

Wanted: Ingenieure!

Arbeitsmarkt. Der Bedarf an Ingenieuren in Deutschland ist ausgesprochen hoch. Noch kaschieren hohe Absolventenzahlen und qualifizierte Zuwanderer die größten Engpässe, doch der demografische Wandel wird auch die Ingenieurzufuhr treffen. Wenn sich das Studienverhalten und die Konjunktur nicht verändern, dürften bis zum Jahr 2029 etwa 250.000 Ingenieure fehlen.

Sie entwickeln selbstfahrende Autos, vernetzen Fabriken und realisieren Offshore-Windparks: Ingenieure. Die Entwicklung der deutschen Wirtschaft hängt maßgeblich von diesem Berufsstand ab – womöglich in einem Ausmaß wie nie zuvor.

Dumm nur, dass uns die Ingenieure gerade ausgehen. Denn immer mehr von ihnen scheiden aus dem Erwerbsleben aus (Grafik):

In diesem Jahr gehen bundesweit 41.400 Ingenieure in den Ruhestand, im Jahr 2029 werden es 53.000 sein.

Insgesamt müssen bis 2029 rund 700.000 Ingenieure ersetzt werden – das sind mehr als 40 Prozent des Ingenieurbestands. Dabei ist bereits berücksichtigt, dass die Erwerbsbeteiligung aufgrund der Rente mit 67 grundsätzlich steigen wird – also auch ältere Ingenieure künftig länger berufstätig bleiben.

Der Bedarf an Ingenieuren wird aber nicht nur dadurch bestimmt, dass ältere Ingenieure in den Ruhestand wechseln und deren Stellen neu besetzt werden müssen – hinzu kommen langfristige Trends, welche die Nachfrage zusätzlich anheizen: Volkswirtschaftliches Wachstum, die fortschreitende Digitalisierung und auch die Forschungs- und Wissensintensivierung der Gesellschaft tragen dazu bei, dass die Arbeitsmarktnachfrage nach Ingenieuren besonders groß ist.

Seit dem Jahr 2005 ist die Zahl der erwerbstätigen Ingenieure in Deutschland pro Jahr im Schnitt um 42.700 Personen gestiegen.

Wer als Ingenieur auf dem Arbeitsmarkt unterkommen will, →

Immer mehr Ingenieure gehen in Rente

So viele Ingenieure scheiden aus dem Erwerbsleben aus



Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, IW-Berechnungen

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Meelen · iwd 16 · Foto: Gerhard Seybert - Fotolia.com

Inhalt

Krankenversicherung. Der demografische Wandel stellt in Zukunft das Solidaritätsprinzip in der Krankenversicherung infrage.
Seite 3

Zuwanderung. Deutschland sollte verstärkt um Zuwanderer aus Drittstaaten werben und die administrativen Hürden für Menschen, die hier einen Job suchen, senken.
Seite 4-5

Berufliche Bildung. Die Mittel für die Berufsausbildung sind gut angelegt, denn die Unternehmen profitieren davon, qualifizierte Fachkräfte an der Hand zu haben.
Seite 6-7

Arbeitslosigkeit. Frauen haben sich in den vergangenen Jahren in der Europäischen Union besser gegen Arbeitslosigkeit behauptet als Männer.
Seite 8

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Präsident:
Arndt Günter Kirchoff
Direktor:
Professor Dr. Michael Hüther
Mitglieder:
Verbände und Unternehmen
in Deutschland

→ muss mindestens einen Bachelorabschluss in den Ingenieurwissenschaften vorweisen. Das hiesige Ingenieurangebot setzt sich folglich zusammen aus den Hochschulabsolventen, die in Deutschland ihren Abschluss gemacht haben und hier bleiben, und den aus dem Ausland zugewanderten Ingenieuren.

Auch wenn es heute schon zu wenige Ingenieure gibt, ist die Lage aktuell noch vergleichsweise entspannt: In diesem Jahr schließen nämlich besonders viele Nachwuchskräfte ihr Bachelorstudium ab:

Im Jahr 2011 hatten in der Bundesrepublik annähernd 117.000 Studenten ein ingenieurwissenschaftliches Studium aufgenommen – ein Rekord.

Ursache dafür waren Sondereffekte wie die Aussetzung der Wehrpflicht und doppelte Abiturientenjahrgänge in einer Reihe westdeutscher Bundesländer.

Dass der Run auf die Ingenieurwissenschaften nicht von Dauer ist, zeigen allerdings die Studienanfängerzahlen für 2014, wo sich bereits 10.000 junge Leute weniger für diese Fächer eingeschrieben haben als 2011. Dieser Rückgang dürfte sich aufgrund der weiter sinkenden Schüler- und Studentenzahlen verstärken.

Wie dramatisch der Ingenieurengpass tatsächlich ausfallen wird, hängt von mehreren Faktoren ab: den Anfängerzahlen und Absolventenquoten innerhalb der Ingenieurwissenschaften, der Entwicklung

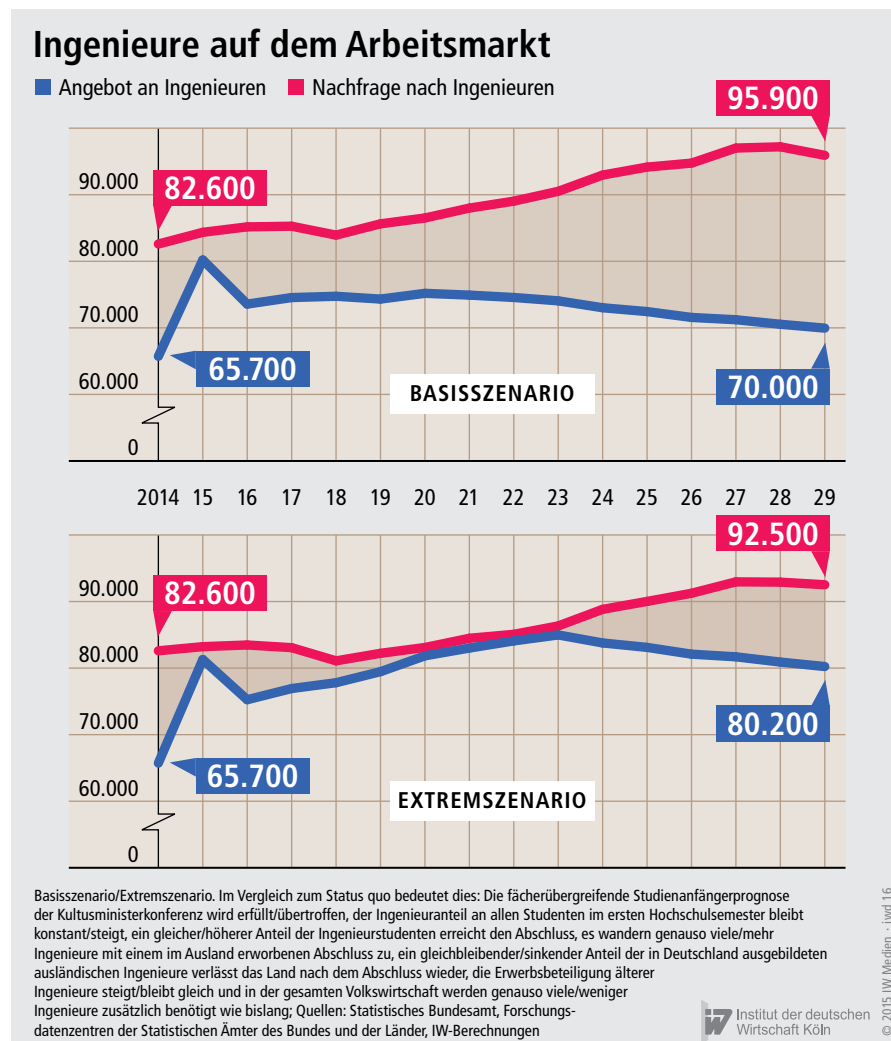
der Ab- und Zuwanderung ausgebildeter Ingenieure, der Erwerbsbeteiligung älterer Ingenieure und dem tatsächlichen Bedarf. Schreibt man den Status quo fort, sieht es jedenfalls ziemlich düster aus (Grafik):

Im Basisszenario sinkt das Ingenieurangebot bereits im kommenden Jahr – bis 2029 dürften dann etwa 248.000 Ingenieure fehlen.

Auch wenn die Konjunktur lahmen sollte, dadurch der Bedarf an Ingenieuren massiv sinkt und es zugleich deutlich mehr Ingenieurabsolventen gibt, bleibt eine Lücke: Sogar in diesem Extremszenario übertrifft die Nachfrage das Angebot an Ingenieuren Jahr für Jahr – bis 2029 würden dem Arbeitsmarkt insgesamt 84.000 Fachkräfte dieser Fachrichtung fehlen.


Um dieses Loch – unabhängig davon, wie groß es letzten Endes wirklich ausfällt – zu stopfen, ist in puncto Ingenieurausbildung und -gewinnung Folgendes wichtig:

- Der Anteil der Studenten, die einen Abschluss in den Ingenieurwissenschaften machen, muss steigen – und zwar ohne Einbußen in der Qualität der Ausbildung.
- Ohne Einwanderer lässt sich der Ingenieurmangel nicht beheben. Deutschland braucht zum einen mehr Studenten aus dem Ausland, die hier ein Ingenieurstudium aufnehmen und nach dem Examen auch zum Bleiben motiviert werden. Zum anderen müssen vermehrt und dauerhaft bereits fertig ausgebildete Ingenieure zuwandern.



Wie sich der Ingenieurarbeitsmarkt in den nächsten Jahren entwickelt, zeigt das gemeinsam vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI) mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln entwickelte Prognosetool, das abrufbar ist unter: vdi.de/szenariotool

Solidarität auf dem Prüfstand

Krankenversicherung. Das Prinzip der Solidarität gehört zu den wesentlichen Merkmalen der gesetzlichen Krankenversicherung. Doch weil die Bevölkerung altert, ist es fraglich, inwieweit dieses Prinzip im bestehenden System auf Dauer gewährleistet bleibt. Reformpläne müssen diesen Aspekt berücksichtigen. 

In den vergangenen Jahren wurde viel über die Zukunft der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) diskutiert – meist ging es dabei um Gesundheitsprämie versus Bürgerversicherung. Gerne betonen die jeweiligen Verfechter, ihr Konzept sei besonders solidarisch – ohne den Begriff allerdings zu konkretisieren. Doch die verschiedenen Facetten des Solidaritätsprinzips in der GKV sind zu beachten, um sinnvolle Reformen entwickeln zu können:

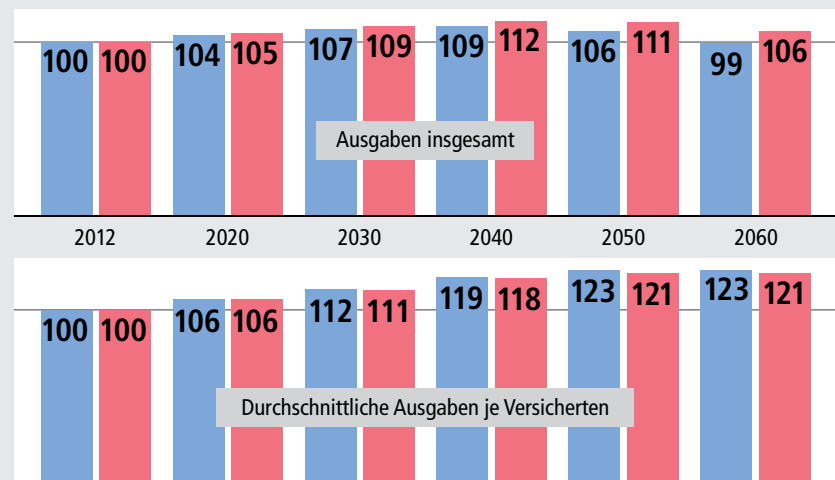
- **Schadensausgleich.** Zunächst gibt es in der GKV eine Umverteilung von Gesunden zu Kranken. Dieser finanzielle Ausgleich findet allerdings in jeder Versicherung statt.
- **Risikoausgleich.** Die Beiträge zur GKV sind unabhängig von den Krankheitsrisiken der Versicherten. In diesem Sinne sind gesündere Versicherte solidarisch, weil sie nicht weniger bezahlen als etwa jene, die aufgrund einer chronischen Erkrankung mehr Leistungen benötigen.

Weil ältere Menschen typischerweise häufiger und schwerer erkranken, bewirkt das GKV-System zugleich eine Umverteilung zwischen den Jahrgängen. Die Jungen zeigen sich solidarisch mit den Älteren und werden dafür später von der nachfolgenden Generation unterstützt.


Krankenversicherung: Pro-Kopf-Ausgaben steigen weiter

Leistungsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung, 2012 = 100

■ Szenario mit niedriger Zuwanderung ■ Szenario mit hoher Zuwanderung



Simulation auf Basis der aktuellen altersabhängigen Verteilung der Leistungsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung und der mittleren 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, ohne Kostensteigerungen und medizinisch-technischen Fortschritt
Ursprungsdaten: Bundesministerium für Gesundheit, Bundesversicherungsamt, Statistisches Bundesamt

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien - iwtd 16

- **Sozialer Ausgleich.** Die Beiträge zur GKV hängen von der Lohn- und Rentenhöhe ab, sodass von leistungsfähigen zu einkommenschwachen Mitgliedern umverteilt wird. Erneut bringt dies insgesamt auch eine Umschichtung von Jung zu Alt mit sich, weil die Renten in der Regel niedriger sind als die Gehälter.

Diese Solidarität zwischen den Generationen wird nun aber durch den demografischen Wandel infrage gestellt. Dass es künftig mehr ältere und weniger jüngere Versicherte gibt, hat Folgen (Grafik):

Selbst ohne Kostenerhöhungen steigen die Ausgaben der GKV aufgrund der Bevölkerungsalterung bis 2040 um bis zu 12 Prozent.

Danach dürften die Gesamtausgaben zwar sinken, denn es wird immer weniger Köpfe geben. Der Anteil älterer Mitbürger nimmt jedoch weiter zu. Die Konsequenz:

Die durchschnittlichen Leistungsausgaben je Versicherten werden von zuletzt jährlich etwa 2.900 Euro bis 2050 um gut ein Fünftel wachsen.

Das heißt aber auch, dass die jeweils jüngeren Versicherten lebenslang mehr in das System einzahlen müssen als die älteren. Das gefährdet die Zustimmung der folgenden Generationen zum bisherigen Solidaritätsprinzip in der GKV. Um dieses Prinzip zu erhalten, sind daher Elemente der Kapitaldeckung in die GKV zu integrieren, sodass künftig jede Generation stärker selbst für ihre altersabhängig steigenden Gesundheitsausgaben vorsorgt.

aus IW-Trends 1/2015

Susanna Kochskämper,
Jochen Pimpertz: Soziale Sicherung –
Welche Umverteilungseffekte deckt das
Solidaritätsprinzip in der GKV ab?
iwkoeln.de/gkv

Neue Regeln braucht das Land

Zuwanderung. Viele junge Leute kommen derzeit aus EU-Ländern nach Deutschland, die selbst vor einer demografischen Herausforderung stehen. Deshalb sollte verstärkt in Drittstaaten für die Bundesrepublik als Einwanderungsland geworben werden. Das ist dann besonders wirkungsvoll, wenn administrative Hürden für Menschen, die hier einen Job suchen, gesenkt werden. Ein Einwanderungsgesetz könnte dabei hilfreich sein.

Deutschland hat sich für Zuwanderer zu einem wahren Magneten entwickelt (Grafik). Dabei ist der jüngste Zustrom nicht zuletzt auf Sondereffekte zurückzuführen. So besteht inzwischen die volle Freizügigkeit für EU-Zuwanderer aus Mittel- und Osteuropa. Hinzu kommt, dass die hohe Arbeitslosigkeit in Südeuropa immer mehr junge Leute veranlasst hat, sich in Deutschland nach einem Job umzusehen.

Die neuerliche Zuwanderungswelle kam indes zum rechten Zeitpunkt. Denn aktuell fehlen bereits beruflich und akademisch ausgebildete Fachkräfte, vor allem im Bereich Technik und im Gesundheitswesen. Diese Engpässe lassen sich zwar etwas verringern, wenn es gelingt, Ältere und Frauen noch stärker als bisher in den Arbeitsmarkt zu integrieren und bil-

dungsferne Bevölkerungsschichten für eine Ausbildung zu gewinnen.

Doch nur mithilfe von Zuwanderern lassen sich die Engpässe deutlich reduzieren, wie IW-Berechnungen für den Zeitraum bis zum Jahr 2030 belegen. Vorteilhaft ist dabei, dass jeder zehnte Erwachsene, der jüngst nach Deutschland kam, ein MINT-Fach (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik) studiert hat – und damit einer Berufsgruppe angehört, die gesucht wird.

Und weil Zuwanderer die Fachkräftereihen auffüllen, schieben sie auch das Wachstum hierzulande an:

Laut Wirtschafts-Sachverständigenrat erhöht sich die Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts dauerhaft um bis zu 0,4 Prozentpunkte, wenn die jährliche Zuwanderung um 100.000 Personen gesteigert werden kann.

Die Logik dahinter: Firmen können bessere Produkte entwickeln und mehr Aufträge annehmen, wenn sie genügend Personal haben.

Ebenfalls ein Segen ist Zuwanderung für den Staatshaushalt. Sind Zuwanderer so qualifiziert wie die Gesamtbevölkerung, entlastet eine um jährlich 200.000 Personen höhere Zuwanderung die öffentliche Hand laut Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung um ungefähr 350 Euro pro Einwohner und Jahr.

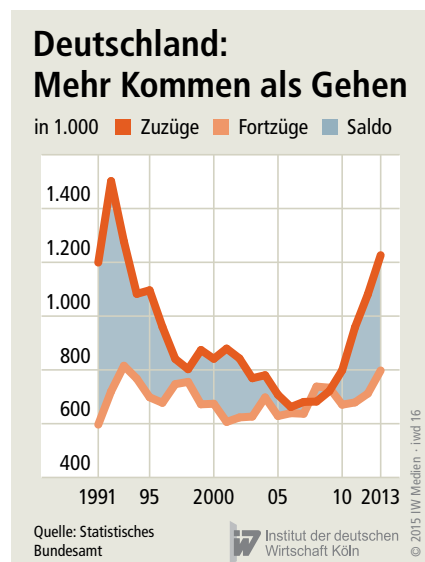
Vor allem Akademiker füllen den Staatssäckel. Deshalb ist es erfreulich, dass sich der Anteil der entsprechend ausgebildeten Neuzuwanderer nach IW-Berechnungen zwischen 2000 und 2012 von 16 auf 31 Prozent erhöht hat. Viele Migranten sind überdies in gut bezahlten Fach- und Führungspositionen tätig (Grafik Seite 5 oben).

Es lohnt sich besonders, junge Leute zum Studium nach Deutschland zu locken. Etwa jeder Zweite bleibt nach dem Abschluss hier und sucht sich eine Arbeit – zahlt also dann deutlich mehr Steuern, als seine Ausbildung kostet. Überdies hat bereits das Herkunftsland die Schulbildung finanziert, was den deutschen Steuerzahler entlastet.

Insofern sollte die Zuwanderung über die Hochschulen forciert werden. Voraussetzung ist indes, dass den deutschen Hochschulen die Mittel nicht gekürzt werden. Nur so finden auch künftig Zuwanderer ein attraktives Hochschulangebot vor.

Die aktuell guten Zuwanderungszahlen täuschen über ein Problem hinweg – den demografischen Wandel in den Herkunftsländern (Grafik Seite 5 unten). Denn wie in Deutschland geht auch in Polen, Rumänien, Ungarn, Bulgarien und Italien der Anteil der jungen Leute an der Gesamtbevölkerung zurück.

Daher sollten Zuwanderer auch aus Regionen gewonnen werden, die ein hohes Qualifikationsniveau und ein hohes Bevölkerungswachstum haben. Das ist in Süd- und Südostasien der Fall. Dort sind viele junge Menschen hochqualifiziert, und der Anteil der 10- bis 24-Jährigen an der



Gesamtbevölkerung ist fast doppelt so hoch wie in Deutschland.

Allerdings gibt es hier ein Problem: Junge Inder etwa zieht es vor allem in jene Staaten, in die schon ihre Vorfahren ausgewandert sind. Deutschland muss sich folglich besonders anstrengen, um sich als Einwanderungsland zu positionieren.

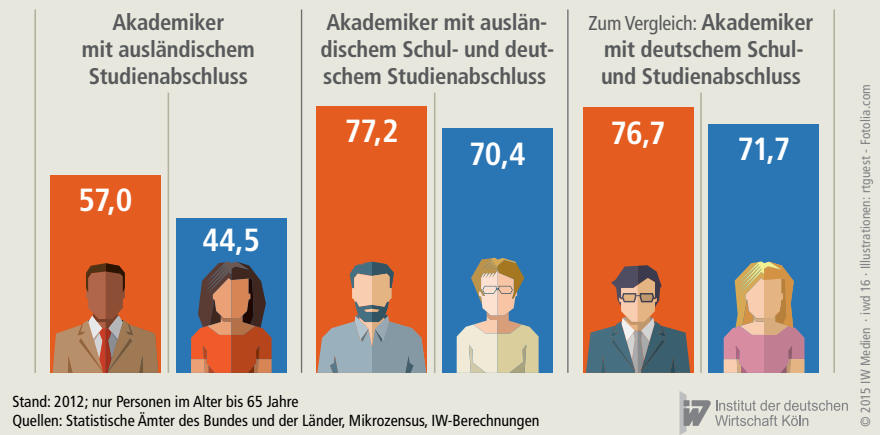
Das aber ist durchaus machbar: Die vom IW Köln betreute Internetplattform „Make it in Germany“, die für Jobs in Deutschland wirbt, hat in Indien bereits erste Erfolge erzielt:

Seit dem vierten Quartal 2012 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Deutschen in akademischen MINT-Berufen nur um 3 Prozent gestiegen – die Beschäftigung von eingewanderten Indern hingegen um 19 Prozent.

Einer stärkeren Zuwanderung aus Drittstaaten stehen indes auch administrative Hürden im Wege. So können Visa-Verfahren sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Ein weiteres Problem besteht in der kleinteiligen Struktur der Ausländerbehörden,

Migranten in Top-Jobs

So viel Prozent der Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss sind in Fach- und Führungspositionen tätig ■ Männer ■ Frauen



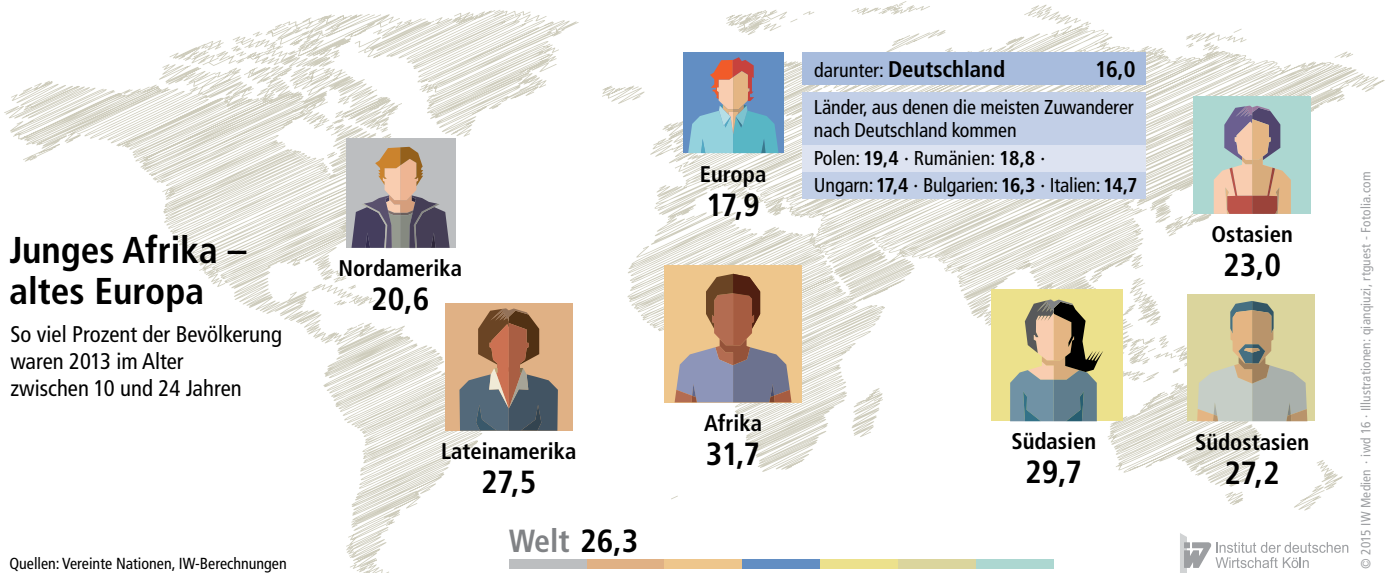
von denen es in jedem Kreis mindestens eine gibt. Dies führt dazu, dass sich die zuständigen Mitarbeiter häufig vorwiegend mit anderen Migrationsproblemen befassen und wenig Expertise im Umgang mit der Fachkräftezuwanderung haben.

Mit einer Reform des Einwanderungsrechts könnte man nicht nur solche Schwierigkeiten in den Griff bekommen, sondern noch an einer anderen Stellschraube nachjustieren:

Hochqualifizierten, die besonders gut nach Deutschland passen, sollte der Zuzug auch ohne konkretes qualifikationsadäquates Stellenangebot ermöglicht werden.

Viele Einwanderungsländer steuern solch eine angebotsorientierte Zuwanderung über ein Punktesystem und maximale Zulassungsquoten. Dies könnte auch Deutschland helfen, die Folgen des demografischen Wandels abzufedern.

Ferner sollten die Potenziale der in der Bundesrepublik lebenden Flüchtlinge deutlich besser und systematischer erfasst und genutzt werden. Nach Angaben der Bundesagentur hat etwa jeder fünfte Asylbewerber einen Hochschulabschluss; etwa jeder dritte bringt einen Abschluss mit, der dem deutscher Facharbeiter entspricht.



Eine lohnende Investition

Berufliche Bildung. Ein Auszubildender kostet einen Betrieb je nach Berufsgruppe bis zu 9.000 Euro netto im Jahr. Das Geld ist jedoch sinnvoll angelegt, schließlich profitieren die Unternehmen von gut ausgebildeten Fachkräften – und müssen sie nicht teuer auf dem externen Arbeitsmarkt suchen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat sich in seiner jüngsten Kosten-Nutzen-Erhebung damit beschäftigt, wie viel Geld die Unternehmen in Deutschland für die Ausbildung junger Menschen ausgeben. Die Ergebnisse für das Ausbildungsjahr 2012/2013:

Die Bruttokosten für einen Auszubildenden liegen bei durchschnittlich 17.900 Euro pro Jahr. Etwas mehr als 60 Prozent davon entfallen auf die Personalkosten für den Auszubildenden, also auf die Ausbildungsvergütung sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen. Ein weiteres Viertel sind Personalkosten der Ausbilder. Der Rest entfällt auf Anlage- und Sachkosten wie Lehrwerkstätten und sonstige Kosten wie beispielsweise für Schutzkleidung, Kammergebühren und Ähnliches.

Die Nettokosten ergeben sich, wenn man von den Bruttokosten jene Erträge abzieht, die von den Auszubildenden erwirtschaftet werden. Im Durchschnitt sind das rund 12.500 Euro im Jahr. Das heißt:

Unter dem Strich kostet ein Auszubildender die Unternehmen knapp 5.400 Euro pro Jahr – bei einer dreijährigen Ausbildung sind das also 16.200 Euro.

Im Vergleich zur letzten Kosten-Nutzen-Erhebung aus dem Jahr 2007 haben sich die Nettokosten inflationsbereinigt um annähernd 500 Euro erhöht. Der Grund dafür liegt im Anstieg der Bruttokosten, während die Erträge nahezu konstant geblieben sind.

Diese Zahlen zeigen zweierlei: Zum einen, dass viele Auszubildende schon während ihrer Ausbildung einen Beitrag zur Wertschöpfung

ihres Unternehmens leisten. In drei von zehn Betrieben erwirtschaften sie sogar Nettoerträge, sie bringen also mehr ein, als sie kosten – das gilt vor allem für die Landwirtschaft und das Handwerk.

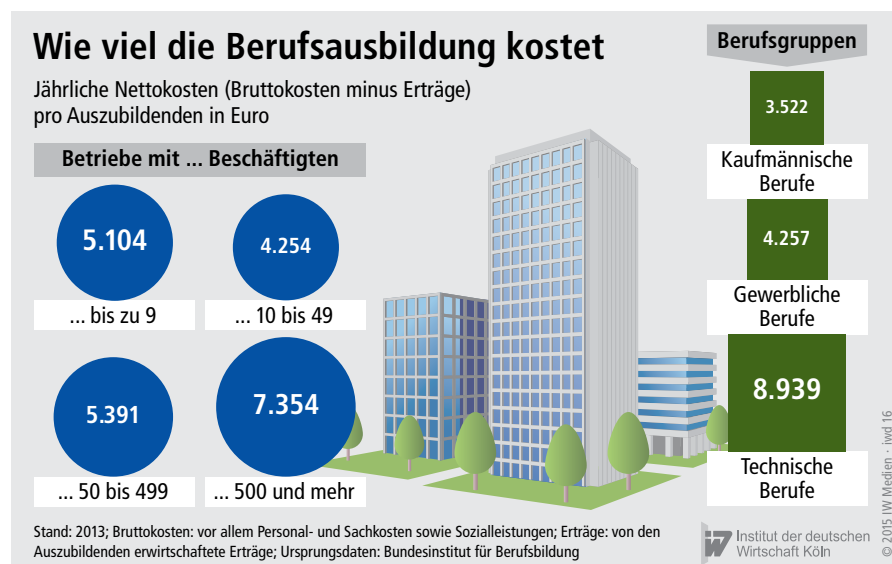
Zum anderen zeigt sich aber auch, dass der Anstieg der Lohnnebenkosten voll auf die Ausbildungskosten durchschlägt – laut Statistischem Bundesamt ist dieser Kostenblock in Deutschland zwischen 2007 und 2012 um fast 13 Prozent gestiegen.

In der Diskussion um den vermeintlichen Rückgang der Quote der Ausbildungsbetriebe muss das – neben den Themen Demografie und Run auf die Hochschulen – berücksichtigt werden. Schließlich ist die wichtige Investition in die Ausbildung gerade für kleine Firmen oft eine große finanzielle Herausforderung, die nicht durch zusätzliche Kosten erschwert werden darf.

Die Ergebnisse der BIBB-Untersuchung zeigen aber auch, dass sich die Nettokosten der Ausbildung stark unterscheiden – sie variieren je nach Betriebsgröße und Berufsgruppe um mehrere Tausend Euro pro Kopf und Jahr (Grafik).

Dabei fällt auf, dass größere Unternehmen durchschnittlich höhere Nettokosten haben als kleinere Betriebe – und das, obwohl die Auszubildenden in diesen Unternehmen auch höhere Erträge erzielen.

Dieser Effekt ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass es in größeren Unternehmen mehr besser bezahlte technische Ausbildungsberufe gibt als in kleineren Betrieben. Zudem gewähren größere Unternehmen ihren Auszubildenden



häufig auch mehr freiwillige Sozialleistungen.

Auch die Anlage- und Sachkosten sind in größeren Unternehmen in aller Regel höher, zum Beispiel weil sie im Gegensatz zu kleineren Betrieben eigene Lehrwerkstätten unterhalten.

Dass insbesondere technische Berufe mit hohen Nettokosten von durchschnittlich rund 8.900 Euro pro Kopf und Jahr verbunden sind, hat neben der vergleichsweise höheren Vergütung einen weiteren Grund: In diesen Berufen sind oft längere Einweisungszeiten an teuren Maschinen nötig, bis die Auszubildenden produktiv arbeiten können.

In den gewerblichen und den kaufmännischen Berufen fällt die Differenz zwischen Kosten und Erträgen mit 3.500 bis 4.300 Euro deutlich geringer aus.

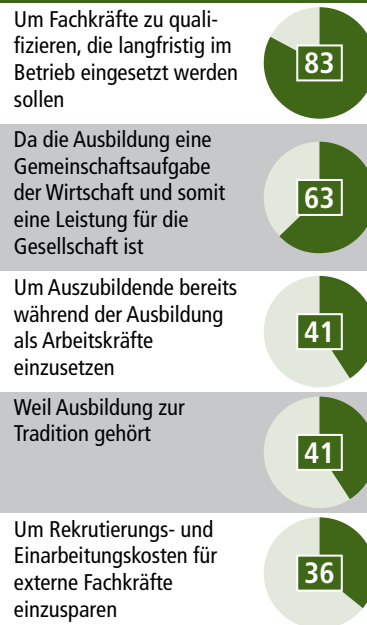
Doch trotz der teilweise hohen Kosten rechnet sich die Ausbildung junger Leute für die Unternehmen aus mehreren Gründen. Zum einen können sie ihren Nachwuchs ganz gezielt auf den Einsatz im eigenen Unternehmen vorbereiten – schon während der Ausbildung lernen die Facharbeiter von morgen die betriebsspezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie an ihrem Arbeitsplatz benötigen. Zum anderen bietet die Ausbildung den Unternehmen die Möglichkeit, sich ein umfassendes Bild von ihren zukünftigen Fachkräften zu machen.

Nicht zu unterschätzen sind aber auch jene Kosten, die die Unternehmen einsparen können, wenn sie ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss weiterbeschäftigen, an-

Ausbilden oder nicht ausbilden?

in Prozent der Unternehmen (Mehrfachnennungen)

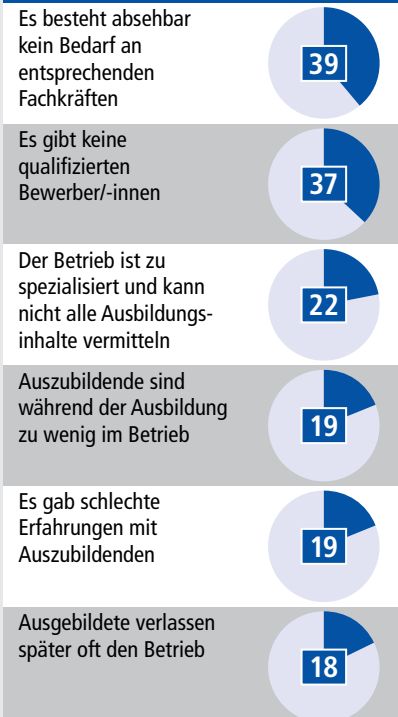
(Sehr) wichtige Gründe für die Ausbildung im eigenen Unternehmen



Stand: 2013
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

(Sehr) wichtige Gründe gegen die Ausbildung im eigenen Unternehmen



© 2015 IW Medien - Iwd 16

statt auf dem externen Arbeitsmarkt nach Fachkräften zu suchen:

Die Besetzung einer Stelle kostet die Unternehmen durchschnittlich rund 8.700 Euro – dazu zählen alle Kosten vom Bewerbungsverfahren bis zur Einarbeitung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die Unternehmen schließlich auch gefragt, warum sie überhaupt ausbilden – oder warum nicht. Ganz oben auf der Pro-Liste steht ein bekanntes Argument (Grafik):

Für gut 80 Prozent der ausbildenden Unternehmen ist die Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden können, ein (sehr) wichtiger Grund für ihr Engagement.

Allerdings erzählt diese rein wirtschaftlich geprägte Antwort nur die halbe Geschichte: Für gut vier von zehn Unternehmen gehört die Ausbildung zur Tradition, und sogar

knapp zwei Drittel sehen gesellschaftliche Beweggründe als (sehr) wichtiges Motiv für ihr Ausbildungsengagement.

Weniger eindeutig sind die Gründe dafür, warum Unternehmen nicht ausbilden. Während 39 Prozent angeben, in absehbarer Zeit keinen Bedarf an entsprechenden Fachkräften zu haben, ist für fast genauso viele – 37 Prozent – der Mangel an geeigneten Bewerbern ein (sehr) wichtiger Grund gegen ein eigenes Ausbildungsangebot.

Ein Fünftel der Unternehmen gibt an, dass aufgrund ihrer hohen Spezialisierung nicht alle Ausbildungsinhalte angeboten werden können. Jeweils fast genauso viele sagen, schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht zu haben, oder sie bemängeln, dass Auszubildende aufgrund ihrer Berufsschulpflichten zu selten im Betrieb sind.

Gewinnerinnen auf dem Arbeitsmarkt

Arbeitslosigkeit. Viel Grund zur Freude gab es auf dem europäischen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren nicht. Frauen hatten allerdings schon einen: Sie haben sich besser gegen die Arbeitslosigkeit behauptet als Männer.

Auf den ersten Blick ist der Geschlechterunterschied bei der Arbeitslosigkeit nicht zu erkennen:

Im Februar 2015 waren im EU-Schnitt 9,7 Prozent der Männer arbeitslos und 10,0 Prozent der Frauen.

Zwischen den einzelnen Mitgliedsländern liegen jedoch teilweise Welten. In den südeuropäischen Staaten mit ihren ohnehin großen Arbeitsmarktsorgen ist die Arbeitslosenquote der Frauen noch höher als jene der Männer, allen voran in Griechenland und Spanien. Dagegen sind Frauen in Ländern mit niedriger Arbeitslosigkeit tendenziell seltener auf Jobsuche als Männer, das gilt zum Beispiel für Deutschland, Österreich und Großbritan-

nien. Das uneinheitliche Bild hat zwar viel mit den lokalen Besonderheiten der Arbeitsmärkte und mit kulturellen Traditionen zu tun. Eins ist jedoch fast überall gleich:

In nahezu allen EU-Ländern hat sich das Verhältnis der geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten seit Beginn der Wirtschaftskrise 2009 zugunsten der Frauen verbessert.

In Griechenland etwa war die Quote der Frauen im Jahr 2005 zweieinhalb Mal so hoch wie die der Männer, heute liegt der Unterschied nur noch bei einem Viertel. In Frankreich überstieg die Frauenquote die Männerquote 2001 um die Hälfte, zuletzt war Madame dagegen sogar seltener arbeitslos als Monsieur.

Dass die Frauen in Europa ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu den Männern seit der Krise verbessert haben, hängt vor allem mit ihrer Jobwahl zusammen. Viele arbeiten in Dienstleistungsbranchen wie dem Gesundheits- und Erziehungswesen, die von wirtschaftlichen Schwankungen kaum berührt werden. Männer dagegen sind oft in der stark konjunkturabhängigen Industrie tätig.

Das hat sich übrigens auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt bemerkbar gemacht – obwohl in der Krise kaum Arbeitsplätze abgebaut wurden. Der Strukturwandel be-

Arbeitslose in Europa: Der Geschlechtervergleich

Arbeitslosenquote in Prozent

■ Länder, in denen die Arbeitslosenquote der Frauen niedriger ist als die der Männer

	Frauen	Männer
GR	29,3	23,4
E	24,3	22,2
P	14,3	13,8
I	14,1	11,7
F	10,2	10,9
PL	8,5	7,3
B	8,1	8,8
IRL	8,0	11,4
S	7,7	8,1
NL	7,5	6,8
CZ	6,7	4,6
DK	6,5	5,9
RO	6,1	6,7
UK	5,3	5,8
A	5,1	5,6
D	4,4	5,1

Stand: Februar 2015; Griechenland, Vereinigtes Königreich: Dezember 2014; saisonbereinigt
Quelle: Eurostat

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iw16

günstige jedoch die Frauen: Auf der einen Seite gingen in der Industrie von 2001 bis 2014 jeweils gut 300.000 Arbeitsplätze für Männer und Frauen verloren. Auf der anderen Seite entstanden 1,3 Millionen neue Jobs im Gesundheits- und Sozialwesen – und gut 900.000 davon wurden mit Frauen besetzt. Im Erziehungswesen hat sich die Zahl der Arbeitnehmerinnen um 130.000 erhöht, während die der Arbeitnehmer sogar leicht gesunken ist. Unterm Strich haben Frauen 80 Prozent aller zwischen 2001 und 2013 entstandenen Arbeitsplätze besetzt.

Adressaufkleber

Impressum

Herausgeber:
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Chefredakteur: Axel Rhein
Stellv. Chefredakteur: Klaus Schäfer (verantwortlich)

Redaktion: Andreas Wodok (Textchef), Berit Schmiedendorf, Sara Schwedemann, Alexander Weber

Redaktionsassistentz: Ines Pelzer

Grafik: Michael Kaspers, Ralf Sassen

Telefon: 0221 4981-523, **Fax:** 0221 4981-504
E-Mail: iw@iwkoeln.de

Bezugspreis: € 9,01/Monat, zzgl. € 3,08 Versandkosten, inkl. Mehrwertsteuer, Erscheinungsweise wöchentlich

Abo-Service: Therese Hartmann, Telefon 0221 4981-443, hartmann@iwkoeln.de

Verlag: Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-0, **Fax:** 0221 4981-445

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Meckenheim

Dem iwD wird einmal monatlich (außer Juli und Dezember) „Wirtschaft und Unterricht“ beigelegt.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung über: lizenzen@iwkoeln.de
Rechte für elektronische Pressespiegel unter: pressemonitor.de

IW.KÖLN.WISSEN
SCHAFFT KOMPETENZ.