



Joachim Möller: „Es gibt keine Anzeichen für eine Über-Akademisierung“

Bevor ich mich der oft behaupteten Über-Akademisierung zuwende, möchte ich kurz etwas zum Konzept unseres druckfrischen Handbuchs „Arbeitsmarkt kompakt“ sagen. Viele von Ihnen kennen ja den Vorgänger, das „IAB-Handbuch Arbeitsmarkt“, das wir dreimal, in den Jahren 2005, 2009 und 2012 veröffentlicht haben. Was ist anders beim neuen Band „Arbeitsmarkt kompakt“?

Die Texte sind mehr denn je kurz und verständlich gehalten. Das fällt uns Wissenschaftlern nicht immer leicht, wie Sie zweifellos wissen. Wir haben außerdem viel mit erklärenden Grafiken gearbeitet. Wir wollten die Themen auch dadurch möglichst anschaulich darstellen. Und: Wir stellen alles frei zugänglich ins Internet. Wer also auf das Printwerk verzichten mag, findet den ganzen Inhalt kostenfrei unter amk.iab.de.

Was ist drin im Handbuch „Arbeitsmarkt kompakt“? Neben der einführenden Standortbestimmung zu den aktuellen Herausforderungen am Arbeitsmarkt behandeln wir die Themen „Demografie und Erwerbsbeteiligung“, also beispielsweise die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren im internationalen Vergleich, es geht um Beschäftigungsformen, also beispielsweise Teilzeit, Zeitarbeit und Befristungen, wir betrachten natürlich das Thema Arbeitslosigkeit in all seinen Facetten wie Langzeiterwerbslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit, wir analysieren das Thema Löhne und dabei natürlich auch den Mindestlohn, wir behandeln das Themengebiet Bildung und Beruf, das Thema Digitalisierung, das Thema Migration und Integration und last not least das Thema arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Weil all das natürlich nicht in 15 oder 20 Minuten dargestellt werden kann, haben Ulrich Walwei und ich uns jeweils eine Fragestellung herausgepickt. Wir werden Ihnen exemplarisch zwei Aspekte, die im Band analysiert werden, vorstellen.

Ich beschäftige mich im Folgenden mit der Frage: Droht uns wirklich, wie ja oft zu hören ist, eine Über-Akademisierung?

Statements

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Um diese Frage zu beantworten, bieten sich vor allem drei Indikatoren an: Die Entwicklung des Anteils der Akademiker an den Erwerbstätigen, ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und die Entwicklung ihrer Verdiensthöhe.

Schauen wir uns zunächst die Entwicklung ihres **Anteils an den Erwerbstätigen** an. Hier sind die Akademiker ganz klar die Gewinner der letzten Jahrzehnte. Das drückt sich in ihrem gestiegenen Anteil an den Erwerbstätigen aus: Ihr Anteil an den Erwerbstätigen hat sich seit 1991 von 12 auf rund 21 Prozent erhöht.

Sieht man sich die **Entwicklung der Arbeitslosigkeit** in den letzten Jahrzehnten an, ist augenfällig, dass bei der Suche nach einem Arbeitsplatz eine gute Ausbildung immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Akademiker sind auch hier klar auf der Sonnenseite des Arbeitsmarkts. Im Jahr 2015 betrug ihre Arbeitslosenquote 2,4 Prozent. Die Arbeitslosenquote für alle Beschäftigten lag da bei 6,6 Prozent, für Ungelernte bei 20,3 Prozent. Allerdings weisen auch Absolventen einer Berufsausbildung sowie Meister und Techniker als Untergruppe der mittleren Qualifikationsebene eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote auf. Seit dem Jahr 2010 haben Personen mit Fachschul-, Meister- oder Technikerabschluss sogar noch etwas niedrigere Erwerbslosenquoten als Akademiker. Aus datentechnischen Gründen lassen sich für diese Gruppe die Arbeitslosenquoten nicht nach der Definition der amtlichen Arbeitslosenstatistik berechnen. Man kann aber stattdessen die Erwerbslosenquote nach ILO-Definition betrachten. Die Erwerbslosenquote nach ILO-Definition lag 2015 für Personen mit Fachschul-, Meister- oder Technikerabschluss bei 1,8 Prozent, für Akademiker bei 2,5 Prozent. Für beide Gruppen kann man von Vollbeschäftigung sprechen.

Man muss jedoch sehen: Hochschulabsolventen sind häufiger befristet beschäftigt als Personen mit einem beruflichen Abschluss. Dies gilt in erster Linie direkt nach dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Befristete Beschäftigung ist bei Hochschulabsolventen häufig nur eine Episode auf dem Weg in eine stabile und in der Regel existenzsichernde Beschäftigung. Im Gegensatz dazu sind Geringqualifizierte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen viel stärker von Drehtüreffekten zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen.

Statements

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Kommen wir zur **Verdiensthöhe**. Obwohl Akademiker erst später ins Berufsleben starten, haben sie im Durchschnitt das höchste Lebens Einkommen. Ich betrachte im Folgenden das Brutto-Lebensentgelt, das erzielt wird, wenn die Betroffenen keinen Tag arbeitslos wären. Dabei nehme ich an, dass Akademiker vor dem 25. Lebensjahr keine Entgelte erzielen. Während Akademiker über ihr Erwerbsleben hinweg durchschnittlich fast 2,4 Millionen Euro verdienen, erreichen Meister, Techniker und Fachwirte ein Brutto-Lebensentgelt von fast zwei Millionen Euro. Mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung kann man im Mittel etwa 1,5 Millionen Euro erzielen, während ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein Brutto-Lebensentgelt von nur 1,2 Millionen Euro möglich ist – wohlgerne immer unter der Annahme eines lückenlosen Erwerbslebens in Vollzeitbeschäftigung.

Eine Anmerkung ist mir an dieser Stelle noch wichtig: Ein Studium garantiert nicht immer automatisch ein höheres Lebensentgelt gegenüber einem Nicht-Akademiker. In einigen wenigen Bereichen – beispielweise im IT-Bereich – können Fachkräfte höhere Entgelte erzielen als Akademiker in bestimmten anderen Bereichen, beispielsweise in der Tourismuswirtschaft. Am Gesamtbild, dass sich ein Studium im Regelfall auszahlt, ändert das aber nichts.

Und wir sehen auch im Zeitverlauf keine Entwertung von höheren Bildungsabschlüssen. Mitunter wurde ja die Befürchtung geäußert, dass der durch die Bildungsexpansion hervorgerufene Anstieg des Bildungsniveaus zu einer Bildungsinflation und somit zu einer Entwertung von Bildung beigetragen hätte. Nach dieser Logik würden steigende Bildungsinvestitionen zu geringeren Bildungsrenditen führen. Ein Einkommensvergleich zwischen den Bildungsgruppen bestätigt dies jedoch nicht. Auch hier haben wir wieder das gleiche Bild, dass Akademiker zu den Gewinnern gehören.

Und nichts spricht dafür, dass sich das ändert. Der seit Jahrzehnten anhaltende Trend zur Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt ist bisher ungebrochen, und Entwicklungen wie die Digitalisierung werden das eher verstärken. Gleichzeitig wird die Digitalisierung aber vieles verändern, und davon werden auch Akademiker durchaus spürbar betroffen sein, jedoch weniger als Geringqualifizierte und Facharbeiter. Nicht nur manuelle, sondern



Statements

auch geistige Routinetätigkeiten werden immer weniger benötigt. Schon seit längerem konnten wir beobachten, wie Buchhalter durch Computersysteme ersetzt wurden. Die Digitalisierung wird zukünftig aber auch Bereiche betreffen, bei denen man sich das vor wenigen Jahren so noch nicht vorstellen konnte. Die Recherche von Urteilen in der juristischen Literatur ist so ein Beispiel: Das müssen nicht mehr Juristen machen, das können heute schon Computer übernehmen. Vergleichbare Entwicklungen werden wir noch in vielen Bereichen sehen, und das heißt: Auch Hochqualifizierte werden sich zunehmend häufiger immer wieder neu an sich verändernde Rahmenbedingungen anpassen müssen, und das Tempo wird dabei schneller werden. Wichtiger denn je ist es daher, das Lernen zu lernen. Und dafür bietet insbesondere auch ein Hochschulstudium beste Voraussetzungen. Wer das Lernen gelernt hat, ist dann auch in der Lage, sich im Bedarfsfall neue Tätigkeitsfelder erschließen zu können, wenn sein bisheriges Tätigkeitsfeld automatisiert wird.

In aller Kürze hier mein Fazit: So wichtig natürlich auch der Nachwuchs in den dualen Ausbildungsberufen für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland ist – es gibt keinen Grund, generell vor der Aufnahme eines Studiums zu warnen. Akademiker werden auch in Zukunft zu den Personen auf dem Arbeitsmarkt gehören, bei denen der Bedarf seitens der Arbeitgeber groß ist. Klar ist, dass das stark nach Studienrichtung differiert. Absolventen von Journalistik-Studiengängen werden es auch in Zukunft schwerer haben als Informatiker oder Mediziner, einen guten Arbeitsplatz zu finden.

Was wir außerdem wissen, ist: Kreative Tätigkeiten sind weniger automatisierbar als Routinetätigkeiten. Entwicklungsaufgaben von Ingenieuren, das Finden und Ausarbeiten von Geschäftsideen, gutes Design – da sind Menschen nicht so einfach durch Roboter zu ersetzen. Natürlich spielt auch bei diesen Tätigkeiten die Digitalisierung eine große Rolle und eröffnet große Rationalisierungspotentiale. Dennoch bleibt hier aber die kreative Leistung der Menschen im Mittelpunkt. Wer in solchen Aufgabenfeldern gut ist, der muss vor der Digitalisierung keine Angst haben, sondern wird sie als Werkzeug sehen.

Statements

Ulrich Walwei: „Das Normalarbeitsverhältnis bleibt die wichtigste Beschäftigungsform“

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Bedeutung verschiedener Erwerbsformen verschoben. Wenngleich auch heute noch die meisten Erwerbstätigen im sogenannten Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind – rund 55 Prozent –, haben davon abweichende, sogenannte atypische Beschäftigungsformen dennoch zeitweise erheblich an Verbreitung gewonnen. Die Frage lautet: Wird das Normalarbeitsverhältnis zukünftig immer mehr an Bedeutung verlieren – oder wird sich der in den letzten Jahren sichtbare Trend einer Stabilisierung des Normalarbeitsverhältnisses fortsetzen?

Unter einem Normalarbeitsverhältnis versteht man üblicherweise ein vollzeitnahes, unbefristetes Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

Unter dem Begriff der atypischen Beschäftigung werden hingegen alle Erwerbsformen zusammengefasst, die in mindestens einem Kriterium vom Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, Minijobs, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und Solo-Selbständigkeit.

Besonders kräftig legte die atypische Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre zu. Bis Mitte der 2000er Jahre ging das Wachstum vor allem auf Minijobs und Zeitarbeit zurück. Seither boomt allein die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Die Zahl der befristet Beschäftigten erhöht sich dagegen seit einigen Jahren nicht mehr und ist seit 2010 sogar rückläufig.

Dass die atypische Beschäftigung heute auf dem Arbeitsmarkt eine größere Rolle spielt als früher, hat vielfältige Gründe. Arbeitgeber schätzen atypische Erwerbsformen vor allem deshalb, weil diese ein relativ hohes Maß an Flexibilität beim Personaleinsatz bieten. Damit können sie schnell auf Schwankungen in der Auslastung und konjunkturelle Unsicherheiten reagieren.

Der ausschließliche Verweis auf arbeitgeberseitige Motive greift allerdings bei der Erklärung für die Zunahme atypischer Beschäftigung zu kurz. So geht der Anstieg der

Statements

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Teilzeitbeschäftigung mit der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen einher. Nicht zuletzt angesichts eines in Teilen noch knappen und zu wenig flexiblen Angebots an Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen üben Frauen vielfach Teilzeit- und Minijobs aus, um beruflichen und privaten Anforderungen gleichermaßen gerecht werden zu können.

Wie bereits erwähnt, befinden sich rund 55 Prozent aller Erwerbstätigen in einem Normalarbeitsverhältnis. 31 Prozent arbeiten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Der auf 100 Prozent fehlende Anteil ergibt sich aus zehn Prozent Selbständigen sowie vier Prozent Personen in sogenannten Sonder-Erwerbsformen. Dazu zählen beispielsweise Auszubildende oder mithelfende Familienangehörige.

Ab Mitte der 1990er Jahre wuchs der Anteil atypisch Beschäftigter deutlich, hatte ich ja eingangs gesagt. Auffällig ist aber: Seit 2006 hat der Zuwachs atypischer Beschäftigung im Ganzen betrachtet an Dynamik verloren. Das Wachstum atypischer Beschäftigung fiel deutlich verhaltener aus als in der Vorperiode von 1997 bis 2006.

Gleichzeitig setzte sich beim Normalarbeitsverhältnis der negative Trend aus der Vergangenheit nicht weiter fort, zuletzt konnte sogar wieder ein kräftiger Zuwachs beobachtet werden.

Das Normalarbeitsverhältnis bleibt demnach weiterhin die wichtigste Beschäftigungsform, ein relativer Bedeutungsverlust unbefristeter und vollzeitnaher Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2006 jedenfalls nicht mehr zu erkennen.

Dies mag überraschend sein: Denn anders als von vielen angenommen, haben die Arbeitsmarktreformen der Jahre 2003/2004 nur bedingt zum Wachstum atypischer Erwerbsformen beigetragen. Sie haben diesen Trend allenfalls bei den Minijobs, der Leiharbeit und der Solo-Selbständigkeit verstärkt, und selbst da eher nur kurzfristig. Die Trendumkehr bei den Erwerbsformen dürfte dagegen mit der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungssituation zusammenhängen. Und hierzu haben auch die Arbeitsmarktreformen beigetragen.

Statements

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit



Um der Frage nachzugehen, ob es einen generellen Trend zulasten der „Normalarbeit“ gibt, lohnt es sich auch, die internationale Entwicklung anzusehen. Als „normal“ beschäftigt werden auch hier wieder Arbeitnehmer definiert, die in Vollzeit oder zumindest vollzeitnah mit mehr als 30 Stunden und unbefristet tätig sind. Allerdings gilt aufgrund der rechtlichen und sonstigen Rahmenbedingungen in jedem Land etwas anderes als „normal“. So genießt ein „Normalarbeitsverhältnis“ in Großbritannien oder in Dänemark keineswegs den gleichen Kündigungsschutz wie in Deutschland.

Ein Blick auf die wichtigsten europäischen Länder zeigt insgesamt keine abnehmende Bedeutung der Normalarbeit. Ihr Anteil liegt weiterhin bei knapp 40 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Dieser Quote liegt eine andere Referenzgröße zugrunde. Dabei muss man sich Folgendes vor Augen halten: Rund 35 Prozent der Erwerbsbevölkerung entfallen auf Personen, die nicht erwerbstätig sind. Bei den Erwerbstätigen ist also eine deutliche Mehrheit in einem Normalarbeitsverhältnis. Zwar gab es in Europa seit 2002 insgesamt eine Zunahme von atypischer abhängiger Beschäftigung von 12,5 auf 15,3 Prozent der Erwerbsbevölkerung. Dieser Aufwuchs ging aber nicht zulasten der Normalarbeit, sondern zulasten der Nichterwerbstätigkeit. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch für Deutschland feststellen, wo gemessen an der Erwerbsbevölkerung Normalarbeit zwischen 2002 und 2014 sogar wieder leicht zugelegt hat.

Das Fazit lautet daher: Auch der europäische Vergleich zeigt, dass Normalarbeit gemessen an der Erwerbsbevölkerung seit Anfang der letzten Dekade nicht zurückgegangen ist. Der Zuwachs atypischer Beschäftigung hat vielmehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet, aber nicht das Normalarbeitsverhältnis verdrängt.

Wichtig ist mir, noch folgenden Punkt zu betonen, und hier gehe ich über unsere Ausführungen im Handbuch „Arbeitsmarkt kompakt“ etwas hinaus: Weder das herkömmliche Normalarbeitsverhältnis noch atypische Beschäftigungsformen sind per se gut oder schlecht. Denn selbst tariflich entlohnte und unbefristet Vollzeitbeschäftigte können Geringverdiener sein. Bei schlechter wirtschaftlicher Lage eines Unternehmens kann auch ein unbefristet Beschäftigter ein vergleichsweise hohes Kündigungsrisiko

Statements

haben. Hingegen kann eine befristete Stelle mit einer guten Übernahmechance perspektivisch durchaus Stabilität bieten. Die Unterscheidung „Normalarbeitsverhältnis“ versus „atypische Beschäftigung“ sollte man daher nicht überbewerten.

Umso wichtiger ist dagegen eine noch stärkere Förderung von Aufwärtsmobilität. Es ist von ganz entscheidender Bedeutung, ob die Möglichkeit besteht, aus schlechter bezahlten oder auch unsicheren Arbeitsverhältnissen in besser bezahlte und stabilere Stellen zu wechseln. Wenn es uns gelingt, das häufiger als bisher zu ermöglichen, wäre viel gewonnen.

Der Vorteil von mehr Aufwärtsmobilität liegt in deren doppelter Rendite. Zum einen profitieren Personen, die durch eine qualitativ hochwertigere Beschäftigung dann besser und womöglich auch nachhaltiger in den Arbeitsmarkt integriert wären. Zum anderen würden genau diese Personen Kapazitäten am Arbeitsmarkt frei machen, die als Teil von Aufstiegsketten fungieren können. Andere vormals nicht beschäftigte Personen mit weniger guten Voraussetzungen für eine Beschäftigung könnten teilweise nachrücken – das verstehen wir unter dem sogenannten „Schornsteineffekt“.

Welche Instrumente stehen für die Förderung der Aufwärtsmobilität zur Verfügung? Wichtige Elemente sind nicht nur das Nachholen einer Voll-Qualifizierung, sondern auch berufsbegleitende Formen der Teil-Qualifizierung sowie die gezielte Unterstützung von Tätigkeitswechseln und von räumlicher Mobilität.

Auch durch die Digitalisierung können Potenziale erschlossen werden. Schwere Arbeiten können dank Roboter-Unterstützung von Menschen verrichtet werden, für die das bislang aus gesundheitlichen Gründen nicht in Frage gekommen wäre. Bessere Rahmenbedingungen für die von vielen Menschen gewünschte Arbeit von zuhause aus können bei der Realisierung vollzeitnaher Formen der Beschäftigung helfen und gleichzeitig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Gerade in Zeiten des durch die zunehmende Digitalisierung geprägten Wandels in der Arbeitswelt und der bereits erkennbaren Fachkräfteengpässe kann somit nur resümiert werden: Wenn wir nicht jetzt auf mehr Aufwärtsmobilität setzen wollen, wann dann?