



Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2018¹

Wirtschaftliche und demografische Entwicklungen beeinflussen das Arbeitskräfteangebot



Von Sebastian Fückel

Aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung konnten zwischen 2011 und 2018 immer mehr Menschen in Rheinland-Pfalz in den Arbeitsmarkt integriert werden. In der Folge ist die Zahl der Erwerbswilligen, deren Arbeitskraft ungenutzt blieb, gesunken. Vor allem Unterbeschäftigte und Erwerbslose waren immer seltener anzutreffen. Nachdem sich die Stille Reserve des Arbeitsmarktes infolge der starken Zuwanderung Schutzsuchender zwischenzeitlich leicht erhöhte, nahm sie seit 2016 wieder etwas

ab. Insgesamt zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus, dass Arbeitskräfte immer knapper werden. Die soziale Zusammensetzung des verbliebenen ungenutzten Arbeitskräftepotenzials verdeutlicht, dass vor allem unter den Geringqualifizierten sowie unter den Ausländerinnen und Ausländern der Wunsch nach (Mehr-)Arbeit häufig unerfüllt bleibt.

Wirtschaftsaufschwung ließ Arbeitskräfte knapper werden

Positive
Wirtschafts-
entwicklung
im letzten
Jahrzehnt

Auch wenn sich bereits 2019 – vor dem Einsetzen der Corona-Pandemie – die Anzeichen für eine konjunkturelle Eintrübung gehäuft haben, hat sich die wirtschaftliche Lage in Rheinland-Pfalz im vergangenen Jahrzehnt sehr positiv entwickelt. Zwischen 2008 und 2018 sank das Bruttoinlandsprodukt preisbereinigt gegenüber dem Vorjahr lediglich zwei Mal: im Jahr der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 um 4,7 Prozent und im Jahr der Euro-Krise 2013 um 0,2 Prozent. In den übrigen Jahren stieg der Wert der hergestellten Waren und Dienstleistungen zum Teil kräftig an. Durchschnittlich wuchs die rheinland-pfälzische Wirtschaft im betrachteten Zeitraum pro Jahr um 1,2 Prozent.

Davon profitierte nicht zuletzt der Arbeitsmarkt: die Nachfrage nach Arbeitskräften nahm zu. Lag die Zahl der gemeldeten offenen Stellen im Jahr 2008 noch bei 15 726, hat sie sich binnen einer Dekade auf 40 467 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig nahm die Zahl der Menschen, die eine Erwerbstätigkeit suchten, ab. Die Erwerbslosenquote² sank zwischen 2008 und 2018 von 5,6 auf 3,1 Prozent, die Arbeitslosenquote³ von 5,6 auf 4,4 Prozent.

1 Aus organisatorischen Gründen konnten die aktuellen ökonomischen Entwicklungen im Zuge der Corona-Pandemie im Rahmen des Beitrages nicht mehr berücksichtigt werden. Inhalt und Datenlage des Beitrages stellen den Sachstand zum Jahresbeginn 2020 dar.

2 Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen im Alter von 15 bis unter 75 Jahren gemäß der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

3 Anteil der Arbeitslosen an allen zivilen Erwerbspersonen gemäß der Definition der Bundesagentur für Arbeit.



Demografisch bedingte Verknappung des Arbeitskräfteangebots

Arbeitgeber standen in der Folge zunehmend vor dem Problem, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für vakante Stellen zu finden. Aufgrund des demografischen Wandels ist zukünftig mit einer weiteren Verknappung des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen. Denn ab 2020 erreichen sukzessive die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer-Generation das reguläre Renteneintrittsalter und scheiden aus dem Erwerbsleben aus. Die in der Zahl deutlich schwächer besetzten jüngeren Kohorten können diesen Abgang nur in begrenztem Umfang kompensieren. Temporäre „Schocks“ – wie die Corona-Pandemie – werden daran nur vorübergehend etwas ändern.

Drei Lösungsansätze

Um der mittel- bis langfristig drohenden Arbeitskräftelücke zu begegnen, diskutieren Politik, Medien und Wissenschaft zumeist drei (kombinierbare) Lösungsansätze:

- eine Verlängerung der Erwerbsphase der Bevölkerung (etwa durch kürzere Ausbildungszeiten oder eine weitere Aufschiebung des Renteneintrittsalters),
- eine Erhöhung des Erwerbspersonenpotenzials durch Zuwanderung (d. h. vor allem die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte), sowie
- eine bessere Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotenzials (u. a. durch die Aktivierung der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes).

Dieser Beitrag konzentriert sich auf den Aspekt der besseren Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials und zeigt auf, wie sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Zudem geht er auf ausgewählte soziale Gruppen ein, die derzeit nur unzureichend für den Arbeitsmarkt aktiviert werden, sowie auf die Gründe, die aus

Sicht der Betroffenen dafür verantwortlich sind. Die Befunde stammen aus den Erhebungen des Mikrozensus der Jahre 2011 bis 2018.⁴

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: Unterbeschäftigte, Erwerbslose und Stille Reserve

Obwohl sich die wirtschaftliche Lage in Rheinland-Pfalz in den Jahren 2008 bis 2018 deutlich verbessert hatte und immer mehr Menschen einer Beschäftigung nachgingen, wurde das in diesem Zeitraum vorhandene Arbeitskräftepotenzial nicht vollständig ausgeschöpft. Offenkundig wird dies beispielsweise an der Gruppe der Erwerbslosen, die per Definition aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchten, bis zum Zeitpunkt der Befragung jedoch noch keine passende Stelle gefunden hatten. Allerdings können auch Erwerbstätige betroffen gewesen sein, sofern sie zwar in Lohn und Brot standen, zugleich aber den Wunsch nach Mehrarbeit äußerten.

Mit dem Konzept des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials sollen diese und weitere Formen der Unterauslastung des Arbeitskräfteangebotes zusammenfassend beschrieben werden. Für die konkrete Operationalisierung gibt es in der Literatur unterschiedliche Varianten mit je eigenen spezifischen Vor- und Nachteilen. So kann der Fokus einerseits auf der reinen Personenzahl liegen, deren Arbeitskraft nur unvollständig ausgeschöpft wird, andererseits auf dem unterausgeschöpften Arbeitsvolumen, d. h. auf den ungenutzten Arbeitszeitressourcen der Arbeitsanbieter. Ebenso finden sich

Vorhandenes Arbeitskräftepotenzial wird nicht vollständig ausgeschöpft

⁴ Die Wahl des Zeitraums geht vor allem auf methodische Erwägungen zurück, die darauf abzielen, eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.



Abgrenzung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials nach dem Labour-Force-Konzept

Unterbeschäftigte

Gemäß ILO-Definition gilt eine Person als unterbeschäftigt, wenn sie zwar einer Erwerbstätigkeit nachgeht, zugleich aber den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden oder den Wunsch nach einer zusätzlichen Tätigkeit äußert. 5 Zudem müssen Unterbeschäftigte für die gewünschte Mehrarbeit kurzfristig, d. h. binnen zweier Wochen verfügbar sein. Unerheblich ist es in diesem Zusammenhang, in welchem Umfang Mehrarbeit gewünscht wird. Unterbeschäftigte sind demnach eine Teilgruppe der Erwerbstätigen und somit der Erwerbspersonen.

Erwerbslose

Erwerbslose – als zweite Form des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials – bilden ebenfalls eine Untergruppe der Erwerbspersonen. Im Unterschied zu den Erwerbstätigen gehen sie keiner entlohnten Tätigkeit nach, befinden sich aber aktiv auf der

5 Die Definition der ILO schränkt das Konzept der Unterbeschäftigung weiterhin auf Teilzeitbeschäftigte ein. Nachfolgend wird davon abgewichen und Unterbeschäftigte sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit dem ungenutzten Arbeitskräftepotenzial zugerechnet, um ein vollständiges Bild des Wunsches nach Mehrarbeit zu erhalten.

Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit. Zudem müssen sie binnen zweier Wochen für die Beschäftigungsaufnahme verfügbar sein.

Stille Reserve

Die dritte Personengruppe, die Stille Reserve, zählt im Unterschied zu den Unterbeschäftigten und den Erwerbslosen zur Gruppe der Nichterwerbspersonen. Innerhalb der Stillen Reserve sind wiederum zwei Subgruppen voneinander zu trennen. Zum einen jene Personen, die zwar nach Arbeit suchen, aber kurzfristig, d. h. binnen zweier Wochen, für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen. Zum anderen solche Personen, die zwar einen grundsätzlichen Wunsch nach Arbeit äußern, dafür auch zur Verfügung stehen, aber in den letzten vier Wochen nicht aktiv nach einer Beschäftigungsmöglichkeit gesucht haben.

Jede der drei Teilgruppen unterscheidet sich sowohl im Umfang, als auch der sozialen Zusammensetzung wie auch den Gründen, die dafür verantwortlich sind, dass ihre Arbeitskraft nicht vollständig ausgeschöpft wird. Darauf wird im Weiteren noch näher eingegangen.

Erwerbspersonen				Nichterwerbspersonen		
Erwerbstätige			Erwerbslose	Stille Reserve		sonstige Nichterwerbspersonen
sonstige Erwerbstätige	Unterbeschäftigte			Kategorie A: suchend, nicht verfügbar	Kategorie B: verfügbar, nicht suchend	
	Vollzeit ¹	Teilzeit ¹				
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial						

1 Gemäß der strengen Definition des Labour-Force-Konzeptes erstreckt sich das Konzept der Unterbeschäftigung nur auf Teilzeitbeschäftigte.



mit Blick auf die Extensität des definierten Personenkreises unterschiedliche Abgrenzungen, etwa vor dem Hintergrund unterschiedlicher arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen in Phasen konjunkturellen Auf- bzw. Abschwungs.

Das hier gewählte Vorgehen basiert auf einer personenbezogenen Abgrenzung und orientiert sich gemäß dem Vorschlag der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) am Labour-Force-Konzept. Es unterscheidet drei Subgruppen des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials, nämlich Unterbeschäftigte, Erwerbslose und die Stille Reserve des Arbeitsmarktes (siehe Infokasten).

Weniger Unterbeschäftigte

Fast 164 000 Erwerbstätige wünschen sich mehr Arbeitsstunden bzw. eine zusätzliche Tätigkeit

Seit dem Beginn des Jahrzehnts haben immer mehr Menschen auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst. Insgesamt stieg die Zahl der Erwerbstätigen zwischen 2011 und 2018 um 125 900 Personen auf 2,05 Millionen. Dies allein gibt allerdings noch nicht abschließend Auskunft darüber, inwieweit die Nachfrage der Beschäftigten nach Erwerbsarbeit befriedigt bzw. ihr Arbeitskräftepotenzial ausgeschöpft ist. So äußerten von den gut zwei Millionen Erwerbstätigen 163 700 den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden bzw. nach einer zusätzlichen Tätigkeit. Davon waren 44 100 jedoch kurzfristig nicht für die Aufnahme der gewünschten Mehrarbeit verfügbar. Nahezu drei von zehn Personen (29 Prozent) nannten persönliche oder familiäre Gründe, die die kurzfristige Aufnahme von zusätzlichen Arbeitsstunden verhinderten. Mit etwas größerem Abstand folgten Vereinbarkeitsprobleme mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis bzw. mit einer Aus- oder Fortbildung sowie Krankheit und Arbeitsunfähigkeit.

Gemäß Definition konnten somit 119 600 Personen als unterbeschäftigt gelten, nachdem sie sowohl angaben, mehr Arbeiten zu wollen, als auch für die Arbeitsaufnahme binnen zweier Wochen zur Verfügung zu stehen. Gemessen an allen Erwerbstätigen lag der Anteil der Unterbeschäftigten bei 5,8 Prozent. Das ist ein deutlich niedrigerer Wert als noch zu Beginn des Jahrzehnts. Im Jahr 2011 bewegte sich die Unterbeschäftigtenquote noch im zweistelligen Bereich, nämlich bei zehn Prozent. Der Aufschwung der rheinland-pfälzischen Wirtschaft hat in den vergangenen Jahren somit nicht nur dazu beigetragen, mehr Menschen in Beschäftigung zu bringen, sondern auch dazu, ihre Arbeitskraft besser auszulasten.

Nur noch 5,8 Prozent der Erwerbstätigen sind unterbeschäftigt

Vor allem Vollzeitbeschäftigte äußerten bis zum Jahr 2018 immer seltener den Wunsch nach Mehrarbeit. Waren 2011 noch 98 800 Unterbeschäftigte in Vollzeit tätig, belief sich ihre Zahl 2018 nur noch auf 58 800. Auch bei den Teilzeitbeschäftigten ist ein Rückgang feststellbar, der jedoch etwas schwächer als bei den Erwerbstätigen in Vollzeit ausfällt. In der Folge haben sich die Anteile zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter den Unterbeschäftigten verschoben. Dominierten 2011 die Vollzeitbeschäftigten mit 51 Prozent noch leicht, lag der etwas größere Anteil mit 51 Prozent im Jahr 2018 auf der Seite der Teilzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt streben die Teilzeitbeschäftigten mehr Zusatzstunden als Vollzeitbeschäftigte an. Mit durchschnittlich 14 Stunden wünschen sich Teilzeitbeschäftigte etwa doppelt so viele zusätzliche Arbeitsstunden wie Vollzeitbeschäftigte (7,5 Stunden).

Teilzeitbeschäftigte in der Mehrzahl

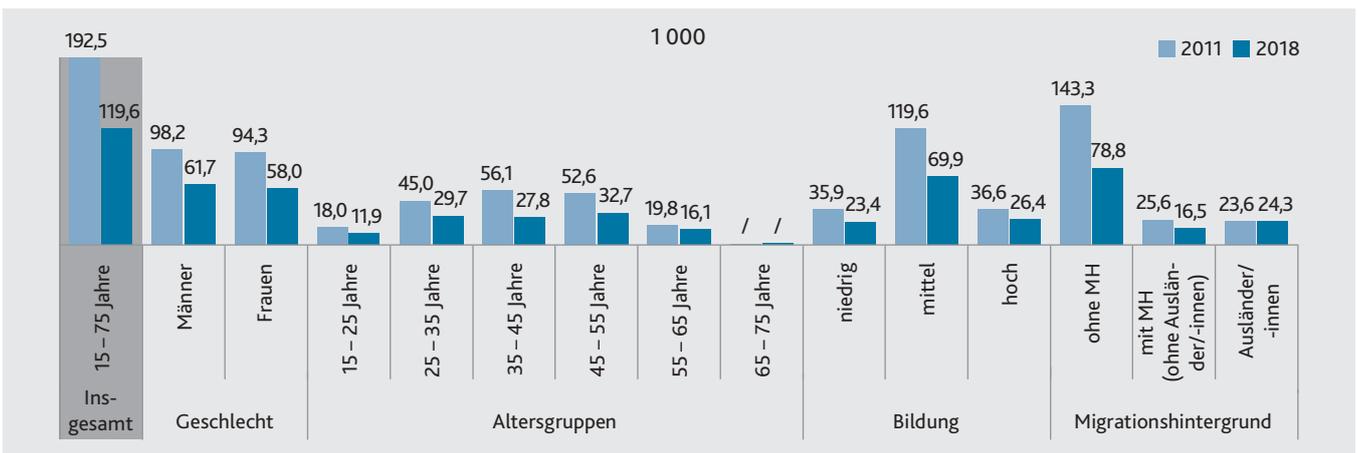
Wird die soziale Zusammensetzung der Unterbeschäftigten betrachtet, so ist



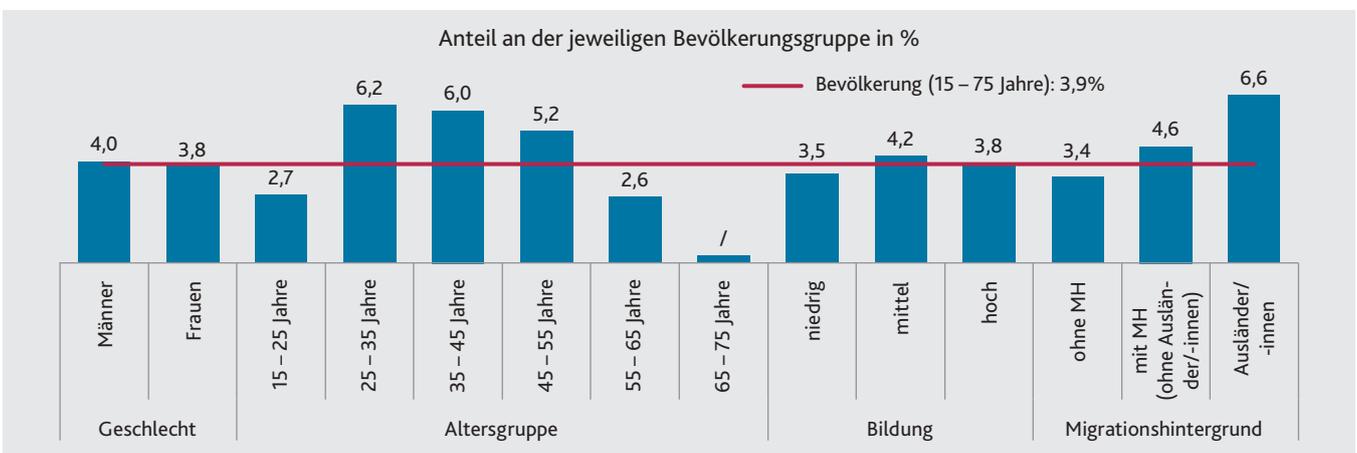
G1 Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigtenquote 2011–2018



G1a Unterbeschäftigte 2011 und 2018 nach soziodemografischen Merkmalen



G1b Unterbeschäftigtenanteil 2018 nach soziodemografischen Merkmalen





Frauen wünschen sich mehr Zusatzstunden als Männer

zunächst keine nennenswerte Verzerrung hinsichtlich der Geschlechterstruktur erkennbar, obwohl beinahe vier von fünf Teilzeitbeschäftigten weiblich sind. Im Jahr 2018 waren 52 Prozent der Unterbeschäftigten männlich, 48 Prozent weiblich. Unterschiede stellen sich lediglich beim Umfang der gewünschten Mehrarbeit ein. So wünschten sich Frauen mit im Mittel 11,7 Stunden eine durchschnittlich längere zusätzliche Arbeitszeit als Männer (10,2 Stunden).

Unterbeschäftigung ist in den mittleren Altersgruppen am weitesten verbreitet

Die Altersstruktur der Unterbeschäftigten verrät, dass vor allem Erwerbstätige im jüngeren und mittleren Lebensalter über zusätzliches, bislang ungenutztes Arbeitskräftepotenzial verfügen. So wiesen die 25- bis 34-Jährigen mit 6,2 Prozent den höchsten Unterbeschäftigtenanteil ihrer jeweiligen Altersgruppe auf. Hierbei dürfte es sich zum Teil noch um Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger handeln, deren erste Arbeitsstelle ihnen eventuell noch nicht die gewünschte Arbeitszeit ermöglicht oder um junge Eltern, die nach einer geeigneteren Arbeitszeit suchen, um Familie und Beruf optimal miteinander vereinbaren zu können.

Aber auch die 35- bis 44-Jährigen, sowie die 45- bis 54-Jährigen lagen mit sechs bzw. 5,2 Prozent über dem Bevölkerungsdurchschnitt (3,9 Prozent). Gerade bei den 35- bis 44-Jährigen dürfte die Mehrzahl ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen haben und die Familienplanung bereits weit vorgeschritten sein, sodass die Auslastung ihres Erwerbslebens zunehmend in den Mittelpunkt rückt. Zu den überrepräsentierten Personen, die sich in der Kernphase des Erwerbslebens befinden, dürften jedoch u. a. auch viele erwerbswillige Mütter zählen, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderer-

ziehung zunächst reduziert hatten, mit dem Heranwachsen der Kinder nun aber gerne wieder länger arbeiten würden.

Eher selten sind Unterbeschäftigte sehr jung oder in höherem Alter. So lag der Anteil der Unterbeschäftigten unter den 15- bis 24-Jährigen lediglich bei 2,7 Prozent. In dieser Altersgruppe konkurriert die Erwerbsarbeit häufig noch mit der schulischen bzw. beruflichen Ausbildung sowie der Familienplanung. Mit 2,6 Prozent lag der Unterbeschäftigtenanteil in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen, für die der Übergang in den Ruhestand vielfach bereits absehbar ist, auf einem ähnlich niedrigen Niveau. Praktisch gegen Null tendierte er bei den verbliebenen Erwerbstätigen im Alter von 65 und mehr Jahren. Bei ihnen betrug der Unterbeschäftigtenanteil weniger als ein Prozent. Somit stellt sich für den Zusammenhang zwischen dem Lebensalter und dem Risiko, unterbeschäftigt zu sein, ein umgekehrt u-förmiger, kurvilinearere Verlauf ein.

Aus ökonomischer Perspektive ist neben der Quantität des ungenutzten Arbeitskräfteangebots auch dessen Qualität bzw. die (zu erwartende) Produktivität der betroffenen Personen von Bedeutung. Als grober Indikator kann in diesem Zusammenhang der Bildungsgrad⁶ dienen. Ein Blick darauf verrät, dass Unterbeschäftigte vorwiegend über ein mittleres Qualifikationsniveau verfügen. Im Jahr 2018 traf dies auf 69 900 Personen zu. Etwa 23 400 Unterbeschäftigte wiesen einen niedrigeren Bildungsstand auf, rund

Nur wenige Unterbeschäftigte unter den Älteren

Unterbeschäftigte oftmals mit mittlerer Qualifikation

⁶ Nachfolgend wird auf Grundlage der International Standard Classification of Education (ISCED 2011) zwischen einem niedrigen (ISCED-Level 0-2: Abschluss unterhalb des Sekundarbereiches II), einem mittleren (ISCED-Level 3-4: Abschluss aus dem Sekundarbereich II oder dem postsekundären, nicht-tertiären Bereich) und einem hohen Bildungsgrad (ISCED-Level 5-8: Abschluss aus dem Tertiärbereich) unterschieden.



26 400 Unterbeschäftigte konnten eine höhere Bildung vorweisen. Der Anteil der Unterbeschäftigten an allen Personen mit mittlerem Bildungsgrad lag bei 4,2 Prozent und damit leicht über dem Durchschnitt der erwerbsfähigen Bevölkerung (3,9 Prozent). Sowohl die Gruppe der Geringqualifizierten (3,5 Prozent) als auch die Gruppe der Hochqualifizierten (3,7 Prozent) waren hingegen unterrepräsentiert.

Dafür ist u. a. ein Selektionseffekt verantwortlich. Da Geringqualifizierte seltener als Personen mit mittlerem Bildungsgrad erwerbstätig sind, kann sich der Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden bei ihnen schon aus strukturellen Gründen seltener einstellen. Höherqualifizierte befinden sich auf dem Arbeitsmarkt dagegen in einer komfortableren Lage. Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten verschaffen ihnen im Wettbewerb um Arbeitsplätze, die dem individuellen Arbeitszeitwunsch entsprechen, einen Vorteil. Zudem sind Höherqualifizierte seltener in Teilzeit beschäftigt.

Ausländerinnen und Ausländer äußern besonders häufig den Wunsch nach Mehrarbeit

Zu den Gruppen mit überdurchschnittlichem Unterbeschäftigungsrisiko zählen auch Ausländerinnen und Ausländer. So ist zwar nur knapp jede achte Einwohnerin bzw. jeder achte Einwohner (zwölf Prozent) zwischen 15 und 75 Jahren in Rheinland-Pfalz ohne deutschen Pass. Von den Unterbeschäftigten traf dies 2018 jedoch auf mehr als jeden Fünften zu (20 Prozent). Dieser Anteil hat sich zwischen 2011 und 2018 stark erhöht. Damals hatte nur etwa jede bzw. jeder achte Unterbeschäftigte nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (zwölf Prozent). Die Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt, dass sich die Zahl der unterbeschäftigten Ausländerinnen und Ausländer zwischen 2011 und 2018 um 700 auf 24 300

Personen erhöht hat. Im gleichen Zeitraum ist jedoch die Zahl der Unterbeschäftigten ohne Migrationshintergrund um 64 500 und diejenige der Personen mit Migrationshintergrund (ohne Ausländerinnen und Ausländer) um 9 100 gefallen. Der Zuwachs dürfte nicht zuletzt in engem Zusammenhang mit der starken Zuwanderung Schutzsuchender stehen, deren Arbeitsmarktintegration noch immer nur langsam voranschreitet.

Wird das soziale Profil der Unterbeschäftigten zusammengefasst, so ergibt sich ein erhöhtes Risiko vor allem für Personen im mittleren Lebensalter, für Erwerbstätige mit mittlerer Qualifikation sowie für Ausländerinnen und Ausländer.

Erwerbslosigkeit verringerte sich ebenfalls

Ähnlich der Unterbeschäftigung haben sich auch die Kennzahlen zur Erwerbslosigkeit zwischen 2011 und 2018 sehr positiv entwickelt. Waren im Jahr 2011 noch 95 600 Personen erwerbslos, hat sich ihre Zahl bis 2018 auf 65 100 reduziert. Das entspricht einem Rückgang um 30 500 Personen oder um 32 Prozent. Gegenüber der Unterbeschäftigung (-38 Prozent) fiel der Rückgang der Erwerbslosigkeit anteilig zwar etwas schwächer aus, dennoch bewegt er sich auf hohem Niveau. Die Erwerbslosenquote, d. h. der Anteil der Erwerbslosen an allen Erwerbspersonen, sank im betrachteten Zeitraum von 4,7 auf 3,1 Prozent.

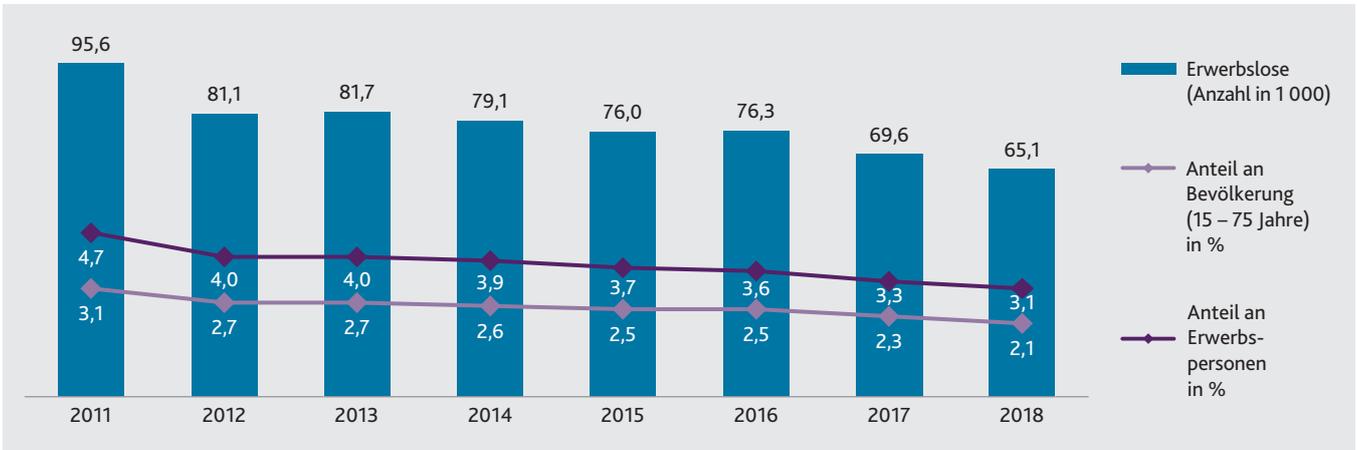
Erwerbslosigkeit geht um knapp ein Drittel zurück

Getragen wird der skizzierte Verlauf vor allem von der Entwicklung der Frauenerwerbslosigkeit. Noch 2011 waren etwa gleich viele Frauen (45 700) und Männer (49 900) erwerbslos. Während sieben Jahre später aber nur 10 500 erwerbslose Männer weniger gezählt werden konnten, reduzierte

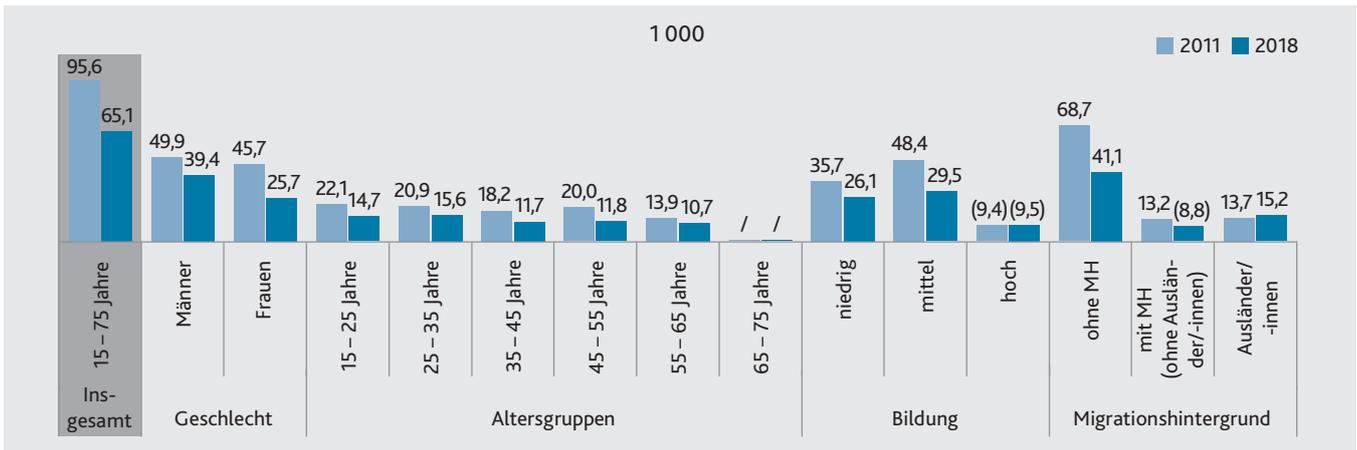
Vor allem die Frauenerwerbslosigkeit ist gesunken



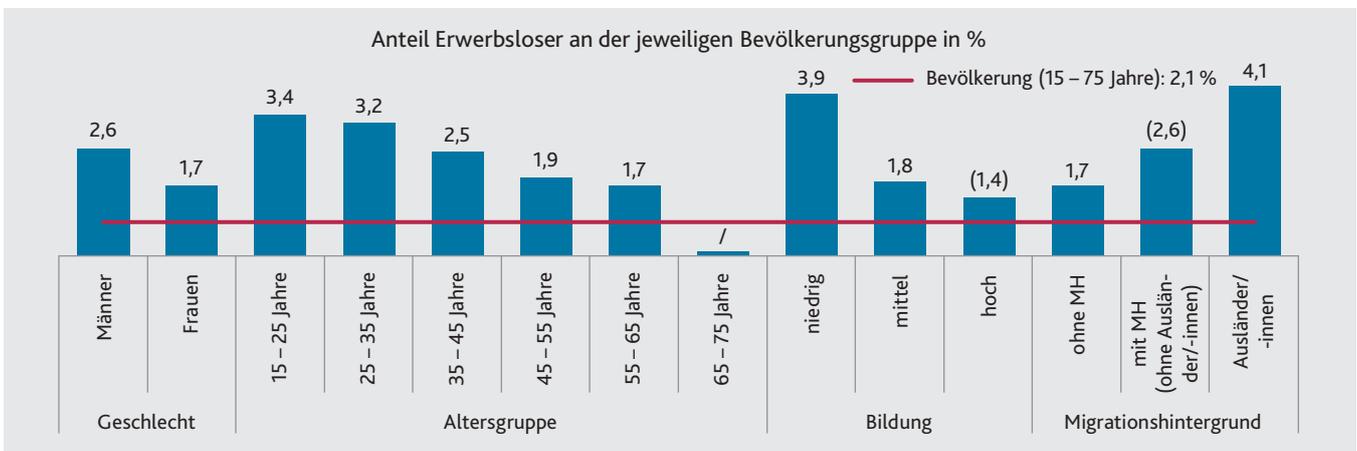
G2 Erwerbslose und Erwerbslosenquote 2011–2018



G2a Erwerbslose 2011 und 2018 nach soziodemografischen Merkmalen



G2b Erwerbslosenanteil 2018 nach soziodemografischen Merkmalen





sich die Zahl der erwerbslosen Frauen um etwa das Doppelte (-20 000). In der Folge lag die Erwerbslosenquote der Frauen 2018 bei nur 2,6 Prozent, diejenige der Männer hingegen bei 3,5 Prozent. Zurückzuführen ist diese Entwicklung u. a. auf die Ausweitung des Angebots an Teilzeitstellen, die von Männern wesentlich seltener nachgefragt werden. Zudem haben Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahren überdurchschnittliche Bildungserfolge erzielt, die eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Arbeitsmarktintegration sind.

Bildung entscheidet über Erwerbschancen

Das zeigt sich auch an der Verteilung der Qualifikationsstruktur der Erwerbslosen: Vier von zehn Erwerbslosen (40,1 Prozent) verfügten über einen Bildungsabschluss, der unterhalb des Sekundarbereiches II zu verorten war, sie gelten damit als geringqualifiziert. Knapp die Hälfte (45 Prozent) wies einen mittleren Bildungsgrad auf. Etwa jeder Siebte (15 Prozent) besaß einen Abschluss aus dem Tertiärbereich, der einen hohen Bildungsstand kennzeichnet. Demgegenüber verteilte sich die Bildungsstruktur unter allen 15- bis 74-Jährigen zu 22 Prozent auf Geringqualifizierte, zu 55 Prozent auf Personen mit mittlerer Qualifikation und zu 23 Prozent auf Hochqualifizierte. Personen mit geringer Bildung sind demzufolge stark überrepräsentiert und haben erkennbar schlechtere Arbeitsmarktchancen als Hochqualifizierte.

Ausländerinnen und Ausländer sind überrepräsentiert

Das gilt ebenso für Ausländerinnen und Ausländer sowie für Personen mit Migrationshintergrund (ohne Ausländerinnen und Ausländer). Von allen Erwerbslosen im Jahr 2018 hatte fast jede bzw. jeder Vierte (23 Prozent) nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Sieben Jahre zuvor war es nur etwa jede bzw. jeder Siebte (14 Prozent).

Der Anteil der Erwerbslosen unter allen Ausländerinnen und Ausländern bewegte sich mit 4,1 Prozent entsprechend oberhalb des Durchschnitts der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (2,1 Prozent), ebenso der Anteilswert der sonstigen Personen mit Migrationshintergrund (2,6 Prozent). Personen ohne Migrationshintergrund waren hingegen wie schon in den Jahren zuvor leicht unterrepräsentiert (1,7 Prozent).

Der jeweilige Anteil der Erwerbslosen über die einzelnen Altersgruppen hinweg weist zudem darauf hin, dass vor allem Jüngere über weiteres ungenutztes Arbeitskräftepotenzial verfügten. Mit einem Anteilswert von 3,4 Prozent war der Erwerbslosenanteil unter den 15- bis 24-Jährigen am höchsten ausgeprägt, gefolgt von der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen (3,2 Prozent). Auch die 35- bis 44-Jährigen lagen mit einem Wert von 2,5 Prozent noch leicht über dem Durchschnitt der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, während sich die übrigen Altersgruppen alle darunter befanden. Im Unterschied zu den Unterbeschäftigten ist bei den Erwerbslosen mit Blick auf die Altersstruktur also kein linearer Zusammenhang zu beobachten, das Erwerbslosigkeitsrisiko sinkt mit zunehmendem Alter kontinuierlich.

Zusammenfassend sind es somit erneut Geringqualifizierte sowie Ausländerinnen und Ausländer, deren Arbeitskraft überdurchschnittlich häufig ungenutzt bleibt. Zudem gilt dies unter den Erwerbslosen auch für Männer und jüngere Arbeitsmarktteilnehmer.

Starker Zulauf von Ausländerinnen und Ausländern in die Stille Reserve

Zur dritten Kategorie des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials, der Stillen Reserve, zählten 2018 etwa 52 200 Personen. Gemes-



sen an allen Nichterwerbspersonen im Alter von 15 bis 74 Jahren entsprach dies einem Anteil von 5,5 Prozent.

Nur unwesentlich weniger Menschen in der Stillen Reserve

Gegenüber den Unterbeschäftigten und den Erwerbslosen gehörten der Stillen Reserve somit zwar deutlich weniger Personen an, allerdings handelt es sich bei dieser Teilgruppe um die einzige, die zwischen 2011 und 2018 kaum gesunken ist. Im Jahr 2011 umfasste sie lediglich 2 300 Frauen und Männer mehr.

Insgesamt folgt die Entwicklung im Zeitverlauf jedoch keinem eindeutigen Trend. Vielmehr schwankt der Umfang der Stillen Reserve vergleichsweise unbeständig zwischen 44 600 und 59 800 Personen. Den größten Sprung gab es 2016 (+11 700). Ursächlich für den starken Zuwachs dürfte vor allem die Zuwanderung Schutzsuchender gewesen sein, denn mit 4 200 Personen ging der Anstieg zu einem überdurchschnittlich großen Teil auf Ausländerinnen und Ausländer zurück. Seitdem hat der Umfang der Stillen Reserve jedoch kontinuierlich abgenommen.

Personen in der Stillen Reserve häufig ohne eigene Suchbemühung nach Erwerbsarbeit

Werden die beiden Untergruppen der Stillen Reserve einander gegenübergestellt, also zum einen diejenigen Personen, die nach Arbeit suchen, jedoch kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme nicht zur Verfügung stehen (Kategorie A) und zum anderen diejenigen, die zwar prinzipiell verfügbar sind, derzeit aber nicht nach einer Erwerbstätigkeit suchen (Kategorie B), so kommen im Jahr 2018 etwa fünf Personen der Kategorie B auf zwei Personen der Kategorie A. Im Jahr 2011 betrug das Verhältnis hingegen noch knapp sechs zu zwei.

Auf die Frage, weshalb die Befragten derzeit nicht nach einer Erwerbstätigkeit suchten,

obwohl sie einen Erwerbwunsch hegten und für den Arbeitsmarkt prinzipiell verfügbar waren, führten die meisten einen unbestimmten sonstigen Grund an (27 Prozent), gefolgt von einer schulischen oder beruflichen Ausbildung bzw. einem Studium (19 Prozent). Seltener wurden unter anderem der eigene Ruhestand, eine gesundheitliche Beeinträchtigung (Krankheit, Unfall), die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sowie sonstige persönliche oder familiäre Gründe genannt. Auch die Einschätzung, der Arbeitsmarkt biete keine Beschäftigungsmöglichkeiten, wurde nur sehr selten angeführt.

Grund für Nichtsuche oftmals unbestimmt

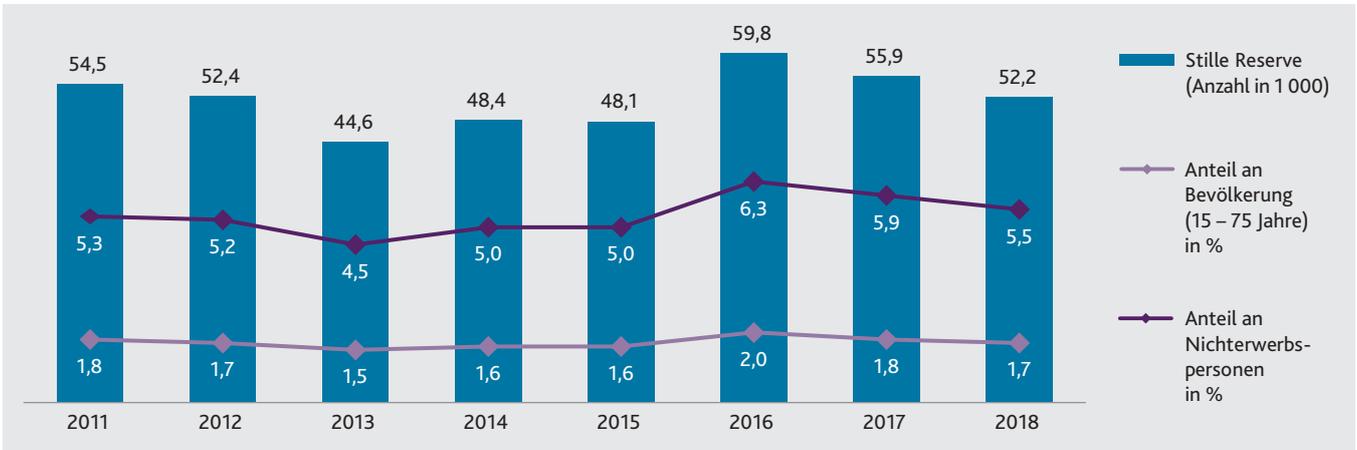
Von denjenigen, die zwar nach einer Erwerbstätigkeit suchten, kurzfristig aber nicht zur Verfügung standen, führten mit 31 Prozent die meisten einen sonstigen, nicht näher bestimmten Grund als Haupthindernis an. Bei weiteren 28 Prozent verhinderte eine Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit die kurzfristige Arbeitsaufnahme. Seltener wurden die eigene Aus- oder Fortbildung sowie sonstige persönliche oder familiäre Gründe genannt.

Schon dies lässt Zweifel an der in der Öffentlichkeit populären These aufkommen, wonach es vor allem kindererziehende oder mit der Pflege von Angehörigen betraute Frauen sind, die der Stillen Reserve angehören. Ein Blick auf die soziale Zusammensetzung verdeutlicht dann auch, dass – wie schon bei den Unterbeschäftigten – eine annähernde Parität zwischen den Geschlechtern vorliegt. So zählten 2018 rund 24 200 Männer und 28 000 Frauen zur Stillen Reserve. Eine ganz ähnliche Verteilung lag bereits 2011 vor. Damals setzte sie sich aus 26 200 Männern und 28 300 Frauen zusammen. Von einem übermäßig starken Frauenüberschuss kann also keine Rede sein.

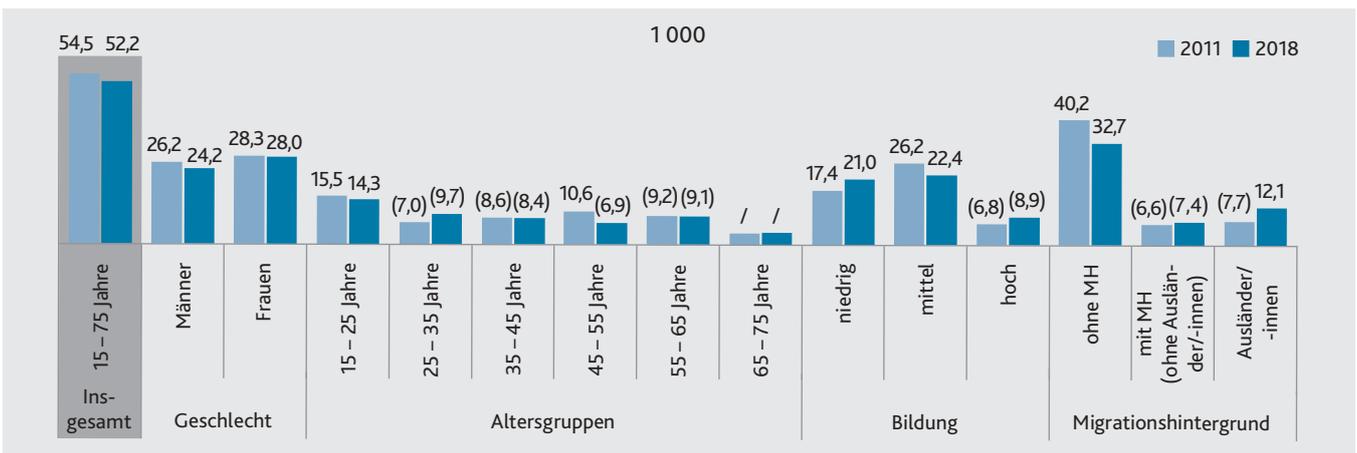
Annähernde Parität zwischen den Geschlechtern



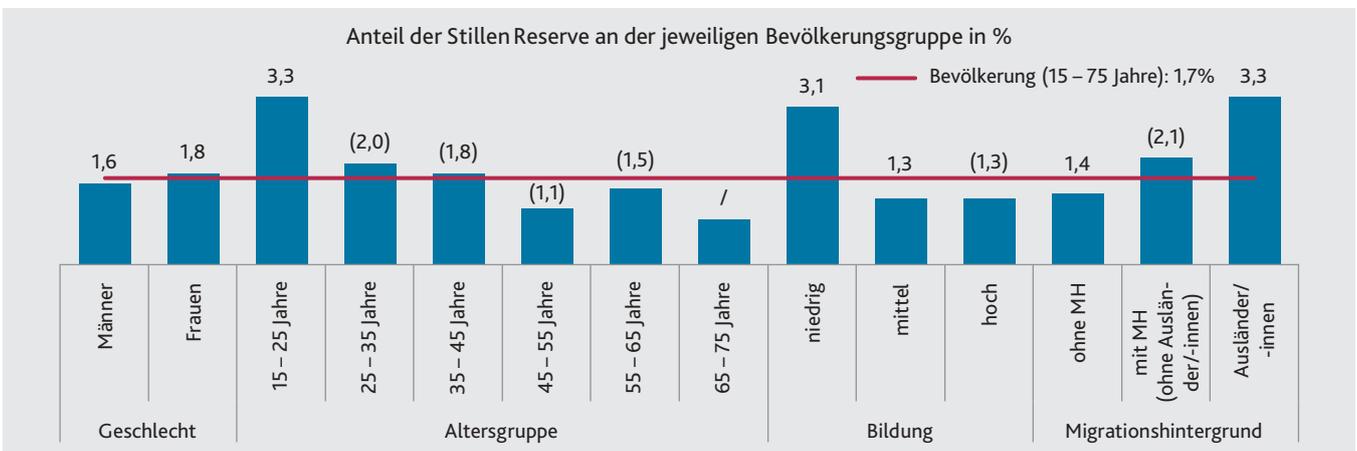
G3 Stille Reserve und Stille Reservequote 2011–2018



G3a Stille Reserve 2011 und 2018 nach soziodemografischen Merkmalen



G3b Stiller Reserveanteil 2018 nach soziodemografischen Merkmalen





Nur wenige Ältere in der Stillen Reserve

Auch die populäre Annahme, in der Stillen Reserve fänden sich viele Ältere, die für den Arbeitsmarkt (re-)aktiviert werden könnten, lässt sich nicht belegen. So gehörten ihr zuletzt 3,3 Prozent aller 15- bis 24-Jährigen, aber weniger als ein Prozent der 65- bis 74-Jährigen an. Auch unter den 25- bis 34-Jährigen (zwei Prozent) und den 35- bis 44-Jährigen (1,8 Prozent) waren die Mitglieder der Stillen Reserve überrepräsentiert, in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen (1,1 Prozent) sowie der 55- bis 64-Jährigen (1,5 Prozent) hingegen unterrepräsentiert. Die Altersstruktur der Stillen Reserve ähnelt somit der Verteilung der Erwerbslosen. In beiden Gruppen nahm der Anteil der Gruppenmitglieder mit zunehmendem Alter tendenziell ab.

Geringqualifizierte sind überrepräsentiert

Ein Blick auf die Qualifikationsstruktur deutet auf einen eher geringen Bestand aktivierbaren Humankapitals hin. Etwa 21 000 Personen verfügten über ein geringes, weitere 22 400 Personen über ein mittleres Bildungsniveau. Nur 8 900 Personen konnten einen Abschluss aus dem Tertiärbereich vorweisen. Mit einem Anteil von 3,1 Prozent waren Mitglieder der Stillen Reserve unter den Geringqualifizierten somit deutlich überrepräsentiert. Unter den Personen mit mittlerer Qualifikation und den Hochqualifizierten fanden sie sich hingegen vergleichsweise selten, nachdem ihr Anteilswert an den jeweiligen Bildungsgruppen lediglich bei jeweils 1,3 Prozent lag.

Anzahl der Ausländerinnen und Ausländer in der Stillen Reserve hat sich stark erhöht

Einen starken Zuwachs erfuhr die Stille Reserve durch den Zustrom von Ausländerinnen und Ausländern. Waren 2011 erst 7 700 Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit Teil der Stillen Reserve, erhöhte sich ihre Zahl bis zum Jahr 2018 auf 12 100

Personen. Auch die Zahl der sonstigen Personen mit Migrationshintergrund stieg leicht an (um 800 Personen). Dagegen reduzierte sich die Zahl der Personen ohne Migrationshintergrund um 7 500 Nichterwerbspersonen. Bezogen auf die jeweilige Referenzgruppe blieb somit vor allem die Arbeitskraft von Ausländerinnen und Ausländern ungenutzt. Der Anteilswert stieg unter den Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 3,2 Prozent im Jahr 2011 leicht auf 3,3 Prozent im Jahr 2018.

Das soziodemografische Profil der Stillen Reserve ähnelte somit weitgehend der sozialen Zusammensetzung der Erwerbslosen. Jüngere, Geringqualifizierte sowie Ausländerinnen und Ausländer waren überrepräsentiert. Lediglich die Verteilung der Geschlechter wich davon ab. Wie schon bei den Unterbeschäftigten lag zwischen Männern und Frauen annähernd eine Gleichverteilung vor.

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial um knapp ein Drittel gesunken

Die bisherigen Ausführungen deuten bereits an, dass das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in der Vergangenheit immer besser ausgeschöpft wurde. So blieb der Wunsch nach (Mehr-)Arbeit 2018 nur noch für 237 000 Personen unerfüllt. Dies entspricht einem Rückgang um 105 600 Personen bzw. 31 Prozent gegenüber 2011. Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial wurde in den letzten Jahren kontinuierlich abgebaut; dieser Trend wurde lediglich im Jahr 2016 durch die hohe Zuwanderung Schutzsuchender unterbrochen. Durch die ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie könnte sich diese Entwicklung jedoch schon bald wieder umkehren.

Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial schrumpft



T1 Erwerbsgruppen und ausgewählte Erwerbsindikatoren 2011–2018

Erwerbsgruppe	2011	2017	2018	2011	2017	2018
	1 000			Anteile in %		
Erwerbsfähige Bevölkerung (15 – 75 Jahre)	3 045,4	3 059,3	3 057,2	100	100	100
Erwerbspersonen	2 018,8	2 107,4	2 114,2	66,3	68,9	69,2
Erwerbstätige	1 923,2	2 037,8	2 049,1	63,1	66,6	67,0
Erwerbstätige (ohne Unterbeschäftigte)	1 730,6	1 907,1	1 929,5	56,8	62,3	63,1
Unterbeschäftigte	192,5	130,7	119,6	6,3	4,3	3,9
Unterbeschäftigte (Vollzeit)	98,8	59,9	58,8	3,2	2,0	1,9
Unterbeschäftigte (Teilzeit)	93,7	70,8	60,9	3,1	2,3	2,0
Erwerbslose	95,6	69,6	65,1	3,1	2,3	2,1
Nichterwerbspersonen	1 026,7	951,9	942,9	33,7	31,1	30,8
Stille Reserve	54,5	55,9	52,2	1,8	1,8	1,7
Stille Reserve A (Suche, aber nicht verfügbar)	14,3	18,0	14,3	0,5	0,6	0,5
Stille Reserve B (keine Suche, aber verfügbar)	40,1	38,0	37,9	1,3	1,2	1,2
Nichterwerbspersonen (ohne Stille Reserve)	972,2	896,0	890,7	31,9	29,3	29,1
Erweitertes Erwerbspersonenpotenzial	2 073,2	2 163,3	2 166,4	68,1	70,7	70,9
Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial	342,6	256,2	237,0	11,2	8,4	7,8
Unterbeschäftigtenanteil (Unterbeschäftigte / Erwerbstätige)	x	x	x	10,0	6,4	5,8
Stille Reserveanteil (Stille Reserve / Nichterwerbspersonen)	x	x	x	5,3	5,9	5,5
Enge Quote des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials (Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial / Erweitertes Erwerbspersonenpotenzial)	x	x	x	16,5	11,8	10,9

Jede drei-
zehnte
Arbeitskraft
ist unteraus-
gelastet

Gemessen an der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren lag die Quote des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials 2018 bei 7,8 Prozent. Mit anderen Worten: Die Arbeitskraft von etwa jeder dreizehnten Rheinland-Pfälerin bzw. jedem dreizehnten Rheinland-Pfälzer blieb unterausgelastet. Sieben Jahre zuvor war dies noch bei etwa jeder neunten Einwohnerin bzw. bei etwa jedem neunten Einwohner der Fall (elf Prozent). Wird als Bezugsbasis dagegen durch Ausschluss der Nichterwerbspersonen, die keinerlei Erwerbswunsch haben, lediglich das erweiterte Erwerbspersonen-

potenzial⁷ herangezogen, so lag der entsprechende Quotient etwas höher, nämlich bei elf Prozent (2011: 16,5 Prozent).

Die Aufteilung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials in seine drei Subgruppen zeigt, dass die Unterbeschäftigten im Jahr 2018 mit 11 600 Personen bzw. 51 Prozent den größten Anteil ausmachten. Davon hatten allerdings vor allem die 58 800 Personen, die bereits einer Vollzeittätigkeit nachgin-

Unterbe-
schäftigte
dominieren

⁷ Das erweiterte Erwerbspersonenpotenzial setzt sich aus den Erwerbspersonen sowie der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes zusammen.



gen, ihre Arbeitskraft oft schon weitgehend ausgeschöpft. Zumeist wünschten sie sich nur wenige Stunden Mehrarbeit oder eine zusätzliche Stelle mit geringer Stundenzahl. Die Erwerbslosen bildeten mit 65 100 Personen bzw. einem Anteil von 28 Prozent die zweitgrößte Gruppe, gefolgt von den 52 200 Personen in der Stillen Reserve, was einem Anteil von 22 Prozent entsprach.

Zahl der Personen in Stiller Reserve schrumpft langsamer als Unterbeschäftigten- und Erwerbslosen-zahl

Von den drei Teilgruppen erfuhr die Unterbeschäftigung den stärksten Rückgang. Im betrachteten Zeitraum reduzierte sich ihr Umfang um mehr als ein Drittel (–38 Prozent). Auch die Erwerbslosigkeit verringerte sich um fast ein Drittel (–32 Prozent). Die einzige Teilgruppe, die nur wenig Veränderung erfuhr, war die Stille Reserve (–4,2 Prozent). Dafür dürfte vornehmlich die starke Zuwanderung Schutzsuchender verantwortlich sein, strömten seit dem Jahr 2015 doch hauptsächlich junge, geringqualifizierte Männer ohne die deutsche Staatsbürgerschaft in die Stille Reserve, die unter anderem aufgrund sprachlicher, qualifikations- und informationsbezogener Defizite oftmals Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt hatten.

Männer anteilig häufiger mit ungenutzter Arbeitskraft

Wird das soziale Profil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials insgesamt betrachtet, zeigt sich zunächst ein leichter Männerüberschuss. Mit einem Anteil von 8,2 Prozent an der erwerbsfähigen Bevölkerung überstieg die Quote der Männer diejenige der Frauen um rund einen Prozentpunkt.

Arbeitskräftepotenzial Älterer bereits weitgehend ausgeschöpft

Bezüglich der Altersstruktur lässt sich erneut ein umgekehrt u-förmiger Verlauf ausmachen. Vor allem unter den 25- bis 34-Jährigen (elf Prozent), aber auch unter den 35- bis 44-Jährigen (zehn Prozent), die sich noch am Beginn bzw. in der Mitte ihres Erwerbslebens

befanden, blieb das Arbeitskräftepotenzial vergleichsweise häufig unterausgeschöpft. Nur ein geringes Maß freier Arbeitskraft fand sich dagegen in den höheren Altersgruppen. Bei lediglich 5,8 Prozent der 55- bis 64-Jährigen und 1,4 Prozent der 65- bis 74-Jährigen blieb der Wunsch nach (Mehr-)Arbeit 2018 unerfüllt.

Die Qualifikationsstruktur des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials bestätigt auch in der Gesamtschau, dass überwiegend Geringqualifizierte und Personen mit mittlerer Qualifikation unterausgelastet waren. Zwar stellen Personen mit mittlerem Bildungsabschluss mit 121 800 Personen absolut betrachtet die größte Teilgruppe dar, relativ betrachtet waren Geringqualifizierte jedoch einem deutlich höheren Risiko ausgesetzt, dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft nur unzureichend zuführen zu können. So blieb 2018 mehr als jedem zehnten Geringqualifizierten (elf Prozent) der Wunsch nach (Mehr-)Arbeit verwehrt. Unter den Hochqualifizierten lag die Quote hingegen lediglich bei 6,4 Prozent.

Nur wenig Bildungskapital in ungenutztem Arbeitskräftepotenzial

Auf einen ähnlich niedrigen Anteil kamen in 2018 Personen, die keinen Migrationshintergrund hatten (sieben Prozent). Ihre Zahl hat sich seit 2011 stark auf nun nur noch 152 700 Personen reduziert (–40 Prozent). Die gegenteilige Entwicklung stellte sich aus den genannten Gründe für Ausländerinnen und Ausländer ein (+15 Prozent). Jede siebte Ausländerin bzw. jeder siebte Ausländer (14 Prozent) war 2018 unterbeschäftigt, erwerbslos oder Teil der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes.

Jede siebte Ausländerin bzw. jeder siebte Ausländer mit Wunsch nach (Mehr-)Arbeit

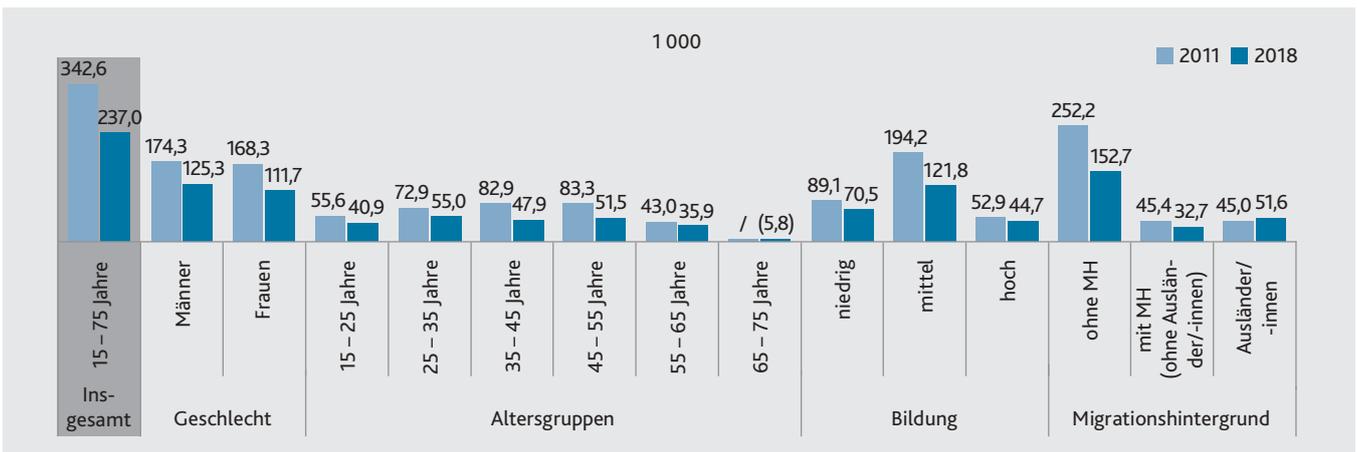
Somit blieb vor allem die Arbeitskraft von Männern, Jüngeren, Geringqualifizierten sowie von Ausländerinnen und Ausländern überdurchschnittlich häufig ungenutzt.



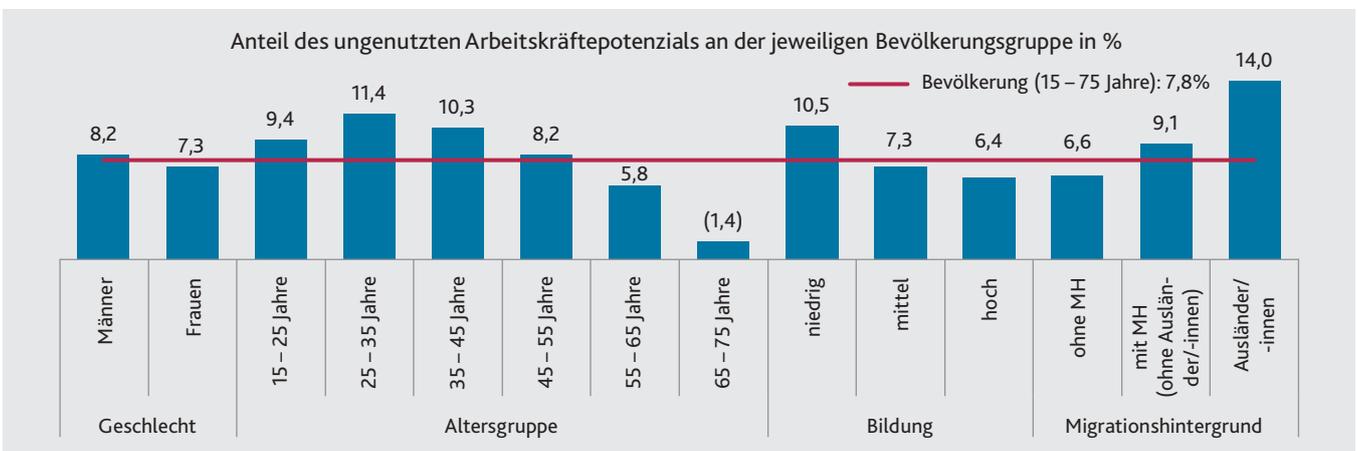
G4 Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2011–2018



G4a Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2011 und 2018 nach soziodemografischen Merkmalen

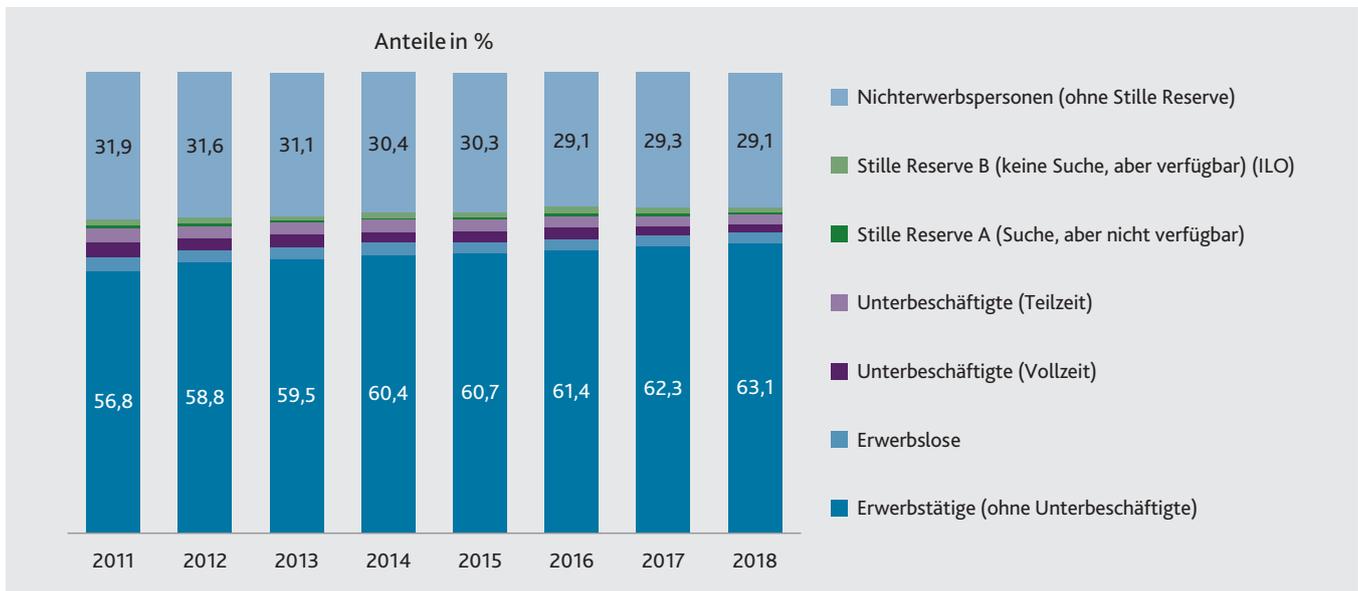


G4b Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2018 nach soziodemografischen Merkmalen





G5 Erwerbsfähige Bevölkerung 2011–2018 nach Erwerbsgruppen



Fazit

Die gute wirtschaftliche Entwicklung der Jahre 2011 bis 2018 führte dazu, dass in diesem Zeitraum immer mehr Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. In der Folge reduzierte sich das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial merklich. Während Erwerbstätige sich über diese Entwicklung überwiegend freuen durften, bedeutete dies aber auch, dass es für Arbeitgeber immer schwieriger wurde, die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zu befriedigen. Die mittel- bis langfristigen Folgen des demografischen Wandels dürften diesen Prozess weiter vorantreiben. Abzuwarten bleibt jedoch, wie sich die ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie kurz- bis mittelfristig auf das Angebot und die Nachfrage

nach Erwerbsarbeit auswirken. Das soziale Profil des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials deutet unabhängig davon unter anderem wegen des hohen Anteils unter den Geringqualifizierten sowie unter den Ausländerinnen und Ausländern darauf hin, dass es zum Teil erheblicher arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Anstrengungen bedarf, um die betroffenen Personen sinnvoll in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Mit dem Mikrozensus gibt es in der amtlichen Statistik eine wichtige Datenquelle, um die zukünftige Entwicklung und den Erfolg dieser gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Aufgabe zu dokumentieren.

Sebastian Fückel, M. A., leitet das Referat „Analysen Staat, Soziales“.