nur über Befragungen ermittelt oder auf Basis eines ökonomischen Verfahrens geschätzt werden. Letzteres wurde am IAB entwickelt⁹. Dieses Verfahren schätzt die gesamte Stille Reserve. Die aktuelle Schätzung erfolgt gruppenspezifisch nach soziodemographischen Merkmalen wie Alter und Geschlecht und Nationalität. (Fuchs/Weber 2005: 21). Ihre Qualifikationsstruktur ergibt sich nach diesem von Holst als Makro-Ansatz kategorisierten Konzept allerdings nicht (Holst 2000: 143 und Autorengemeinschaft 2002: 229).

Um diese Informationen zu erhalten, muss auf einen Mikro-Ansatz wie den Mikrozensus zurückgegriffen werden, der versucht, die Stille Reserve mittels Befragung zu ermitteln. Sie heißt dort „Arbeitskräftereserve“¹⁰ und ist definiert als „Nichterwerbspersonen¹¹ mit hinreichend großer Arbeitsmarktnähe“. Ein Indikator für die Arbeitsmarktnähe ist ein von Nichterwerbspersonen geäußerter Erwerbswunsch (Statistisches Bundesamt 2005: 79 ff.). Diese Personen sind entsprechend der Definition des Mikrozensus weder erwerbstätig noch arbeitslos und suchen aktuell und aktiv keine Erwerbstätigkeit. Der Mikrozensus differenziert Nichterwerbspersonen mit Erwerbswunsch auch noch dahingehend, ob sie verfügbar, d. h. ausgehend von der Berichtswoche innerhalb der nächsten zwei Wochen eine Berufstätigkeit aufnehmen können oder nicht. Für die Ermittlung der Qualifikationsstruktur wurden in der Regel alle Nichterwerbspersonen mit Erwerbswunsch unabhängig von ihrer Verfügbarkeit berücksichtigt.

⁷ Zur Ermittlung des Erwerbspersonenpotenzials vgl. Fuchs/Weber 2005: 6 ff. und Bach u. a. 2009c: 11.

⁸ Teilnehmer an Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen und Kurzarbeiter sind nicht enthalten, weil sie als Erwerbstätige erfasst sind. Eine detaillierte Auflistung aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen findet sich zum Beispiel in Bundesagentur für Arbeit 2007: 133 ff.

⁹ Zu einer genaueren Ausführung zum Konzept der Stillen Reserve am IAB vgl. Thon/Bach 1998, Fuchs 2002 und Fuchs/Weber 2005.

¹⁰ Zum Problem der im Zusammenhang mit der Stillen Reserve verwendeten unterschiedlichen Begriffe vgl. Holst 2000: 33 ff.

¹¹ Nichterwerbspersonen im Mikrozensus sind nicht erwerbstätig und suchen auch keine Erwerbstätigkeit (Schmid 2000: 7).

Wenn man diese Gruppe als Stille Reserve im engeren Sinn verwendet, ergibt sich allerdings folgendes Problem: Etwa ein Drittel der Personen, die im Mikrozensus die Frage¹², ob sie gerne arbeiten würden mit „Ja“ beantworten, ist jünger als 25 Jahre. Dabei handelt es sich überwiegend um Schüler und Studenten, die meist noch keinen beruflichen Abschluss haben. Dementsprechend ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss sehr hoch. Schüler und Studenten können auch nach der IAB-Definition zur Stillen Reserve zählen, wenn sie lediglich deshalb im Bildungssystem sind, weil ihnen der Arbeitsmarkt z. B. aufgrund der konjunkturellen Situation keine Beschäftigungsmöglichkeit bietet (Fuchs/Weber 2005: 9). Es ist jedoch anzunehmen, dass diese Gruppe deutlich kleiner ist als jene Zahl von Schülern und Studenten, die im Mikrozensus einen Erwerbswunsch äußern. Deshalb werden hier in der „Stillen Reserve im engeren Sinn“ nur Schüler und Studenten berücksichtigt, die neben ihrem generellen Erwerbswunsch angeben, innerhalb der nächsten zwei Wochen für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein.

Die Informationen zur Struktur der beruflichen Qualifikation werden für Ost- und Westdeutschland, nach Geschlecht und nach elf verschiedenen Altersgruppen ermittelt. Alle verwendeten Datenquellen ermöglichen diese Differenzierung. Bei den Erwerbstätigen wird zusätzlich die Arbeitszeit berücksichtigt. Das heißt: Vollzeitbeschäftigte, regulär Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte werden separat betrachtet.

Das in der Arbeitsmarktbilanz dargestellte gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot beinhaltet alle Personen im erwerbsfähigen Alter, also ab 15 Jahre, die erwerbstätig sind, arbeitslos gemeldet sind, zur stillen Reserve in Maßnahmen gehören oder der Stillen Reserve im engeren Sinn zugerechnet werden können.

Das heißt: Sowohl Jüngere, die gerade eine schulische¹³ oder berufliche Qualifikation erwerben und noch nicht über einen Abschluss verfügen als auch Ältere, die sich bald vom Arbeitsmarkt zurückziehen werden oder de facto bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, tauchen in der Arbeitsmarktbilanz auf. Wenn es darum geht, Potenziale für verschränkte arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen zu orten, kann ein Ausklammern oder zumindest eine gesonderte Betrachtung einzelner Gruppen sinnvoll sein. Dies erfordert unter anderem eine möglichst tiefe Altersdifferenzierung.

Gleiches gilt für die Gliederung der Arbeitsmarktbilanz nach Männern und Frauen. Der Anteil der Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, nähert sich zunehmend dem der Männer an. Der Erwerb einer Berufsausbildung ist für Frauen mittlerweile genauso selbstverständlich wie für Männer. Dennoch unterscheidet sich die

¹² Der genaue Wortlaut der Frage lautet: „Auch wenn Sie keine Erwerbs- oder Berufstätigkeit suchen, würden sie trotzdem gerne arbeiten?“

¹³ Schüler und Studenten sind jedoch nur dann Bestandteil der Arbeitsmarktbilanz, wenn sie neben Schule oder Studium einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder über die Äußerung eines Erwerbswunsches zur Stillen Reserve im engeren Sinn gezählt werden.

Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt noch in vielen Belangen von der der Männer (Bundesagentur für Arbeit 2008b: 6 ff.). Die Unterschiede treten bereits dann zu Tage, wenn man das Volumen der jeweils von Männern und Frauen geleisteten Arbeit betrachtet. Männer arbeiten zum weit überwiegenden Teil Vollzeit, Teilzeitarbeit ist vor allem eine Domäne der Frauen (Wanger 2005: 1 ff.).

Die Arbeitszeitdimension ist aber auch unabhängig von der Geschlechterperspektive von Interesse: Vollzeit, herkömmliche Teilzeit und geringfügige Beschäftigung zeigen in der Vergangenheit unterschiedliche Strukturen und Entwicklungsmuster. So war in den Jahren einer anhaltenden wirtschaftlichen Stagnation ein deutlicher Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung zu beobachten (Bach u. a. 2005: 1 ff.). Teilzeitarbeit hat dagegen deutlich zugenommen. Insbesondere haben im Jahr 2003 eingeführte gesetzliche Neuregelungen zu einem Anstieg der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse geführt. Diese sind gekennzeichnet durch kurze Arbeitszeiten, verbunden mit einem entsprechend geringen Einkommen (Wanger 2006: 15).

Die vergangene konjunkturelle Aufschwungphase 2006 - 2008 hat zwar gerade auch der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung wieder kräftige Zuwächse beschert. In der aktuellen Krise ist hier jedoch mit größeren Verlusten zu rechnen (Bach u. a. 2008: 3 ff.), so dass dieses noch immer als Leitbild geltende „Normalarbeitsverhältnis“¹⁴ vermutlich wieder an Bedeutung verliert. Der Wandel der Erwerbsformen vollzieht sich allerdings nicht nur entlang der Dimension Arbeitszeit. Er tritt auf vielfältige Weise in Erscheinung. So gelten auch befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeit im Vergleich zur unbefristeten Vollzeitbeschäftigung als atypische Erwerbsformen. Diese haben in den letzten 20 Jahren ebenfalls zugenommen (Hoffmann/Walwei 2002: 136 ff.): Die gesamtwirtschaftlich quantitativ bedeutendsten Zuwächse erfolgten jedoch im Bereich der Teilzeitbeschäftigung (Dietz/Walwei 2008: 6). Die Analyse der Qualifikationsstruktur beschränkt sich in der zeitlichen Differenzierung auf drei Erwerbsformen: Vollzeitarbeit, reguläre Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Gerade im Zusammenhang mit bildungs- und arbeitszeitpolitischen Maßnahmen ist die Arbeitszeit naturgemäß von zentraler Bedeutung.

Die Arbeitsmarktbilanz liefert dafür aggregierte Zahlen für Ost- und Westdeutschland. Diese Gliederung wurde bei der Ermittlung der Qualifikationsstrukturen beibehalten. Aufgrund der noch immer unterschiedlichen Struktur des Arbeitsmarktes, was insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch die historisch bedingt unterschiedlichen Ausbildungssysteme¹⁵ betrifft, erweist sich eine differenzier-

¹⁴ Sacher definiert das Normalarbeitsverhältnis in Anlehnung an Mückenberger als „dauerhaftes und kontinuierliches Vollzeitarbeitsverhältnis“ (Sacher 2005: 480).

¹⁵ Laut Scheuer sind diese Unterschiede jedoch überwiegend inhaltlicher Natur, „vor allem im Verständnis der gesellschaftlichen Rolle von Bildung und Ausbildung gegenüber“ (Scheuer 1990: 68). In der formalen Ausgestaltung der Bildungssysteme gab es in beiden deutschen Ländern weitgehende Übereinstimmung.

te Betrachtung für Ost- und Westdeutschland als notwendig. Die verwendeten Daten stammen aus den Mikrozensus der Jahre 2003 bis 2005. Das heißt, die Wiedervereinigung liegt so lange zurück, dass von einer Vergleichbarkeit der in Ost- und Westdeutschland angegebenen Berufsabschlüsse ausgegangen werden kann. Im Mikrozensus wurde die berufliche Qualifikation bereits ab 1991 in beiden Landesteilen einheitlich erfasst (Reinberg/Hummel 2006: 98).

Durch die Verwendung unterschiedlicher Datenquellen ergeben sich gewisse Einschränkungen. So ist der Fachschulabschluss in Ostdeutschland weiter verbreitet als in Westdeutschland, denn Fachschulen waren in der ehemaligen DDR eine wichtige Ausbildungseinrichtung (Reinberg/Hummel 2006: 102). Im Mikrozensus ist der „Abschluss der Fachschule der DDR“ von daher auch eine eigenständige Antwortoption auf die Frage nach dem höchsten Berufsabschluss. In der Arbeitslosenstatistik gibt es diese Kategorie nicht. DDR-Fachschulabsolventen, die sich diesen Berufsabschluss nach der Wiedervereinigung als Fachhochschulabschluss anerkennen ließen, tauchen dann in der Arbeitslosenstatistik als Fachhochschulabsolventen auf. Erfolgte keine Anerkennung, so gilt als Berufsabschluss in der Statistik die betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung.

Aus den Daten des Mikrozensus lässt sich nicht erkennen, ob ein Fachschulabschluss der DDR bei der betroffenen Person als Fachhochschulabschluss anerkannt wurde oder nicht. Deswegen wurde für die Ermittlung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen die Kategorie „Fachschule der DDR“ entsprechend der gängigen Praxis dem Abschluss „Fachschule“ zugeordnet¹⁶. Insofern ergibt sich durch die Verwendung unterschiedlicher Datenquellen hier eine gewisse Inkonsistenz in den Kategorien, die sich nicht nur auf das Merkmal Berufsabschluss beschränkt.

Schließlich stammen die Daten aus jeweils sehr unterschiedlich konzipierten Systemen: Die Daten der BA-Statistik beruhen überwiegend auf gesetzlichen Meldepflichten und ergeben sich aus einer Totalerfassung der jeweiligen Gruppe (registrierte Arbeitslose, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Dagegen wird beim Mikrozensus eine Ein-Prozent-Haushaltsstichprobe der Gesamtbevölkerung gezogen und zu verschiedenen Themenbereichen befragt (Lechert/Schimpel-Neimanns 2007: 1). Die in den Befragungen ermittelten Selbsteinschätzungen können durchaus von den formalen Definitionen abweichen, die der Beschäftigtenstatistik zu Grunde liegen. Darüber hinaus beziehen sich die Befragungen zumindest bis einschließlich des Mikrozensus 2004 nur auf eine Berichtswoche im Jahr (Berichtswochenkonzept). Abweichungen in den Absolutzahlen der unterschiedlichen Statistiken lassen sich teils durch diese unterschiedlichen Konzepte erklären.

¹⁶ Dies entspricht der üblichen Praxis in differenzierten Analysen zur beruflichen Qualifikation, die den Fachschulabschluss ausweisen, z. B. in der Bildungsgesamtrechnung (Reinberg/Hummel 2006: 14), im Gender-Datenreport (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 116) oder in einer im Auftrag des Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführten Studie zu den Qualifikationsstrukturen in Deutschland (Frietsch/Breitschopf 2003: 4)

Für den Mikrozensus spricht vor allem die Größe der Stichprobe. Selbst das verwendete Scientific-Use-File, eine faktisch anonymisierte 70%-Substichprobe des Mikrozensus¹⁷, enthält etwa 500.000 Datensätze. Dadurch ergeben sich auch für stark differenzierte Untergruppen große Fallzahlen, die eine Darstellung ihrer Qualifikationsstruktur erlauben.

Als mit der Strukturierung des Erwerbspersonenpotenzials nach der beruflichen Qualifikation begonnen wurde, lagen verfügbare Daten am aktuellen Rand für das Jahr 2003 vor. Die Berechnungen wurden dann für die Jahre 2004 und 2005 erweitert. Eine laufende Aktualisierung ist nicht möglich, da durch eine Systemumstellung in der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2006 bis 2008 keine Informationen über die Qualifikationsstruktur mehr vorliegen. Diese sollen ab dem Jahr 2009 wieder verfügbar sein, so dass frühestens für dieses Jahr eine aktualisierte Berechnung durchgeführt werden könnte.

Ein detaillierter Vergleich der Jahre 2003, 2004 und 2005 ist nicht sinnvoll. Qualifikationsstrukturen sind in diesem kurzen Zeitverlauf¹⁸ relativ stabil und verändern sich innerhalb des Zeitraums von drei Jahren kaum. Entscheidend für die fehlende Vergleichsmöglichkeit ist jedoch, dass sowohl beim Mikrozensus als auch bei der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit in 2005 einschneidende konzeptionelle und rechtliche Veränderungen umgesetzt wurden.

So erweiterte die Einführung des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) den Kreis der Arbeitslosen, die in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu erfassen sind¹⁹. Der Mikrozensus wurde im Zuge der Einführung einer unterjährigen Erhebung in 2005 einer umfassenden Neukonzeption unterzogen. Deshalb lassen sich selbst die Daten des Mikrozensus 2005 nur begrenzt mit denen aus Mikrozensusen der Vorjahre vergleichen (Iversen 2007: 38 ff.; Statistisches Bundesamt 2006a: 9).

Eine Verbesserung des Mikrozensus 2005 im Zusammenhang mit der Ermittlung der Qualifikationsstruktur ist die deutliche Reduzierung der Antwortausfälle. Während 2004 noch etwa sieben Prozent der Befragten keine Angabe zu ihrem Berufsabschluss machten, waren dies 2005 nur noch weniger als ein Prozent. Aus Mangel an alternativen Informationen haben wir angenommen, dass die Personen, die keine Angaben machen, die gleiche Qualifikationsstruktur aufweisen wie der Rest der Befragten.

¹⁷ Zu den Unterschieden des Scientific-Use-Files zur Gesamterhebung siehe Lechert/Schimpel-Neimanns 2007: 5 ff.

¹⁸ Um eine längere Zeitreihe zu erhalten müssten die Berechnungen für weiter zurückliegende Jahre durchgeführt werden. Dies scheitert vor allem daran, dass: für einige Teilgruppen ältere Daten in der gewünschten Detailtiefe in vergleichbarer Form nicht verfügbar sind.

¹⁹ Die Arbeitsmarktbilanz differenziert nach SGB II und SGB III. Diese Differenzierung wurde auch für die Qualifikationsstruktur beibehalten, sofern entsprechende Daten zur Verfügung standen.

Hummel und Reinberg zeigen jedoch, dass diese Annahme durchaus zu Verzerrungen in der Qualifikationsstruktur führen kann. So haben im Mikrozensus 2005 die verringerten Antwortausfälle zu einem überproportionalen Anstieg der Erwerbstätigenzahl ohne beruflichen Abschluss geführt. Dieser ist höchstwahrscheinlich auf das veränderte Erhebungskonzept des Mikrozensus zurückzuführen und entspricht nicht der tatsächlichen Entwicklung (Reinberg/Hummel 2007a: 11 ff.).

Ein weiteres Problem ergibt sich durch die differenzierte Betrachtung der Erwerbstätigen nach ihrer geleisteten Arbeitszeit. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wird im Mikrozensus stark unterschätzt (Fuchs/Söhnlein 2003: 9). Hochgerechnet kommt der Mikrozensus 2005 auf etwa 3,5 Mio. Erwerbstätige, deren einzige oder hauptsächliche Tätigkeit aus einer geringfügigen Beschäftigung besteht. Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Berichte der Mini-Job-Zentrale, die für die Registrierung der geringfügig Beschäftigten zuständig ist, zählen dagegen in 2005 etwa sechs Mio. geringfügig Beschäftigte. Das seit längerem bekannte Problem einer Untererfassung dieser Beschäftigungsform²⁰ konnte also auch im neukonzipierten Mikrozensus 2005 nicht beseitigt werden.

Eine 2008 durchgeführte Nachbefragung im Mikrozensus sollte unter anderem auch die Ursachen für die großen Abweichungen bei der Erfassung der geringfügigen Beschäftigung aufspüren. Dabei zeigte sich, dass vor allem Schüler und Studenten und Rentner, die sich selbst nicht als Erwerbstätige wahrnehmen, ihre geringfügige Beschäftigung erst bei genauerem Nachfragen angeben (Köhne-Finster/Lingnau 2008: 1079). Informationen des Mikrozensus zu dieser Erwerbsform sind also mit einigen Unsicherheiten behaftet. Die Frauen- und Männeranteile und die Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten wurden deshalb der Statistik der Bundesagentur für Arbeit entnommen.

Für weitere Strukturmerkmale, wie die von uns gewünschte formale berufliche Qualifikation oder den Anteil der Schüler- und Studenten wurde trotz der eingeschränkten Datenqualität auf die Informationen des Mikrozensus zurückgegriffen. Die Meldestatistik weist die berufliche Qualifikation nur in einer Dreiergliederung aus und ist zudem, was dieses Merkmal betrifft, durch sehr häufige Antwortausfälle belastet. Schüler und Studentenanteile lassen sich aus der Statistik der BA ebenfalls nicht ermitteln. Allerdings hat die Nachbefragung auch hier ergeben, dass die Erwerbstätigkeit von Schülern im Mikrozensus untererfasst ist (Körner/Puch 2009: 538).

Bei der folgenden Darstellung der Ergebnisse, können somit für einzelne Gruppen Unschärfen nicht ausgeschlossen werden. Denn oft werden mangels Alternativen aus dem Mikrozensus Strukturinformationen übernommen und an die Eckdaten der Arbeitsmarktbilanz angelegt. Aber es geht bei der folgenden Arbeit nicht primär um

²⁰ Zum Problem einer korrekten Erfassung dieser Beschäftigungsverhältnisse „am Rande des Arbeitsmarktes“ vgl. Schupp/Birkner 2004: 4 ff. und Fuchs/Söhnlein 2003: 9.

eine exakte Größenbestimmung in den einzelnen Gruppen. Ziel ist es vielmehr, einen gesamtwirtschaftlichen Überblick über den Stand der beruflichen Qualifikation des Arbeitsangebots zu erhalten.

3 Die Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials

3.1 Die Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials

Dieser Überblick unterstreicht auch aus der makroökonomischen Perspektive die zentrale Rolle, die die berufliche Qualifikation für eine aktive Teilhabe an der Erwerbsarbeit spielt. Tabelle 1 zeigt dies für die Jahre 2003, 2004 und 2005 getrennt für Ost- und Westdeutschland. Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen ist „besser“ als die der registrierten Arbeitslosen oder der Stillen Reserve. Dieses Ergebnis ist nicht grundsätzlich neu, aber die Gegenüberstellung in Tabelle 1 macht deutlich, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials erheblich sind und zeigt zugleich die Größenordnungen in Absolutzahlen auf. In 2005 ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss bei den registrierten Arbeitslosen mit 47 Prozent mehr als doppelt so groß wie bei den Erwerbstätigen.

Tabelle 1
Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials 2003 bis 2005

	Erwerbspersonenpotenzial**			Erwerbstätige			Registrierte Arbeitslose			Stille Reserve		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Westdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	23%	23%	25%	21%	21%	23%	41%	41%	47%	39%	39%	39%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	48%	50%	49%	49%	50%	50%	48%	48%	44%	47%	47%	48%
Berufsfachschule	3%	4%	3%	4%	4%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	3%
Fachschule	9%	8%	8%	9%	9%	8%	3%	3%	3%	4%	4%	4%
Fachhochschule	6%	6%	5%	6%	6%	6%	2%	2%	2%	3%	3%	2%
Universität	10%	9%	9%	11%	10%	10%	4%	4%	3%	5%	5%	4%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Anzahl Personen in Tsd.</i>	35.289	35.405	35.558	31.551	31.684	31.697	2.753	2.781	3.246	1.246	1.283	946
Ostdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	16%	15%	16%	14%	14%	14%	22%	22%	25%	23%	23%	24%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	54%	53%	54%	50%	50%	50%	68%	69%	66%	58%	58%	56%
Berufsfachschule	3%	3%	2%	3%	3%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	2%
Fachschule	13%	13%	13%	15%	15%	15%	3%	3%	3%	9%	8%	8%
Fachhochschule	5%	6%	5%	6%	6%	6%	2%	2%	2%	3%	3%	4%
Universität	10%	10%	11%	11%	12%	12%	4%	3%	4%	5%	6%	6%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Anzahl Personen in Tsd.</i>	9.107	9.032	8.985	7.175	7.196	7.154	1.624	1.600	1.614	537	493	457

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Scientific-Use-Files und der Statistik der BA für Arbeit

Tabelle 1 zeigt auch, dass sich die Qualifikationsstrukturen über die Jahre kaum verändern. Der in 2005 verglichen mit den beiden Vorjahren in Westdeutschland etwas höhere Anteil von Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung entspricht sehr wahrscheinlich keiner realen Veränderung, sondern ist auf die in Kapitel 2 beschriebenen Erhebungs- und Erfassungsumstellungen im Mikrozensus zurückzuführen.

Deutlich stärker springt der relative Anstieg der Personen ohne Berufsabschluss bei den registrierten Arbeitslosen ins Auge. In Westdeutschland ist hier von 2004 zu

2005 immerhin ein Anstieg von sechs Prozentpunkten zu verzeichnen. In Ostdeutschland ist dieser Zuwachs mit drei Prozentpunkten etwas weniger stark ausgeprägt, aber doch deutlich zu erkennen. Wie in Kapitel 3.3 noch detaillierter gezeigt wird, ist hierfür vor allem die Einführung des sog. „Hartz-IV“-Gesetzes verantwortlich, das Arbeitslose nach unterschiedlichen Rechtskreisen (SGB II und SGB III) erfasst.

Abgesehen von diesen Abweichungen, die überwiegend den konzeptionellen Veränderungen des Mikrozensus und dem Systemwechsel bei der Arbeitslosenerfassung geschuldet sind, unterscheiden sich die Strukturbilder der einzelnen Jahre kaum. Die folgenden Beschreibungen der Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials getrennt nach Geschlecht, Alter und Arbeitszeit beschränken sich auf das Jahr 2005. Eine differenzierte Betrachtung für alle drei Jahre würde die Darstellung unübersichtlich machen, aber aufgrund der Ähnlichkeit der Strukturen keinen wesentlichen zusätzlichen Informationsgewinn bedeuten.

Für die Analyse der Qualifikationsstruktur der registrierten Arbeitslosen ist das Jahr 2005 gerade wegen des Inkrafttretens der Hartz-IV-Gesetze von besonderem Interesse. Für die Erwerbstätigen kann man annehmen, dass der „neue“ Mikrozensus 2005, hier vor allem durch die deutlich verringerten Antwortausfälle, eine etwas genauere Abbildung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen liefert als die vorherigen Jahrgänge.

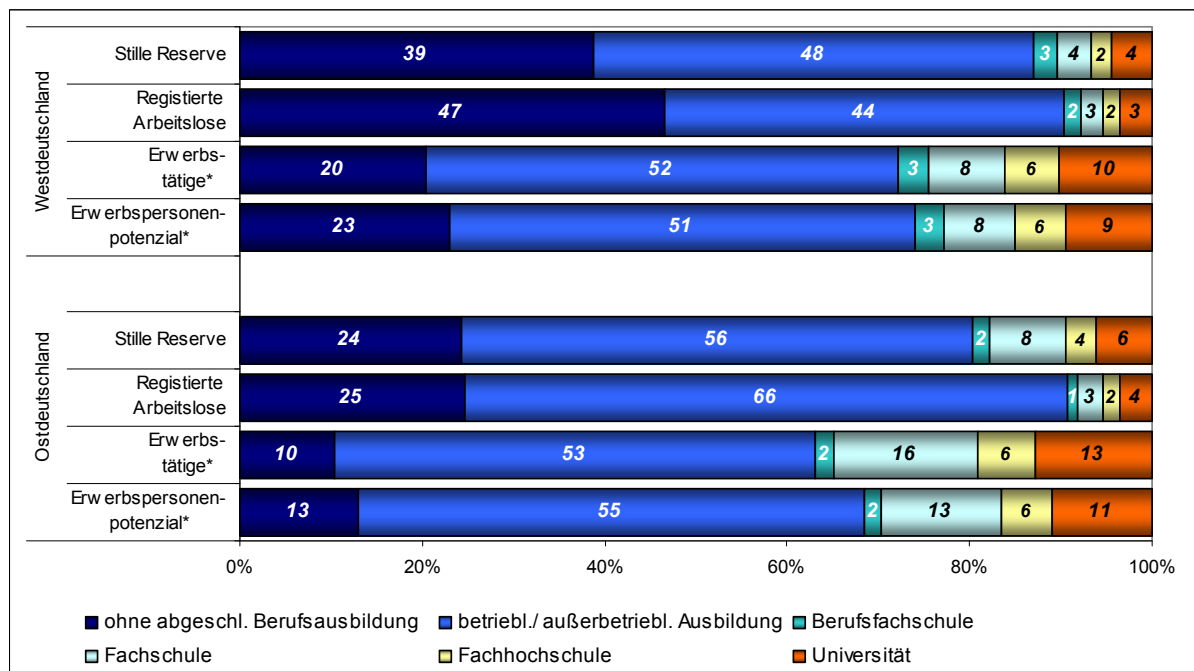
Wie Tabelle 1 zeigt, ist der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung bei den Erwerbstätigen in Westdeutschland mit gut 20 Prozent nur etwa halb so groß wie bei den registrierten Arbeitslosen und deutlich geringer als bei der Stillen Reserve. Demgegenüber verfügen sehr viel mehr Erwerbstätige über einen Hochschulabschluss als Arbeitslose oder Angehörige der Stillen Reserve. Auch Fachschulabsolventen sind bei den Erwerbstätigen deutlich häufiger repräsentiert als in den beiden anderen Gruppen.

Für Ostdeutschland ergibt sich ein ähnliches Bild. Allerdings ist der Anteil an Personen ohne Berufsausbildung in allen Komponenten niedriger als in Westdeutschland. Lediglich 14 Prozent der Erwerbstätigen verfügen hier über keinen Berufsabschluss. In der ehemaligen DDR gab es nur wenige Personen ohne Berufsausbildung, deshalb ist der Anteil der Personen ohne Qualifikation deutlich geringer als im Westen. Bei den jüngeren Nachwende-Jahrgängen gleichen sich die Anteile zunehmend an. Betriebliche Ausbildungsabschlüsse dominieren im Osten dagegen noch stärker als im Westen. Der vergleichsweise hohe Anteil der Fachschulabschlüsse zeigt die große Bedeutung dieser Ausbildungsform in der ehemaligen DDR. Etwa 40 Prozent der Fachschulabschlüsse insgesamt sind in Ostdeutschland „Fachschulabschlüsse der DDR“²¹.

²¹ In Westdeutschland sind dies nur drei Prozent (Mikrozensus 2005).

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Komponenten werden noch ausgeprägter, wenn man in Rechnung stellt, dass die Erwerbstätigen auch die jährlich im Durchschnitt etwa 1,6 Mio. Auszubildenden²² umfassen, die als Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung verbucht werden.

Abbildung 1
Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials (ohne Auszubildende) 2005
in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Abbildung 1 zeigt die Qualifikationsstrukturen, die sich ergeben, wenn die etwa 1,25 Mio. Auszubildenden in Westdeutschland und 337 Tsd. Auszubildenden in Ostdeutschland nicht einbezogen werden. Die Differenzen zwischen der Erwerbstätigkeit zu den anderen Komponenten treten dann noch stärker hervor. In den folgenden Analysen sind die Auszubildenden bei den Erwerbstätigen nicht enthalten. Denn für arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen sind Auszubildende nicht relevant, da sie sich ohnehin in einer Qualifizierungsphase befinden.²³

Betrachtet man die Zahlen aus dem Blickwinkel des Erwerbsstatus und analysiert, wie groß die Anteile der einzelnen Qualifikationsstufen in den Statusgruppen sind, dann tritt die Bedeutung der Qualifikation für eine aktive Teilhabe am Erwerbsleben

²² In die Arbeitsmarktbilanz fließen die Auszubildenden als Vollzeitbeschäftigte mit ein und sind deshalb der Vollständigkeit halber in einer nach Qualifikationsstufen differenzierten Arbeitsmarktbilanz mit aufgeführt.

²³ Gleiches gilt für Schüler und Studenten, die als Erwerbstätige oder in der Stillen Reserve ebenfalls in der Arbeitsmarktbilanz enthalten sind. Auf dieses Problem wird bei der detaillierten Betrachtung der Erwerbstätigen noch genauer eingegangen.

besonders deutlich hervor (Tabelle 2). In Westdeutschland sind knapp 20 Prozent der Nichtqualifizierten arbeitslos und fünf Prozent in der Stillen Reserve. Je höher die Berufsausbildung, desto niedriger sind tendenziell diese Anteile. In Westdeutschland befinden sich nur fünf Prozent der höher Qualifizierten in der Arbeitslosigkeit oder in der Stillen Reserve, 95 Prozent sind hier erwerbstätig.

Tabelle 2
Anteile der Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials 2005

	<i>Erwerbstätige*</i>	<i>Registrierte Arbeitslose</i>	<i>Stille Reserve</i>	<i>SUMME ----- EPP**</i>
Westdeutschland				
ohne abgeschl. Berufsausbildung	77%	18%	5%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	89%	8%	3%	100%
Berufsfachschule	92%	6%	2%	100%
Fachschule	96%	3%	1%	100%
Fachhochschule	96%	3%	1%	100%
Universität	95%	4%	1%	100%
Σ	88%	9%	3%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	30.440	3.246	946	34.302
Ostdeutschland				
ohne abgeschl. Berufsausbildung	58%	33%	9%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	73%	22%	5%	100%
Berufsfachschule	83%	12%	5%	100%
Fachschule	93%	4%	3%	100%
Fachhochschule	91%	6%	3%	100%
Universität	91%	6%	3%	100%
Σ	77%	18%	5%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	6.816	1.614	457	8.648

* ohne Auszubildende

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial.

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Absolvierende einer Berufsfachschule zeigen eine etwas bessere Performance am Arbeitsmarkt als Personen mit betrieblicher/- außerbetrieblicher Ausbildung. Sie sind im Durchschnitt häufiger erwerbstätig und seltener arbeitslos oder in der Stillen Reserve. Dieser Befund ist vor allem deshalb bemerkenswert, weil eine Studie des BIBB diesem Ausbildungssystem im Vergleich mit der dualen Berufsausbildung nicht unbedingt die bessere Note ausstellt: Jugendliche in Schulberufen brechen die Ausbildung häufiger vorzeitig ab und haben größeren Schwierigkeiten beim Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung. Allerdings fordern Schulbildungsausbildungen oft mindestens einen mittleren Schulabschluss, während für betriebliche Ausbildungen ein Hauptschulabschluss als formale Zugangsvoraussetzungen meistens ausreicht. Zudem verbleiben Berufsfachschulabsolventen nach der Ausbildung vergleichsweise häufig im Bildungssystem (Beicht/Ullrich 2008: 19 ff.). Möglicherweise sind diese zusätzlichen Bildungsinvestitionen ausschlaggebend dafür, dass sich in den in Tabelle 2 aufgeführten Makrodaten für Personen mit

Berufsfachschulabschluss eine etwas günstigere Situation am Arbeitsmarkt abzeichnet als für Personen mit betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung.

Die Zahlen für Ostdeutschland spiegeln die schlechtere Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern wider. Auf allen Qualifikationsstufen zeigt sich ein geringerer Anteil von Erwerbstätigen als im Westen. Knapp 60 Prozent der nichtqualifizierten Arbeitskräfte sind in den neuen Bundesländern erwerbstätig, gut 30 Prozent sind arbeitslos und rund 10 Prozent in der Stillen Reserve. Auch von den Personen mit betrieblicher Berufsausbildung ist gut ein Viertel nicht erwerbstätig. Höherqualifizierte sind jedoch auch in Ostdeutschland deutlich weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als der Durchschnitt der ostdeutschen Arbeitskräfte. Allerdings sind hier auch Personen mit Hochschulabschluss häufiger arbeitslos als die Vergleichsgruppe im Westen. Obwohl die ostdeutschen Erwerbspersonen im Durchschnitt formal besser qualifiziert sind als die westdeutschen, sind sie häufiger arbeitslos. Während im Westen Arbeitslosigkeit zum Großteil ein Problem fehlender Qualifikation ist, ist sie im Osten eher bedingt durch eine zu schwache Arbeitsnachfrage.

In beiden Regionen²⁴ verbessert schon der Fachschulabschluss die Chancen am Arbeitsmarkt deutlich. Von den Fachschulabsolventen sind fast so viele erwerbstätig wie von den Fachhoch- und Universitätsabsolventen. In Ostdeutschland ist der Fachschulabschluss eher eine Domäne der Frauen (Schenk 1992: 39 und Abbildung 3). Dies wird auch deutlich, wenn man im Folgenden die Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen vergleicht.

Geschlecht

Bei einer gesamtwirtschaftlichen Betrachtung der formalen Berufsabschlüsse unterscheiden sich Männer und Frauen nur wenig. Frauen verfügen also im Durchschnitt über ein fast genauso hohes Qualifikationsniveau wie Männer (Abbildung 2).²⁵ Regional gegliedert zeigt sich ein etwas differenzierteres Bild.

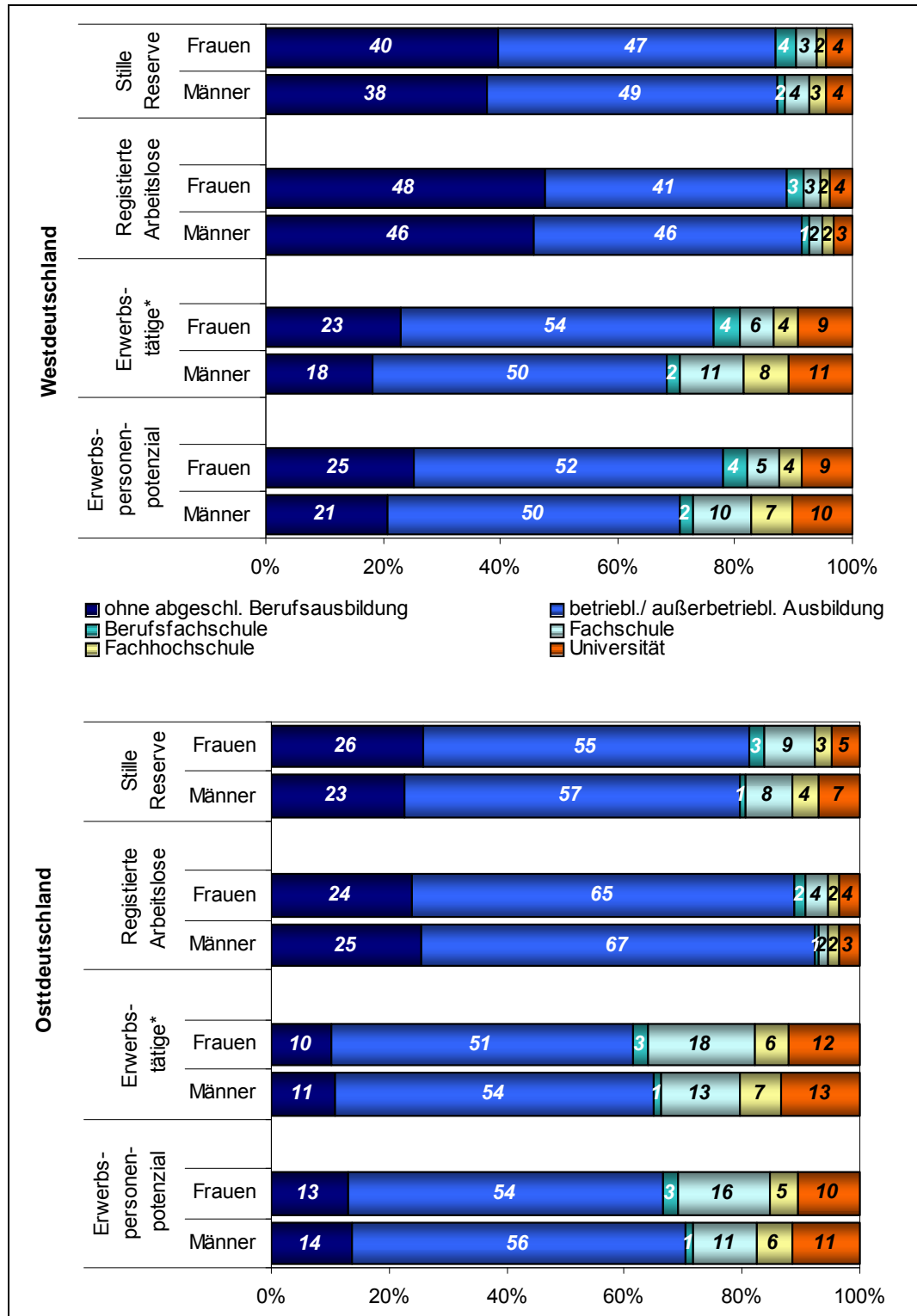
In Westdeutschland sind diese Unterschiede etwas stärker ausgeprägt als in den neuen Bundesländern, zumindest was die Personen ohne Berufsabschluss betrifft. 25 Prozent der Frauen im Westen verfügen über keinen beruflichen Abschluss, gegenüber nur 21 Prozent der Männer. In Ostdeutschland gilt dies dagegen nur für

²⁴ Allerdings überschätzt Tabelle 2 den Anteil der Erwerbstätigen im Verhältnis zu den registrierten Arbeitslosen mit Fachschulabschluss in Ostdeutschland, da bei den Erwerbstätigen auch die Personen mit Fachschulabschluss der DDR enthalten sind. Bei den registrierten Arbeitslosen gibt es diese Kategorie nicht. Vergleichende Analysen mit dem Mikrozensus zeigen jedoch, dass in Ostdeutschland auch Personen mit „Fachschulabschluss der DDR“ im Durchschnitt häufiger erwerbstätig sind als schlechter qualifizierte Personen.

²⁵ Dieses Bild soll jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass der deutsche Arbeitsmarkt noch immer stark geschlechtsspezifisch geteilt ist. Frauen arbeiten häufig in schlechter bezahlten Frauenberufen (horizontale Segregation) und sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert (vertikale Segregation). (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 133ff.; Kleinert u. a. 2007: 13 ff.)

13 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer. In allen Komponenten des Potenzials sind die Geringqualifizierten im Westen stärker vertreten als im Osten.

Abbildung 2
Qualifikationsstruktur des Erwerbepersonenpotenzials* 2005 getrennt nach Geschlecht in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Die geschlechtsspezifischen Qualifikationsstrukturen sind in Ost- und Westdeutschland jeweils nahezu gleich. Der größte Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland bei den Fachschulabsolventen, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen. Im Westen ist der Fachschulanteil des männlichen Erwerbspersonenpotenzials mit 10 Prozent fast doppelt so hoch wie der des weiblichen. Dagegen ist er in Ostdeutschland nur halb so groß. Dies spiegelt die bereits oben angeführte Tatsache wider, dass dieser Berufsabschluss in der ehemaligen DDR überdurchschnittlich häufig von Frauen angestrebt wurde.²⁶ Berufsfachschulabschlüsse sind bei Frauen in beiden Ländern häufiger als bei Männern. Die schulische Ausbildung dominiert im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern jedoch eher gering. Während allerdings in Westdeutschland Frauen in allen Komponenten einen etwas höheren Anteil an Personen ohne Berufsausbildung aufweisen, so liegt dieser in Ostdeutschland geringfügig unter dem der Männer.

Untersucht man die Verteilung der unterschiedlichen Qualifikationsstufen in den Statusgruppen des Erwerbspersonenpotenzials getrennt nach Geschlecht, so zeigt sich auch hier, dass die Chance erwerbstätig zu sein mit besserer Qualifikation für Männer und Frauen gleichermaßen steigt (Tabelle 3).

Betrachtet man in Tabelle 3 nur die Personen ohne Berufsausbildung, so ist der Anteil der Erwerbstätigen bei den Frauen höher als bei den Männern. Vor allem in Westdeutschland kann dies zum Teil damit erklärt werden, dass Frauen häufiger als Männer in geringfügiger Beschäftigung erwerbstätig sind. Geringfügige Beschäftigung erfordert in der Regel keine höhere berufliche Qualifikation²⁷ (Dietz/Walwei 2006: 279). Männer ohne beruflichen Abschluss befinden sich im Durchschnitt häufiger als Frauen in der registrierten Arbeitslosigkeit. Frauen dagegen scheinen beim Fehlen einer regulären Erwerbstätigkeit eher in die geringfügige Beschäftigung oder in die Stille Reserve auszuweichen.

²⁶ Der höhere Frauenanteil in Ostdeutschland bedeutet jedoch nicht, dass diese auch vermehrt über die im Westdeutschland überwiegend von Männern erworbenen Meister- und Technikerabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich verfügen. Auch in der ehemaligen DDR war der Arbeitsmarkt trotz einer allgemein höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Geschlechtern segregiert. Frauen wurden auch hier vorwiegend in Berufen mit bereits hohen Frauenanteilen ausgebildet (Schenk 1992: 37 ff. und Falk 2002: 41 ff.).

²⁷ Die Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeit werden später noch genauer betrachtet.

Tabelle 3
Anteile der Komponenten des ErwerbSPersonenpotenzials 2005 getrennt nach Geschlecht

	Erwerbstätige*		Registrierte Arbeitslose		Stille Reserve		SUMME ----- EPP**	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Westdeutschland								
ohne abgeschl. Berufsausbildung	75%	78%	21%	17%	4%	5%	100%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	89%	90%	9%	7%	2%	3%	100%	100%
Berufsfachschule	93%	92%	5%	6%	2%	3%	100%	100%
Fachschule	97%	93%	2%	5%	1%	2%	100%	100%
Fachhochschule	96%	95%	3%	4%	1%	1%	100%	100%
Universität	96%	94%	3%	4%	1%	2%	100%	100%
Σ	88%	88%	10%	9%	2%	3%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	16.049	14.391	1.749	1.497	427	519	18.036	16.266
Ostdeutschland								
ohne abgeschl. Berufsausbildung	58%	59%	34%	31%	8%	10%	100%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	72%	74%	22%	21%	5%	5%	100%	100%
Berufsfachschule	84%	83%	11%	12%	5%	5%	100%	100%
Fachschule	93%	93%	3%	5%	4%	3%	100%	100%
Fachhochschule	90%	91%	6%	6%	4%	3%	100%	100%
Universität	91%	92%	6%	6%	3%	2%	100%	100%
Σ	76%	78%	19%	17%	5%	5%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	3.444	3.372	856	758	239	218	4.412	4.236

* ohne Auszubildende

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene ErwerbSPersonenpotenzial.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Alter

Unterschiede zwischen Männern und Frauen treten deutlicher zu Tage, wenn man diese Vergleiche differenziert nach dem Lebensalter durchführt. Denn die einzelnen Altersgruppen weisen auch unabhängig von einer Geschlechterdifferenzierung Unterschiede in der Qualifikationsstruktur auf. Berechnungen wurden für Männer und Frauen in elf Alterklassen durchgeführt. Für eine bessere Übersichtlichkeit beschränkt sich die folgende Darstellung auf eine dreiklassige Altersaufteilung, die sich am typischen Verlauf des Erwerbslebens orientiert. Dabei folgt die Einteilung in eine Einstiegsphase, eine Kernphase und eine Ausstiegsphase dem von Kohli entwickelten Phasenmodell zum „*institutionalisierten Lebenslauf*“ (Sacher 2005: 488 ff.).

Die **Erwerbseinstiegsphase** reicht vom 15. bis zum 35. Lebensjahr. Sie steht für den Übergang aus Schule und Ausbildung ins Erwerbsleben. Der Berufseinstieg erfolgt je nach Bildungsabschluss zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebensverlauf. Diese Phase wird noch einmal in zwei Untergruppen differenziert: Die 15- bis 24-Jährigen stehen für das niedrige und mittlere Bildungsniveau und die 25- bis 34-Jährigen für das höhere.

Die **Kernphase** der Erwerbstätigkeit liegt zwischen dem 35. und dem 54. Lebensjahr. Die **Ausstiegsphase** beginnt mit dem 55. Lebensjahr. Entsprechend der Definition von Sacher endet die Erwerbsausstiegsphase mit der Vollendung des 65. Lebensjahres. In diesem Lebensabschnitt vollzog sich bisher der Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Die Arbeitsmarktbilanz umfasst jedoch alle Er-

werbstätigen, auch solche, die bereits das gesetzliche Rentenalter überschritten haben. Dies gilt für etwa eine Mio. Erwerbstätiger, allerdings arbeiten sie überwiegend (70 Prozent) in geringfügiger Beschäftigung (siehe unten). Auch in der Stillen Reserve im engeren Sinn sind Personen über 65, sofern sie einen Erwerbwunsch äußern, enthalten.²⁸ In den folgenden Darstellungen sind somit abweichend von Kohli in der Ausstiegsphase auch Personen enthalten, die das 65. Lebensjahr überschritten haben.

Die Altersaufteilung nach Kohli wurde in diesem Zusammenhang aus verschiedenen Gründen gewählt: Schüler und Studenten gehören im Prinzip nicht zum Erwerbspersonenpotenzial. Soweit sie neben Schule und Studium erwerbstätig sind oder über die Äußerung eines Erwerbswunsches zur Stillen Reserve im engeren Sinn zählen, sind sie jedoch darin enthalten. Als Zielgruppe für spezifische arbeitszeit- und bildungspolitische Optionsmodelle sind sie jedoch weniger relevant, da sich der größte Anteil der arbeitenden Schüler und Studenten in der Erwerbseinstiegsphase befindet. Ihre Berufsausbildung ist gewissermaßen noch im Entstehen. Personen, die sich bereits in der Kernphase ihrer Erwerbsbiographie befinden, haben dagegen meist ihre berufliche Erstausbildung abgeschlossen. In dieser Altersklasse dürften die größten Potenziale für Weiterbildungsmaßnahmen oder nachholende Abschlüsse bestehen.

Was natürlich nicht bedeutet, dass Personen, die sich entsprechend der Definition von Kohli in der Erwerbsausstiegsphase befinden unter diesem Blickwinkel nicht zu berücksichtigen sind, zumal bei tendenziell steigender Ruhestandsgrenze. Ältere sind in der beruflichen Weiterbildung generell unterrepräsentiert. Gerade zum Erhalt einer langen Beschäftigungsfähigkeit kann auch in der Ausstiegsphase des Erwerbslebens eine Weiterbildung noch notwendig und gewinnbringend sein.

Betrachtet man das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt, so zeigt sich, dass erwartungsgemäß Personen in der Kernphase die beste Qualifikationsstruktur aufweisen (Tabelle 4). Dagegen ist in der Ausstiegsphase der Anteil von Personen ohne Ausbildung in Westdeutschland deutlich höher. (Wie die noch folgende differenzierte Darstellung nach Alter *und* Geschlecht zeigen wird, liegt dies vor allem an der häufig fehlenden Berufsausbildung von Frauen in dieser Alterskohorte). In Ostdeutschland ist dieser Unterschied weniger stark ausgeprägt. Auffällig ist in beiden Regionen – im Osten allerdings noch deutlicher als im Westen – der im Vergleich zu den anderen Komponenten hohe Anteil an Hochqualifizierten bei den älteren Erwerbstätigen. Dies ist offensichtlich darauf zurück zu führen, dass höher Qualifizierte länger in der aktiven Erwerbstätigkeit verbleiben. Viele Geringqualifizierte münden dagegen bereits vor dem Erreichen der allgemeinen Erwerbsausstiegsphase in Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit ein, weil ihre Arbeitsmarktchancen gering sind, oder weil sie vorzeitig in Rente gehen, teils wegen Berufsunfähigkeit.

²⁸ Lediglich bei den registrierten Arbeitslosen ist diese Altersgruppe definitionsgemäß ausgeschlossen.

Tabelle 5 macht dies deutlich. In Westdeutschland sind 87 Prozent der über 55-Jährigen erwerbstätig. Bei den Personen mit Universitätsabschluss sind es allerdings 95 Prozent. Im Osten ist der Unterschied noch größer. Nur 73 Prozent sind in der Ausstiegsphase erwerbstätig, bei Personen mit Universitätsabschluss sind es dagegen 88 Prozent. Dabei erhöhen die Personen mit 65 Jahren und älter den Anteil der Erwerbstätigen, da diese definitionsgemäß nicht zu den registrierten Arbeitslosen zählen. Betrachtet man lediglich die Personen in der Ausstiegsphase, die jünger als 65 sind, so treten die beschriebenen Differenzen noch deutlicher hervor (Tabelle 5). Personen in der Ausstiegsphase des Erwerbslebens, insbesondere solche ohne berufliche Qualifikation, sind im Durchschnitt seltener erwerbstätig als Jüngere.

Diese Vergleiche unterstreichen die Bedeutung, die der Berufsabschluss für den Verbleib in der Erwerbstätigkeit hat. Bei der noch folgenden Betrachtung Erwerbstätiger im Rentenalter tritt dies noch einmal besonders zu Tage (vgl. Kapitel 3.2.1.2). Vor dem Hintergrund der Diskussion um ein erhöhtes Rentenalter sollte diese Tatsache nicht vernachlässigt werden.

Aber auch an der anderen Seite des Altersspektrums zeigen sich Besonderheiten in der Qualifikationsstruktur. Besonders auffällig bei den unter 35-Jährigen ist der hohe Anteil der Personen ohne Berufsausbildung bei den Erwerbstätigen und besonders in der Stillen Reserve. Wie bei der noch folgenden differenzierten Betrachtung der Komponenten gezeigt wird, bleiben diese Befunde erhalten, wenn Schüler und Studenten herausgerechnet werden.

Die berufliche Qualifikationsstruktur ist in den einzelnen Altersklassen sehr unterschiedlich, aber die Grundstruktur, die für das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt gilt, wird nicht durchbrochen: In allen drei Altersklassen ist der Anteil an Geringqualifizierten bei den Erwerbstätigen wesentlich niedriger und der Anteil an Hochschulabsolventen deutlich höher als bei den anderen Komponenten.

Tabelle 4

Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials 2005 nach drei Phasen im Erwerbsleben

	Erwerbspersonenpotenzial*			Erwerbstätige*			Registrierte Arbeitslose			Stille Reserve		
	Einstieg	Kern	Ausstieg und ≥ 65	Einstieg	Kern	Ausstieg und ≥ 65	Einstieg	Kern	Ausstieg und ≥ 65	Einstieg	Kern	Ausstieg und ≥ 65
Westdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	30%	19%	24%	27%	16%	22%	49%	45%	45%	53%	31%	35%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	49%	53%	49%	50%	53%	49%	43%	44%	46%	38%	53%	51%
Berufsfachschule	3%	3%	3%	4%	3%	3%	2%	2%	1%	2%	3%	2%
Fachschule	5%	9%	9%	6%	9%	9%	2%	3%	3%	2%	5%	4%
Fachhochschule	4%	6%	5%	5%	7%	5%	1%	2%	2%	1%	3%	3%
Universität	7%	10%	11%	8%	11%	12%	3%	4%	3%	4%	5%	4%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.**	9.959	18.465	5.878	8.692	16.623	5.126	1.158	1.690	398	260	304	383
Ostdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	24%	9%	9%	20%	7%	7%	34%	20%	19%	51%	17%	13%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	54%	57%	50%	54%	54%	45%	59%	70%	65%	39%	63%	62%
Berufsfachschule	2%	2%	1%	3%	2%	1%	2%	1%	1%	2%	2%	2%
Fachschule	7%	15%	18%	9%	17%	21%	1%	3%	5%	2%	10%	11%
Fachhochschule	4%	6%	7%	5%	6%	8%	1%	2%	3%	1%	3%	5%
Universität	7%	12%	15%	9%	13%	17%	3%	4%	6%	4%	6%	8%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.**	2.439	4.738	1.471	1.862	3.856	1.098	534	897	183	122	119	216

* ohne Auszubildende

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Tabelle 5

Anteile der Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials 2005 getrennt nach drei Phasen im Erwerbsleben

	<i>Erwerbstätige*</i>				<i>Registrierte Arbeitslose</i>				<i>Stille Reserve</i>			
	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg und ≥ 65</i>	<i>Ausstieg ohne ≥ 65</i>	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg und ≥ 65</i>	<i>Ausstieg ohne ≥ 65</i>	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg und ≥ 65</i>	<i>Ausstieg ohne ≥ 65</i>
Westdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	77%	76%	78%	73%	18%	21%	12%	16%	4%	3%	9%	11%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	88%	91%	87%	85%	10%	8%	6%	7%	2%	2%	7%	7%
Berufsfachschule	92%	93%	91%	90%	7%	5%	4%	4%	2%	2%	6%	6%
Fachschule	95%	96%	95%	94%	4%	3%	2%	3%	1%	1%	3%	3%
Fachhochschule	96%	96%	94%	93%	4%	3%	3%	3%	1%	1%	3%	3%
Universität	94%	96%	95%	95%	5%	3%	2%	3%	1%	1%	3%	2%
Σ	86%	89%	87%	85%	11%	9%	7%	8%	3%	2%	6%	7%
Anzahl Personen in Tsd.**	8.692	16.623	5.126	4.150	1.158	1.690	398	398	260	304	383	345
Ostdeutschland												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	61%	56%	55%	51%	29%	40%	25%	29%	10%	4%	20%	20%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	73%	75%	66%	65%	23%	23%	16%	17%	4%	3%	18%	18%
Berufsfachschule	81%	88%	72%	68%	14%	10%	10%	13%	5%	2%	18%	19%
Fachschule	94%	94%	87%	87%	4%	4%	4%	4%	1%	2%	9%	8%
Fachhochschule	92%	93%	84%	84%	7%	6%	6%	7%	1%	1%	11%	9%
Universität	90%	93%	88%	88%	8%	6%	5%	5%	2%	1%	8%	7%
Σ	74%	79%	73%	72%	21%	18%	12%	14%	5%	2%	14%	14%
Anzahl Personen in Tsd.**	1.862	3.856	1.098	946	534	897	183	183	122	119	216	188

* ohne Auszubildende

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus Scientific-Use-File 2005 und der Beschäftigtenstatistik der BA für Arbeit

Geschlecht und Alter

Diese Grundtendenz ändert sich auch dann nicht, wenn man in den einzelnen Altersgruppen noch nach Männern und Frauen differenziert. Unterschiede zwischen den Geschlechtern treten dann allerdings stärker hervor. So ist die schlechtere Qualifikation vor allem ein Problem der älteren Frauen (Tabelle 6). Insbesondere in Westdeutschland übersteigt der Anteil der älteren Frauen ohne Ausbildung mit 34 Prozent bei weitem den der Männer der gleichen Altersklasse mit nur 17 Prozent.

Tabelle 6
Qualifikationsstruktur der Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials 2005
getrennt nach Geschlecht und drei Phasen im Erwerbsleben

Erwerbspersonenpotenzial*	Westdeutschland						Ostdeutschland					
	Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65		Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65	
Anteil in %	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
ohne abgeschl. Berufsausbildung	31%	29%	17%	21%	17%	34%	26%	22%	9%	9%	7%	12%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	49%	49%	51%	55%	49%	50%	57%	52%	59%	55%	48%	52%
Berufsfachschule	2%	5%	2%	4%	2%	4%	2%	3%	1%	2%	1%	2%
Fachschule	6%	5%	11%	6%	12%	4%	5%	10%	12%	18%	18%	18%
Fachhochschule	5%	4%	8%	4%	7%	2%	4%	5%	6%	5%	9%	5%
Universität	7%	8%	11%	9%	13%	7%	7%	8%	12%	11%	17%	11%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.**	5.073	4.886	9.635	8.830	3.328	2.550	1.273	1.166	2.344	2.394	795	676
Erwerbstätige*												
Anteil in %	Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65		Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	29%	26%	14%	19%	14%	32%	22%	18%	7%	6%	5%	9%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	50%	50%	51%	56%	48%	50%	57%	51%	56%	52%	43%	48%
Berufsfachschule	3%	5%	2%	5%	2%	4%	2%	4%	1%	2%	0%	2%
Fachschule	6%	6%	12%	6%	13%	4%	6%	12%	14%	21%	21%	21%
Fachhochschule	6%	4%	9%	5%	8%	2%	5%	6%	7%	6%	11%	5%
Universität	7%	9%	12%	10%	15%	8%	8%	9%	14%	13%	20%	14%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	4.400	4.292	8.743	7.880	2.907	2.219	953	909	1.899	1.957	593	506
Registrierte Arbeitslose												
Anteil in %	Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65		Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	50%	48%	44%	46%	38%	52%	36%	31%	20%	20%	16%	22%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	44%	41%	46%	42%	50%	40%	59%	59%	72%	69%	66%	64%
Berufsfachschule	1%	3%	1%	2%	1%	2%	1%	3%	1%	1%	1%	1%
Fachschule	1%	3%	2%	3%	3%	2%	1%	2%	2%	4%	5%	6%
Fachhochschule	1%	2%	2%	2%	3%	1%	1%	2%	2%	2%	4%	2%
Universität	2%	4%	4%	4%	4%	3%	2%	3%	4%	4%	7%	4%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	651	507	886	804	212	186	309	225	456	441	91	92
Stille Reserve												
Anteil in %	Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65		Einstieg		Kern		Ausstieg und ≥ 65	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	56%	51%	33%	29%	31%	42%	54%	49%	18%	15%	11%	16%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	38%	37%	52%	54%	54%	47%	41%	38%	64%	63%	61%	62%
Berufsfachschule	1%	3%	2%	4%	2%	3%	2%	3%	1%	2%	1%	3%
Fachschule	1%	2%	5%	5%	5%	3%	1%	3%	9%	10%	11%	12%
Fachhochschule	1%	2%	4%	2%	4%	1%	1%	1%	3%	3%	7%	3%
Universität	3%	4%	5%	6%	5%	3%	2%	5%	5%	6%	10%	4%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	109	151	93	211	225	158	58	65	57	62	125	91

* ohne Auszubildende

** Arbeitslose mit Nebenjob werden sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Registrierten Arbeitslosen erfasst. Deshalb ist die Summe aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und Stiller Reserve größer als das ausgewiesene Erwerbspersonenpotenzial.

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Dagegen zeigt sich bei den unter 35-Jährigen, dass Frauen, zumindest was ihre formale berufliche Qualifikation betrifft, mit den Männern gleichgezogen oder diese

sogar überflügelt haben. In Ostdeutschland wird diese Tendenz besonders deutlich: Nur 22 Prozent der Frauen in der Einstiegsphase verfügen über keinen Berufsabschluss, aber 26 Prozent der Männer. Vor allem die Anteile an Höherqualifizierten liegen bei den ostdeutschen Frauen in dieser Altersklasse durchwegs über denen der Männer (23 Prozent zu 16 Prozent).

Auch in der mittleren Altersklasse bestehen in Ostdeutschland kaum geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikationsstruktur. Im Westen dagegen sind Frauen in der Kernphase im Durchschnitt noch deutlich schlechter qualifiziert als die gleichaltrigen Männer. Dieser Unterschied kann vermutlich darauf zurückgeführt werden, dass der Erwerbstätigkeit von Frauen in der ehemaligen DDR traditionell eine größere Bedeutung zugemessen wurde als in Westdeutschland. Dementsprechend wurde auch die berufliche Ausbildung in Frauen stärker gefördert als im Westen.

Bei der folgenden Analyse der einzelnen Komponenten des Erwerbspotenzials werden die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den verschiedenen Altersklassen noch genauer betrachtet.

3.2 Erwerbstätige

3.2.1 Besondere Personengruppen

3.2.1.1 Schüler und Studenten mit Nebenbeschäftigung

Erwerbstätige sind die größte Gruppe des gesamten Erwerbspotenzials. Insbesondere bei den jüngeren Jahrgängen ist die Qualifikationsstruktur durch Schüler und Studenten beeinflusst, die oft neben Schule oder Studium arbeiten. Da sich diese Gruppe primär im Bildungssystem befindet, ist sie keine Zielgruppe für Bildungsmaßnahmen. Deshalb sollen an dieser Stelle noch einmal die Strukturen herausgearbeitet werden, die sich ergeben, wenn Schüler und Studenten bei den Erwerbstätigen nicht einbezogen sind.

Der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss bei den jüngeren Erwerbstätigen in beiden Teilen Deutschlands ist vergleichsweise hoch, auch wenn Auszubildende und Personen, die neben Schule oder Studium erwerbstätig sind, bei den Berechnungen nicht berücksichtigt werden (Tabelle 7). Lediglich bei den westdeutschen Frauen nähert sich die Qualifikationsstruktur in der Einstiegsphase an die in der Kernphase an.

Bei den Männern insgesamt und bei den ostdeutschen Frauen liegt jedoch der Anteil der Personen ohne berufliche Ausbildung in der Einstiegsphase noch deutlich über dem der Personen in der Kernphase.

Diese Gruppe von jungen Erwerbstätigen, die sich noch in der Erwerbseinstiegsphase befindet, über keine Berufsausbildung verfügt und weder in noch neben der Erwerbstätigkeit eine allgemeinbildende oder berufliche Qualifikation anstrebt, ist eine besonders wichtige Zielgruppe für Bildungsmaßnahmen. Sie umfasst etwa

1,4 Mio. Personen in Westdeutschland und noch etwas mehr als 200 Tsd. in Ostdeutschland.

Tabelle 7
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen 2005 ohne Auszubildende, Schüler und Studenten, getrennt nach Geschlecht in Prozent

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
GESAMT						
Anteil in %	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>
ohne abgeschl. Berufsausbildung	20%	16%	22%	13%	7%	7%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	56%	53%	49%	60%	54%	45%
Berufsfachschule	4%	3%	3%	3%	2%	1%
Fachschule	7%	9%	9%	9%	17%	21%
Fachhochschule	5%	7%	5%	6%	6%	8%
Universität	9%	11%	12%	9%	13%	17%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	7.389	16.623	5.126	1.616	3.856	1.098
Männer						
Anteil in %	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>
ohne abgeschl. Berufsausbildung	21%	14%	14%	16%	7%	4%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	55%	51%	48%	62%	56%	45%
Berufsfachschule	3%	2%	2%	2%	1%	1%
Fachschule	7%	12%	13%	6%	14%	20%
Fachhochschule	6%	9%	8%	5%	7%	10%
Universität	8%	12%	15%	8%	14%	20%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	3.735	8.743	2.907	834	1.899	593
Frauen						
Anteil in %	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>	<i>Einstieg</i>	<i>Kern</i>	<i>Ausstieg</i> <i>und ≥ 65</i>
ohne abgeschl. Berufsausbildung	18%	19%	32%	11%	6%	9%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	57%	56%	50%	57%	52%	48%
Berufsfachschule	5%	5%	4%	4%	2%	2%
Fachschule	6%	6%	4%	13%	21%	21%
Fachhochschule	5%	5%	2%	6%	6%	5%
Universität	9%	10%	8%	10%	13%	14%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	3.654	7.880	2.219	782	1.957	506

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Schüler und Studenten gehören, sofern sie neben Schule oder Studium berufstätig sind, zu den Erwerbstätigen und sind somit in dieser Größe der Arbeitsmarktbilanz enthalten. Die folgenden Darstellungen beziehen sich wieder auf alle Erwerbstätigen (ohne Auszubildende). Die Anteile von Schüler und Studenten werden nur dann herausgerechnet, wenn Altersklassen oder Erwerbsformen analysiert werden, in denen sie überdurchschnittlich stark vertreten sind.

3.2.1.2 Berufstätige im Rentenalter

Eine weitere Teilgruppe der Erwerbstätigen, die Bestandteil der Arbeitsmarktbilanz ist, aber als Zielgruppe für Bildungsmaßnahmen nicht unbedingt mehr in Frage kommt, sind die Erwerbstätigen, die auch nach Erreichen des Rentenalters erwerbstätig sind. Rund eine Million Erwerbstätige sind 65 Jahre und älter. Sie arbeiten zu

etwa 70 Prozent in geringfügiger Beschäftigung. Wie in Tabelle 5 bereits gezeigt, sorgen die erwerbstätigen Rentner zwar dafür, dass der Anteil der Erwerbstätigen in der Ausstiegsphase steigt, wenn diese nicht ausgeschlossen werden. Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in dieser Altersklasse ändert sich jedoch dadurch nur wenig (Tabelle 8).

Tabelle 8
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen 2005 in der Ausstiegsphase getrennt nach Geschlecht in Prozent

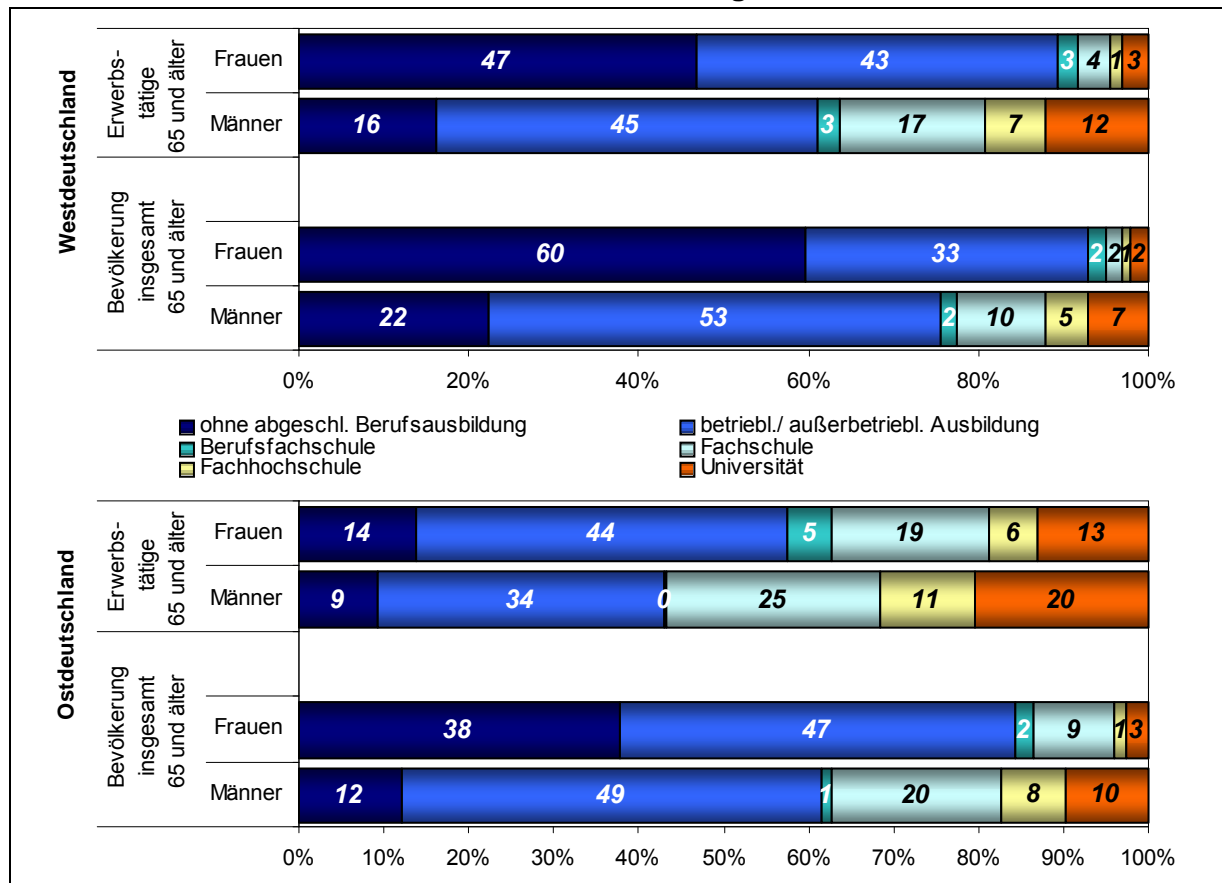
	Westdeutschland			Ostdeutschland		
GESAMT						
Anteil in %	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65
ohne abgeschl. Berufsausbildung	20%	22%	29%	6%	7%	11%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	50%	49%	44%	47%	45%	38%
Berufsfachschule	3%	3%	3%	1%	1%	2%
Fachschule	9%	9%	11%	21%	21%	22%
Fachhochschule	5%	5%	5%	8%	8%	9%
Universität	12%	12%	8%	17%	17%	17%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	4.150	5.126	976	946	1.098	152
Männer						
Anteil in %	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65
ohne abgeschl. Berufsausbildung	14%	14%	16%	4%	5%	9%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	49%	48%	45%	45%	43%	34%
Berufsfachschule	2%	2%	3%	1%	0%	0%
Fachschule	12%	13%	17%	20%	21%	25%
Fachhochschule	8%	8%	7%	10%	11%	11%
Universität	15%	15%	12%	20%	20%	20%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	2.355	2.907	551	503	593	90
Frauen						
Anteil in %	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65	Ausstieg ohne ≥ 65	Ausstieg und ≥ 65	nur ≥ 65
ohne abgeschl. Berufsausbildung	28%	32%	47%	9%	9%	14%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	52%	50%	43%	49%	48%	44%
Berufsfachschule	4%	4%	3%	2%	2%	5%
Fachschule	4%	4%	4%	21%	21%	19%
Fachhochschule	3%	2%	1%	5%	5%	6%
Universität	9%	8%	3%	14%	14%	13%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	1.795	2.219	424	443	506	63

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Der stärkste Unterschied zeigt sich bei den Frauen, insbesondere in Westdeutschland. In dieser Altersklasse ist die traditionelle Rollenaufteilung noch deutlich sichtbar (Abbildung 3). Für die Mehrheit der Frauen war eine Berufsausbildung nicht vorgesehen, 60 Prozent verfügen über keinen beruflichen Abschluss. In Ostdeutschland liegt der Anteil zwar nur bei 38 Prozent, ist aber genau wie im Westen etwa drei Mal so groß wie bei den Männern.

Abbildung 3

Qualifikationsstruktur der Personen im Rentenalter getrennt nach Geschlecht in Prozent



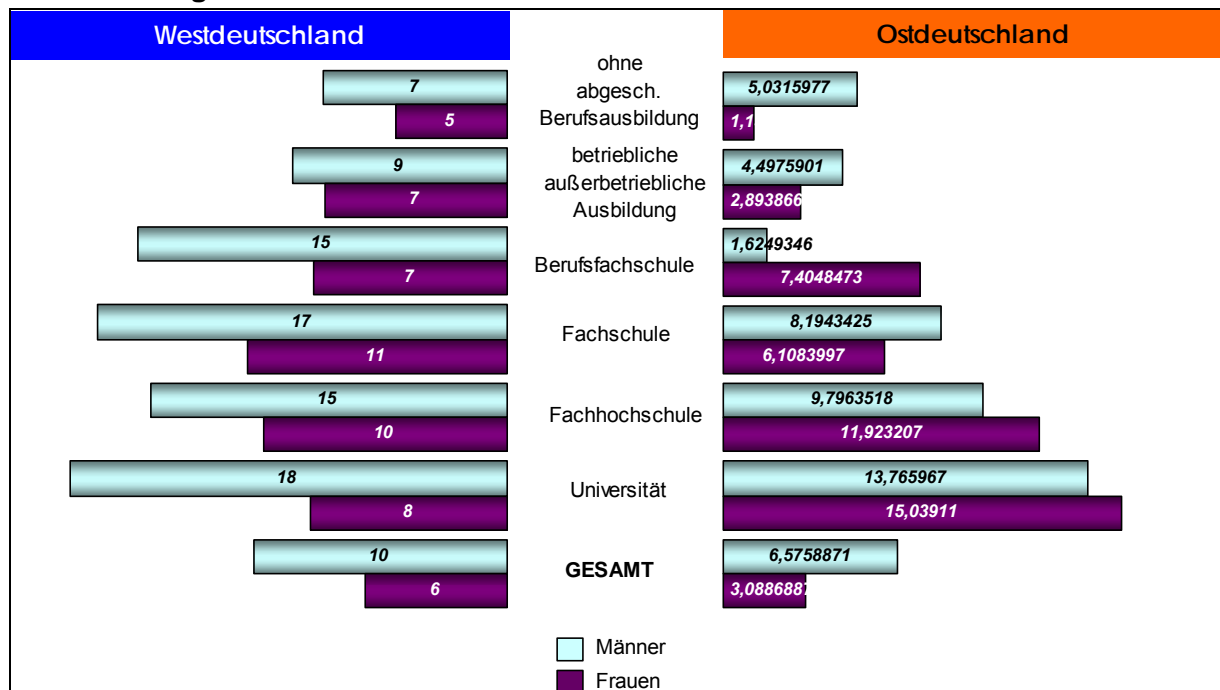
Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Für beide Geschlechter und in beiden Regionen gilt jedoch: Erwerbstätige ab 65 sind im Durchschnitt besser qualifiziert als die Gesamtbevölkerung dieser Altersgruppe. In Westdeutschland besitzt knapp ein Fünftel der berufstätigen männlichen Senioren einen Hochschulabschluss, in Ostdeutschland ist es sogar ein Drittel. Bei den Frauen in Ostdeutschland ist der Unterschied in der Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Seniorinnen zur weiblichen Gesamtbevölkerung augenfällig. Insgesamt haben nur vier Prozent der ostdeutschen Frauen ab 65 einen Hochschulabschluss, bei den erwerbstätigen Frauen sind es jedoch fast 20 Prozent.

Erwerbstätigkeit nach Überschreiten der Rentenaltersgrenze ist nicht der Regelfall. Etwa sieben Prozent der etwa 16 Mio. Personen in Deutschland, die 65 Jahre und älter sind, sind erwerbstätig, wenn auch überwiegend in geringfügiger Beschäftigung. Allerdings schwankt dieser Anteil mit der beruflichen Qualifikation (Abbildung 4). Ostdeutsche Frauen ohne Berufsabschluss sind nur zu einem Prozent erwerbstätig. Dagegen arbeiten noch 15 Prozent der Universitätsabsolventinnen in Ostdeutschland, die 65 Jahre und älter sind. Bei den Männern in Westdeutschland liegt dieser Anteil sogar bei 18 Prozent.

Abbildung 4

Anteile der Erwerbstätigen, 65 Jahre und älter an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersklasse getrennt nach Qualifikation und Geschlecht in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Welche Gründe im Einzelfall für eine Erwerbstätigkeit im Rentenalter bestimmend sind, lässt sich aus diesen Zahlen natürlich nicht erkennen. Hierbei können sowohl finanzielle Notwendigkeiten als auch das persönliche Bedürfnis, weiterhin berufstätig zu sein eine Rolle spielen. Dass die berufliche Qualifikation allgemein für einer aktive Teilhabe am Erwerbsleben auch im höheren Alter bedeutend ist, führen die Ergebnisse deutlich vor Augen.

3.2.2 Unterschiede nach der Stellung im Beruf

Die Erwerbstätigen weisen verglichen mit den registrierten Arbeitslosen und der Stillen Reserve die „beste“ Qualifikationsstruktur auf. Der Anteil an Geringqualifizierten ist hier deutlich niedriger als bei den Registrierten Arbeitslosen oder der Stillen Reserve. Erwerbstätigkeit findet jedoch in sehr unterschiedlichem juristischem und sozialem Kontext statt.

Definitionen der Klassifizierung der Erwerbstätigen nach der Stellung im Beruf im Mikrozensus

Nach der Stellung im Beruf werden Erwerbstätige in Selbständige, mithelfende Familienangehörige und abhängig Beschäftigte gegliedert.

Selbständige sind Personen, die ein Unternehmen, einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte gewerblicher oder landwirtschaftlicher Art wirtschaftlich und organisatorisch als Eigentümer/-innen oder Pächter/-innen leiten (einschl. selbständige Handwerker/-innen) sowie alle freiberuflich Tätigen, Hausgewerbetreibenden, Zwischenmeister/-innen.

Mithelfende Familienangehörige: Familienangehörige, die in einem landwirtschaftlichen oder nichtlandwirtschaftlichen Unternehmen, das von einem Familienmitglied als Selbständigem geleitet wird, mithelfen, ohne hierfür Lohn oder Gehalt zu erhalten und ohne dass für sie Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden.

ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTE:

Beamte und Beamtinnen: Personen in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften des öffentlichen Rechts (einschl. der Beamtenanwärter/-innen und der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst), Richter/-innen sowie Soldaten und Soldatinnen. Nach den im Rahmen der Erwerbstätigenrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen verwendeten Definitionen werden – anders als im Mikrozensus – auch die Zivildienstleistenden den Beamten zugeordnet.

Zu den **Angestellten** zählen alle nicht beamteten Gehaltsempfänger/-innen. Für die Zuordnung ist grundsätzlich die Stellung im Betrieb bzw. die Vereinbarung im Arbeitsvertrag entscheidend. Leitende Angestellte gelten ebenfalls als Angestellte, sofern sie nicht Miteigentümer/-innen sind. Den Angestellten werden – sofern kein getrennter Ausweis erfolgt – auch die Zivildienstleistenden zugeordnet.

Arbeiter und Arbeiterinnen: Alle Lohnempfänger/-innen, unabhängig von der Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungsperiode und der Qualifikation, ferner Heimarbeiter/-innen sowie Hausgehilfen und Hausgehilfinnen.

Auszubildende in anerkannten Ausbildungsberufen: Personen, die in praktischer Berufsausbildung stehen (einschl. Praktikanten und Praktikantinnen sowie Volontäre und Volontärinnen). Normalerweise führen kaufmännische und technische Ausbildungsberufe in einen Angestelltenberuf, gewerbliche Ausbildungsberufe in einen Arbeiterberuf. Die Auszubildenden sind, sofern nicht gesondert nachgewiesen, in den Zahlen der Angestellten bzw. Arbeiter/-innen enthalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Fachserie 1/Reihe 4.1.1/Band 1 2005: Mikrozensus – Grundlegende Begriffe und Erläuterungen

Die Volkswirtschaftliche Gesamtrichtung (VGR) differenziert die Erwerbstätigen nach ihrer Stellung im Beruf in Arbeitnehmer und Selbständige.²⁹ Zu den Arbeitnehmern gehören Angestellte und Arbeiter, Beamte, Soldaten und geringfügig Beschäftigt. Zu den Selbständigen zählen auch die im Betrieb unbezahlt mitarbeitenden Familienmitglieder. Die IAB-Arbeitsmarktbilanz orientiert sich an dieser Klassifizierung. Da auch der Mikrozensus die Stellung im Beruf erfasst (siehe Kasten), stehen Informationen über die Qualifikationsstruktur der einzelnen Gruppen zur Verfügung.

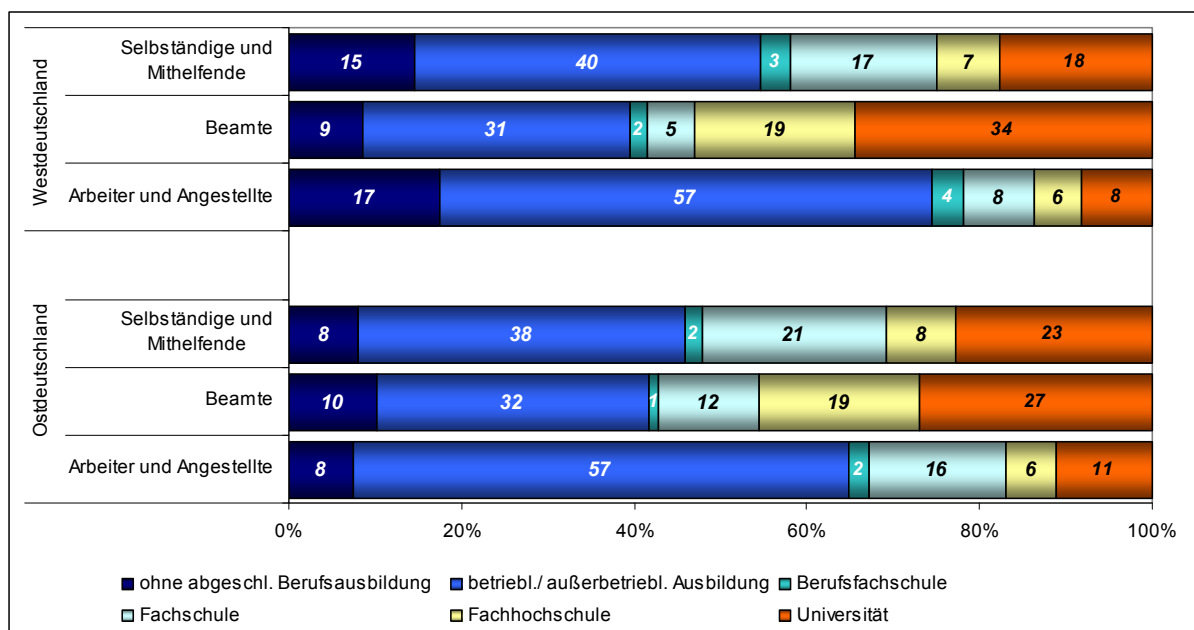
Nach den Ergebnissen des Mikrozensus waren in 2005 etwa 12 Prozent der Erwerbstätigen selbständig oder arbeiteten als mithelfende Familienangehörige im eigenen Betrieb. Etwa sechs Prozent waren Beamte.

Die meisten Erwerbstätigen arbeiten als Arbeiter oder Angestellte in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Eine Sonderstellung am Arbeitsmarkt nehmen hier die zunehmend an Bedeutung gewinnenden geringfügig Beschäftigten

²⁹ Definition zu den Erwerbstätigen in der VGR finden sich unter www.destatis.de und in den Statistischen Jahrbüchern des Statistischen Bundesamtes.

ein. Wie die „Arbeiter und Angestellten“ zählen sie zu den abhängig Beschäftigten, zahlen aber zumindest als Arbeitnehmer in der Regel keine Sozialversicherungsbeiträge.³⁰ Bei der folgenden Darstellung werden geringfügig Beschäftigte zunächst nicht berücksichtigt, eine genauere Analyse ihrer Qualifikationsstruktur folgt im nächsten Kapitel, das die Erwerbstätigen nach ihrer geleisteten Arbeitszeit differenziert.

Abbildung 5
Qualifikationsstruktur des Erwerbstätigen* nach der Stellung im Beruf 2005 in Prozent



* ohne Auszubildende und ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Auch wenn sich diese Klassifizierung nach der Stellung im Beruf überwiegend auf arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen beruht, so ist sie doch eng mit bestimmten Berufsabschlüssen und Tätigkeitsmerkmalen verknüpft. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Qualifikationsstrukturen (Abbildung 5).

Bei den Beamten sind die Anteile der höher Qualifizierten auffallend hoch. Dies ist Ausdruck einer Tendenz, die sich auch im öffentlichen Sektor schon seit einiger Zeit beobachten lässt: Höhere und gehobene Laufbahngruppen haben in den letzten Jahren relativ zu den einfachen und mittleren Laufbahngruppen an Bedeutung gewonnen. Schwahn sieht die Ursachen für diese Entwicklung einerseits darin, dass ein Staat, der sich als moderner Dienstleister versteht, eher auf hochqualifiziertes Personals angewiesen ist und dass andererseits einfache und geringqualifizierte Tätigkeiten auch im öffentlichen Dienst zunehmend durch Maschinen und Computer erledigt werden (Schwahn 2007: 1083).

³⁰ Lediglich der Arbeitgeber muss Pauschalbeiträge an die Sozialversicherungen errichten.

Selbständige und Mithelfende verfügen im Durchschnitt ebenfalls über eine bessere Qualifikationsstruktur als die Erwerbstätigen insgesamt. Insbesondere der Anteil der Fachschulabschlüsse ist hier vergleichsweise hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in vielen Handwerksberufen der Meisterbrief nach wie vor³¹ eine wichtige Voraussetzung für die selbständige Führung eines Betriebes ist. Die Meisterschulen, die diesen Abschluss vermitteln, zählen zu den Fachschulen.

Bei den Selbständigen und Mithelfenden und den Arbeitern und Angestellten lassen sich nur wenig geschlechts- und altersbedingte Unterschiede in den Qualifikationsstrukturen feststellen (Abbildungen 6 und 7). Der Anteil der Personen ohne Ausbildung ist bei den unter 35-Jährigen Selbständigen und Mithelfenden deutlich höher als in den beiden anderen Altersklassen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Jüngeren eher als mithelfende Familienmitglieder als in eigenverantwortlicher Selbständigkeit erwerbstätig sind.

Bei den Beamten fällt auf, dass in der Ausstiegsphase drei Viertel über einen Hochschulabschluss verfügen. Auch bei den Beamtinnen sind die Universitätsabschlüsse mit 50 Prozent in Westdeutschland und fast 40 Prozent in Ostdeutschland dominierend. Ausschlaggebend für diese großen Anteile an Hochqualifizierten ist, dass in beiden Gruppen die Lehrerberufe eine herausragende Rolle spielen. Bei den Beschäftigten im Schulbereich ist der Anteil der über 55-Jährigen in den letzten zehn Jahren stark gewachsen (Schwahn 2007: 1086). Nach dem Mikrozensus waren in 2005 etwa 50 Prozent der Beamtinnen als Lehrerin tätig.

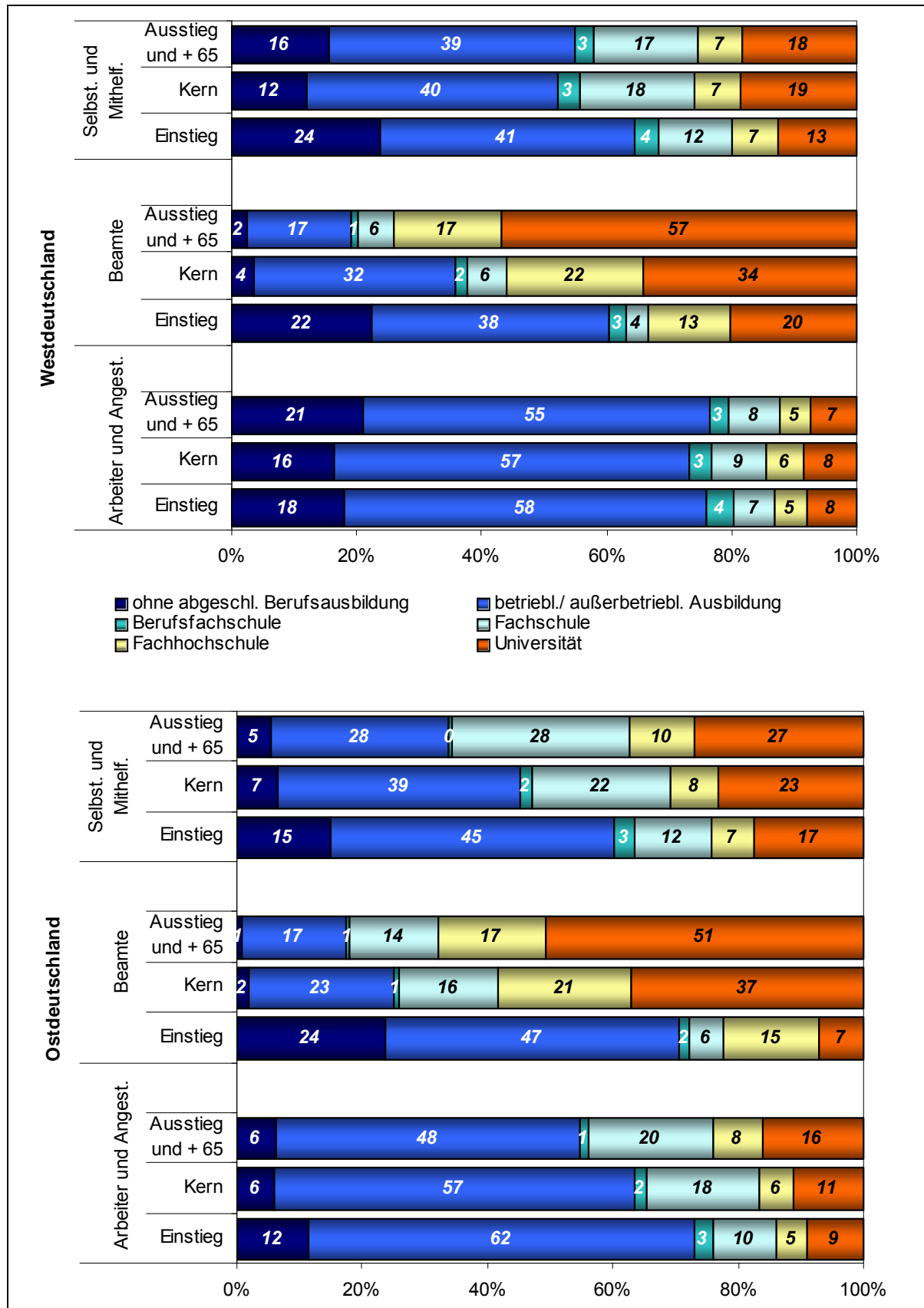
Die vergleichsweise hohen Anteile an Personen ohne Berufsabschluss in der Einstiegsphase beruhen bei den Beamten darauf, dass hier Wehr- und Zivildienstleistende³² überproportional stark vertreten sind. Diese haben häufig noch keine abgeschlossene Berufsausbildung.

³¹ Der so genannte „Meisterzwang“ wurde zwar mit der im Januar 2004 in Kraft getretenen Novelle der Handwerksordnung gelockert, allerdings repräsentieren die Berufe, für die er weiterhin gilt etwa 90 Prozent der Betriebe und Beschäftigten (IW-Reformbarometer 2003: 7)

³² Zivildienstleistende zählen hier in Anlehnung an die Definition der Erwerbstätigenrechnung der VGR zu den Beamten.

Abbildung 6

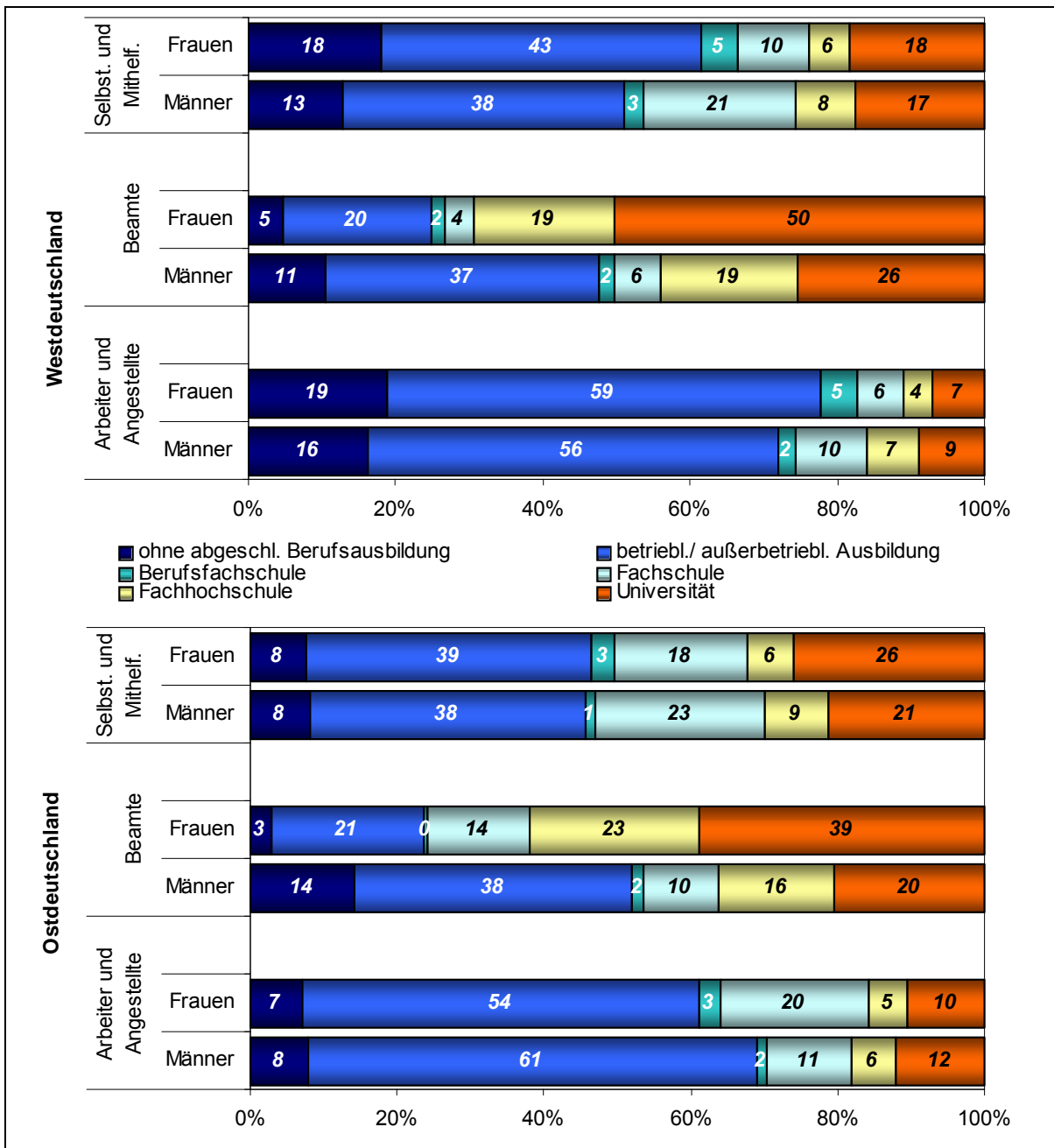
Qualifikationsstruktur des Erwerbstätigen* nach der Stellung im Beruf getrennt nach den Phasen im Erwerbsleben 2005 in Prozent



* ohne Auszubildende und ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Abbildung 7
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen* nach der Stellung im Beruf getrennt nach Geschlecht 2005 in Prozent



* ohne Auszubildende und ohne geringfügig Beschäftigte

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

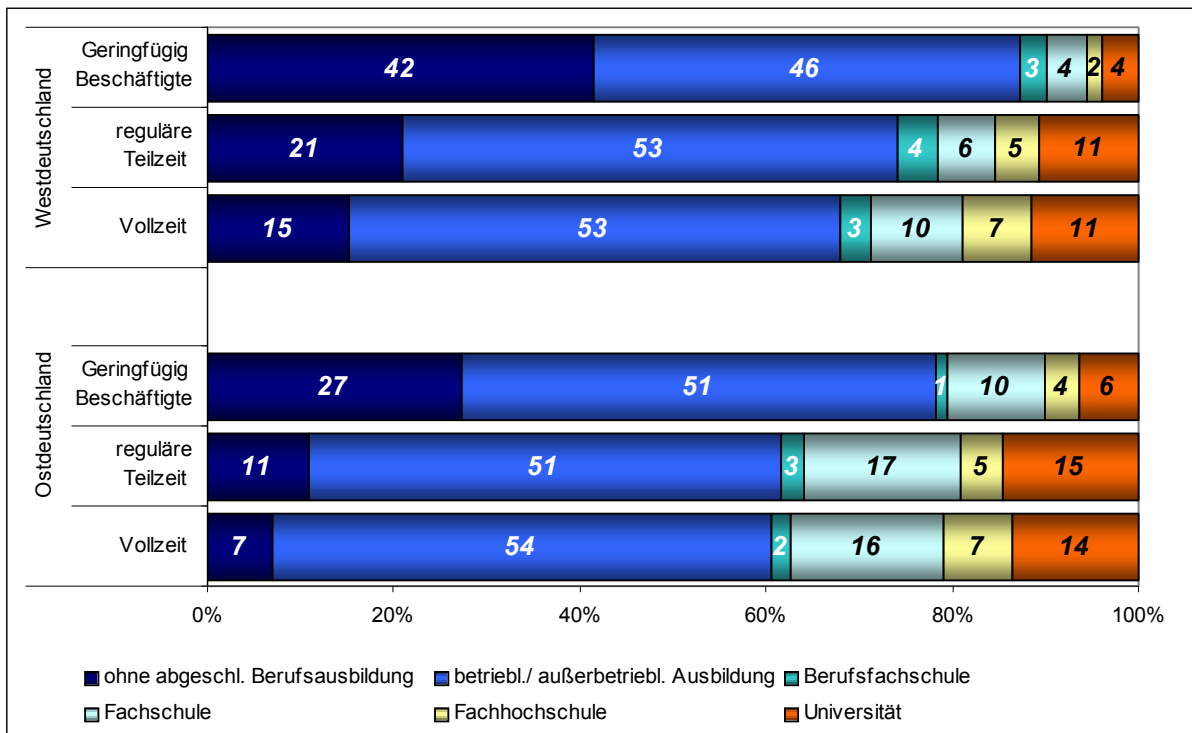
3.2.3 Differenzierung nach der Arbeitszeit

Erwerbstätige unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer Stellung im Beruf. Erwerbstätigkeit kann sehr vielfältige Formen annehmen – von der Vollzeitbeschäftigung über sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit bis hin zu geringfügiger Beschäftigung. Die Erwerbsformen haben sich in den letzten Jahren unterschiedlich entwickelt. Insbesondere die Teilzeitbeschäftigung hat stark zugenommen (Wanger 2006: 15 ff.). Deshalb ist es interessant, die Analyse der Qualifikationsstruktur für die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse getrennt durchzuführen.

Eine Differenzierung nach der geleisteten Arbeitszeit ist vor allem auch dann notwendig, wenn es darum geht, Potenziale für Bildungsmaßnahmen auszuloten. Die Reduktion der Arbeitszeit zugunsten von Bildungszeit ist vor allem bei Vollzeitbeschäftigten ein möglicher Ansatzpunkt.

Bei der Differenzierung der Erwerbstätigen nach ihrer Arbeitszeit zeigt sich eine Tendenz, die bereits beim gesamten Erwerbspersonenpotenzial zu erkennen war. Die Qualifikationsstruktur verschlechtert sich mit abnehmender Arbeitszeit: Vollzeitbeschäftigte sind im Durchschnitt höher qualifiziert als Teilzeitkräfte, insbesondere als die Teilgruppe der geringfügig Beschäftigten (Abbildung 8). In Ostdeutschland verfügen hier fast 30 Prozent über keine Ausbildung, in Westdeutschland sind es über 40 Prozent.

Abbildung 8
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen* nach der Arbeitszeit in Prozent



* ohne Auszubildende

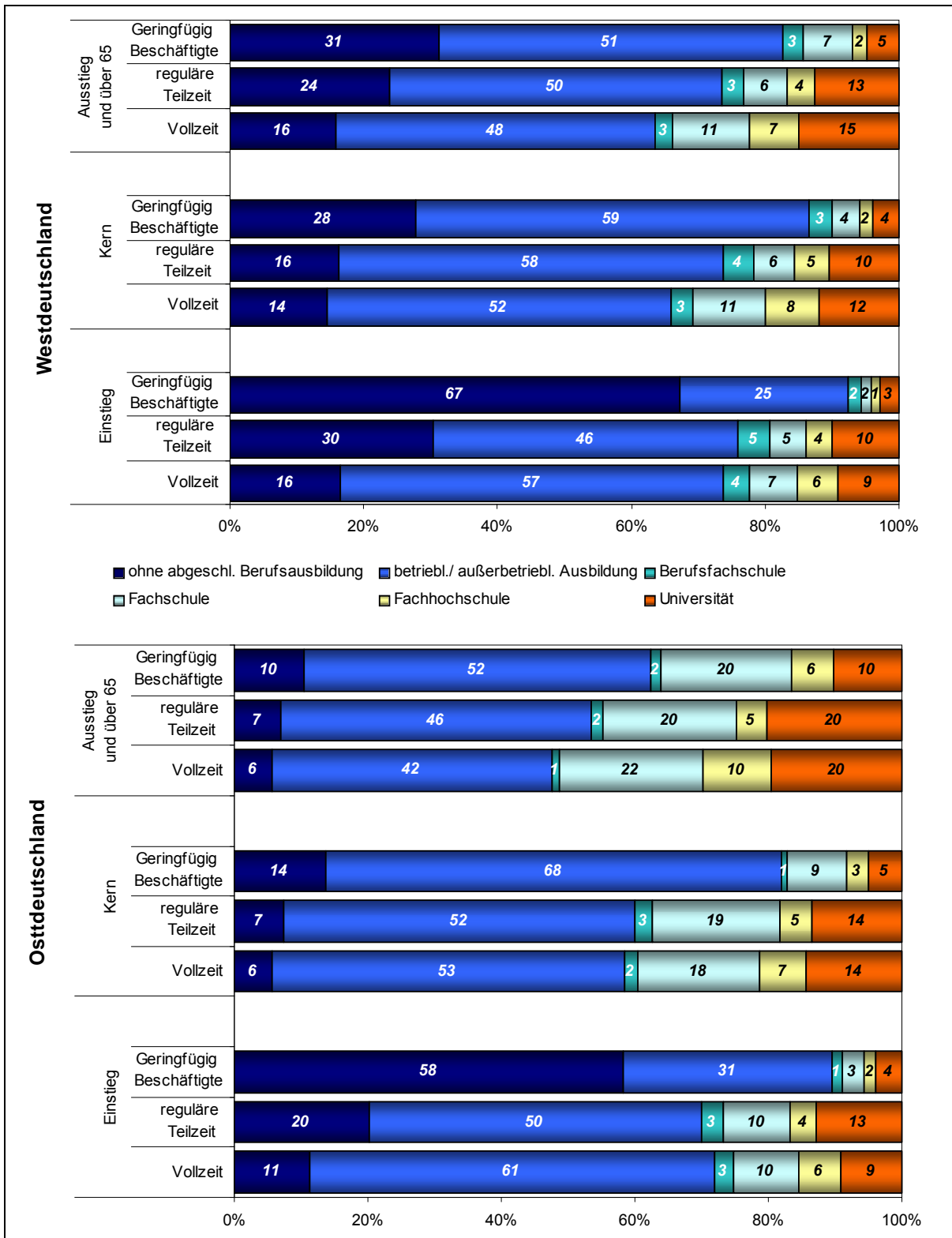
Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus2005

Hier erklären sich die hohen Anteile an Nichtqualifizierten bei den geringfügig Beschäftigten auch wieder zum Teil damit, dass die sog. „Mini-Jobs“ häufig von Schülern und Studenten ausgeführt werden, die noch in Ausbildung stehen (siehe oben).

Alter

Eine Differenzierung nach Arbeitszeit und Alter macht dies deutlich (Abbildung 9). Bei den Personen in der Einstiegsphase liegt der Anteil der Nichtqualifizierten im Osten bei fast 60 Prozent, im Westen sogar bei nahezu 70 Prozent. Etwa die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten, die jünger als 35 sind, gibt allerdings an, eine Schule oder Hochschule zu besuchen (Mikrozensus 2005).

Abbildung 9
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen* 2005 nach der Arbeitszeit und drei Phasen im Erwerbsleben in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Auffällig ist jedoch, dass auch in der Kernphase, in der berufstätige Schüler und Studenten keine Rolle mehr spielen³³, die Qualifikationsstruktur mit abnehmender Arbeitszeit schlechter wird.

Geschlecht

Bei der übergreifenden Analyse der Hauptgruppen des Erwerbspersonenpotenzials zeigten sich nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Dies werden jedoch deutlicher, wenn man die Qualifikationsstruktur von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen getrennt vergleicht (Abbildung 10). So haben in beiden Regionen die vollzeitbeschäftigten Frauen im Ganzen eine „bessere“ Qualifikationsstruktur als die weiblichen Teilzeitbeschäftigten. In Westdeutschland liegt der Anteil der Unqualifizierten bei den Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise hoch. Andererseits gibt es unter den teilzeitbeschäftigten Frauen auch viele Akademikerinnen. In Ostdeutschland ist das Bild ähnlich.

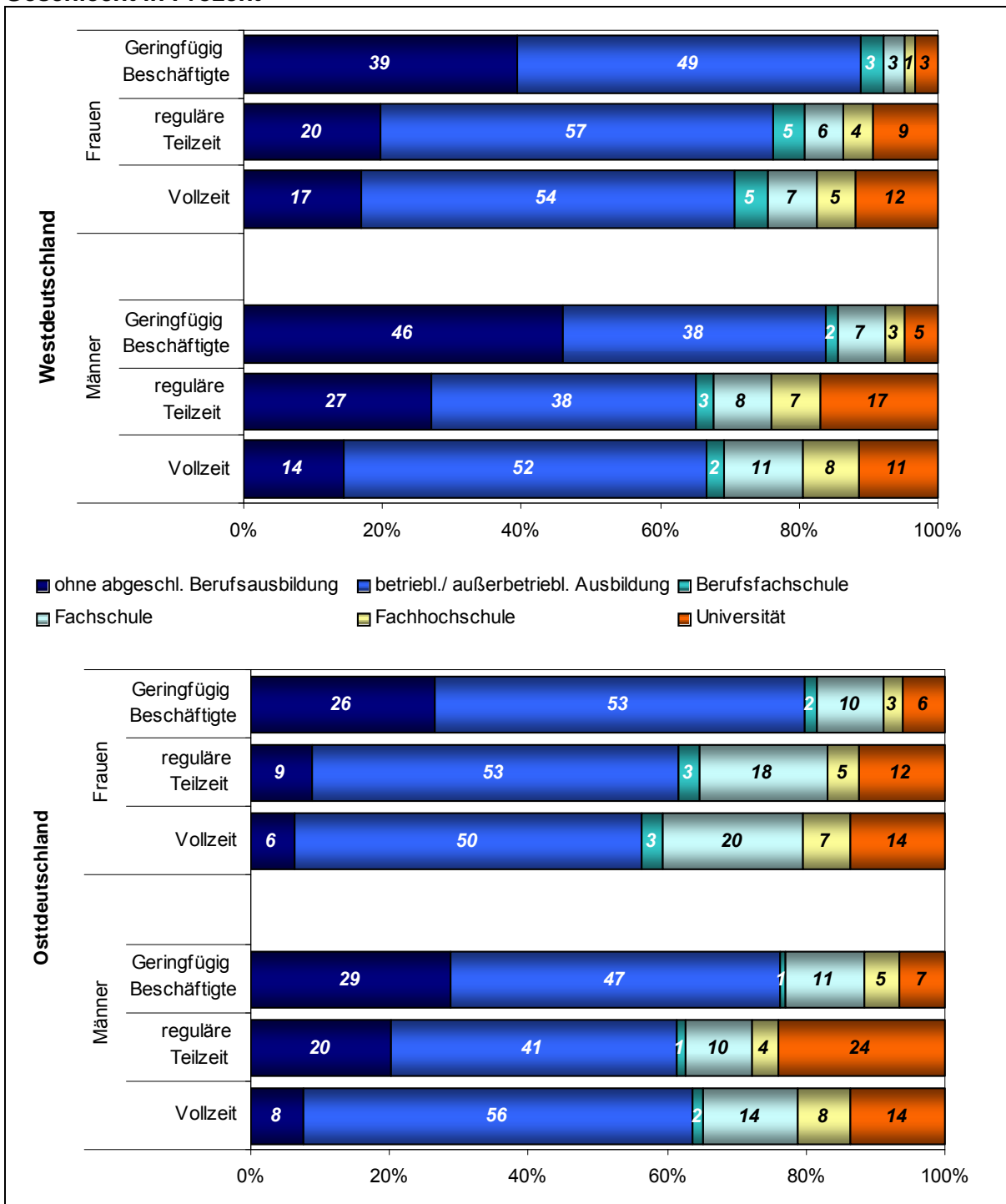
Bei den regulär teilzeitbeschäftigten Männern ist dies noch stärker ausgeprägt. Der Anteil der Nichtqualifizierten ist mit 27 Prozent in Westdeutschland und 20 Prozent in Ostdeutschland noch höher, vor allem im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten. Andererseits stehen auch überdurchschnittlich viele Männer mit Universitätsabschluss in einem Arbeitsverhältnis mit reduzierter Arbeitszeit. In Westdeutschland sind es 17 Prozent, in Ostdeutschland ist es sogar fast ein Viertel.

Allerdings sind die regulär teilzeitbeschäftigten Männer eine relativ kleine Gruppe. Etwa 1,1 Mio. arbeiten in regulärer Teilzeit. Sie repräsentieren 2,5 Prozent des gesamten Erwerbspersonenpotenzials. Über 40 Prozent davon sind über 55 Jahre (gegenüber 18 Prozent bei den Erwerbstätigen insgesamt). Vermutlich macht ein Großteil dieser Männer von der seit 1996 bestehenden Möglichkeit der Altersteilzeit Gebrauch. Altersteilzeitbeschäftigte verfügen häufiger als der Durchschnitt der 55- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über einen Hochschulabschluss (Wanger 2009: 7). In der Kernphase der Erwerbstätigkeit spielt die Teilzeitarbeit bei Männern dagegen kaum eine Rolle. Nur etwa drei Prozent der 35- bis 55-jährigen erwerbstätigen Männer arbeiten in regulärer Teilzeit.

Bei Frauen dagegen ist Teilzeitarbeit fast genauso häufig wie Vollzeitarbeit. (Tabelle 9). In Westdeutschland betrifft sie die Hälfte der erwerbstätigen Frauen. In Ostdeutschland ist ihr Anteil geringer.

³³ Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2005 geben für diese Altersgruppe einen Anteil von unter einem Prozent an.

Abbildung 10
Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen* 2005 nach der Arbeitszeit und nach
Geschlecht in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus2005

Tabelle 9

Anteile der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen* getrennt nach Geschlecht

Westdeutschland								
	Männer				Frauen			
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
ohne abgeschl. Berufsausbildung	67%	9%	24%	100%	35%	25%	40%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	88%	4%	7%	100%	48%	31%	21%	100%
Berufsfachschule	86%	6%	7%	100%	53%	30%	17%	100%
Fachschule	90%	5%	6%	100%	59%	28%	13%	100%
Fachhochschule	91%	5%	3%	100%	63%	30%	8%	100%
Universität	87%	9%	4%	100%	62%	30%	8%	100%
Σ	85%	6%	9%	100%	48%	29%	23%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	13.601	925	1.522	16.049	6.841	4.199	3.351	14.391
Ostdeutschland								
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
ohne abgeschl. Berufsausbildung	59%	11%	31%	100%	37%	21%	41%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	86%	4%	10%	100%	59%	25%	16%	100%
Berufsfachschule	89%	5%	6%	100%	64%	27%	10%	100%
Fachschule	86%	4%	10%	100%	67%	25%	8%	100%
Fachhochschule	89%	3%	8%	100%	73%	20%	7%	100%
Universität	84%	10%	6%	100%	67%	25%	8%	100%
Σ	83%	6%	11%	100%	60%	24%	16%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	2.854	195	395	3.444	2.019	823	530	3.372

* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Bei der geringfügigen Beschäftigung zeigt sich ein Zusammenhang mit der fehlenden Berufsausbildung, sowohl bei Männern als auch Frauen in Ost und West. Die auffällig hohen Anteile von geringfügig Beschäftigten bei den Unqualifizierten ergeben sich auch hier zu einem erheblichen Teil aus Schülern und Studenten im Nebenjob. Tabelle 9 enthält alle Erwerbstätigen (ohne Auszubildende).

Tabelle 10 zeigt die Gliederung der Erwerbstätigen nach den Erwerbsformen nur für die 35- bis 55-Jährigen, also für die Personen in der Kernphase des Erwerbslebens. In dieser Altersklasse gibt es kaum Schüler und Studenten. Die Möglichkeit der Altersteilzeit, die sich erhöhend auf den Anteil teilzeitbeschäftigter Männer auswirken kann, ist ebenfalls ausgeschlossen.

Bei den westdeutschen Männern, die sich in der Kernphase ihres Erwerbslebens befinden, hat Teilzeitarbeit nur eine geringe Bedeutung. Personen ohne Berufsausbildung sind auch hier deutlich häufiger geringfügig beschäftigt als Erwerbstätige mit Berufsabschluss. Vergleicht man die Ergebnisse in Tabelle 10 mit jenen in Tabelle 9, so zeigt sich, dass die Anteile der Vollzeitbeschäftigten bei den 35- bis 55-jährigen Männern über alle Qualifikationsstufen hinweg deutlich über dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen liegen. Selbst Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten zu 86 Prozent in Vollzeit.

Die westdeutschen Frauen dagegen sind in der Kernphase im Durchschnitt seltener vollzeitbeschäftigt als alle erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland. Lediglich die Frauen ohne Berufsausbildung arbeiten hier häufiger Vollzeit.

Tabelle 10

**Anteile der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen* getrennt nach Geschlecht
– nur 35- bis 55-Jährige**

Westdeutschland								
	Männer				Frauen			
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
ohne abgeschl. Berufsausbildung	86%	5%	9%	100%	44%	29%	28%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	94%	2%	3%	100%	43%	36%	21%	100%
Berufsfachschule	94%	4%	3%	100%	49%	34%	16%	100%
Fachschule	96%	2%	2%	100%	55%	33%	12%	100%
Fachhochschule	95%	4%	1%	100%	58%	34%	8%	100%
Universität	94%	4%	2%	100%	60%	33%	7%	100%
Σ	93%	3%	4%	100%	46%	34%	20%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	8.167	262	314	8.743	3.657	2.662	1.561	7.880
Ostdeutschland								
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
	ohne abgeschl. Berufsausbildung	79%	7%	14%	100%	53%	25%	22%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	90%	3%	7%	100%	61%	25%	14%	100%
Berufsfachschule	95%	3%	2%	100%	67%	28%	5%	100%
Fachschule	94%	2%	4%	100%	71%	24%	5%	100%
Fachhochschule	95%	2%	3%	100%	74%	20%	6%	100%
Universität	92%	6%	2%	100%	73%	23%	4%	100%
Σ	91%	3%	6%	100%	65%	24%	11%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	1.720	65	114	1.899	1.270	474	213	1.957

* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

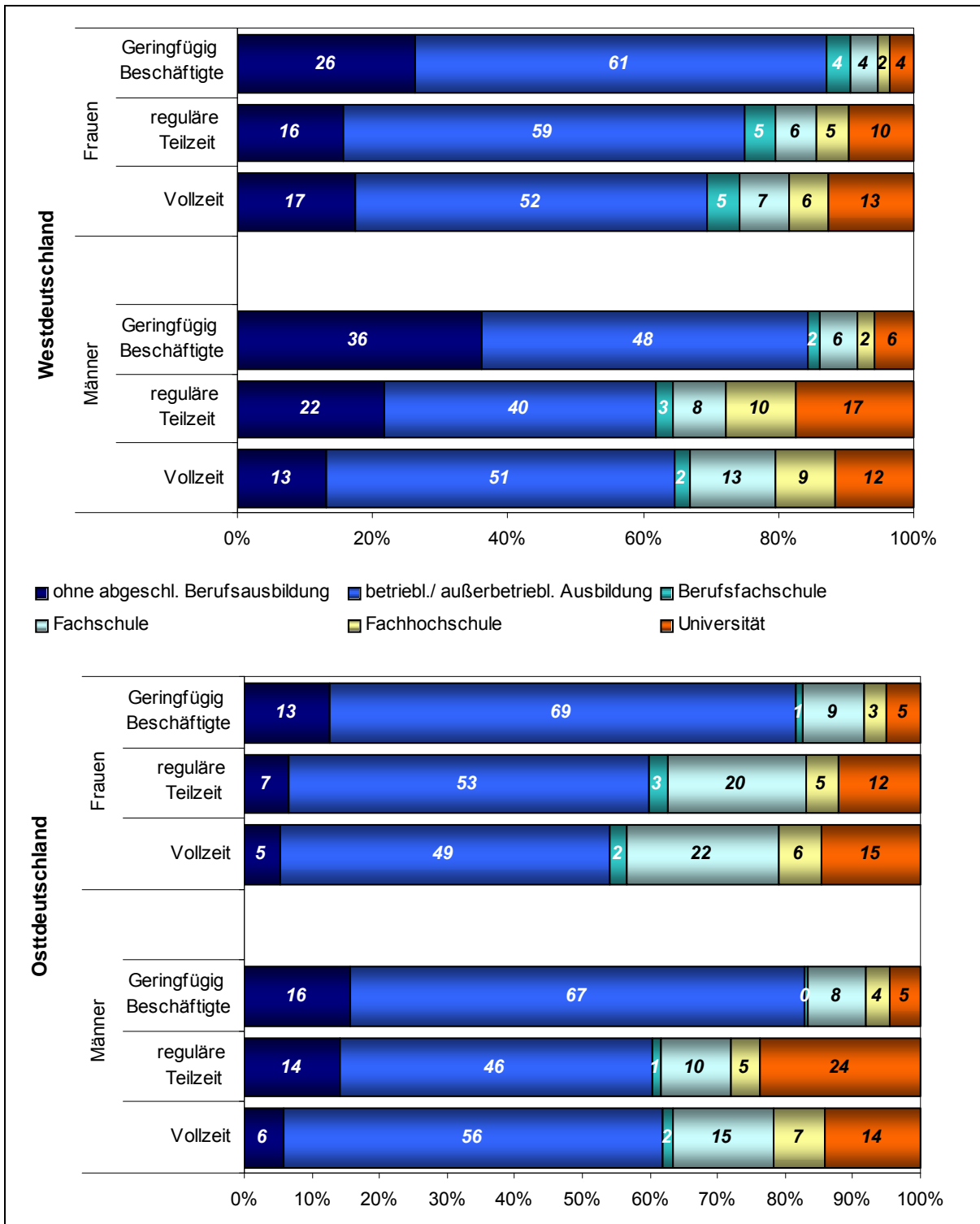
In Ostdeutschland ist dies anders. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist hier bei den 35- bis 55- Jährigen Frauen größer als der Anteil an Vollzeitbeschäftigten bei den erwerbstätigen Frauen insgesamt. Insoweit ist die Situation wie bei den Männern in dieser Altersklasse. Allerdings sind auch in den neuen Bundesländern Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Schließlich fällt auf, dass bei den ostdeutschen Männern der Anteil an geringfügig Beschäftigten höher ist als in Westdeutschland. Dabei handelt es sich insbesondere um Personen ohne Berufsausbildung.

Betrachtet man nur die Qualifikationsstruktur der 35- bis 55-Jährigen, so verringert sich erwartungsgemäß der Anteil der Personen ohne Ausbildung bei den geringfügig Beschäftigten, weil es hier quasi keine Schüler und Studenten im Nebenjob gibt, die als Personen ohne Berufsausbildung auftreten können. Dennoch ist die berufliche Qualifikation aufs Ganze gesehen immer noch deutlich schlechter als bei Vollzeit- und regulär Teilzeitbeschäftigten (Abbildung 11).

Da Frauen mit Hochschulabschluss häufiger vollzeitbeschäftigt sind als der Durchschnitt der erwerbstätigen Frauen insgesamt, ergeben sich bei der Summe vollzeitbeschäftigter Frauen etwas höhere Anteile an Hochqualifizierten. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstrukturen von regulär Teilzeit und Vollzeit arbeitenden Frauen aber nur gering. Dagegen zeigen sich bei den Männern deutliche Abweichungen. In diesem Bild spiegelt sich auch einer der zentralen Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt: Für Frauen, vor allem in Westdeutschland, ist Teilzeitarbeit genauso „normal“ wie Vollzeitarbeit und die Qualifikationsstruktur unterscheidet sich nur wenig.

Abbildung 11

Qualifikationsstruktur der 35- bis 55-jährigen Erwerbstätigen* 2005 getrennt nach der Arbeitszeit und nach Geschlecht in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Bei Männern dagegen ist Teilzeitarbeit besonders in dieser Altersgruppe eine Randerscheinung. Entsprechend exotisch zeigt sich auch die Qualifikationsstruktur der regulär teilzeitbeschäftigten Männer. Ein hoher Anteil von Personen ohne Abschluss geht einher mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Universitätsabsolventen.

Die höhere Affinität von männlichen Akademikern zur Teilzeit könnte auch auf in der Regel höhere Einkommen zurückzuführen sein, die es ermöglichen bei verminderter Arbeitszeit den Lebensunterhalt zu bestreiten. (Frietsch/Breitschopf 2003: 15). Jedoch begründen fast 35 Prozent der befragten Akademiker (in der Kernphase) ihre Teilzeitbeschäftigung damit, keine Vollzeittätigkeit zu finden. Fast ein Viertel der männlichen Teilzeitbeschäftigten mit Hochschulabschluss berufen sich auf persönliche und familiäre Gründe. Für regulär teilzeitbeschäftigte Männer **ohne** Berufsausbildung spielen diese dagegen kaum eine Rolle (8 Prozent). In dieser Gruppe dominiert die fehlende Vollzeitstelle als Begründung für die reduzierte Arbeitszeit. Über 50 Prozent der Männer ohne Berufsausbildung nennen diesen Grund (Mikrozensus 2005).

Bei den Frauen, vor allem in Westdeutschland³⁴, dominieren die persönlichen und familiären Verpflichtungen als Begründung für Teilzeitarbeit (59 Prozent). Die Verantwortung für Familie und Haushalt liegt nach wie vor hauptsächlich bei den Frauen (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2005: 318; Anger/Kottwitz 2009: 102 ff.). Eine Reduktion der Arbeitszeit erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was die hohen Teilzeitquoten erwerbstätiger Frauen insbesondere in Westdeutschland erklärt. In der Kernphase der Erwerbsbiographie sind Frauen von dieser Doppelbelastung besonders betroffen.

Frauen in der Einstiegsphase sind in Westdeutschland im Durchschnitt noch häufiger vollzeiterwerbstätig (64 Prozent) als Frauen in der Kernphase (46 Prozent; Tabelle 10). In Ostdeutschland dagegen zeigen sich in der Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf Vollzeit,- Teilzeit und geringfügige Beschäftigung kaum Unterschiede zwischen Einstiegs- und Kernphase. Frauen im Osten sind offensichtlich aufgrund des besseren Kinderbetreuungsangebots weniger mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert. Der Hauptgrund für ihre Teilzeitarbeit ist ähnlich wie bei den teilzeitbeschäftigten Männern das Fehlen einer geeigneten Vollzeitstelle.

Männer arbeiten von Beginn ihres Erwerbslebens an fast ausschließlich vollzeitig. Lediglich bei den Personen ohne Berufsausbildung befindet sich ein für männliche Erwerbstätige vergleichsweise großer Teil in geringfügiger Beschäftigung (Tabelle 11).

Gerade bei den geringfügig Beschäftigten in der Einstiegsphase geben fast 65 Prozent der Männer an, eine Schule oder Hochschule zu besuchen. Schüler und Studenten würden das Bild hier erheblich verzerren, deshalb sind sie in Tabelle 11 und Abbildung 9 in der Grundgesamtheit nicht enthalten.

³⁴ Frauen in Ostdeutschland geben diese Begründung wesentlich seltener an. Sie beklagen fast so häufig wie die ostdeutschen Männer die fehlende Vollzeitstelle.

Tabelle 11

Anteile der Erwerbsformen an den Erwerbstätigen* getrennt nach Geschlecht – nur unter 35-Jährige

	Westdeutschland							
	Männer				Frauen			
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
ohne abgeschl. Berufsausbildung	74%	9%	17%	100%	43%	24%	33%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	95%	3%	3%	100%	67%	20%	13%	100%
Berufsfachschule	91%	6%	3%	100%	66%	23%	10%	100%
Fachschule	96%	3%	1%	100%	73%	20%	7%	100%
Fachhochschule	95%	3%	2%	100%	77%	19%	4%	100%
Universität	91%	7%	2%	100%	74%	20%	6%	100%
S	90%	4%	6%	100%	64%	21%	15%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	3.363	164	208	3.735	2.339	769	547	3.654
	Ostdeutschland							
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT	Vollzeit	Reguläre Teilzeit	geringfügige Beschäftigung	GESAMT
ohne abgeschl. Berufsausbildung	66%	9%	24%	100%	44%	25%	31%	100%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	90%	3%	6%	100%	63%	26%	10%	100%
Berufsfachschule	87%	7%	6%	100%	72%	26%	2%	100%
Fachschule	96%	2%	2%	100%	68%	26%	6%	100%
Fachhochschule	93%	3%	4%	100%	78%	18%	4%	100%
Universität	87%	10%	3%	100%	66%	29%	5%	100%
S	87%	5%	8%	100%	63%	26%	11%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	722	42	70	834	496	202	85	783

* ohne Auszubildende und ohne Schüler und Studenten

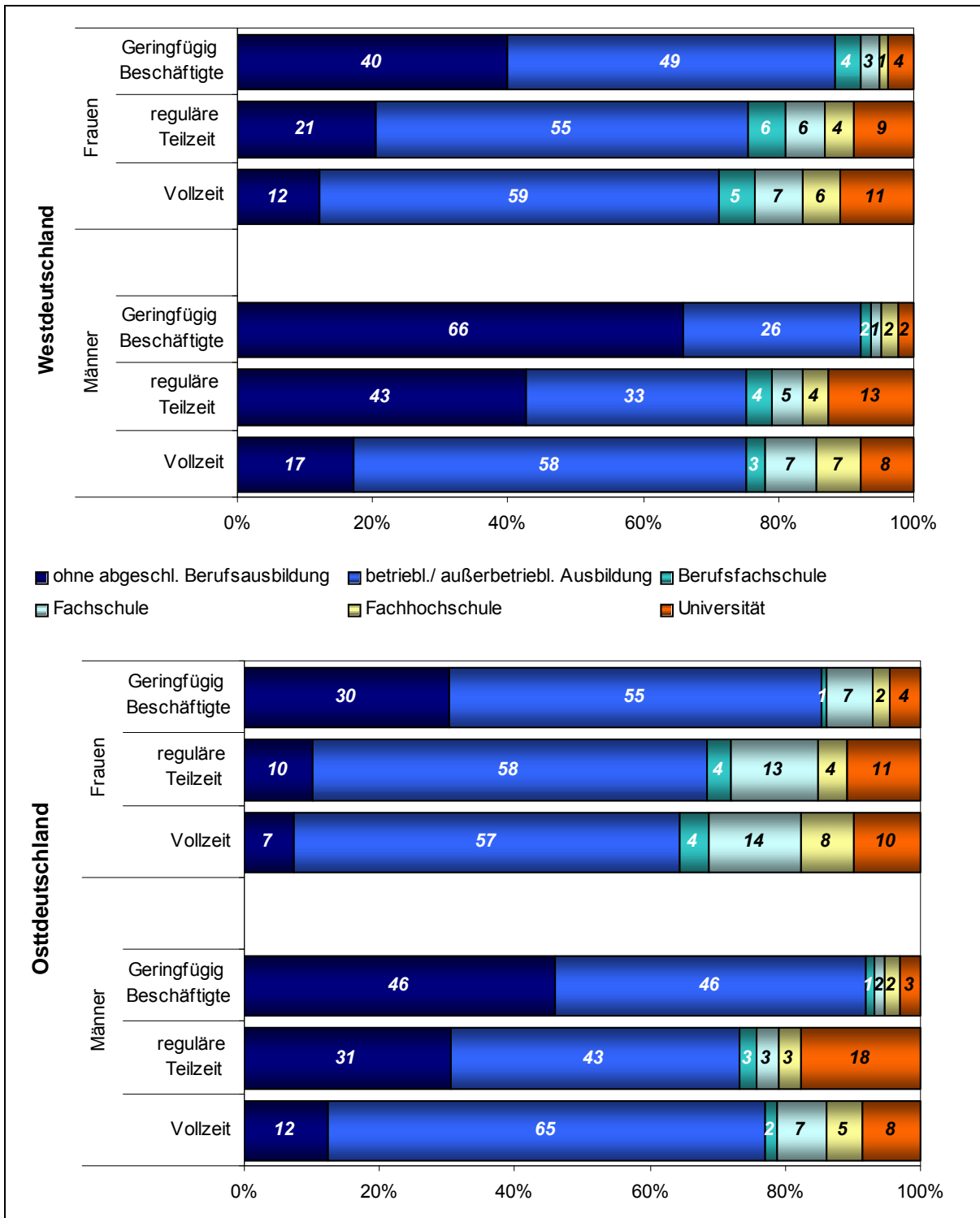
Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Von den verbleibenden Männern, die ausschließlich eine geringfügige Beschäftigung ausüben, verfügen in Westdeutschland zwei Drittel über keine Berufsausbildung. In Ostdeutschland ist der Anteil zwar geringer, aber das generell gültige Strukturbild bleibt erhalten: Vollzeitbeschäftigte sind im Durchschnitt besser ausgebildet als regulär Teilzeitbeschäftigte. Geringfügig Beschäftigte zeigen mit Abstand die schlechteste Qualifikationsstruktur.

Fast 70 Prozent³⁵ der geringfügig Beschäftigten (ohne Schüler und Studenten) in Westdeutschland und 87 Prozent in Ostdeutschland begründen ihre Erwerbssituation mit dem Fehlen einer passenden Vollzeitstelle. In dieser Situation sind sie eher mit den registrierten Arbeitslosen als mit den Erwerbstätigen in normalen Arbeitsverhältnissen zu vergleichen. Deshalb ist es auch nicht erstaunlich, dass die Qualifikationsstruktur der geringfügig Beschäftigten mit Wunsch nach Vollzeitarbeit näher an jener der registrierten Arbeitslosen liegt als am Durchschnitt aller Erwerbstätigen (Abbildung 13).

³⁵ Berechnungen beruhen auf dem Mikrozensus 2005.

Abbildung 12
Qualifikationsstruktur unter 35-jährigen Erwerbstätigen* getrennt nach der Arbeitszeit und nach Geschlecht in Prozent

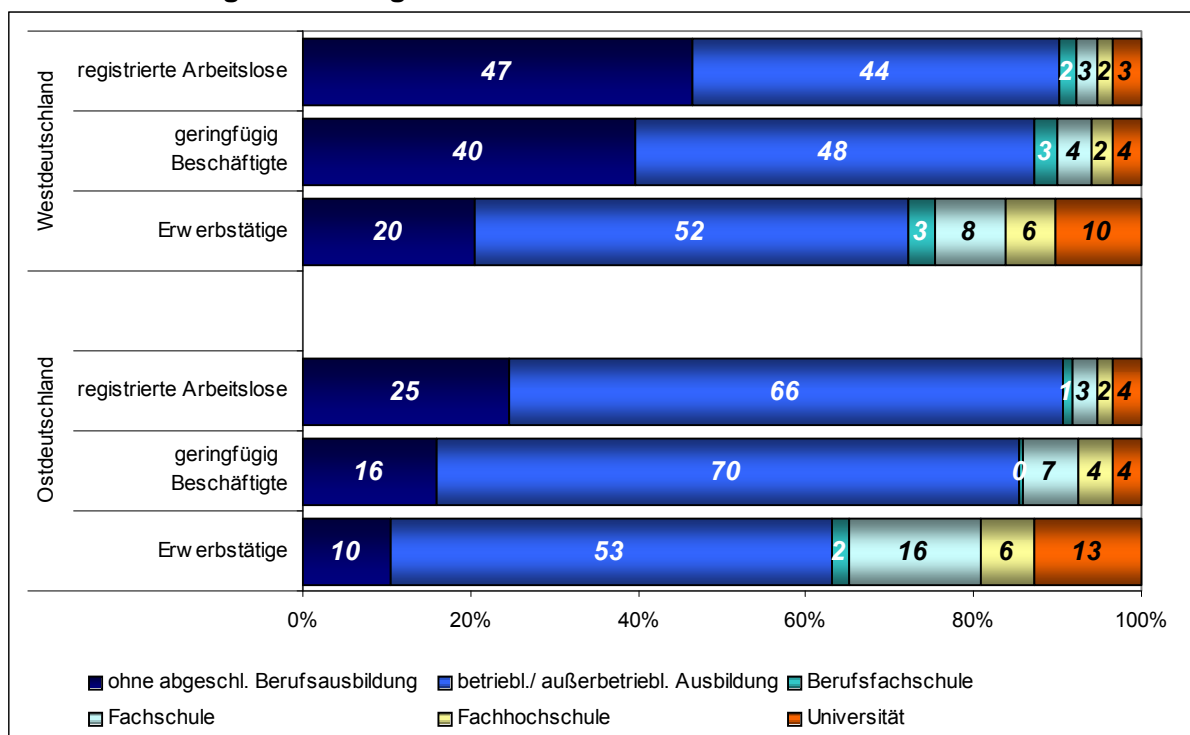


* ohne Auszubildende und Schüler und Studenten

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Abbildung 13

Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen*, geringfügig Beschäftigten mit Wunsch nach Vollzeittätigkeit und registrierten Arbeitslosen 2005 in Prozent**



* ohne Auszubildende und Schüler und Studenten

** Es wurden nur die geringfügig Beschäftigten berücksichtigt, die als Begründung für ihre geringe Arbeitszeit angaben, keine Vollzeitstelle zu finden.

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Tatsächlich kommt es in diesem Randbereich der Erwerbstätigkeit aber auch zu Überschneidungen, denn Arbeitslose können zugleich erwerbstätig sein, allerdings höchstens 15 Stunden pro Woche (Hartmann/Riede 2005: 305). Dagegen folgt der Mikrozensus dem Konzept der International Labour Organisation (ILO), das Erwerbslosigkeit als „*extreme Situation des totalen Fehlens von Arbeit*“ definiert (Rengers 2006: 238). Das bedeutet, dass Personen, die weniger als 15 Stunden - im Extremfall nur eine Stunde - pro Woche arbeiten selbst dann nicht als erwerbslos gelten, wenn sie arbeitslos gemeldet sind. Auch in der Arbeitsmarktbilanz sind die sog. „Arbeitslosen im Nebenjob“ sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den registrierten Arbeitslosen enthalten. Sie werden deshalb zur Berechnung des gesamtwirtschaftlichen Erwerbspersonenpotenzials von der Summe aus Erwerbstätigen, registrierten Arbeitslosen und Stiller Reserve wieder abgezogen. In der Arbeitsmarktbilanz 2005 betrifft dies etwa 570 Tsd. Personen.

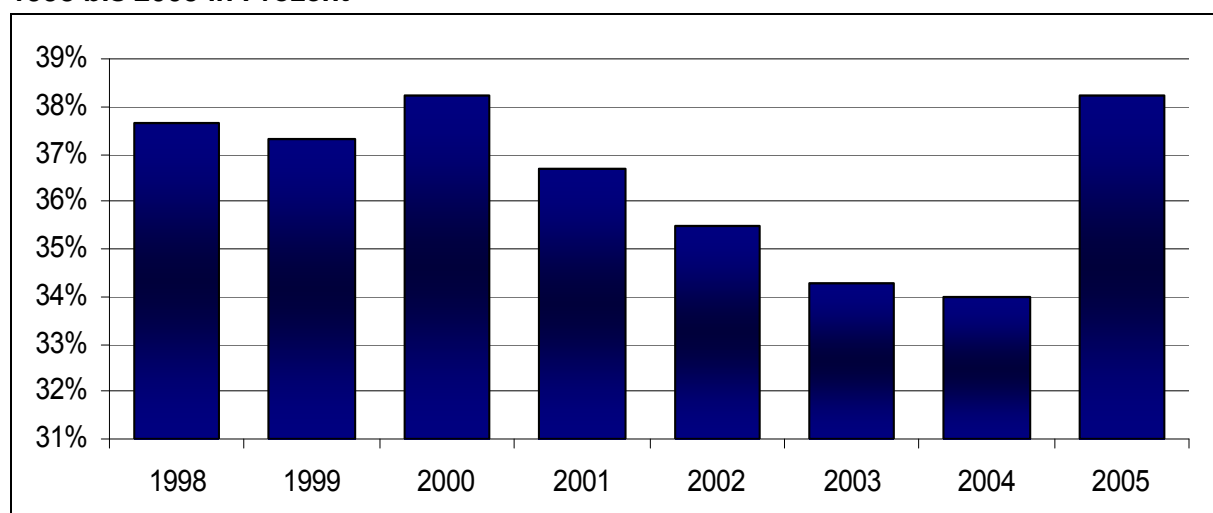
3.3 Registrierte Arbeitslose

Die Qualifikationsstrukturen der Arbeitslosen und Erwerbstätigen korrespondieren mit den Berechnungen der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten, die traditionell vom IAB berechnet werden (Reinberg/Hummel 2005 und 2007b). So ist der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung bei den Arbeitslosen

deutlich höher als bei den Erwerbstätigen (siehe Tabelle 1), und die Arbeitslosenquote der Personen ohne Berufsausbildung ist überdurchschnittlich hoch.

In 2005 stieg der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Ausbildung gegenüber den Jahren 2003 und 2004 deutlich an. Zwar gab es bereits vorher hohe Anteile an Personen ohne formalen beruflichen Abschluss (Abbildung 14), aber der erneute Anstieg steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Einführung der Hartz-IV-Reformen.

Abbildung 14
Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Ausbildung an allen registrierten Arbeitslosen 1998 bis 2005 in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

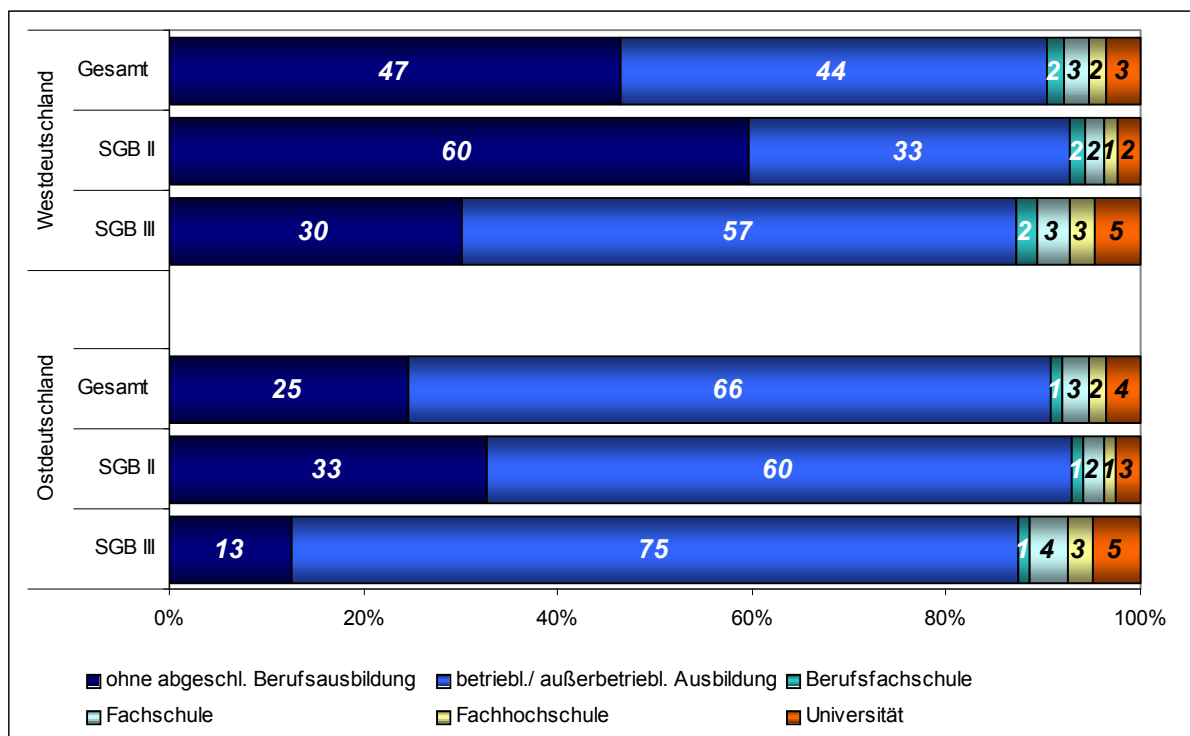
Mit dem Inkrafttreten des „Vierten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV)“ am 1. Januar 2005 kam es zu einschneidenden Veränderungen bei der Einstufung und Erfassung der Arbeitslosigkeit. Kernstück dieses vierten „Hartz-Gesetzes“ war die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, dem Arbeitslosengeld II (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2005: 5 ff.). Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I wurde zudem im Zuge des „Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt“ verkürzt (Franz 2006: 270).

Nach diesen Gesetzesänderungen werden die Arbeitslosen in zwei unterschiedlichen Rechtskreisen geführt: Die Bezieher von Arbeitslosengeld I erhalten Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Rechtsgrundlage hierfür ist das Dritte Sozialgesetzbuch (SGB III). Beim Arbeitslosengeld II dagegen handelt es sich um eine steuerfinanzierte Sozialleistung, der Grundsicherung. Voraussetzungen und Bezug sind im Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) geregelt.

Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe sind die Arbeitslosenzahlen deutlich gestiegen. Dies liegt vor allem daran, dass ehemalige erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger vermehrt als Arbeitslose in Erscheinung treten, wenn sie die neue Leistung - das Arbeitslosengeld II - erhalten. Außerdem müssen sich

nun auch Angehörige von Arbeitslosengeld II - Beziehern arbeitslos melden, sofern sie als erwerbsfähig eingestuft werden. Bei diesen Zugängen ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss überdurchschnittlich hoch (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2005: 10).

Abbildung 15
Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen 2005 getrennt nach den Rechtskreisen SGB III und SGB II



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Deshalb ist die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II schlechter als jene im Rechtskreis SGB III, und der durchschnittliche Anteil der Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss ist im Jahr 2005 gestiegen. Wie Abbildung 15 zeigt, sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen gravierend. Gemäß der Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit verfügen 60 Prozent der SGB-II-Arbeitslosen³⁶ in Westdeutschland über keinen beruflichen Abschluss. Dagegen sind nur drei Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Hochschul-

³⁶ Die Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit enthält nicht für alle Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II Angaben zur beruflichen Qualifikation. Für die Personen, die ausschließlich von zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) betreut werden, liegen diese Informationen nicht vor. Dies betrifft etwa 13 Prozent aller Arbeitslosen nach SGB II. Für diese Gruppe wurde die gleiche Qualifikationsstruktur der übrigen SGB-II-Arbeitslosen angenommen.

absolventen. Bei den Arbeitslosen nach SGB III ist der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss mit 30 Prozent nur halb so groß wie im Rechtskreis SGB II³⁷.

In Ostdeutschland ist das Bild ähnlich: Der Anteil der Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss ist zwar mit 25 Prozent insgesamt geringer als in Westdeutschland. Aber bei den Arbeitslosen nach SGB II ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung mit 33 Prozent fast dreimal so groß wie bei den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III (13 Prozent).

In Westdeutschland gehören etwa 70 Prozent der Arbeitslosen ohne beruflichen Abschluss zum Rechtskreis SGB II, in Ostdeutschland sind es sogar 80 Prozent (Tabelle 12).

Tabelle 12
Zugehörigkeit der Arbeitslosen zum Rechtskreis SGB II und SGB III getrennt nach Geschlecht in Prozent

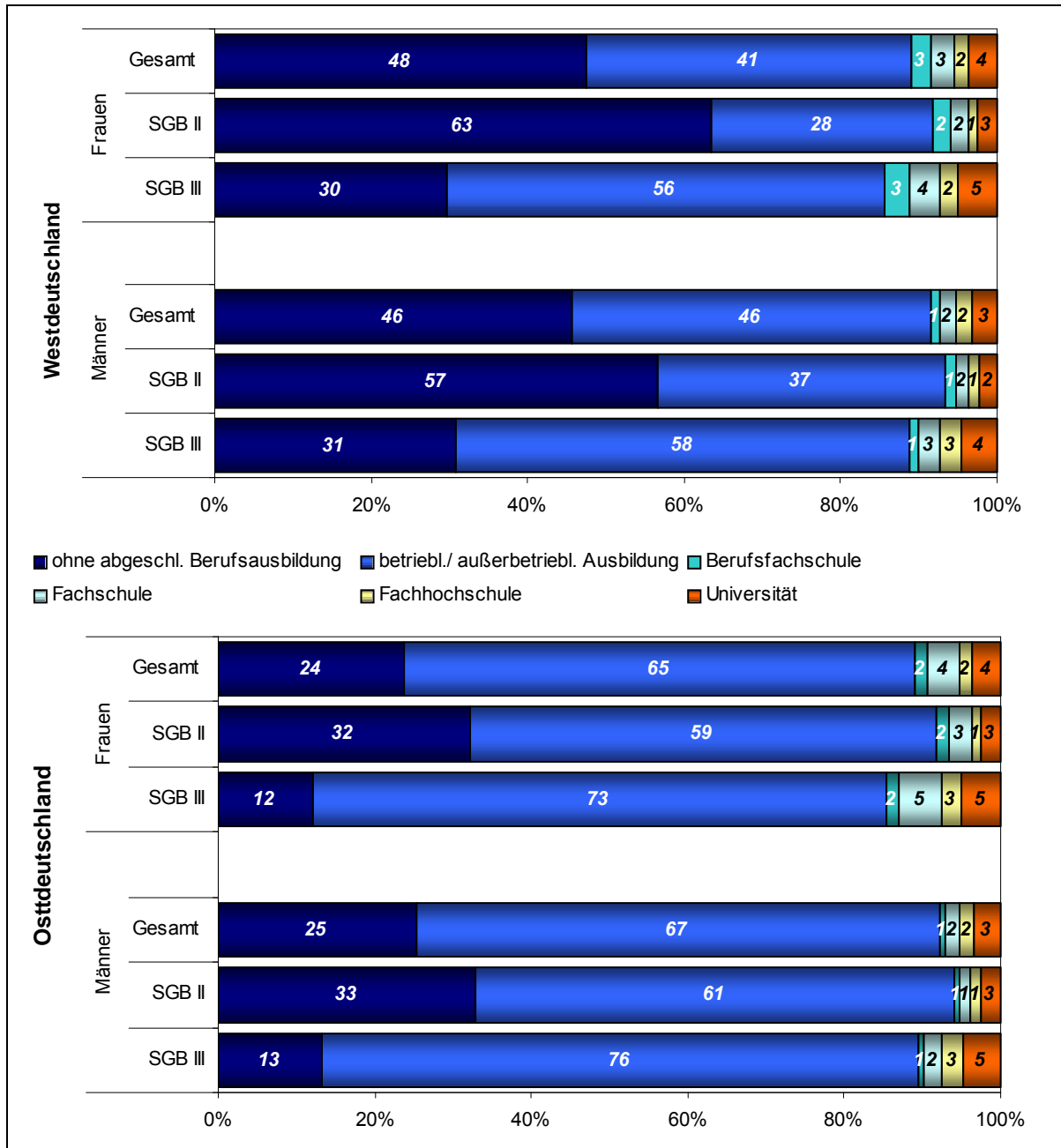
Westdeutschland						
	Männer		Frauen		Gesamt	
	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II
ohne abgeschl. Berufsausbildung	29%	71%	29%	71%	29%	71%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	54%	46%	63%	37%	58%	42%
Berufsfachschule	43%	57%	55%	45%	51%	49%
Fachschule	55%	45%	59%	41%	57%	43%
Fachhochschule	61%	39%	64%	36%	62%	38%
Universität	58%	42%	63%	37%	61%	39%
Σ	42%	58%	47%	53%	44%	56%
Anzahl Personen in Tsd.	742	1.007	699	798	1.442	1.804
Ostdeutschland						
ohne abgeschl. Berufsausbildung	20%	80%	22%	78%	21%	79%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	44%	56%	47%	53%	45%	55%
Berufsfachschule	38%	62%	44%	56%	42%	58%
Fachschule	50%	50%	58%	42%	55%	45%
Fachhochschule	57%	43%	62%	38%	60%	40%
Universität	54%	46%	58%	42%	56%	44%
Σ	38%	62%	42%	58%	40%	60%
Anzahl Personen in Tsd.	329	528	321	437	649	965

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der starke Unterschied in der Qualifikationsstruktur zwischen SGB-II und SGB-III-Arbeitslosigkeit zeigt sich bei Männern und Frauen gleichermaßen. In Ostdeutschland ist die Qualifikationsstruktur von Männern und Frauen nahezu gleich. In Westdeutschland zeigen sich Unterschiede im Rechtskreis SGB II. Hier ist der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss bei den Frauen geringfügig höher als bei den Männern (Abbildung 16).

³⁷ Eigene Berechnungen mit dem Mikrozensus für (nicht erwerbstätige) Bezieher von Arbeitslosengeld II und Veröffentlichungen aus den Bereich des Sozioökonomischen Panels (SOEP) zu arbeitslosen Hartz IV-Empfängern (Brenke 2008: 682) weisen geringere Anteile von Personen ohne beruflichen Abschluss aus, als die Arbeitslosenstatistik. Der starke Unterschied in der Qualifikationsstruktur zwischen SGB-II- und SGB-III-Empfängern tritt jedoch auch hier deutlich zu Tage.

Abbildung 16
Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen nach Rechtskreisen und Geschlecht in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen von Arbeitslosen nach SGB II und SGB III bestehen in allen Altersgruppen (Tabelle 13). Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei den westdeutschen Frauen in der Einstiegsphase der Erwerbstätigkeit. Lediglich ein Viertel der unter 35-Jährigen weiblichen SGB-III-Arbeitslosen hat keinen beruflichen Abschluss. Im Rechtskreis SGB II sind es dagegen zwei Drittel. Auch am oberen Rand der Qualifikationsstufen ist der Unterschied in dieser Altersklasse besonders ausgeprägt: In Westdeutschland können etwa 10 Prozent der weiblichen Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III einen Hochschulabschluss vorweisen, bei den SGB-II-Arbeitslosen sind dies nur drei Prozent.

Gerade bei den unter 35-Jährigen im SGB-II-Bereich scheint die Arbeitslosigkeit in erster Linie ein Problem fehlender beruflicher Qualifikation zu sein. In Westdeutschland haben hier zwei Drittel der Arbeitslosen in dieser Alterklasse keine Berufsausbildung. Auch in Ostdeutschland ist der Anteil mit 43 Prozent vergleichsweise hoch.

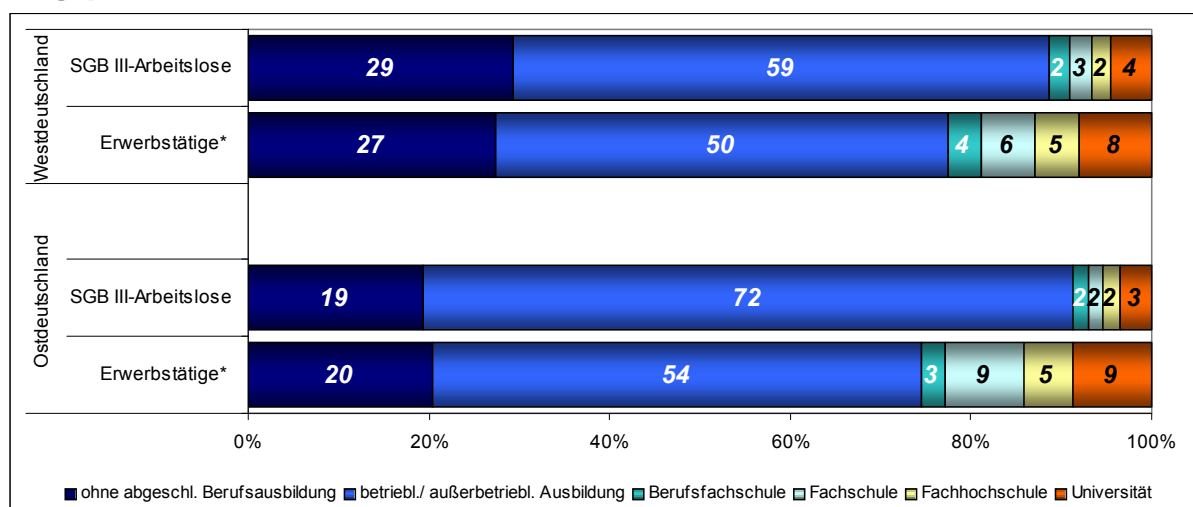
Tabelle 13
Qualifikationsstruktur der registrierten Arbeitslosen getrennt nach Alter, Rechtskreis und Geschlecht

Gesamt	Westdeutschland						Ostdeutschland					
	Einstieg		Kern		Ausstieg		Einstieg		Kern		Ausstieg	
	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II	SGB III	SGB II
Anteil in %												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	29%	65%	30%	56%	33%	58%	19%	43%	9%	27%	11%	29%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	59%	29%	56%	36%	57%	33%	72%	51%	78%	66%	71%	59%
Berufsfachschule	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Fachschule	3%	1%	4%	2%	3%	2%	2%	1%	4%	2%	6%	4%
Fachhochschule	2%	1%	3%	1%	2%	2%	2%	1%	3%	1%	4%	2%
Universität	4%	2%	5%	3%	3%	4%	3%	2%	5%	3%	6%	4%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	514	644	718	972	210	188	206	328	344	553	99	84
Männer												
Anteil in %												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	33%	64%	30%	53%	26%	50%	22%	45%	8%	27%	7%	25%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	59%	31%	56%	40%	60%	40%	73%	51%	80%	67%	71%	61%
Berufsfachschule	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Fachschule	2%	1%	3%	2%	4%	2%	1%	1%	3%	2%	6%	4%
Fachhochschule	2%	1%	3%	1%	4%	2%	1%	1%	3%	1%	6%	3%
Universität	3%	2%	5%	3%	5%	4%	2%	2%	5%	3%	9%	5%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	294	357	341	545	107	104	123	186	160	296	46	45
Frauen												
Anteil in %												
ohne abgeschl. Berufsausbildung	25%	66%	30%	61%	39%	67%	16%	40%	10%	28%	14%	33%
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	59%	27%	55%	30%	53%	25%	71%	51%	75%	64%	71%	56%
Berufsfachschule	4%	3%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	1%	1%	1%	1%
Fachschule	4%	2%	4%	3%	3%	2%	3%	2%	6%	3%	7%	4%
Fachhochschule	3%	1%	3%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	1%	3%	1%
Universität	6%	2%	5%	3%	2%	3%	5%	3%	5%	3%	4%	3%
Σ	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Anzahl Personen in Tsd.	220	287	377	427	103	83	84	142	184	257	53	39

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Rechtskreis SGB III ist der Anteil der Arbeitslosen ohne berufliche Qualifikation in dieser Altersklasse dagegen in West und Ost genauso groß wie bei den Erwerbstätigen. Allerdings spielt auch bei der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III der Berufsabschluss eine zentrale Rolle. Der Anteil der Personen mit betrieblicher Ausbildung liegt hier bei den Arbeitslosen deutlich über dem der Erwerbstätigen (Abbildung 17). Dies gilt für beide Regionen gleichermaßen. In Ostdeutschland sind die Unterschiede noch etwas stärker ausgeprägt als in Westdeutschland.

Abbildung 17
Qualifikationsstruktur von Erwerbstätigen* und SGB-III-Arbeitslosen 2005 in der Einstiegsphase in Prozent



* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

3.4 Stille Reserve

Die Stille Reserve in der Arbeitsmarktbilanz setzt sich zusammen aus Stiller Reserve in Maßnahmen und Stiller Reserve im engeren Sinn. Zur Stillen Reserve in Maßnahmen gehören Personen, die an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen, sofern diese keine Erwerbstätigkeit am zweiten Arbeitsmarkt darstellt³⁸.

Die Stille Reserve in Maßnahmen, die in der Arbeitsmarktbilanz aufgestellt ist umfasst konkret:

- Teilnehmer an einer geförderten Weiterbildung (FbW)
- Teilnehmer an Trainingsmaßnahmen
- Bezieher von Leistungen nach § 126 und § 125 SGB III
- Teilnehmer an Rehabilitationsmaßnahmen
- Teilnehmer an Deutschlehrgängen
- Bezieher von Entgeltersatzleistungen nach § 428 SGB III (Vorruhestand)

Laut § 16 SGB III gelten Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht als arbeitslos, „da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass eine sofortige Ver-

³⁸ Beschäftigte im geförderten Beschäftigungsverhältnissen, dem sog. zweiten Arbeitsmarkt (z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, „1-Euro-Jobs“) werden in der Arbeitsmarktbilanz bei den Erwerbstätigen verbucht. Hier sind auch die Kurzarbeiter sowie Personen, die mit Lohnkostenzuschüssen oder Hilfen zur Existenzförderung gefördert werden, enthalten. Eine detaillierte Auflistung aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen findet sich zum Beispiel in Bundesagentur für Arbeit 2007: 133 ff.

füßbarkeit zur Arbeitsaufnahme während der Maßnahme nicht gegeben ist.“ (Hartmann/Riede 2005: 305). Auch wenn Maßnahmeteilnehmer rechtlich nicht zu den registrierten Arbeitslosen zählen, so stehen sie dennoch im direkten Kontakt mit der Agentur für Arbeit und sind statistisch erfasst.³⁹ Ihre soziodemographischen Merkmale wie Alter, Geschlecht oder die berufliche Qualifikation werden deshalb weitgehend von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt.

Für die Stille Reserve im engeren Sinn dagegen existiert keine amtliche Statistik. Hier muss auf Informationen des Mikrozensus zurückgegriffen werden. So werden dort Personen, die nicht erwerbstätig oder erwerbslos sind nach ihrem Erwerbswunsch gefragt. Diese Personen kommen der Idee der Stillen Reserve relativ nahe und dürften einer größeren Teilgruppe dieser Komponente des Erwerbpersonenzpotenzials entsprechen.⁴⁰ Das Geschlechterverhältnis sowie die Alters- und Qualifikationsstruktur dieser Gruppe wird deshalb auf die in der Arbeitsmarktbilanz ausgewiesene Größe der Stillen Reserve im engeren Sinn übertragen.

Stille Reserve in Maßnahmen und Stille Reserve im engeren Sinn unterscheiden sich erheblich in ihren soziodemographischen Strukturen: Bei der Stillen Reserve in Maßnahmen überwiegen in beiden Teilen Deutschlands die Männer (60 Prozent). Bei der Stillen Reserve im engeren Sinn dagegen dominieren die Frauen, in Westdeutschland (70 Prozent) allerdings stärker als in Ostdeutschland (55 Prozent). Fast 60 Prozent der Personen der Stillen Reserve in Maßnahmen sind älter als 55 Jahre, denn hier schlagen die vorruhestandsähnlichen Regelungen (§ 428 SGB III) zu Buche. In der Stillen Reserve im engeren Sinn sind in Ostdeutschland nur etwas mehr als ein Drittel, in Westdeutschland etwa ein Fünftel 55 Jahre und älter.

Die Qualifikationsstruktur unterscheidet sich ebenfalls (Tabelle 14). So sind die Anteile von Personen ohne beruflichen Abschluss bei der Stillen Reserve in Maßnahmen kleiner als bei der Stillen Reserve im engeren Sinn und auch kleiner als bei den registrierten Arbeitslosen. Gegenüber den Erwerbstätigen weisen jedoch beide Komponenten der Stillen Reserve eine deutlich schlechtere Qualifikationsstruktur auf. Interessant ist der für ostdeutsche Verhältnisse hohe Anteil der Unqualifizierten bei der Stillen Reserve im engeren Sinn in Ostdeutschland. Er ist doppelt so hoch wie bei der Stillen Reserve in Maßnahmen und liegt gleichauf mit dem der Arbeitslosen nach SGB II.

³⁹ In ihrer Berichterstattung über dem Arbeitsmarkt weist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) Unterbeschäftigung in verschiedenen Dimensionen aus, die neben den registrierten Arbeitslosen auch Teilnehmer arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verschiedener Art enthält (Hartmann 2009: 19 ff.).

⁴⁰ Vgl. Kapitel 2.

Tabelle 14

Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve in Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn in Vergleich zu den Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen

Westdeutschland					
	<i>Erwerbstätige*</i>	<i>Registrierte Arbeitslose</i>	<i>Stille Reserve in Maßnahmen</i>	<i>Stille Reserve im engeren Sinn</i>	
ohne abgeschl. Berufsausbildung	20%	47%	37%	40%	
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	52%	44%	53%	44%	
Berufsfachschule	3%	2%	2%	3%	
Fachschule	8%	3%	3%	4%	
Fachhochschule	6%	2%	2%	2%	
Universität	10%	3%	3%	6%	
Σ	100%	100%	100%	100%	
Anzahl Personen in Tsd.	30.440	3.246	467	479	
Ostdeutschland					
ohne abgeschl. Berufsausbildung	10%	25%	16%	32%	
betriebl./außerbetriebl. Ausbildung	53%	66%	69%	44%	
Berufsfachschule	2%	1%	1%	2%	
Fachschule	16%	3%	5%	11%	
Fachhochschule	6%	2%	3%	4%	
Universität	13%	4%	5%	7%	
Σ	100%	100%	100%	100%	
Anzahl Personen in Tsd.	6.816	1.614	221	237	

* ohne Auszubildende

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

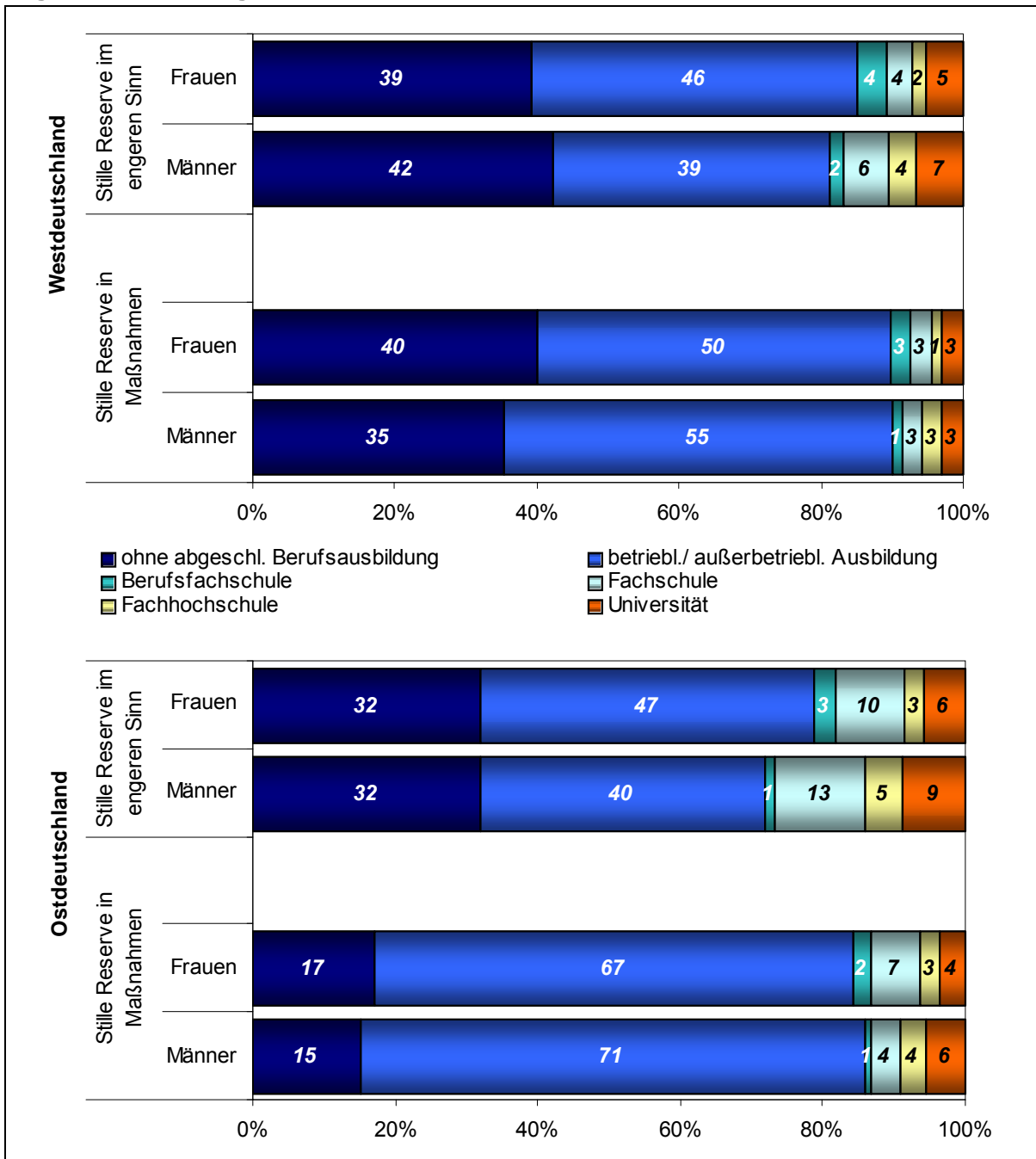
Männer und Frauen unterscheiden sich in ihrer Qualifikationsstruktur in beiden Komponenten der Stillen Reserve nur wenig (Abbildung 18). Frauen in der Stillen Reserve in Maßnahmen haben etwas häufiger als Männer keinen beruflichen Abschluss. Im Westen ist dieser Unterschied deutlicher als im Osten. Dagegen sind in Westdeutschland die Männer ohne Abschluss in der Stillen Reserve im engeren Sinn stärker vertreten als die Frauen. Andererseits zeigen sich hier bei den Männern auch hohe Anteile an Hochschulabsolventen.

Die Akademiker-Anteile sind bei den über 54-Jährigen stärker ausgebildet (Abbildung 19). Diese Altersklasse ist zwar bei der Stillen Reserve im engeren Sinn schwächer vertreten als in der Stillen Reserve in Maßnahmen. Ihr Anteil liegt jedoch mit 23 Prozent über dem Anteil der Älteren am Erwerbspersonenpotenzial insgesamt (17 Prozent). Gerade in dieser Altersgruppe äußern Personen mit einer höheren beruflichen Qualifikation häufiger den Wunsch noch erwerbstätig zu sein als Personen ohne Berufsabschluss⁴¹. Insbesondere Personen im Rentenalter - etwa neun Prozent der Stillen Reserve im engeren Sinn sind 65 Jahre und älter - äußern eher den Wunsch auch weiterhin erwerbstätig zu sein, wenn sie über einen höheren Berufsabschluss verfügen. Deshalb sind höher qualifizierte Ältere in der Stillen Reserve im engeren Sinne überrepräsentiert.

⁴¹ Im Mikrozensus 2005 beantworten fast vier Prozent der über 55-jährigen Nichterwerbspersonen mit Hochschulabschluss auf die Frage „Auch wenn Sie keine Erwerbs- oder Berufstätigkeit suchen, würden Sie trotzdem gerne arbeiten?“ mit Ja. Bei den Nichterwerbspersonen ohne Berufsabschluss lag der Anteil in der gleichen Altersgruppe dagegen nur bei einem Prozent.

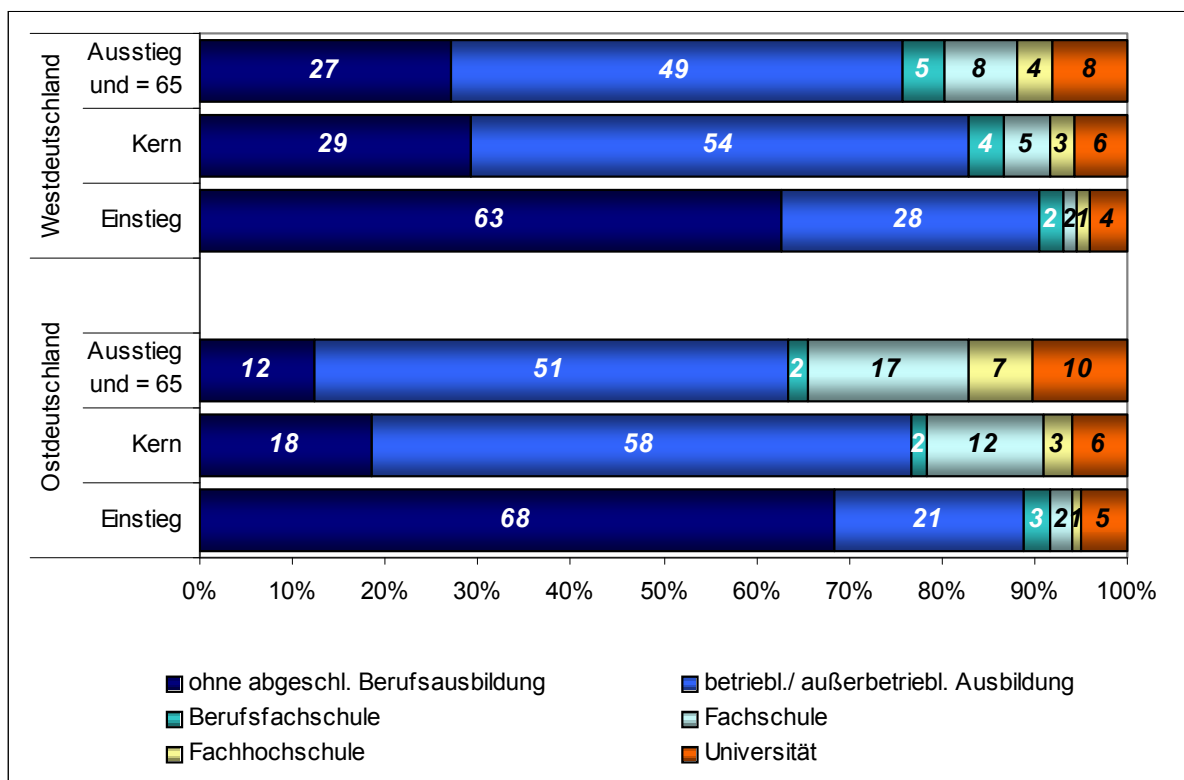
Abbildung 18

Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve in Maßnahmen und der Stillen Reserve im engeren Sinn 2005 getrennt nach Geschlecht in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Abbildung 19
Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve im engeren Sinn 2005 getrennt nach Phasen im Erwerbsleben in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

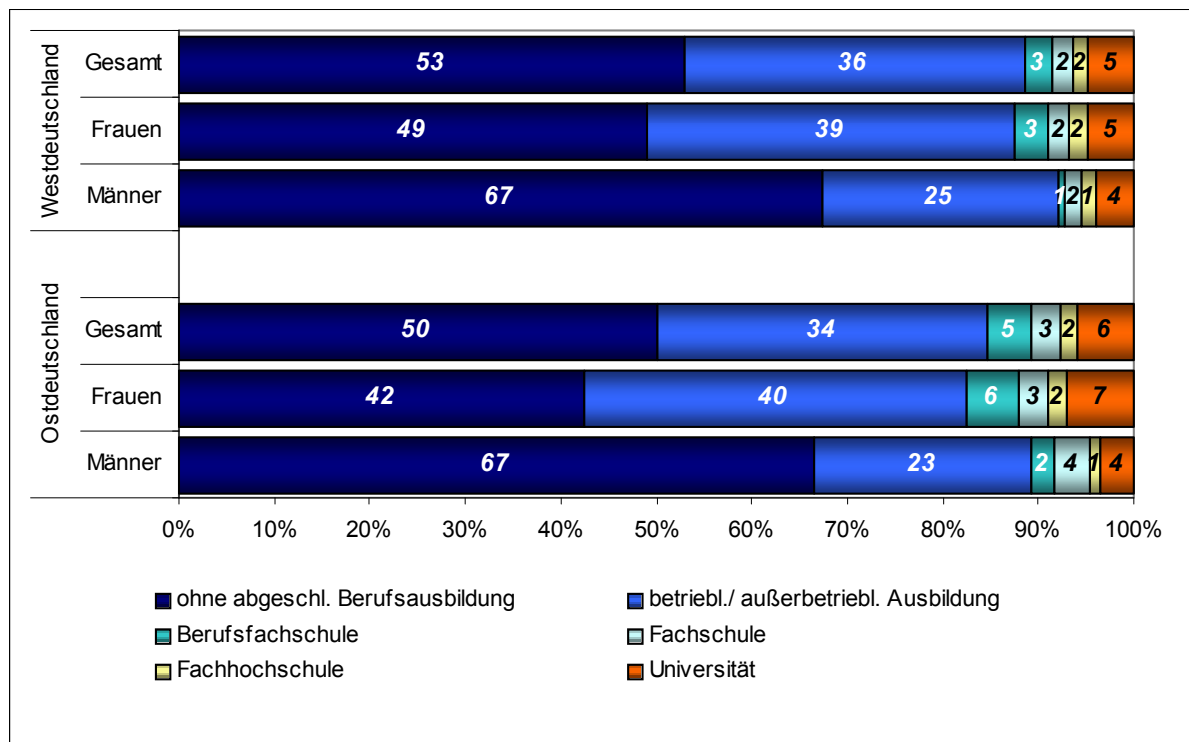
Die sehr hohen Anteile von Personen ohne beruflichen Abschluss bei den Jüngeren überraschen insofern, als Schüler und Studenten nur dann berücksichtigt werden, wenn sie einen Erwerbswunsch äußern und zugleich angeben, innerhalb der nächsten zwei Wochen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verfügbar zu sein. Dennoch ergibt sich die Stille Reserve im engeren Sinn in dieser Altersklasse zu 45 Prozent aus Schülern und Studenten, die gerne arbeiten würden. Ob es sich dabei tatsächlich um Personen handelt, die sich nur deshalb noch im Bildungssystem befinden, weil sie am Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen konnten, lässt sich aufgrund des Befragungskonzepts des Mikrozensus nicht eindeutig bestimmen⁴². Aber selbst ohne Schüler und Studenten besteht die Stille Reserve im engeren Sinn bei den unter 35-Jährigen zu über 50 Prozent aus Personen ohne Berufsabschluss.

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich hier deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur (Abbildung 20). 67 Prozent der jungen Männer, die weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder arbeitslos sind, haben keinen Berufsabschluss. Bei

⁴² Daten des Mikrozensus werden zum Teil durch sog. Proxy-Interviews ermittelt. Das bedeutet: Der Haushaltsvorstand gibt Antworten für nicht anwesende Personen (Statistisches Bundesamt 2006c: 6). Gerade Informationen über jüngere Befragungsteilnehmer werden überwiegend auf diese Art- und Weise ermittelt (Zühlke 2008: 6 ff.). Ob nun die befragten Eltern immer in der Lage sind, den Erwerbswunsch ihrer Kinder richtig einzuschätzen ist fraglich, vor allem dann, wenn sich diese beispielsweise wegen ihres Studiums am Ausbildungsort (Zweitwohnsitz) aufhalten.

den jungen Frauen sind es 49 bzw. 42 Prozent. Die Ergebnisse sind in dieser Altersklasse für beide Teile Deutschlands nahezu gleich.

Abbildung 20
Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve im engeren Sinn 2005 ohne Schüler und Studenten, nur unter 35-Jährige in Prozent



Quelle: Mikrozensus 2005

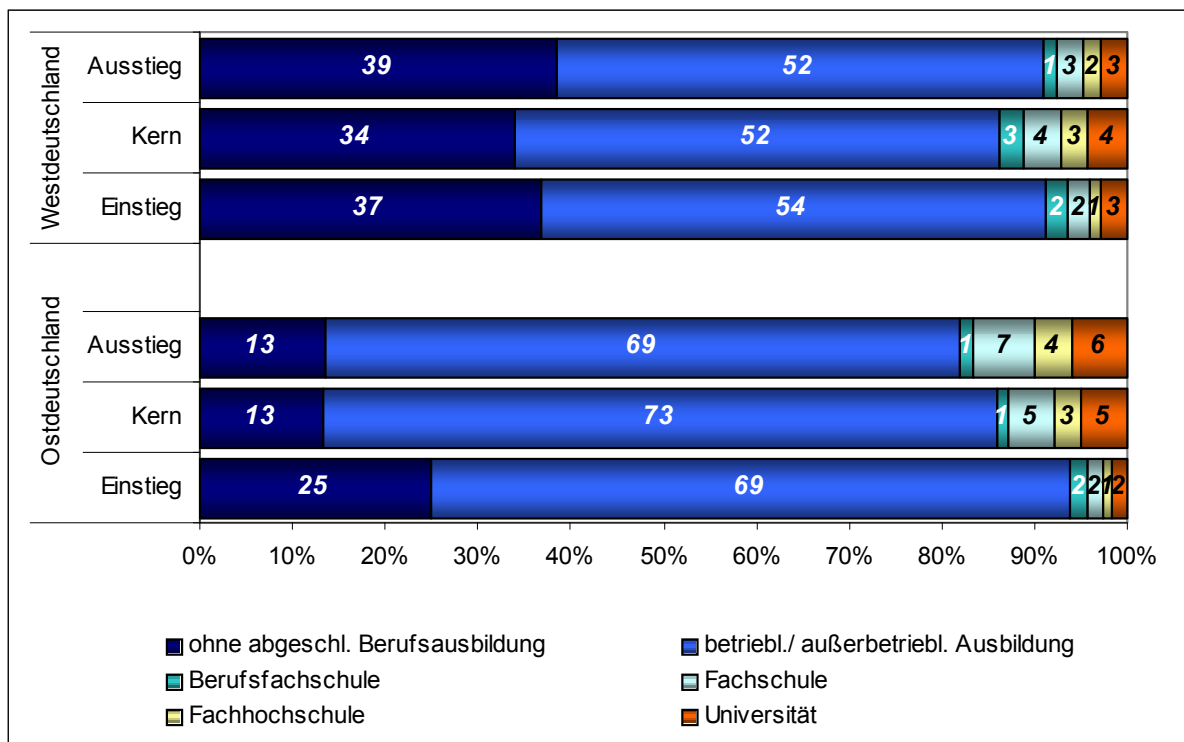
Bei der Stillen Reserve in Maßnahmen unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur in Westdeutschland zwischen den Altersgruppen nur wenig. Maßnahmeteilnehmer, die sich in der Kernphase ihrer Erwerbsbiographie befinden, sind hier im Durchschnitt leicht besser qualifiziert als jene in der Einstiegs- oder Ausstiegsphase (Abbildung 21).

In Ostdeutschland ist der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss bei den unter 35-Jährigen mit 25 Prozent etwa doppelt so hoch wie in den anderen beiden Altersklassen. Aber er liegt deutlich unter dem bei den registrierten Arbeitslosen in dieser Altersgruppe (34 Prozent). Allerdings gehört in Ost- und Westdeutschland nur rund ein Fünftel der Stillen Reserve in Maßnahmen zu dieser Altersgruppe.

Der weitaus größte Teil ist 55 und älter. Dies liegt vor allem daran, dass über die Hälfte (55 Prozent) der in der Arbeitsmarktbilanz ausgewiesenen Stillen Reserve in Maßnahmen Personen sind, die sich nach § 428 SGB III faktisch im Vorruhestand befinden. Entsprechend dieser Regelung erhalten Personen, die 58 Jahre und älter sind Entgeltersatzleistungen von der Agentur für Arbeit, müssen jedoch dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen. Über 60 Prozent dieser Personen sind

Männer⁴³. Somit befinden sich in der Stillen Reserve in Maßnahmen im Gegensatz zur Stillen Reserve im engeren Sinn mehr Männer als Frauen.

Abbildung 21
Qualifikationsstruktur der Stillen Reserve in Maßnahmen 2005 getrennt nach Phasen im Erwerbsleben in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Gut ein Viertel der Stillen Reserve in Maßnahmen befindet sich in einer geförderten beruflichen Weiterbildung (FbW) oder Trainingsmaßnahme (TM). Die Älteren sind hier kaum vertreten: 52 Prozent waren jünger als 35 Jahre, 46 Prozent zwischen 35 und 55 Jahre. Nur etwa 1,5 Prozent waren älter als 55 Jahre. Frauen sind mit 46 Prozent ebenfalls unterrepräsentiert.

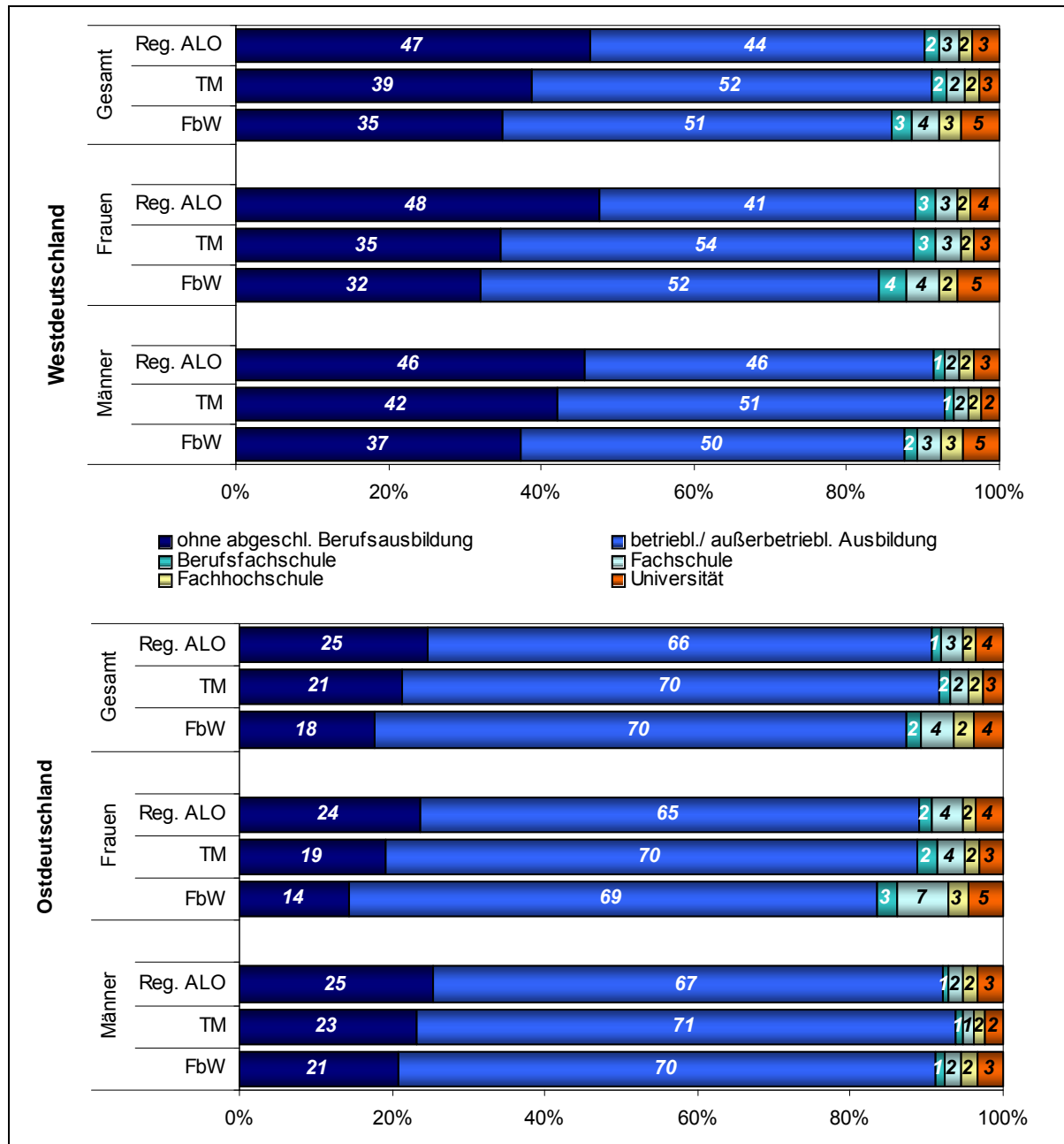
Bei Personen ohne Berufsabschluss wird die Notwendigkeit einer beruflichen Weiterbildung zur Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt generell anerkannt. Zudem sieht die „*Expertenkommission Lebenslangen Lernens*“ in diesem Instrument eine gute Möglichkeit, gerade auch diesen Personenkreis, der üblicherweise in der Weiterbildung unterdurchschnittlich vertreten ist, stärker an die Umsetzung der Idee vom lebenslangen Lernen heranzuführen (Bernhard u. a. 2009: 173).

Der Anteil von Personen ohne Abschluss bei den Teilnehmern an beruflichen Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen ist mit über 35 Prozent im Westen und über 20 Prozent im Osten vergleichsweise hoch (Abbildung 22). Er liegt aber sowohl bei

⁴³ Frauen standen andere Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben zur Verfügung (z. B. Rente ab 60).

den Teilnehmern an Trainingsmaßnahmen als auch bei den Weiterbildungsteilnehmern durchwegs unter ihrem Anteil bei den registrierten Arbeitslosen. Bei den Frauen ist dieser Unterschied stärker ausgeprägt als bei den Männern.

Abbildung 22
Vergleich der Qualifikationsstruktur von FbW und TM-Teilnehmern und registrierten Arbeitslosen 2005 in Prozent



Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Gerade im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) hat sich durch die Einführung der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I–IV) vieles verändert (Bonin/Schneider 2006: 2). Dies beeinflusst auch die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer. So kann sich zum Beispiel die Einführung von Bildungsgutscheinen negativ auf die Beteiligung Geringqualifizierter an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen auswirken. Ausschlaggebend hierfür können Selekti-

onsprozesse sein, die sowohl bei der Vergabe als auch der Eingabe der Gutscheine wirksam werden können (Kruppe 2009: 9 ff.)⁴⁴. So richten sich zwei Drittel der FbW- und Trainingsmaßnahmen in 2005 an Arbeitslose im Rechtskreis SGB III. Diese sind im Durchschnitt besser qualifiziert als Arbeitslose insgesamt (siehe oben).

Mit der Einführung der Hartz-IV-Gesetze wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA auch quantitativ an Bedeutung. Ursache hierfür war wohl, dass hinsichtlich einer positiven Integrationswirkung erhebliche Zweifel bestanden. Mittlerweile sind FbW und TM Gegenstand einer umfassenden und komplexen Wirkungsforschung. Der überwiegende Teil der in diesem Zusammenhang durchgeführten Studien bescheinigt diesen Qualifizierungsmaßnahmen vor allem mittel- bis längerfristig doch positive Effekte auf die Beschäftigungschancen der Geförderten (Bernhard u. a. 2009: 175 ff.). Diese Ergebnisse sind auch von Interesse, wenn es darum geht, Ansatzpunkte für arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen zu diskutieren. Deshalb wurde die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer hier analysiert, auch wenn sie gemessen am Erwerbspersonenpotenzial insgesamt nur eine sehr geringe Gruppe ausmachen (0,4 Prozent). Die zahlenmäßig größten Potenziale für verschränkte arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen liegen bei den Erwerbstätigen.

4 Schlussbemerkung

Die Gliederung der Arbeitsmarktbilanz nach der beruflichen Qualifikation führt in aller Deutlichkeit vor Auge, wie wichtig der Berufsabschluss für eine aktive Teilnahme am Erwerbsleben ist. Die Erwerbstätigen sind die Komponente des Erwerbspersonenpotenzials, die mit Abstand den geringsten Anteil an Personen ohne beruflichen Abschluss aufweist. Dieser Anteil ist bei den registrierten Arbeitslosen und bei der Stillen Reserve sehr viel höher. Im Gegenzug dazu finden sich in diesen beiden Komponenten deutlich geringere Anteile an Hochqualifizierten. Personen mit Fachschul- oder Hochschulabschluss sind weit überwiegend erwerbstätig und nur zu geringen Anteilen arbeitslos oder in der Stillen Reserve.

Dieser Befund gilt gleichermaßen für West- und Ostdeutschland und ändert sich auch dann nicht, wenn man die Betrachtungen nach verschiedenen Strukturmerkmalen differenziert. Die schlechtere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland spiegelt sich allerdings auch in der Qualifikationsstruktur wider. Die Anteile von Personen mit Berufsabschluss sind in Ostdeutschland in allen Komponenten des Erwerbspersonenpotenzials höher als im Westen. Dennoch ist die Arbeitslosigkeit höher. Auch Personen mit Hochschulabschluss tragen hier ein höheres Risiko arbeitslos zu werden als im Westen.

⁴⁴ Personen ohne Schul- und oder Berufsabschluss erhalten seltener Bildungsgutscheine und lösen diese mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ein als Personen mit Schul-/Berufsabschluss (Kruppe 2009: 15).

Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich in der Gesamtschau kaum erkennen. Sie treten jedoch dann stärker zu Tage, wenn unterschiedliche Altersgruppen getrennt betrachtet werden. Vor allem in Westdeutschland sind Frauen über 55 Jahre im Durchschnitt deutlich schlechter qualifiziert als die gleichaltrigen Männer. Insgesamt gilt aber auch hier sowohl für Männer als auch für Frauen über alle Altersgruppen hinweg: Erwerbstätige haben die geringsten Anteile an Personen ohne Abschluss und die höchsten Anteile von Hochqualifizierten.

Die Erwerbstätigen selbst unterscheiden sich wiederum in ihrer Qualifikationsstruktur entsprechend ihrer Stellung im Beruf und nach der geleisteten Arbeitszeit. Beamte und Selbständige sind im Durchschnitt besser qualifiziert als Arbeiter und Angestellte. Nur etwa 14 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben keinen Berufsabschluss. Bei den regulär Teilzeitbeschäftigten gilt dies für etwa ein Fünftel, bei den geringfügig Beschäftigten sind es sogar 40 Prozent. Vollzeitbeschäftigte sind somit die Komponente des Erwerbspersonenpotenzials mit dem relativ geringsten Anteil an Personen ohne Qualifikation.

Erwerbstätige dominieren mit 86 Prozent das Erwerbspersonenpotenzial. Elf Prozent sind arbeitslos und die verbleibenden drei Prozent gehören zur Stillen Reserve. Und auch wenn die Bedeutung der Teilzeitarbeit kontinuierlich zunimmt, so ist doch die Vollzeitberufstätigkeit nach wie vor die vorherrschende Beschäftigungsform. Immerhin etwa 3,5 Mio. Vollzeitbeschäftigte verfügen jedoch nicht über eine berufliche Ausbildung (Tabelle 15). Für diese Gruppe kann es durchaus sinnvoll sein, eine vorübergehende Reduktion oder Unterbrechung der Erwerbsarbeit für eine berufliche Qualifikation zu nutzen.

Tabelle 15
Personen ohne Berufsausbildung und mit betrieblicher/außerbetrieblicher Ausbildung der Hauptkomponenten des Erwerbspersonenpotenzials

<i>Personen in 1000</i>	<i>ohne abgeschl. Berufsausbildung</i>	<i>betriebl./ außerbetriebl. Ausbildung</i>
Erwerbstätige*	6.918	19.344
<i>davon Vollzeit</i>	3.458	13.397
<i>davon Teilzeit**</i>	3.460	5.947
Registrierte Arbeitslose	1.907	2.487
Stille Reserve	477	712

* ohne Auszubildende

** reguläre Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

Quelle: IAB-Arbeitsmarktbilanz, BA-Statistik, Mikrozensus 2005

Dass gerade Geringqualifizierte die Anforderungen des Arbeitsmarktes immer weniger erfüllen, zeigt sich an den hohen Arbeitslosenquoten von Personen ohne Berufsabschluss. Das Arbeitslosigkeitsrisiko von Geringqualifizierten liegt weit über dem der Hochschulabsolventen. Dabei haben sich die qualifikationsspezifischen

Arbeitslosenquoten in den letzten Jahren immer weiter auseinander entwickelt (Möller/Schmillen 2008: 6; Reinberg/Hummel 2007b: 1). Der vergangene konjunkturelle Aufschwung hat auch das Stellenangebot für an- und ungelernete Kräfte erhöht (Kettner/Spitznagel 2008: 3). Allerdings zeigt ein Blick in die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Hochschulabschluss deutlich zunimmt und auch in konjunkturell schwachen Zeiten nur wenig abnimmt. Dagegen sind immer weniger Personen ohne Berufsabschluss sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Zudem ist geringqualifizierte Beschäftigung stärker abhängig von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen als qualifizierte Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit 2008a: 230; Kettner/Spitznagel 2008: 3).

Die mit dem aktuellen Konjunkturunbruch einhergehende starke Inanspruchnahme der Kurzarbeit kann als Hinweis dafür gesehen werden, dass Unternehmen versuchen, qualifizierte Kräfte auch in der Krise zu halten. Der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten kann diese Funktion ebenfalls erfüllen. Geringqualifizierte Beschäftigte verfügen seltener über Arbeitszeitkonten als qualifizierte. Somit ist zu befürchten, dass Personen ohne Berufsabschluss überdurchschnittlich stark von den drohenden Einbrüchen am Arbeitsmarkt betroffen sein werden (Giesecke/Wotschak 2009: 2 ff.).

Mittel- bis längerfristig ist zu erwarten, dass sich der seit längerem zu beobachtende Abbau an Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen weiter fortsetzen wird. (Reinberg 2003: 1647). Erschwerend kommt hinzu, dass auch die wenigen verbleibenden Einfacharbeitsplätze zunehmend mit formal Qualifizierten besetzt werden (Bellmann u. a. 2006: 48). Vor allem ungelernete Beschäftigte sind deshalb einem erhöhten Risiko ausgesetzt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Der Erwerb einer beruflichen Qualifikation kann dieses Risiko vermindern.

Um eine allgemeine Verbesserung der Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials zu erreichen, kann der Fokus nicht nur auf eine verbesserte Weiterbildung Geringqualifizierter gerichtet werden. Eine vor allem auch quantitativ bedeutsame Gruppe sind vor allem die gut 13 Mio. Vollzeitbeschäftigten, die lediglich über eine einfache betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung verfügen. Sie bilden ein umfassendes Potenzial für Bildungsmaßnahmen, die mit kürzerer Arbeitszeit einhergehen können. Levy und Murnane halten auch qualifizierte Tätigkeiten, die einem geregelten Ablauf folgen und sich eindeutig beschreiben lassen, für besonders gefährdet durch Globalisierungs- und Rationalisierungsprozesse (Levy/Murnane 2006: 38 ff.).

Diese Tätigkeitsmerkmale sind charakteristisch für einige Arbeitsplätze, die eine betriebliche Ausbildung erfordern. Zudem gerät das duale Ausbildungssystem zunehmend in die Kritik: die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und die Vorbereitung auf ein lebenslanges Lernen würden nicht ausreichend berücksichtigt (Baethge u. a. 2007: 74 ff.; Baethge 2006).

Die Darstellung der Qualifikationsstruktur zeigt, welche Bedeutung gerade der betrieblichen Ausbildung in Deutschland zukommt. Dagegen fällt der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss vor allem im internationalen Vergleich eher gering aus. Dabei zeigen internationale Studien wie z. B. die IALS (International Adult Literacy Survey), die Kompetenzen untersuchen und nicht auf rein formale Qualifikation abstellen, dass in Deutschland auch Personen mit mittleren Berufsabschlüssen über sehr hohe Kompetenzen verfügen. Diese Personen wären durchaus geeignet, die Akademikerlücke zu verkleinern und die Gefahr eines drohenden Fachkräftemangels zu mildern (Anger/Plünnecke 2009: 1 ff.). Die Zugangsvoraussetzungen sind jedoch noch immer restriktiv und zu wenig transparent, so dass Berufstätige ohne formale Studienberechtigung nur selten den Weg an die Hochschule finden (Weiß 2008: 3).

Somit gibt es auch bei bereits qualifizierten Beschäftigten genügend Bedarf für eine vorübergehende Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit zu Zwecken der beruflichen Weiterbildung. Ökonometrische Schätzungen zeigen, dass das Risiko arbeitslos zu werden für Erwerbstätige mit Berufsausbildung, die an einer Weiterbildung teilnehmen geringer ist als für Nichtteilnehmer (Büchel/Pannenberg 2004: 120).

Grundsätzlich sprechen für die 3,5 Mio. ungelernten Teilzeitkräfte und die knapp 6 Mio. Teilzeitkräfte⁴⁵ mit betrieblichem Abschluss die gleichen Gründe für eine Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen wie für die Vollzeitbeschäftigten. Die Tatsache jedoch, dass das Phänomen Teilzeitarbeit überwiegend mit weiblichen Erwerbsmustern verbunden ist, erfordert einen besonderen Hinweis auf die notwendige Verbindung bildungspolitischer Maßnahmen mit geeigneten flexiblen Arbeitszeitregelungen, die sich am gesamten Lebensverlauf orientieren.

Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Bei den Männern sind dies nur etwa 16 Prozent. In der Qualifikationsstruktur spiegelt sich dies ebenfalls wider. Bei den Frauen in Vollzeitbeschäftigung liegt der Anteil der Hochqualifizierten etwas höher als bei den regulär Teilzeitbeschäftigten. Abgesehen davon unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur kaum. Bei den Männern dagegen zeichnen sich hier sehr viel deutlichere Unterschiede zwischen Vollzeit- und regulär Teilzeitbeschäftigten ab.

Teilzeitarbeit erleichtert Frauen, die familiären Verpflichtungen zu erfüllen. Diese liegen nach wie vor überwiegend in ihrem Verantwortungsbereich. Im Mikrozensus gaben fast 65 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen persönliche und familiäre Gründe als ausschlaggebend für die Reduktion der Berufsarbeit an (Mikrozensus 2005).

⁴⁵ Reguläre Teilzeitkräfte plus geringfügig Beschäftigte.

Betrachtet man die puren Teilnahmequoten an der beruflichen Weiterbildung, so scheint es keine Unterschiede zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen zu geben (Kailis/Pilos 2005: 2). Im Gegenteil: Bellmann et al. stellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels sogar eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung bei den Frauen als bei den Männern fest (Bellmann u. a. 2006: 82). Dies gilt jedoch nur, solange sie keine Kinder haben. Mütter werden „aus der Weiterbildung ausgegrenzt“ (Friebel 2006: 149). Bei Männern dagegen hat das Vorhandensein von Kindern keine Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme (Leber/Möller 2008: 416). Dies macht deutlich, dass kombinierte bildungs- und arbeitszeitpolitische Maßnahmen die besonderen Bedingungen weiblicher Erwerbsbiographien im Blickfeld behalten müssen.

Generell nehmen Teilzeitbeschäftigte weniger an der beruflichen Weiterbildung teil als Vollzeitkräfte (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004: 55). Insofern sind die über 3 Mio. ungelerten Teilzeitkräfte was ihrer Teilnahme-wahrscheinlichkeit an der beruflichen Weiterbildung betrifft doppelt benachteiligt: Als Geringqualifizierte und als Teilzeitbeschäftigte. Für die Schaffung entsprechender Angebote, die auch dieser Gruppe gerecht werden, besteht somit durchaus Handlungsbedarf.

Auch bei den Arbeitslosen gibt es Potenziale für Qualifizierung und Weiterbildung. 2005 waren knapp 2 Mio. Arbeitslose ohne beruflichen Abschluss, 2,5 Mio. konnten eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung nachweisen. Im Zuge der Einführung der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat die Bundesagentur für Arbeit die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) in den letzten Jahren deutlich reduziert. Die Wirkung dieser Maßnahmen hinsichtlich einer Reintegration der Erwerbslosen in eine nachhaltige Beschäftigung wurde eher pessimistisch betrachtet (Fitzenberger u. a. 2006: 1). Neuere Evaluationen zeigen jedoch, dass Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen längerfristig zu einer Erhöhung der Beschäftigungschancen beitragen können (Bender et al. 2005: 36 ff.). Dieser längerfristige Aspekt sollte vor allem dann gewürdigt werden, wenn es dabei um Modelle geht, die sich am Lebensverlauf orientieren. So könnte eine Phase der Erwerbslosigkeit durch eine Phase der Qualifizierung ersetzt werden. Nach der Einschätzung von Dietrich und Kruppe werden diese Möglichkeiten in der aktuellen Krise noch zu wenig genutzt (Dietrich/Kruppe 2009: 263).

Eine längere Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist mit Einbußen in den zuvor erworbenen Fertigkeiten und Kenntnissen verbunden (Edin/Gustavsson 2005: 15 ff.). Um diesem Verfall von Humankapital entgegenzuwirken, sind Bildungsmaßnahmen gerade bei Langzeitarbeitslosen von zentraler Bedeutung.

Natürlich stellt sich nicht nur für Arbeitslose die Frage, wie Aus- und Weiterbildung gestaltet sein sollte, damit sie die Chancen und Anpassungsfähigkeiten der Betroffenen tatsächlich erhöht. Schließlich gilt gerade auch im Bereich der Aus- und Wei-

terbildung Erwachsener: „*So education is an investment that pays, but it is not a gold mine*“ (Cahuc/Zylberberg 2006: 97;100 ff.).

Dieser Forschungsbericht kann und will diese Fragen nicht beantworten. Er zeigt jedoch, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland quantitativ genügend Einsatzbereiche für verschränkte Arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen bietet. Darüber hinaus soll er als Anstoß und Grundlage für eine weitere wissenschaftliche und politische Diskussion über Ansatzpunkte und Konzeption geeigneter Bildungsangebote dienen.

Literatur

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

Anger, Silke; Kottwitz, Anita (2009): Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst; DIW-Wochenbericht 6/2009.

Autorengemeinschaft (2002): Analyse und Vorausschau der kurzfristigen Arbeitsmarktentwicklung. In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, BeitrAB 250, S. 221–239.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I; Bielefeld 2008
(<http://www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=6153>).

Bach, Hans-Uwe; Thon, Manfred (1998): Die Schätzung von Potenzial-Erwerbsquoten, Stiller Reserve und Erwerbspersonenpotenzial für die alten Bundesländer 1970-1995. Nürnberg, IAB-Werkstattbericht 8/1998.

Bach, Hans-Uwe; Gaggermeier, Christian; Klinger, Sabine (2005): Woher kommt die Talfahrt? Nürnberg, IAB-Kurzbericht 26/2005.

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen (2008): Der Aufschwung lässt nach; IAB-Kurzbericht 3/2008.

Bach, Hans-Uwe; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Otto, Anne; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Schanne, Norbert; Schnur, Peter; Spitznagel, Eugen; Sproß, Cornelia; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje; Zika, Gerd (2009a): Der deutsche Arbeitsmarkt - Entwicklungen und Perspektiven. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, (IAB-Bibliothek 314), Bielefeld: Bertelsmann, S. 11–76.

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen (2009b): Projektion 2009: Arbeitsmarkt im Sog der Rezession; IAB-Kurzbericht 6/2009.

Bach, Hans-Uwe; Gartner, Hermann; Klinger, Sabine; Rothe, Thomas; Spitznagel, Eugen (2009c): Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt; IAB-Forschungsbericht 5/2009.

Baethge, Henning (2006): Das duale Problem. In: Capital vom 03.08.2006.

Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007) : Berufsbildung im Umbruch – Signale eines überfälligen Aufbruchs; Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung 2007.
(<http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/>)

- Barnett, W. Steve (2008): Why governments should invest in early education; in: CESifo DICE Report 2/2008, S. 9–14.
- Becker, Gary S. (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education; Chicago 1993, 3rd. edition.
- Behringer, Frederike; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 1/2008.
- Beicht Ursula; Ulrich, Joachim Gerd (2008): Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung - Teilnehmer/-innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2008.
- Belitz, Heike; Clemens, Marius; Schmidt-Ehmcke, Jens; Werwatz, Axel (2008). Rückstand bei der Bildung gefährdet Deutschlands Innovationsfähigkeit; in: DIW Wochenbericht Nr. 46/2008.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): Betriebliche Weiterbildung – Denn wer da hat, dem wird gegeben; in: IAB-Forum 2/2005; S. 52–55.
- Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Verena; Fischer, Gabriele; Frei, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegung und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005; IAB-Forschungsbericht 11/2006.
- Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2007): Demographischer Wandel – Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen; IAB-Kurzbericht 21/2007.
- Bender, Stefan; Lechner, Michael; Miquel, Ruth; Wunsch, Conny (2005): Erfolgreiche Weiterbildung – Wenn die Sperre nicht mehr wirkt. In: IAB-Forum 2/2005.
- Bernhard, Sarah; Hohmeyer, Katrin; Jozwiak, Eva; Koch, Susanne; Kruppe, Thomas; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2009): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. In: J. Möller & U. Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009, (IAB-Bibliothek 314), Bielefeld: Bertelsmann, S. 149–201.
- Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Reinberg, Alexander; Schreyer, Franziska (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt: Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp; IAB-Kurzbericht 18/2008.
- Bonin, Holger; Schneider, Hilmar (2006): Wirksamkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung vor und nach den Hartz-Reformen; IZA DP No. 2069, April 2006.
- Brenke, Karl (2008): Arbeitslose Hartz IV-Empfänger: Oftmals gering qualifiziert, aber nicht weniger arbeitswillig; DIW-Wochenbericht 43/2008.
- Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West und Ost. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF) 2/2004.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2007): Arbeitsmarkt 2006; Sondernummer 1 der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA), 55. Jahrgang; Nürnberg 2007.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008a): Arbeitsmarkt 2007; Sondernummer 2 der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA), 56. Jahrgang; Nürnberg 2008.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2008b): Arbeitsberichterstattung: Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt – Lage und Entwicklung 2000 – 2008, Nürnberg 2008.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2006): Entwicklung der außerbetrieblichen Ausbildung sowie Gesamtentwicklung in den Ausbildungsbereichen; *BIBB Startseite » Forschung » Statistik und Erhebungen » Übergang Schule in Berufsausbildung » Meldungen 2006*; <http://www.bibb.de/de/27259.htm>.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Gender-Datenreport; Herausgeberin: Waltraud Cornelißen; erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e. V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt; München 2005.

Cahuc, Pierre; Zylberberg, André (2006): *The natural Survival of Work - Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*; The MIT Press; Cambridge 2006.

Card, David (1999): The causal effect of education on earnings; in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.): *Handbook of Labor Economics*, edition 1, volume 3A, chapter 30, pages 1801–1863; Elsevier 1999.

Coulombe, Serge; Tremblay, Jean-Francois; Marchand, Sylvie (2004). *International Adult Literacy Survey - Literacy scores, human capital and growth across fourteen OECD countries*; Statistics Canada, June 2004 (<http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=89-552-M2004011&lang=eng>).

de la Fuente, Ángel; Ciccone, Antonio (2003): *Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft*; Abschlussbericht; Europäische Gemeinschaften, 2003 (http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/report_final_de.pdf).

de la Fuente, Angel; Doménech, Rafael (2006): *Human Capital in Growth Regression: How much Difference Does Data Quality Make?*; in: *Journal of the European Economic Association*, Vol. 4; Issue 1, S. 1–36.

Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas (2009): *Qualifizierung im Erwerbsverlauf – Eine Chance in der Wirtschaftskrise?*; in: *Sozialer Fortschritt* 11/2009; S. 257–264.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2006): *Beschäftigungswirkung des Wandels der Erwerbsformen*; in: *WSI-Mitteilungen* 5/2006; S. 278–285.

Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2008): *Erwerbsarbeit heute – Auf neuen Spuren unterwegs*; in *IAB-Forum* 1/2008, S. 4–9.

Edin, Per-Anders; Gustavsson, Magnus (2005): *Time out of work and skill depreciation*; IFAU Working Paper 2005: 21, Uppsala.

Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004): *Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht* Bielefeld 2004.

Falk, Susanne (2002): *Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung: ein Vergleich mit Westdeutschland für die Jahre 1991-2000*; in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35 (2002) 1, S. 37–59.

Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2006): *Get Training or Wait? Long-Run Employment of Training Programs for the Unemployed in West Germany*; IZA DP No. 212.

Franz, Wolfgang (2006): *Arbeitsökonomik*, Springer Berlin Heidelberg 2006.

Friebel, Harry (2006): *Bildung im Lebenszusammenhang – doing gender*. In: *WSI Mitteilungen* 3/2006.

- Frietsch, Rainer; Breitschopf, Barbara (2003): Qualifikationsstrukturen in der deutschen Wirtschaft im Vergleich; Fraunhofer Institut Systemtechnik und Innovationsforschung und Institut für Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung; Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 8-2003, Februar 2003.
- Fuchs, Johann (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise: in Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, BeitrAB 250, S. 79–94.
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris (2003): Lassen sich die Erwerbsquoten des Mikrozensus korrigieren? Erwerbstätigenrevision des Statistischen Bundesamtes: Neue Basis für die IAB Potenzialschätzung und Stille Reserve; IAB-Werkstattbericht 12/2003, Nürnberg.
- Fuchs, Johann; Weber, Brigitte (2005): Neuschätzung der Stillen Reserve und des Erwerbspersonenpotenzials für Westdeutschland (inkl. Berlin-West). Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 15/2005.
- Giesecke, Johannes; Wotschack, Philip (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte; WZBrief Arbeit; 11. Juni 2009.
- Hanushek, Eric A.; Woessmann, Ludger (2008): The Role of Cognitive Skills in Economic Development; in: Journal of Economic Literature, Vol. 46:3, pp. 62.
- Hartmann, Michael; Riede, Thomas (2005): Erwerbslosigkeit nach dem Labour-Force-Konzept – Arbeitslosigkeit nach dem Sozialgesetzbuch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede. In: Wirtschaft und Statistik 4/2005, S. 303 ff.
- Hartmann, Michael (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung; Methodenbericht der Statistik der BA; Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit; Mai 2009.
- Heckman, James J.; Lochner, Lance J.; Todd, Petra E. (2006): Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond; in: Handbook of the Economics of Education, Volume 1, Elsevier 2006; p. 309–458.
- Heckman, James J. (2008): Early childhood education and care – the case for investing in disadvantaged young children; in: CESifo DICE Report 2/2008; S. 3–8.
- Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (2002): Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, BeitrAB 250, S. 135–145.
- Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt: Größe - Zusammensetzung – Verhalten, Berlin: Ed. Sigma 2000.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2003): IW-Reformbarometer Dezember 2003; http://www.iwkoeln.de/Portals/0/PDF/reformbarometer/refbaro12_03.pdf.
- Iversen, Kirsten (2007): Das Mikrozensusgesetz 2005 und der Übergang zur Unterjährigkeit. In: Wirtschaft und Statistik 1/2007, S. 38 ff.
- Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon (2005): Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen Nr. 8/2005.
- Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2008): Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau; IAB-Kurzbericht 7/2008.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris; Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze – Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte; Frankfurt am Main 2007.

Köhne-Finster, Sabine; Lingnau, Andreas (2008): Untersuchungen der Datenqualität erwerbsstatistischer Angaben im Mikrozensus – Ergebnisse der Projekts „Nachbefragung im Mikrozensus/LFS“; in: *Wirtschaft und Statistik* 12/2008; S. 1067–1088.

Körner, Thomas, Puch, Katharina (2009): Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken – Ergebnisunterschiede und ihre Hintergründe; in: *Wirtschaft und Statistik* 6/2009; S. 528–553.

Koppel, Oliver (2007): Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen; in: *IW-Trends* 2/2007; S. 41–53.

Kruppe, Thomas (2009): Bildungsgutscheine in der aktiven Arbeitsmarktpolitik. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 58, H. 1, S. 9–19.

Kultusministerkonferenz (KMK) (2008): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2007; herausgegeben vom Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder; Bonn 2008.

Lachmayr, Norbert (2008): Nur mehr „Wunderwuzzis“ gesucht? – Zur Situation formal gering Qualifizierter auf dem österreichischen Arbeitsmarkt; in: *WISO* 31. Jg. (2008); Nr. 4.

Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen; in: *Schmollers Jahrbuch* 128 (2008), S. 405–429.

Lechert, Yvonne; Schimpel-Neimanns, Bernhard (2007): Mikrozensus Scientific Use File 2005 Dokumentation und Datenaufbereitung; GESIS-ZUMA Methodenbericht 2007/08.

Levy, Frank; Murnane, Richard.J. (2006): For now, middle-skilled jobs are the most vulnerable. In: *CESifo Forum* 2/2006.

Littig, Peter (2008): Erfolgsfaktor Weiterbildung; in: *Personal*, Heft 12/2008; S. 40–42.

Machin, Stephen (2008): The new economics of education: methods, evidence and policy. In: *Journal of Population Economics*; (2008) Vol. 21/1; S. 1–19.

Mankiw, N. Gregory; Romer, David; Weil, David N. (1992): A Contribution to the Empirics of Economic Growth; in: *The Quarterly Journal of Economics*, 107: 2, pp. 30.

Möller, Joachim; Schmillen, Achim (2008): Verteilung von Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben: Hohe Konzentration auf wenige – steigendes Risiko für alle; IAB-Kurzbericht 24/2008.

Moraal, Dirk (2007): Berufliche Weiterbildung in Deutschland; Online-Diskussionspapier des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB); veröffentlicht im Internet am 01.08.2007. (<http://www.bibb.de/de/30130.htm>)

Naegele, Gerhard (2005): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer; in: *WSI-Mitteilungen* 4/2005; S. 214–219.

OECD (2007): *Education at a Glance 2007*; OECD-Indicators; Paris 2007.

Pfeiffer, Friedhelm; Reuß, Karsten (2008): Ungleichheit und die differentiellen Erträge frühkindlicher Bildungsinvestitionen im Lebenszyklus; ZEW Diskussion Paper No. 08-001 (<ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp08001.pdf>)

Reinberg, Alexander (2003): Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve? In: *ibv* Nr. 12 vom 11. Juni 2003.

- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2005): Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 9/2005.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2006): Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung; BeitrAB 306, Nürnberg 2006.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007a) Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform - Empirische Befunde und methodische Probleme; IAB-Forschungsbericht 9/2007.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007b): Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007.
- Rengers, Martina: Unterbeschäftigung als Teil des Labour-Force-Konzeptes. In: Wirtschaft und Statistik 3/2006, S. 238 ff.
- Romer, Paul M. (1990): Endogenous Technological Change; in: The Journal of Political Economics, Vol. 98:5, pp. 32.
- Sacher, Matthias (2005): Erwerbsstruktur und Alterssicherung – Entwicklungslinien des deutschen Arbeitsmarktes seit den 1980er Jahren. In: Wirtschaft und Statistik 5/2005, S. 479 ff.
- Schenk, Sabine (1992): Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarf erwerbstätiger Frauen in den neuen Bundesländern. In: Gerhard Engelbrech, Sabine Schenk und Petra Wagner (Hrsg.): Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit im deutsch-deutschen Einigungsprozess. BeitrAB 167, Nürnberg, S. 33–48.
- Scheuer, M. (1990): Ausbildung und Qualifikation der Arbeitskräfte in der DDR. In: RWI-Mitteilungen, 41, S. 67–79
- Schmidt, Simone (2000): Erwerbstätigkeit im Mikrozensus. Konzepte, Definition, Umsetzung. Mannheim, ZUMA-Arbeitsbericht 2000/01.
(<http://www.gesis.org/forschung-lehre/programme-projekte/amtliche-mikrodaten/erwerbstaetigkeit-im-mikrozensus/>)
- Schupp, Jürgen; Birkner, Elisabeth (2004): Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder; DIW-Wochenbericht 34/2004.
- Schwahn, Florian (2007): Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2006. In Wirtschaft und Statistik 11/2007, S. 1079–1086.
- Seifert, Wolfgang (2003): Arbeitslosigkeit, Erwerbslosigkeit, Stille Reserve – unterschiedliche Messkonzepte zur Beschreibung der Beschäftigungslücke; Auszug aus Statistische Analysen und Studien, Band 12; herausgegeben vom Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen.
- Snower, Dennis J.; Brown, Alessio J.G.; Merkl, Christian (2009): Globalization and the Welfare State: A Review of Hans-Werner Sinn's *Can Germany Be Saved?*; in: Journal of Economic Literature 2009, Vol. 47: 1, S. 136–158.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006a): Qualitätsbericht Mikrozensus Juli 2006; Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Germany's population by 2050. Results of the 11th coordinated population projection; Wiesbaden 2006.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/Content/Publikationen/SpecializedPublications/Population/GermanyPopulation2050,property=file.pdf>

Statistisches Bundesamt (2006c) : Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebungen - Zur Problematik nicht-stichprobenbedingter Fehler; Methodenbericht Wiesbaden, 6. Juni 2006.

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Wissenschaftsforum/MethodenVerfahren/Mikrozensus/Veroeffentlichungen/PapierMikrozensusArbeitskraefteerhebung.property=file.pdf>

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2005): Der Übergang von der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sonderbericht. Nürnberg im August 2005.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2004/2005): Jahresgutachten 2004/2005: Das deutsche Bildungssystem: Kein gutes Zeugnis (Ziffern 556 bis 612); S. 422–458.

Wanger, Susanne (2005): Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. Nürnberg, IAB-Kurzbericht 22/2005.

Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen; IAB-Forschungsbericht 2/2006.

Wanger, Susanne (2009) Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht. Nürnberg, IAB-Kurzbericht 8/2009.

Weiß, Reinhold (2008): Studium für Berufstätige: Quantité négligeable?; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2008, S. 3–4.

Wößmann, Ludger (2006): Der private wirtschaftliche Nutzen der Bildung: Empirische Evidenz; in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 35 (7) 2006, S. 384–390.

Wößmann, Ludger (2007): Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Bildung: Empirische Evidenz; in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 36 (1), 2007, 31–37.

Zühlke, Sylvia (2008): Auswirkungen von Proxy-Interviews auf die Datenqualität des Mikrozensus; in: Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen, Band 53; S. 3–10.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
8/2008	Dauth, W. Hirschenauer, F. Rüb, F.	Vergleichstypen 2008: Neufassung der SGB-III-Typisierung	8/08
9/2008	Sproß, C. Lang, K.	Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivierungspolitiken: Chronologie und gesetzliche Grundlagen	11/08
1/2009	Deeke, A. Cramer, R. Gilberg, R. Hess, D. Baas, M.	Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
2/2009	Baas, M. Deeke, A.	Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
3/2009	Deeke, A. Ohlert, C.	Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall: Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Programms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme	3/09
4/2009	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Frei, M. Leber, U.	Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben	8/09
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09
7/2009	Noll, S. Heckmann, M. Rebien, M.	Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive	12/09
1/2010	Wuppinger, J. Rauch, A.	Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko	1/10

Stand: 16.02.2010

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 2/2010

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebold

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0210.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Margit Lott
Telefon 0911.179 3115
E-Mail margit.lott@iab.de