

Martina Fromhold-Eisebith und Wolfgang Schrattenecker

Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten in Deutschland – eine raumbezogene Analyse

Development of employee qualification in Germany – a spatial analysis

Kurzfassung

Auf der Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt der Beitrag die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Regionen Deutschlands von 1993 bis 2002 auf, umgesetzt in Karten und Abbildungen. Dabei werden räumliche Entwicklungstrends in einzelnen Qualifikationsgruppen, eine darauf bezogene regionale Typisierung, altersstrukturelle Aspekte, Differenzierungen nach siedlungsstrukturellen Kreistypen sowie Stadt-Umland-Prozesse in zwei ausgewählten städtischen Großräumen (Berlin und Agglomerationsraum Rhein-Ruhr) vorgestellt.

Abstract

Based on data provided by the German Institute of Labour Market and Employment Research, the article depicts the development of the qualification structure of employees in German regions between 1993 and 2002, illustrated by maps and figures. We analyse spatial patterns of change for different qualification groups, outlining a regional typology, and discuss issues of ageing as well as differentiations according to types of settlement structure; finally, centre-periphery developments in two selected urban agglomerations are addressed (Berlin and Rhein-Ruhr).

1 Einleitung

Der Ausbau von Beschäftigungsoptionen für Hochqualifizierte in weiten Teilen des Landes sollte für Deutschland – als „reifen“ Industriestaat im globalen Wettbewerb – hohe Priorität besitzen. In der wachsenden Ausrichtung auf hochwertige Aktivitäten und eine fortgesetzt innovative, erneuerungsfähige Wirtschaft liegen entscheidende Zukunftsoptionen. Doch sind auch für geringer qualifizierte Personen hinreichend Beschäftigungsmöglichkeiten zu sichern und zu schaffen, um auf breiter Basis strukturelle Ausgewogenheit, sozialen Frieden, Wohlstand und regionalwirtschaftliche Vitalität zu erhalten. Gemäß dieser Erfordernisse empfiehlt sich, Entwicklungen bei der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Regionen Deutschlands fortlaufend zu beobachten (vgl. z.B. Meusburger 1991; Nutz 2004; Fromhold-Eisebith/Schrattenecker 2005). Dies macht nicht zuletzt politikrelevante Trends erkennbar.

Dieser Beitrag unternimmt eine solche raumbezogene Analyse für den Zeitraum 1993 bis 2002. In Auswertung von Daten der internen Betriebsdatei des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird die Entwicklung der Qualifikation der Beschäftigten in Deutschland aufgezeigt. Die Basisdaten verbinden jeweils für die beiden Bezugsjahre Angaben zu Wohnsitz-Kreis/-Stadt, Qualifikationsniveau (gemäß höchster Schul-/Berufsausbildung), Geschlecht sowie Altersgruppe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auf dieser Grundlage sind für verschiedene räumliche Aggregationsebenen Wandlungsprozesse darstellbar, die folgende zukunftsrelevante Fragen beantworten helfen:

- Wie haben sich im betrachteten Jahrzehnt die Beschäftigungsmöglichkeiten für verschiedene Qualifikationsgruppen in Deutschland und seinen Regionen verändert? Welche Teilräume ragen positiv heraus, wel-

che geben durch negative Entwicklungen Anlass zu Besorgnis?

- Manifestieren sich hierbei Tendenzen der großräumigen Disparitätsverstärkung im Sinne eines Süd-Nord- sowie West-Ost-Gefälles, wie auch hinsichtlich anderer sozio-ökonomischer Merkmale erkennbar (vgl. Braun 2004; BBR 2005)?
- Wie unterscheiden sich räumliche Entwicklungen nach Geschlechtern oder Altersgruppen? Inwiefern sind dabei die altersbedingt ausscheidenden höher qualifizierten Beschäftigten durch die nachwachsenden Generationen adäquat „ersetzbar“?
- Welche Prozesse prägen speziell die Agglomerationsräume in West und Ost, auch im Vergleich zu anderen siedlungsstrukturellen Kreistypen? Gibt es Hinweise auf sich wandelnde funktionale Wertigkeiten im Stadt-Umland-Gefüge?

Als Grundlage der Analyse wurde deshalb die IAB-Statistik verwendet, weil sie in relativ zuverlässiger Weise (anders als z. B. mit mehr Unsicherheit behaftete hochgerechnete Mikrozensus-Daten) verknüpfte Information zu qualifikatorischen und sozialen Merkmalen in hinreichend kleinräumiger Differenzierung bietet. Derart vollständige regionalisierte Angaben sind ansonsten weder aus Volks-/Arbeitsstättenzählungen noch sonstigen Zensusdaten verfügbar. Dabei muss allerdings der Nachteil in Kauf genommen werden, dass die IAB-Statistik nicht repräsentativ für die Qualifikationsstruktur aller Erwerbstätigen in Deutschland ist. Jene Gruppe umfasst außer den hier analysierten abhängig Beschäftigten (sie bilden ca. drei Viertel aller Erwerbstätigen) auch die Selbständigen, Beamten und andere nicht sozialversicherte Berufstätige, somit teils Bereiche mit relativ hohem Akademikeranteil. Veränderungen der Beschäftigung korrelieren nicht unbedingt mit der Gesamtdynamik der Erwerbstätigkeit, sondern können auch durch Verschiebungen zwischen abhängiger und freier Berufstätigkeit bedingt sein, indem z. B. ehemals Beschäftigte bei Arbeitslosigkeit den Weg in die Selbständigkeit wählen oder umgekehrt (Brixy 1999). Ebenso wenig ist die Qualifikation der Beschäftigten immer deckungsgleich mit der Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes, d. h. es mag etliche Fälle der überqualifizierten Personalbesetzung von Stellen geben, wenn adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort fehlen. Auch sagen die Daten nichts über die Relation von Arbeitsangebot und -nachfrage aus, wofür ergänzend die Arbeitslosenstatistik heranzuziehen wäre. Trotz dieser Vorbehalte erfassen die verwendeten Angaben jedoch maßgebliche Aspekte des in Deutschland laufenden qualifikatorischen Wandels auf regionalen Arbeitsmärkten.

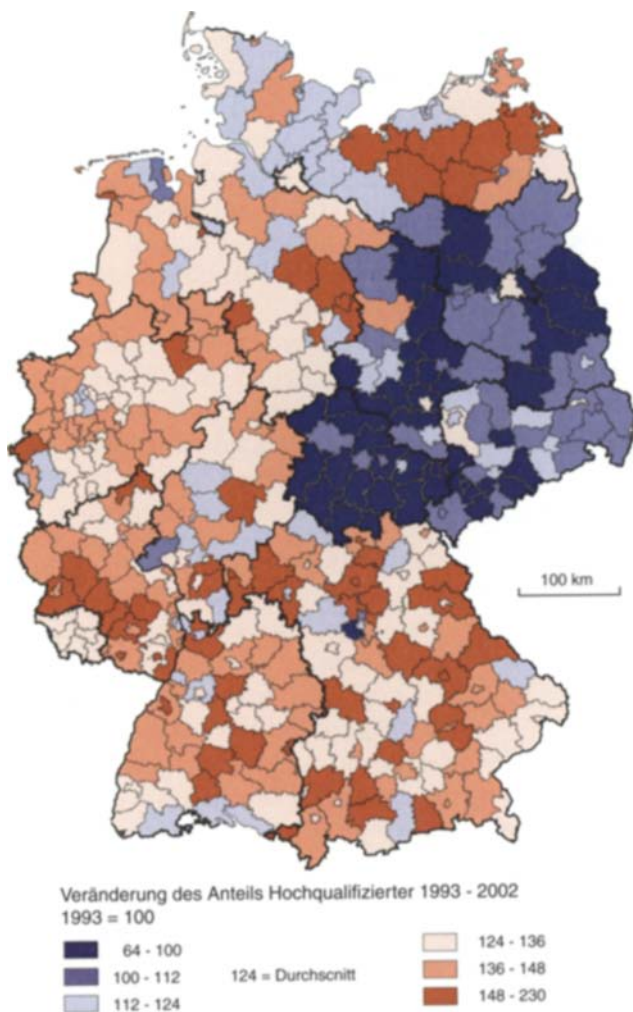
2 Räumliche Trends bei der Beschäftigung Hochqualifizierter

Im Beschäftigungssystem einer Nation oder Region besitzen alle Qualifikationsgruppen ihre Bedeutung; sie wirken komplementär zusammen und sind aufeinander angewiesen. Dennoch wird in (Regional-)Forschung und Förderung besonders auf die Gruppe der Hochqualifizierten geschaut, d. h. auf Arbeitskräfte mit abgeschlossenem (Fach-)Hochschulstudium, weil sie am ehesten mit Attributen des Fortschritts, der Kreativität, der Innovativität sowie Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit verbunden werden. Steigende Anteile dieser Qualifikationsgruppe gelten als willkommener Trend hin zur Wissensökonomie bzw. -gesellschaft (Meusburger 1998) und als entscheidender Faktor, um den Wirtschaftsstandort Deutschland in Zeiten der Globalisierung attraktiv und leistungsfähig zu erhalten.

Was den Entwicklungstrend dieser Qualifikationsgruppe im Bundesgebiet insgesamt betrifft, so hat sie von 1993 bis 2002 nach Anzahl wie auch Anteil an den Beschäftigten deutlich zugelegt: Gemäß IAB-Statistik stieg die Zahl hoch qualifizierter Beschäftigter absolut um 19,8 % auf 1,965 Mio.; der relative Anteil wuchs – wegen einer absolut um 3,5 % geschrumpften Gesamtbeschäftigung – um den Faktor 0,24 und liegt 2002 in Deutschland bei knapp 9 % (nach Daten der IAB-Betriebsdatei; vgl. auch Schrattenecker 2004, S. 81 u. 107). So günstig diese Daten auch aussehen, können sie in Relation zur Dynamik in anderen Ländern Europas, speziell in Skandinavien und südlichen EU-Mitgliedstaaten sowie in Asien, kaum beeindrucken (für internationale Vergleichsdaten zu Humanressourcen siehe European Commission 2003, S. 179 ff.). Positiv ist allerdings herauszustellen, dass der Qualifikationsanstieg vor allem durch die vermehrte Beschäftigung von Frauen mit Hochschulabschluss getragen wird, speziell in den alten Bundesländern (Fromhold-Eisebith/Schrattenecker 2005, S. 38).

Ohnehin ist die Entwicklung räumlich recht ungleichgewichtig verlaufen (vgl. Abb. 1). Es gibt Gewinner- wie Verlierer-Regionen, was auf Umschichtungsprozesse hinweist. Insbesondere fällt die ungünstige Dynamik in weiten Teilen der neuen Bundesländer auf, namentlich Thüringen, Ost-Berlin/Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Insgesamt haben die neuen Länder 1993–2002 laut IAB-Statistik rund 75 000 hoch qualifizierte Beschäftigte verloren, Indiz der massiven Abwanderung arbeitssuchender Akademiker Richtung Westen (Gans/Kemper 2003). Positive Ausnahme ist überraschenderweise Mecklenburg-Vorpommern. Hier sind ausgehend von einem niedrigen Ausgangsniveau relativ viele neue Beschäftigungsoptionen für Hochqualifizierte entstanden. Dass auch teils periphere Regionen gewonnen haben

Abbildung 1
Beschäftigungsanteil Hochqualifizierter 1993–2002



(v.a. in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Bayern), weist auf einen gewissen Ausgleich wirtschaftsräumlicher Disparitäten hin (vgl. auch Braun 2004).

Bei der Interpretation ungünstiger Strukturveränderungen in den neuen Ländern ist allerdings zu bedenken, dass hier im Grunde nur eine gewisse Abwärts-Anpassung der Qualifikationsstruktur an westdeutsche Verhältnisse im Gang ist. Selbst aktuell noch liegt das Qualifikationsniveau als solches im Osten höher als im Westen (2002 sind 10,7 % aller Beschäftigten in den neuen Ländern Hochqualifizierte, in den alten nur 8,6 %). Hinsichtlich des allgemeinen Qualifikationsniveaus erreichen im Osten die Raumordnungsregionen Oberes Elbtal/Osterzgebirge (15,8 %), Ost-Berlin (14,9 %) und Westsachsen (12,8 %) Spitzenwerte und überragen diejenigen Mecklenburg-Vorpommerns immer noch deutlich, trotz der Aufholprozesse. Im Westen ist die Raumordnungsregion München der Spitzenreiter (16,2 %), gefolgt von Rhein-Main, Bonn und Stuttgart mit Werten über 12 %. Ansonsten herrschen

im alten Bundesgebiet Anteile zwischen 5 % und 8 % vor, mit unterdurchschnittlicher Beschäftigung Hochqualifizierter vor allem im Nordseeküstenbereich sowie Teilen Bayerns (Schrattenecker 2004).

3 Typisierung progressiver und regressiver Regionen

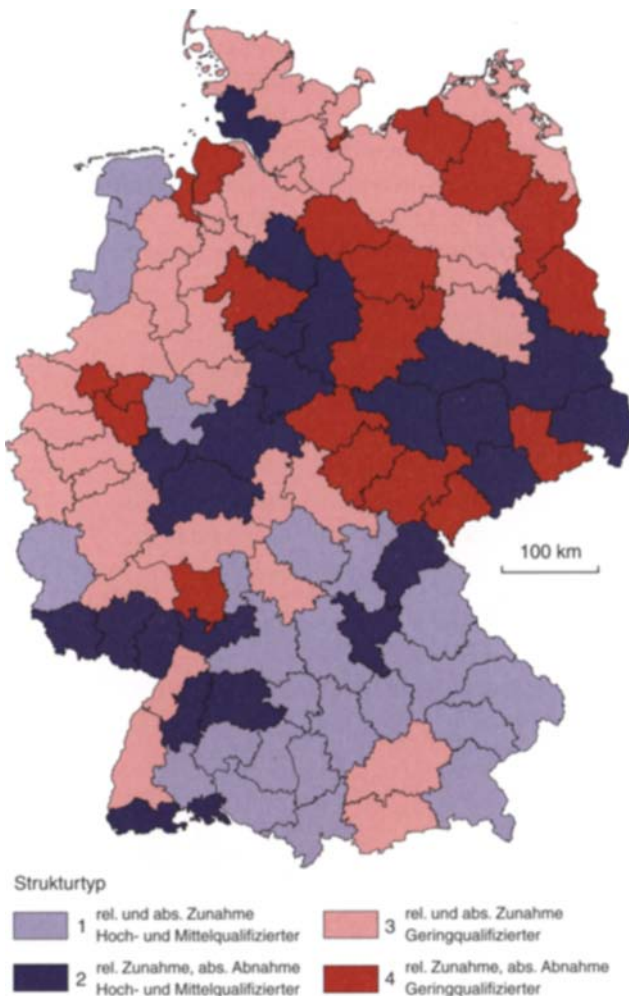
Ob in Teilräumen Deutschlands letztlich eher günstige oder ungünstige Entwicklungen ablaufen, zeigt eine datengestützte Typisierung von Regionen. Hierfür werden verschiedene Merkmale des qualifikatorischen Wandels in Verbindung miteinander betrachtet.

Für die regionale Typisierung wurden Angaben zu relativen und absoluten Veränderungen von Qualifikationsgruppen verknüpft, um vier regionale Strukturtypen zu kennzeichnen. Dazu wurden die Beschäftigten in zwei Teilmengen aufgeteilt: Die eine umfasst alle Hoch- und Mittelqualifizierten, d.h. Personen mit Hochschulabschluss sowie solche mit Abitur und/oder abgeschlossener Berufsausbildung (2002: 72,3 % aller Beschäftigten). Innerhalb dieser Gruppe dominiert quantitativ die zweitgenannte Kategorie, die daher die Dynamik deutlich prägt. Die andere Teilmenge umfasst alle Geringqualifizierten, d.h. Personen ohne Schulabschluss oder mit Haupt-/Realschulabschluss ohne abgeschlossene Berufsausbildung (27,7 % aller Beschäftigten).

Folgende regionale Strukturtypen lassen sich abgrenzen (vgl. Abb. 2):

- *Strukturtyp 1* zeichnet sich dadurch aus, dass hier von 1993 bis 2002 der Anteil der höher qualifizierten Beschäftigten sowohl relativ wie auch absolut der Anzahl nach gestiegen ist. Diese Regionen sind als progressive Wirtschaftsräume einzustufen, da das steigende Qualifikationsniveau Resultat eines positiven aktiven Strukturwandels ist, mit de facto gewachsenen hochwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten im Akademiker- und Facharbeiterbereich. Hier sind neue anspruchsvolle Arbeitsplätze entstanden, z.B. durch die Expansion bestehender Firmen, Zuzüge oder Gründungsaktivitäten.
- Auch bei *Strukturtyp 2* wächst die relative Bedeutung der oberen Qualifikationsgruppen, jedoch bei sinkender absoluter Zahl. Hier sind im Zuge eines passiven Wandels nur deshalb Strukturverbesserungen erfolgt, weil die Beschäftigtenzahl in den unteren Qualifikationsgruppen noch stärker gesunken ist als in den oberen. Insgesamt erleben diese Regionen eine Kontraktion der Beschäftigungsmöglichkeiten, die aber noch mit positiven Selektionswirkungen und Entwicklungspotenzial verbunden ist. Eine solche Situation kann z.B. durch das Abwandern von Produktionsunternehm-

Abbildung 2
Regionale Strukturtypen der Qualifikationsentwicklung



men entstehen, wenn durch das Wegbrechen vieler gering qualifizierter Arbeitsplätze auch einige höherwertige „mitgerissen“ werden; doch verbleiben von Letzteren auch noch relativ viele in der Region.

- **Strukturtyp 3** kennzeichnet die Situation eines gestiegenen Anteils der Geringqualifizierten, somit gesunkenen Anteils der Hoch- und Mittelqualifizierten, bei absolutem Wachstum der erstgenannten Beschäftigtengruppe. Hier sind vermehrt Beschäftigungsmöglichkeiten in geringerwertigen Arbeitsmarktsegmenten entstanden, etwa durch die Neuansiedlung größerer Produktionsunternehmen oder eine Expansion bei Dienstleistungen mit niedrigem Qualifikationsbedarf. Dennoch ist damit eine strukturelle Abwertung verbunden, indem die Beschäftigungsoptionen für Hoch-/Mittelqualifizierte nicht entsprechend mitgewachsen sind.

- **Strukturtyp 4** schließlich beschreibt die ungünstige Situation einer deutlich regressiven Regionalentwicklung. Hier ist eine relative Bedeutungsverschiebung

weg von Hoch-/Mittel- und hin zu Geringqualifizierten mit absolut geschrumpfter Beschäftigung der letztgenannten Gruppe verbunden. Somit haben die Ersten eine noch stärkere absolute Erosion erlebt als die Letzteren, bei insgesamt negativer Strukturentwicklung, ausgeprägtem Beschäftigtenabbau und Verlust an Kaufkraft wie Wohlstand. Diese Situation kann entstanden sein, indem hohe direkte Arbeitsplatzverluste, z.B. durch betriebliche Desinvestitionen, im Zuge erheblicher derivierter Folgeverluste durch wegbrechende Kaufkraft und Zuliefer-Nachfrage regional verstärkt werden. Für die betreffenden Regionen ist die Kontraktion mit überaus bedenklichen Zukunftsperspektiven verbunden.

Die räumliche Verteilung der Strukturtypen weist auf ein Süd-Nord- sowie West-Ost-Gefälle hin. Der günstigste Typ 1 ist vor allem in Süddeutschland zu finden, wohin vermutlich auch Hochqualifizierte aus Passivregionen zugewandert sind. Überraschend positiv ragen aber auch Emsland und Ost-Friesland heraus, wo sich ein qualifikatorisches Aufholen manifestiert. Der ungünstigste Typ 4 kommt bis auf Ausnahmen nur in den neuen Bundesländern vor. Die nördlichen von ihnen fallen hier – v.a. wegen sinkender Beschäftigung Mittelqualifizierter – negativ auf (dies betrifft speziell das Wegbrechen männlicher Fachkräfte; vgl. Fromhold-Eisebith/Schrattenecker 2005, S. 39); Sachsen hingegen weicht positiv davon ab. Im Westen geben insbesondere Teilräume Nordrhein-Westfalens, Niedersachsens und Schleswig-Holsteins Anlass zu Besorgnis.

Die Hintergründe der günstigen oder ungünstigen Entwicklung können recht vielfältig sein, hängen mit Angebots- oder Nachfrageaspekten der Beschäftigung zusammen. Einerseits mögen Zuwachs oder Abnahme einer Qualifikationsgruppe dadurch bedingt sein, dass hier mehr oder weniger Personen verfügbar sind, z.B. durch geändertes Bildungsverhalten, Migration oder demographischen Wandel. Andererseits prägen Veränderungen der Qualifikationsanforderungen angebotener Arbeitsplätze das Bild, z.B. durch Abwanderung von Betrieben, Umstrukturierung oder Neugründungen, wie bei der Typenbeschreibung erwähnt. Um die Entwicklung einzelner Regionen erklären zu können, sind daher – ggf. angeregt durch die hier vorgenommene Typisierung – vertiefende Untersuchungen und zusätzliche Informationen erforderlich.

4 Altersstrukturelle Aspekte

Der aktuell viel diskutierte demographische Wandel und die Alterung der Gesellschaft in Deutschland spielen auch bei Analysen zur Qualifikationsentwicklung der Beschäftigten eine Rolle – als wichtiger Faktor einer

zukunftsfähigen Raumentwicklung (vgl. z. B. Hilpert 2003; Kilper/Müller 2005). Dies ist mit der besorgniserregenden Prognose verbunden, dass in den höheren Qualifikationsgruppen und speziell mit Blick auf die Facharbeiterebene keine hinreichende Zahl jüngerer Arbeitnehmer nachwächst, um einst die jetzt noch stark vertretenen oberen und mittleren Alterskohorten nach deren Verrentung adäquat zu ersetzen (Reinberg/Hummel 2002; Fromhold-Eisebith/Schrattenecker 2005). Auch hier sind aufschlussreiche räumliche Differenzierungen aufzeigbar.

Abbildung 3 illustriert, wie stark der Anteil älterer Arbeitnehmer an allen Beschäftigten im letzten Jahrzehnt gewachsen ist (laut IAB-Statistik liegt 2002 die Quote der Beschäftigten über 45 Jahre in Deutschland bei 37,5 %). Wiederum werden Gegensätze zwischen den alten und neuen Ländern deutlich, wo der Anteil der Älteren in fast allen Teilräumen steigende Tendenz aufweist und nur einige Großstädte mit Umland positiv

herausragen (Berlin, Dresden, Leipzig). Im alten Bundesgebiet ist die Alterung bislang weniger ausgeprägt spürbar (mit Ausnahme des Saarlands); etliche Regionen haben im Betrachtungszeitraum sogar eine „Verjüngung“ der Beschäftigung erlebt. Dies gilt speziell für den Bereich Hamburg/Schleswig-Holstein sowie wirtschaftliche Aktivregionen an der Rheinschiene und im Süden Deutschlands. Sie haben offensichtlich von der Zuwanderung junger Arbeitskräfte aus anderen Landesteilen profitiert, vor allem aus den neuen Ländern.

In Abbildung 4 sind altersstrukturelle Aspekte speziell für die Gruppe der hoch qualifizierten Beschäftigten dargestellt. Hier zeigt sich, in welchen Regionen in den nächsten beiden Jahrzehnten ein besonders hoher Anteil dieser Qualifikationsgruppe altersbedingt ausscheiden wird und somit potenziell am Ort ersetzt werden muss. Der West-Ost-Gegensatz tritt wiederum deutlich hervor: Im Osten stellen die Älteren fast überall ca. die Hälfte oder mehr aller hoch qualifizierten Arbeitneh-

Abbildung 3
Anteil über 45-Jähriger an allen Beschäftigten – 1993 bis 2002

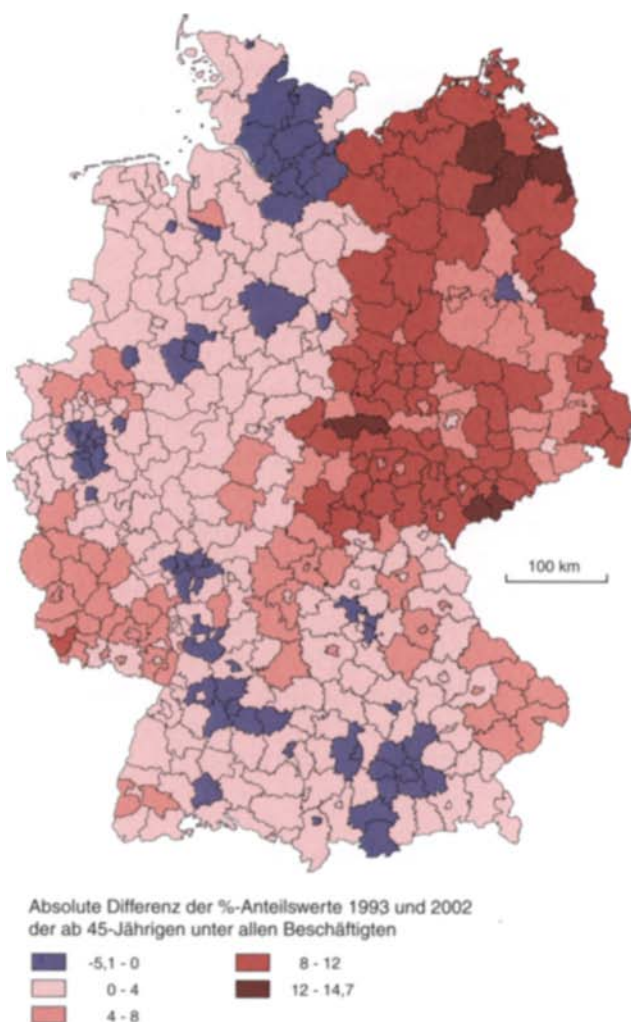


Abbildung 4
Anteil über 45-Jähriger an allen hoch qualifizierten Beschäftigten – 2002

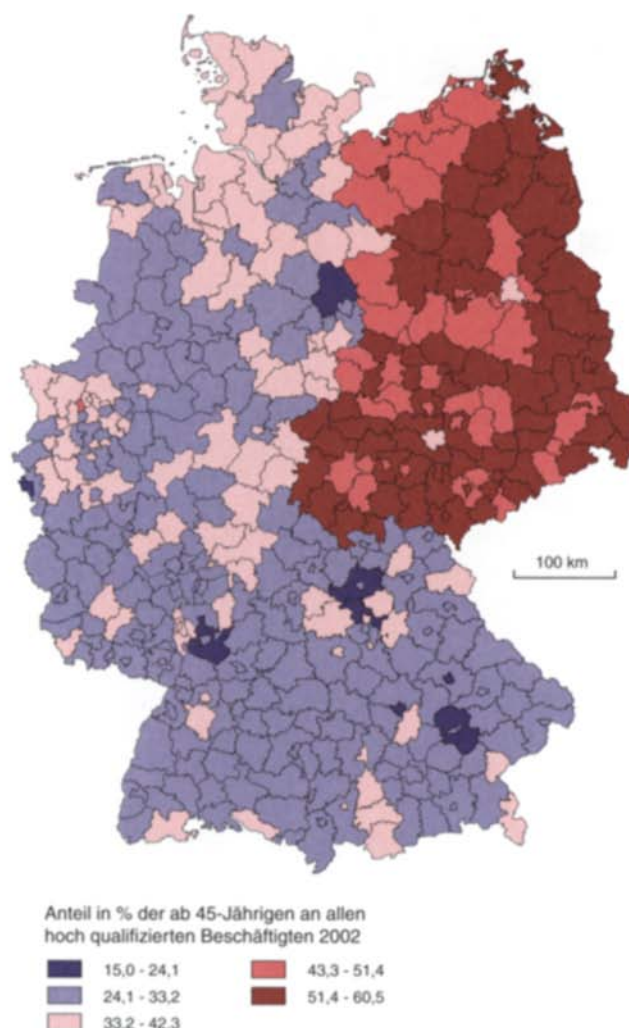
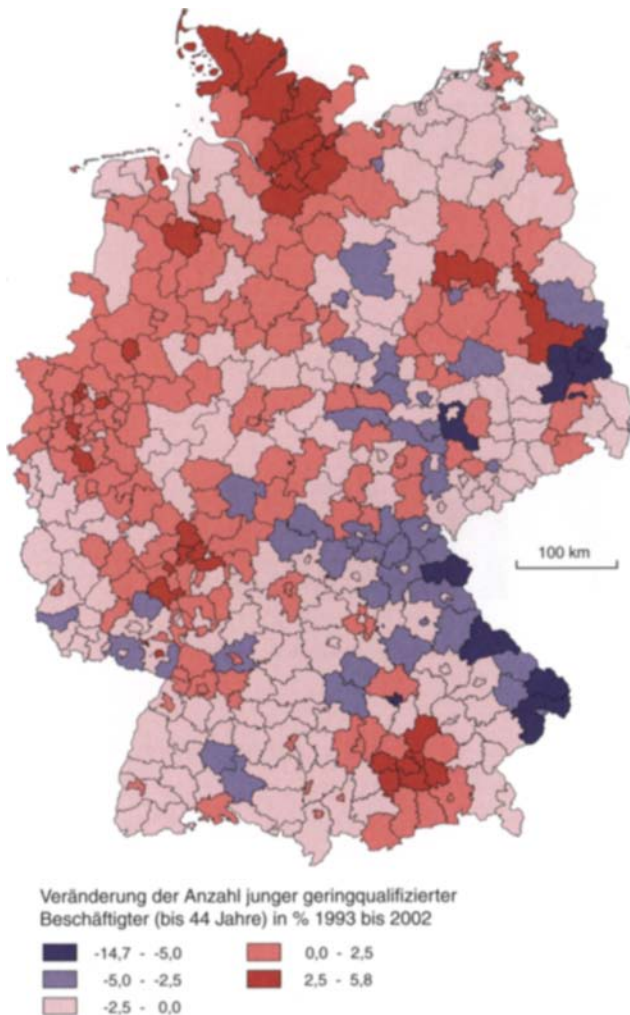


Abbildung 5
Anzahl junger geringqualifizierter Beschäftigter (bis 44 Jahre)
– 1993 bis 2002



mer, vermutlich als Folge der massiven West-Wanderung vor allem der jüngeren gut ausgebildeten Arbeitskräfte (Gans/Kemper 2003). Im Gegensatz dazu weist die Altersgruppe der über 45-Jährigen in den meisten Regionen des Westens nur Anteile von einem Drittel und weniger auf; besonders „jung“ sind die hoch qualifizierten Beschäftigten im Braunschweiger und Heidelberger Raum, in der Region Erlangen-Nürnberg sowie im Bereich Landshut. Ein gewisses Süd-Nord-Gefälle ist auch hier erkennbar.

Anhand von Abbildung 5 schließlich lassen sich Veränderungen bei der Beschäftigtenzahl junger Geringqualifizierter aufzeigen. Auch die unteren Qualifikationsgruppen, die bisher im Kontext der Regionalentwicklung und -förderung (allzu) wenig beachtet wurden, sind ein wichtiger Baustein für eine sozialverträgliche Zukunft (Reinberg/Hummel 2003). In welchen Regionen sind für diese „Problemgruppe“ viele zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen worden? Und wo sind sie aber verloren gegangen, mit absehbaren negativen

sozialen Folgen für diese wenig mobile Gruppe und ihre Wohnsitzregionen? Die räumlichen Muster weichen hier deutlich vom üblichen Ost-West-Gegensatz ab. Relativ positive Entwicklungen sind im Norden der Bundesrepublik zu verzeichnen, in Regionen Niedersachsens und Nordrhein-Westfalens sowie Bayerns, aber auch im Brandenburgischen und anderen Teilen der neuen Länder. Eher ungünstig ist die Entwicklung speziell im Bayerischen Wald und Nordfranken verlaufen, aber auch in der Lausitz und Teilen Thüringens.

Arbeitsmarktpolitische Ansätze sollten die hier beschriebenen Strukturen und Trends einbeziehen. So wäre mit Blick auf die Situation der Hochqualifizierten in den neuen Ländern zu empfehlen, künftig gezielt Anstrengungen zu unternehmen, viele jüngere, gen Westen abgewanderte Hochschulabsolventen im Zuge von Stellen-(Wieder)Besetzungen zurückzugewinnen (z. B. vermittelt durch universitäre Alumni-Netzwerke oder gezielte Rückwerbe-Maßnahmen). Was Strategien zur Schaffung von Zukunftsoptionen für jüngere Geringqualifizierte betrifft, so tragen einerseits verstärkte Ausbildungsinitiativen dazu bei, deren regionale Einsatzmöglichkeiten zu erweitern (was auch den sich abzeichnenden Facharbeitermangel mindern hilft). Andererseits bzw. begleitend sind explizit mehr (Ersatz-) Arbeitsplätze für die unterste Qualifikationsgruppe zu schaffen, etwa durch die Ausweitung des Jobangebots im Dienstleistungsbereich (z. B. persönliche Dienste) und diesbezügliche Existenzgründungshilfen.

5 Dynamik nach siedlungsstrukturellen Kreistypen

Beim Wandel der Qualifikationsstruktur zeichnen sich nicht nur großräumige Disparitäten innerhalb Deutschlands ab. Bemerkenswerte Verlagerungsprozesse sind ebenso zwischen zentralen und peripheren Regionen nachweisbar. Zur Darstellung wird auf die Siedlungsstrukturellen Kreistypen (SSK) zurückgegriffen, die Kreise mit ähnlicher Siedlungsstruktur zusammenfassen, ohne jedoch räumliche Problemkategorien oder eine raumordnungspolitische Funktionszuweisung festzuschreiben. Die nach Kriterien wie Größe des Oberzentrums und Bevölkerungsdichte abgegrenzten drei Hauptregionstypen Agglomerationsräume, Verstädterte Räume und Ländliche Räume sind in einem weiteren Schritt in Unterkategorien untergliedert, so dass sich insgesamt neun SSK ergeben (für Details der Kategorisierung vgl. BBR 2000, S. 2–3). Dies spannt den Horizont für inter- wie auch intraregional vergleichende Analysen auf. Besonders interessieren in diesem Kontext die Strukturveränderungen sowohl bei der Beschäftigung Hoch- wie auch Geringqualifizierter (Abb. 6).

Abbildung 6
Anteil Hoch- und
Geringqualifizierter an
den Beschäftigten nach
siedlungsstrukturellen
Kreistypen – West, Ost –
1993 und 2002

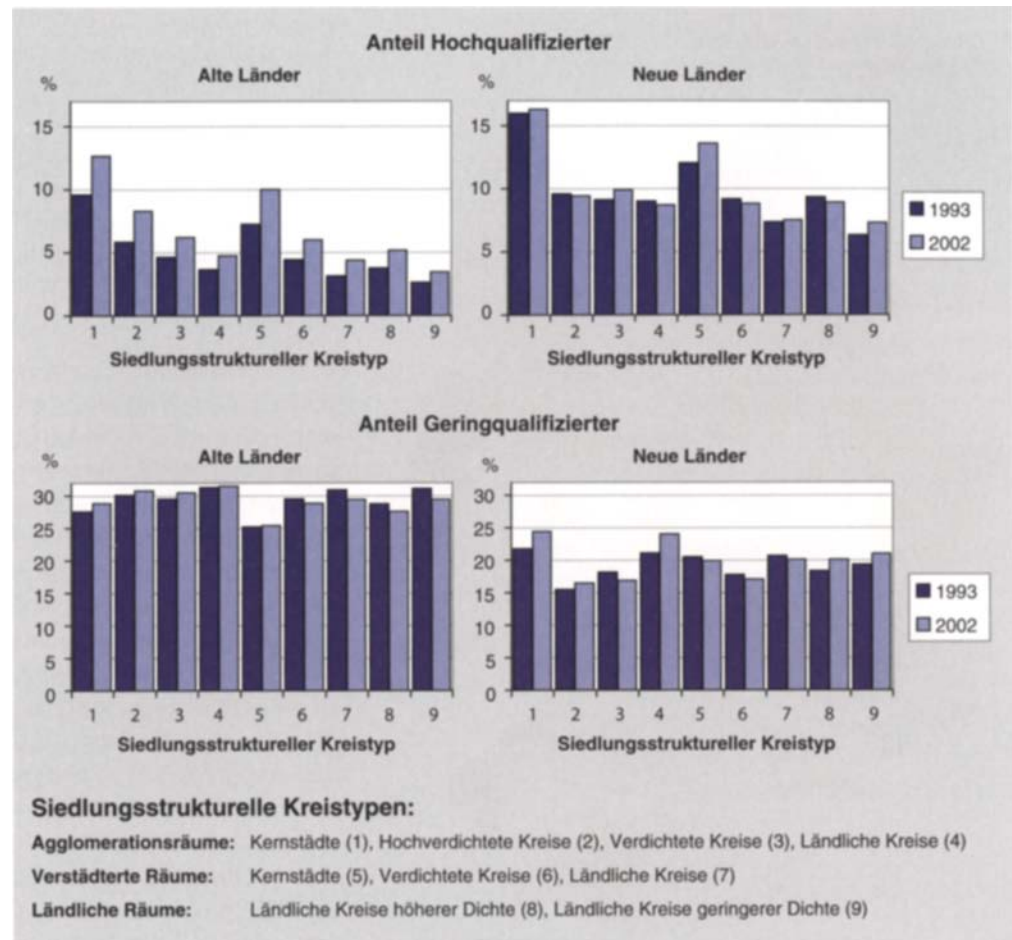


Abbildung 6 weist auf recht inhomogene kleinräumige Trends bei der Entwicklung des Anteils hoch qualifizierter Beschäftigter, jedoch auch auf gewisse Regelmäßigkeiten hin. So ist hier generell ein Anteilsgefälle von den Kernstädten hin zu den ländlichen Kreisen feststellbar, was mit der Ballung qualifikationsintensiver Branchen in den Zentren und ihrem Umfeld zu erklären ist (vgl. Meusburger 1998). Dabei streuen die Werte im Westen deutlich stärker als im Osten, wo beachtliche Angleichungsprozesse ablaufen. In den neuen Ländern ist außerhalb der Kernstädte bis 2002 beinahe eine Gleichverteilung des Anteils Hochqualifizierter erreicht worden; auch insgesamt ist im Osten die Beschäftigung weniger stark auf die Zentren konzentriert als im Westen. Anhand von Abbildung 6 wird nochmals deutlich, dass das Qualifikationsniveau in den neuen Ländern – bezogen auf sämtliche SSK – durchweg höher ist als in den alten. Besonders markante Unterschiede zeigen sich bezogen auf den Strukturtyp Ländliche Kreise, aber auch die Agglomerations-Kernstädte weisen höhere Werte auf. Allerdings ist im Zeitraum 1993 bis 2002 in den neuen Ländern kaum Entwicklungsdynamik zu beobachten, im Unterschied zum beachtlichen Wachstum des Anteils Hochqualifizierter im alten Bundesgebiet.

Räumliche Differenzierungen treten noch deutlicher hervor, betrachtet man absolute Veränderungen der Beschäftigtenzahl Hochqualifizierter in den SSK. Ihre Anzahl ist in den alten Ländern laut IAB-Statistik insgesamt um 32,6 % gestiegen, dabei am stärksten in hoch verdichteten Kreisen im Umland der Agglomerationskernstädte (SSK 2) mit Zuwachs um 42,6 %, wobei die Agglomerationskerne selbst (SSK 1) nur 25,8 % erreicht haben. Überhaupt hat sich der Zuwachs der hoch qualifizierten Beschäftigten in den Kernstädten im Vergleich zu früheren Perioden deutlich verlangsamt, während er in den übrigen SSK an Schwung gewonnen hat (Schrattenecker 2004). Somit belegen die Daten eine wachsende Anziehungskraft des Kernstadt-Umlands auch für hoch qualifizierte Arbeitnehmer im Zuge von Suburbanisierungsprozessen und Zuwanderung aus anderen SSK.

In den neuen Ländern hingegen ist die absolute Zahl hoch qualifizierter Beschäftigter einschneidend geschrumpft, als Folge der rasch vollzogenen Transformation von der Plan- zur Marktwirtschaft, die für viele Betriebe nicht verkraftbar war. Dabei konnten Hochqualifizierte ihre Arbeitsplätze noch eher behaupten als Beschäftigte mittlerer Qualifikationsstufen, die die

Kosten zu tragen hatten. Mobile, jüngere Hochqualifizierte richteten ihr Auge auf Karrieremöglichkeiten im Westen, während ältere, räumlich z.B. familiär gebundene Hochqualifizierte vor Ort auf geringerwertige Arbeitsplätze auswichen und dort geringer Qualifizierte verdrängten. Dies zeigt seine Wirkungen speziell in den Kernstädten verstädterter Räume (SSK 5), oft altindustriellen Zentren mit hohen Beschäftigtenverlusten, wo – zu Lasten vor allem der mittelqualifizierten Arbeitnehmer mit Berufsausbildung – der Anteil der Hochqualifizierten auffällig gestiegen ist.

Die Geringqualifizierten haben von 1993 bis 2002 selbst in den neuen Ländern bemerkenswert wenig Beschäftigtenrückgang erlebt, vermutlich weil dort viele schon direkt nach der Wende arbeitslos geworden waren. Generell ist für diese Gruppe das Arbeitslosigkeitsrisiko aber besonders hoch, und dies speziell in den neuen Ländern, wo 2002 nach Reinberg/Hummel (2003, S. 2) rund die Hälfte aller Geringqualifizierten arbeitslos gemeldet waren, bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 18,5 %. Wie Abbildung 6 auch zeigt, liegt der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten in den neuen Ländern insgesamt deutlich niedriger als in den alten (im Durchschnitt knapp 21 % zu 29 %). Hier wirken eventuell noch Maßnahmen der Erwachsenenweiterbildung in der DDR nach, wo Berufsabschlüsse oft auch in späteren Lebensphasen nachgeholt wurden und dies die Zahl der Geringqualifizierten laufend reduzierte (Köhler 1995, S. 97).

In Bezug auf die Verteilung nach Regionstypen weisen im Westen vorwiegend die ländlichen Kreise der Agglomerationsräume hohe und wachsende Anteile geringqualifizierter Arbeitnehmer auf; im Osten erreichen hingegen die Agglomerations-Kernstädte die höchsten Werte (vgl. Abb. 6), wo zum einen eine hohe Industriedichte besteht und sich andererseits auch geringerwertige Dienstleistungen mit entsprechender Personalnachfrage konzentrieren. Im Westen steigen die Anteile vom Zentrum (Kernstadt) zur Peripherie (ländliche Kreise) leicht an, was auf ein unzureichendes Angebot höherwertiger Arbeitsplätze im Umland hindeutet. Im Osten besteht kein so klarer Trend; hier fällt aber das starke und weiter wachsende Gefälle des Anteils Geringqualifizierter zwischen Agglomerations-Kernstädten einerseits sowie (hoch)verdichtetem Umland andererseits auf. Somit sind, anders als im alten Bundesgebiet, eher die großen Städte durch einen passiven Strukturwandel hin zu höheren Beschäftigtenanteilen der Geringqualifizierten geprägt, bedingt durch schrumpfende Arbeitsmöglichkeiten für Höherqualifizierte.

6 Resultate für ausgewählte Stadt-Umland-Regionen

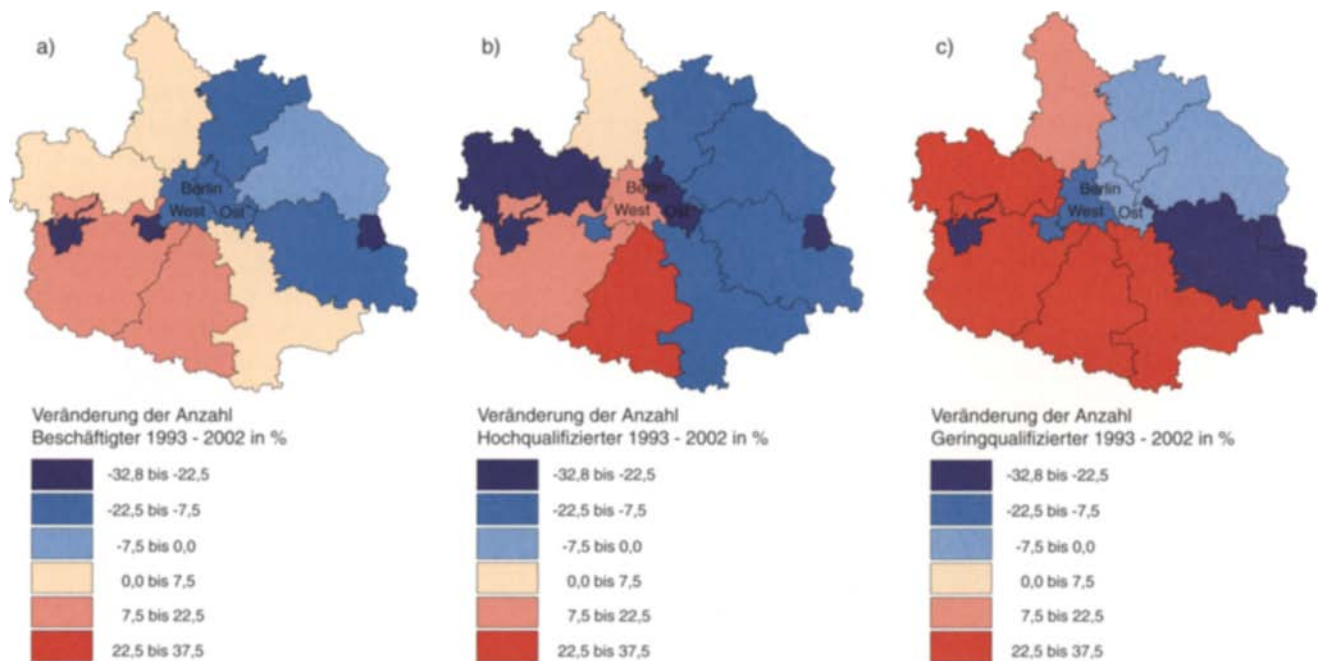
Der Agglomerationsraum Berlin

Um im Detail qualifikationsbezogene Entwicklungen in Stadt-Umland-Systemen aufzuzeigen, bietet sich zum einen die Betrachtung des Großraums Berlin an. Jahrzehntlang durch Teilung in der räumlichen Entwicklung gehemmt, blieben hier die üblichen städtischen Suburbanisierungsprozesse bis zur Wende aus: In der Osthälfte der Stadt ließ die DDR-Raumordnungspolitik Suburbanisierung nicht zu, und in der Westhälfte gab es keine räumlichen Expansionsmöglichkeiten, was die Standortstrukturen des Agglomerationsraums lange konservierte. Die seit der Wende einsetzenden Stadt-Umland-Prozesse sind daher von besonderem Interesse, auch mit Blick auf den qualifikatorischen Wandel. Er ist Ausdruck und Folge einer neuen marktorientierten unternehmerischen Standortpolitik, die erst mit der Wiedervereinigung der Stadt (und des Staates) möglich wurde. Für die neue Hauptstadt eröffnete sich quasi schlagartig ein intensiver Standortwettbewerb mit ihrem Umland. Nach einer kurzen Phase der weiteren Deindustrialisierung der ländlich geprägten Peripherie direkt nach der Wende setzte in den folgenden Jahren eine Suburbanisierung von Gewerbe und Industrie ein. Leupolt (1998, S. 345–379) spricht in diesem Zusammenhang von der „3. Randwanderung der Berliner Industrie“. Vor allem flächenintensive Branchen wie das Transport-, Lager- und Umschlagwesen sowie die Bauwirtschaft verlagerten ihre Standorte ins Umland bzw. in die dort zahlreich geschaffenen Industrie- und Gewerbeparks. Zusätzlich belegte auch der Einzelhandel großflächige Standorte auf der grünen Wiese (z.B. EKZ Waltersdorf, Havelpark Dallgow).

Nicht zuletzt wegen dieser Suburbanisierungsprozesse ist die Beschäftigungsentwicklung von 1993 bis 2002 im Berliner Umland großenteils günstiger verlaufen als in vielen sonstigen Kreisen der neuen Länder (vgl. Abb. 7 a). Während im ostdeutschen Durchschnitt laut IAB-Statistik ein Beschäftigungsrückgang von knapp 20 % zu verzeichnen war, konnten die Landkreise am südwestlichen Stadtrand allesamt Gewinne erzielen: Teltow-Fläming im Süden sowie Potsdam-Mittelmark im Südwesten erreichten mit 14 % bzw. 13,2 % Beschäftigtenzuwachs die besten Werte innerhalb der neuen Länder. Dagegen hatten Kreise im Nordosten der Hauptstadt, Berlin selbst sowie andere Städte teils erhebliche Verluste hinzunehmen (z.B. Stadt Brandenburg -32,8 %, Potsdam -29,2 %, Frankfurt/Oder -24,4 %). Interessanterweise fiel der Beschäftigungsabbau in der Westhälfte Berlins fast ebenso hoch aus wie in der Osthälfte. Dies beweist, dass die Verluste der

Abbildung 7

Veränderungen der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Agglomerationsraum Berlin – 1993 bis 2002



Hauptstadt nicht nur eine Folge der Systemtransformation, sondern auch der anlaufenden Suburbanisierung sind, von der speziell die an Westberlin grenzenden Kreise in Form von Arbeitsplatzgewinnen profitierten.

Abbildung 7b und c zeigen jedoch, dass die Beschäftigungsentwicklung aus qualifikatorischer Sicht nicht allzu erfreulich verlaufen ist. Die Gewinne betreffen hauptsächlich die Gruppe der Geringqualifizierten, deren Zahl in einigen Kreisen um ein Drittel in die Höhe geschwungen ist (Teltow-Fläming, Potsdam-Mittelmark, Dahme-Spreewald). Bau- und Transportwirtschaft sowie der großflächige Einzelhandel – als treibende Kräfte der kosteninduzierten Verlagerung gewerblicher Standorte ins Stadtumland – weisen meist nur geringe Qualifikationsansprüche auf, was den erheblichen Zuwachs dieser Beschäftigtengruppe im gesamten Süden und Westen der Stadt mit erklärt (vgl. Eckart 2001, S. 87; Kulke 1998, S. 270–275). Verluste geringqualifizierter Beschäftigung verzeichnen vor allem die Städte und der Landkreis Oder-Spree.

Bemerkenswert ist die Entwicklung innerhalb der Hauptstadt. Während Westberlin massiv Arbeitsplätze für Geringqualifizierte verloren hat (-21 %), blieb der Rückgang in der Osthälfte der Stadt vergleichsweise gering (-5 %). Ostberlin hat allerdings in viel stärkerem Ausmaß hochqualifizierte Arbeitnehmer eingebüßt (-31 %), während Westberlin hier bei insgesamt schrumpfender Beschäftigung um 12 % zulegen konnte.

So zeigt im Umland Berlins nur der Südwesten eine insgesamt positiv zu bewertende Entwicklung, während die Städte, das Havelland und sämtliche Landkreise im Osten einen deutlich negativen Weg genommen haben. Daher bilden vor allem die südwestlichen Umlandkreise Berlins die Gewinner- und Zukunftsregion im Agglomerationsraum, was längerfristig aber auch auf die Städte Potsdam und Brandenburg belebend wirken könnte. Für die östlichen Landkreise bleibt zu hoffen, dass mit der EU-Osterweiterung wichtige Impulse für die Grenzgebiete zu Polen ausgelöst werden.

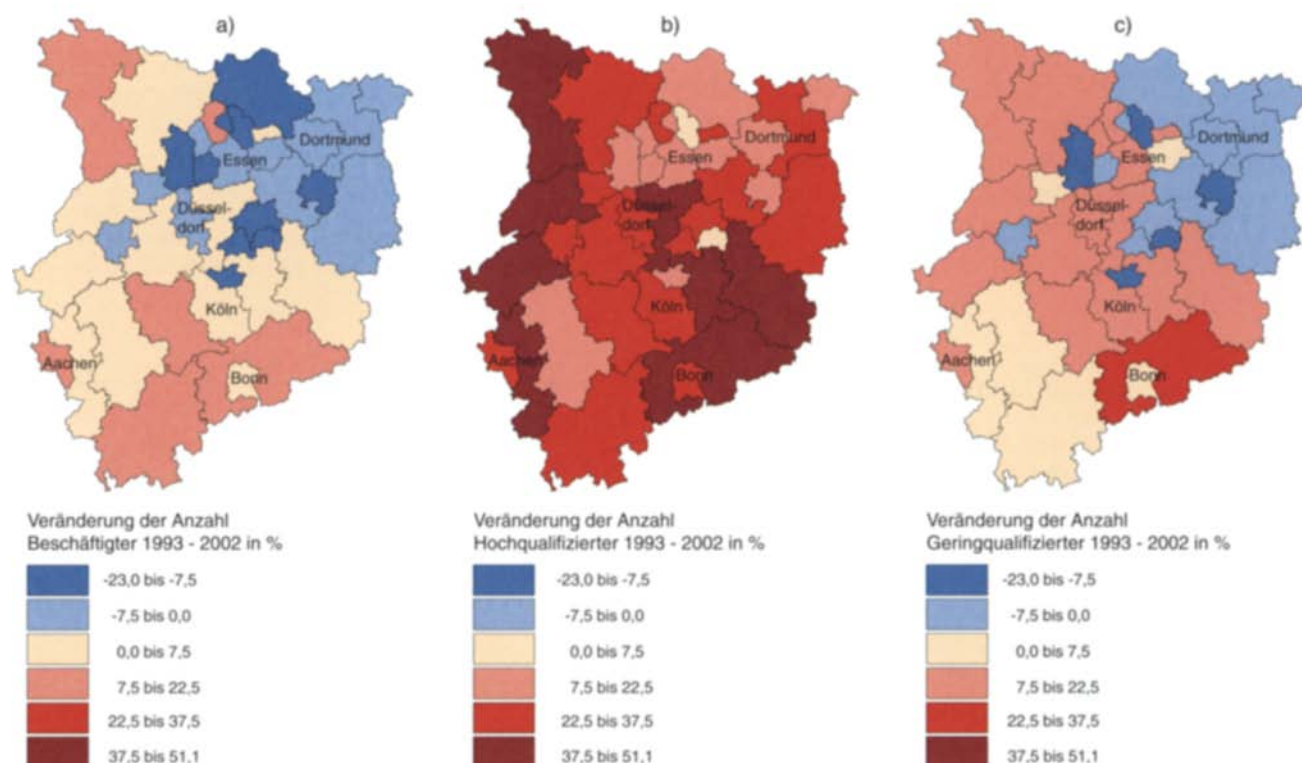
Der Agglomerationsraum an Rhein und Ruhr

Der Agglomerationsraum an Rhein und Ruhr, zweites Beispiel der Betrachtung von Stadt-Umland-Prozessen, ist recht heterogenen Entwicklungen unterworfen. Die Folgen des Niedergangs des Kohlenbergbaus und der Deindustrialisierung sind hier fortgesetzt spürbar. Der Wandel von einer Industrie-Monostruktur hin zu einer modernen Dienstleistungswirtschaft konnte in vielen Teilräumen noch nicht hinreichend vollzogen werden, was sich anhand der Beschäftigtendynamik und qualifikationsbezogener Merkmale aufzeigen lässt.

Wie aus Abbildung 8a erkennbar, ist die Beschäftigtenzahl im Zeitraum 1993 bis 2002 insbesondere im Kernraum sowie im Ostteil des Ruhrgebiets deutlich zurückgegangen. Hier konnten die in Bergbau und (Montan)Industrie verloren gegangenen Arbeitsplätze noch nicht durch Ersatzindustrien oder einen wach-

Abbildung 8

Veränderungen der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Agglomerationsraum Rhein-Ruhr – 1993 bis 2002



senden Dienstleistungssektor kompensiert werden. In früheren industriellen Zentren wie Gelsenkirchen (-16,6 %), Remscheid (-13,7 %), Duisburg oder Wuppertal (je -10,8 %) müssen die Beschäftigungsverluste nach wie vor als dramatisch bezeichnet werden. Interessanterweise sind dabei massive Rückgänge der Anzahl Geringqualifizierter – wie etwa in Gelsenkirchen (-22,1 %) oder Leverkusen (-19,1 %) – die Ausnahme (Abb. 8c). Generell haben durch die Kontraktion des Montansektors eher mittlere Qualifikationsgruppen (Facharbeiter) ihre Beschäftigung verloren, während deren durch politische Maßnahmen erhaltene Kaufkraft bzw. Nachfrage Beschäftigungsfelder für Geringqualifizierte gestützt und vermehrt hat (Einzelhandel, persönliche Dienstleistungen u. a.), mit der Folge entsprechender Arbeitsplatzgewinne dieser Gruppe. In der Landeshauptstadt Düsseldorf, die im Betrachtungszeitraum ihre Beschäftigtenzahl insgesamt annähernd halten konnte, legten die Geringqualifizierten um beachtliche 10,9 % zu, in Oberhausen gar um 18,1 %. Dagegen konnten nur relativ wenige neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Hochqualifizierte geschaffen werden (Abb. 8b). Gelsenkirchen, Remscheid und Duisburg haben in diesem Bereich nicht einmal 10 % Steigerung erreicht, was weit unter dem westdeutschen Durchschnitt von knapp einem Drittel Zuwachs liegt.

Relativ erfolgreich hat sich die Beschäftigungssituation hingegen im westlichen und südlichen Teil des betrachteten Agglomerationsraums entwickelt, den wirtschaftsgeschichtlich und strukturell vom Ruhrgebiet abzugrenzenden, aber funktional teils damit verflochtenen Gebieten an der Rheinschiene und am linken Niederrhein. Hier konnten die Beschäftigtenzahlen zumindest gehalten, teilweise sogar stark ausgebaut werden, wie die Beispiele Erftkreis (+10,3 %), Kleve (+10,6 %) und Rhein-Sieg-Kreis (+13 %) belegen. Unter den Kernstädten erreicht Aachen mit einem Beschäftigungsplus von 9,6 % den besten Wert. Ein relativ positives Bild zeigen die genannten Teilräume auch in qualitativer Hinsicht, mit Blick auf die Qualifikationsentwicklung (vgl. Abb. 8b und c). In den Grenzkreisen zu den Niederlanden konnte jeweils die Zahl der hochqualifizierten Arbeitnehmer um über 40 %, im Kreis Heinsberg sogar um über 50 % gesteigert werden. Hier mag zum einen die Grenzlage positiv auf die Regionalentwicklung wirken; zum anderen zeigt sich auch der Einfluss einer seit Jahren konsequent betriebenen Förderung von Branchenclustern und Kompetenznetzwerken in zukunftsrelevanten Technologiefeldern, etwa im Rahmen der Gründungs- und Ansiedlungsförderung durch eine Vielzahl teils branchenspezialisierter Technologie- und Gründerzentren. Auf dieser Basis konnten offensichtlich recht erfolgreich hochqualifi-

zierte Arbeitsplätze in der Region geschaffen bzw. gesichert werden. Ergänzend bieten diese Regionen aber auch vermehrt neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte (Abb. 8c), was den systemischen Zusammenhang der Qualifikationsgruppen im wirtschaftsräumlichen Kontext aufzeigt: Der Ausbau hochwertiger Arbeitsmöglichkeiten in einer Region schafft auch die Basis für wichtige Arbeitsmarktwirkungen in vor- wie nachgelagerten Produktions- und Dienstleistungsbranchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen.

7 Perspektiven und Handlungsbedarf

Im Gesamtbild weist die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Deutschland einerseits begrüßenswerte, andererseits besorgniserregende Tendenzen auf. Positiv hervorzuheben sind weiträumige Aufwertungsprozesse im Zuge der vermehrten Beschäftigung Hochqualifizierter, was mit regionalen Kaufkraft- und Wohlstandsgewinnen einhergeht. In diesem Zusammenhang haben sich räumliche Disparitäten in den alten wie neuen Bundesländern oft verringert, d.h. viele ländliche Regionen konnten an Attraktivität für höherwertige wirtschaftliche Aktivitäten gewinnen. In weiten Teilen des Bundesgebiets wurde erfolgreich eine wachsende Zahl von Frauen in anspruchsvolle Arbeitsmarktsegmente integriert, manche Regionen haben auch speziell die Problemgruppe der jungen Geringqualifizierten verstärkt mit Arbeitsplätzen versorgen können. Damit sind wichtige Grundlagen für eine sozialverträgliche, nach Gruppen ausgewogene künftige Entwicklung gelegt worden.

Dem stehen allerdings Entwicklungstrends gegenüber, die zur vertieften regionalen Ursachenforschung ebenso Anlass geben wir zu politischen Maßnahmen. Hier sind vor allem die teils gravierenden Unterschiede zwischen West und Ost anzusprechen (vgl. hierzu auch BBR 2005). Die wirtschaftliche Zukunft der neuen Länder ist sowohl durch die Erosion bei hoch- und mittelqualifizierten Beschäftigten wie auch durch die ungünstige Altersstruktur gefährdet. Phänomene, die zu vertieften Untersuchungen reizen, sind z.B. das beachtliche qualifikatorische Aufholen weiter Teile Mecklenburg-Vorpommerns, verbunden mit der Frage nach den Hintergründen sowie der Nachhaltigkeit der angeregten Prozesse. Auch die hoch disparitären Entwicklungen im Umland Berlins verlangen nach eingehender Analyse, um für die Verlierer-Regionen im äußersten Osten, aber auch die in der Qualifikationsstruktur degradierenden Städte Gegenstrategien finden zu können. Generell macht die Datenanalyse deutlich, dass die Regionen Deutschlands jeweils spezifische

Problemlagen, Konstellationen von beschäftigungsbezogenen Gunst- und Ungunstfaktoren aufweisen, die sich auch in regionsspezifischen arbeitsmarktpolitischen Konzepten niederschlagen sollten. Dieser Beitrag mag für die vertiefte regionsbezogene Arbeit hilfreiche Hinweise liefern.

Die hier verarbeiteten Daten wurden vom IAB (Udo Brix) bereitgestellt, wofür die Autoren ausdrücklich danken. Die Daten wurden von W. Schrattenecker GIS-gestützt kartographisch umgesetzt.

Literatur

- Braun, B.: Wirtschaftsstruktureller Wandel und regionale Entwicklung in Deutschland. Geogr. Rundschau 56 (2004) H. 9, S. 12–19
- Brix, U.: Die Rolle von Betriebsgründungen für die Arbeitsplatzdynamik. Eine räumliche Analyse für Ostdeutschland 1991 bis 1996. – Nürnberg 1999. = Beitr. z. Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 230
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung – BBR (Hrsg.): Raumordnungsbericht 2000. – Bonn 2000
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung – BBR (Hrsg.): Raumordnungsbericht 2005. – Bonn 2005
- Eckart, K. (Hrsg.): Deutschland. – Gotha, Stuttgart 2001. = Perthes Länderprofile
- European Commission (Hrsg.): Third European Report on Science & Technology Indicators 2003. – Brüssel 2003
- Fromhold-Eisebith, M.; Schrattenecker, W.: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Wandel. In: Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland. Bd. 7: Arbeit und Lebensstandard. Hrsg.: Leibniz-Institut für Länderkunde. – Heidelberg 2005, S. 38–39
- Gans, P.; Kemper, E.-J.: Ost-West-Wanderungen in Deutschland. Verlust von Humankapital für die neuen Länder? Geogr. Rundschau 55 (2003) H. 6, S. 16–18
- Hilpert, M.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in Deutschland – Herausforderungen für die angewandte Geographie? Standort 27 (2003) H. 1, S. 10–15
- Kilper, H.; Müller, B.: Demographischer Wandel in Deutschland. Herausforderung für die nachhaltige Raumentwicklung. In: Geogr. Rundschau 57 (2005) H. 3, S. 36–43
- Köhler, H.: Qualifikationsstruktur und Hochschulentwicklung in der Deutschen Demokratischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland. Befunde aus Analysen von Volkszählungsdaten. MittAB 28 (1995) H. 1, S. 94–108
- Kulke, E. (Hrsg.): Wirtschaftsgeographie Deutschlands. – Gotha, Stuttgart 1998. = Perthes GeographieKolleg
- Leupolt, B.: Berlin und Berliner Umland. In: Kulke, E. (Hrsg.): Wirtschaftsgeographie Deutschlands. – Gotha, Stuttgart 1998

Meusbürger, P.: Ausbildungsniveau und regionale Disparitäten der Wirtschaftsstruktur: Neuere Forschungstrends in der Geographie des Bildungs- und Qualifikationswesens. Geogr. Rundschau 43 (1991) H. 11, S. 652–657

Meusbürger, P.: Bildungsgeographie. Wissen und Ausbildung in der räumlichen Dimension. – Heidelberg, Berlin 1998

Nutz, M.: Berufsqualifikationen und Weiterbildung. In: Nationalatlas Bundesrepublik Deutschland. Bd. 8: Unternehmen und Märkte. Hrsg.: Leibniz-Institut für Länderkunde. – Heidelberg 2004, S. 88–89

Reinberg, A.; Hummel, M.: Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland. MittAB 35 (2002) H. 4, S. 580–600

Reinberg, A.; Hummel, M.: Geringqualifizierte. In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen. Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten im Konjunkturverlauf bis 2002. IAB Kurzbericht 19/2003, S. 1–7

Schrattenecker, W.: Räumliche Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Deutschland 1980 bis 2002. – Salzburg 2004 (unveröff. Diplomarbeit am FB Geographie, Geologie und Mineralogie, Univ. Salzburg)

Prof. Dr. Martina Fromhold-Eisebith
Wolfgang Schrattenecker
RWTH Aachen
Geographisches Institut