

AK INFOS



QUALIFIKATIONSANGEBOT UND -BEDARF IN ÖSTERREICH

Kernbotschaften einer IHS/WIFO-
Studie und die Schlussfolgerungen
der Arbeiterkammer



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

„Im Auftrag der Arbeiterkammer erstellten IHS und WIFO eine umfangreiche Untersuchung* zum zukünftigen Qualifikationsbedarf und -angebot in Österreich. Die Arbeiterkammer zieht daraus ihre interessenpolitischen Schlüsse für das kommende Jahrzehnt.“



Bei der Bewältigung wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Herausforderungen spielen die Systeme der allgemeinen, beruflichen und hochschulischen Bildung eine zentrale Rolle. Diese sollten permanent so ausgestattet und aufgestellt sein, dass sie den Menschen zukünftig notwendiges Wissen und die richtigen Qua-

lifikationen uneingeschränkt vermitteln können. Die Arbeiterkammer ist sich der Komplexität dieses Themas bewusst und daher immer um Sachlichkeit der Debatte bemüht.

Rudi Kaske
AK-Präsident

* Analyse der Datengrundlage zum künftigen Qualifikationsangebot und -bedarf in Österreich; IHS und WIFO im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, April 2013

Botschaft 1

Der Qualifikationsbedarf steigt in allen Berufen und Tätigkeiten – am stärksten innerhalb der Berufe

Seite **4**

Botschaft 2

Der strukturelle Wandel forciert den Bedarf an weiterführenden und hochschulischen Qualifikationen

Seite **5**

Botschaft 3

Der Wettbewerb um die Jungen beginnt bereits vor der Ausbildung

Seite **7**

Botschaft 4

Polarisierung: Beschäftigungszuwächse gibt es sowohl bei den Höherqualifizierten als auch am unteren Ende des Qualifikationsspektrums

Seite **8**

Botschaft 5

Bei vielen Menschen entspricht die Beschäftigung nicht der Qualifikation

Seite **10**

Botschaft 6

Migration und Bildung: Integrationspolitik muss qualifikations- und kompetenzorientiert sein

Seite **11**

Botschaft 7

Der Arbeitsmarkt kann immer weniger auf die Älteren verzichten

Seite **12**

Botschaft 8

Weiterbildung, lebensbegleitendes Lernen und lernfreundliche Arbeitsumgebung sind für alle Beschäftigtengruppen wichtig

Seite **13**

BOTSCHAFT 1

Der Qualifikationsbedarf steigt in allen Berufen und Tätigkeiten – am stärksten innerhalb der Berufe

Über alle Branchen hinweg haben rund 50 Prozent aller Arbeitslosen als höchste Ausbildung nur einen Pflichtschulabschluss. Unter der anderen Hälfte überwiegt der Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Wer keine weiterführende Ausbildung hat, scheitert am Arbeitsmarkt leichter und früher. Aber auch für Menschen mit solider Berufsbildung und höheren Qualifikationen auf allen Niveaus ändern sich die Tätigkeiten und damit die Anforderungsprofile. In der Folge sind „Mehrfachqualifikationen“ und „komplexere Fähigkeitenbündel“ – so der Fachjargon – anzustreben.

Die Notwendigkeit der Höherqualifizierung und Weiterbildung wird als unumkehrbarer Trend in aller Breite wahrgenommen, akzeptiert und auch propagiert. Die daraus folgenden und ständig wiederkehrenden Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen lauten: Weiterbildungsbereitschaft, Flexibilität, soziale Kompetenzen, PC-Kenntnisse, Fremdsprachen etc. Wer sich all dies aneignen will oder muss, braucht unbedingt unterstützende Rahmenbedingungen.

Sowohl die mittleren Qualifikationen aus der Lehre als auch die weiterführenden schulischen und hochschulischen Qualifikationen müssen als einander ergänzende Angebote gesehen werden. Sie haben unterschiedliche Funktionen und erfordern daher auf allen Ebenen Weiterentwicklungen und Durchlässigkeit.

Die Polarisierung von Lehre oder Schul-/Hochschulbildung muss in die Devise übergeführt werden: Lehre und weiterführende Bildung.



BOTSCHAFT 2

Der strukturelle Wandel forciert den Bedarf an weiter- führenden und hochschulischen Qualifikationen

Die Verlagerung wirtschaftlicher Aktivitäten hält an. Dienstleistungen gewinnen weiterhin an Bedeutung gegenüber der Landwirtschaft und der Sachgüterproduktion. Prognosen des WIFO gehen davon aus, dass im Jahr 2020 rund drei Viertel der Beschäftigten im Dienstleistungssektor beschäftigt sein werden. Dieser Wandel erzeugt eine Dynamik bei der Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen, besonders nach HochschulabsolventInnen. Sie werden in Zukunft vermehrt für die wissensintensiven Dienstleistungsbranchen wie Softwareentwicklung, Ingenieurwissenschaft, Management, Gesundheitswesen etc. gebraucht. Aber auch in der Sachgüterindustrie sind Innovationen für die Wettbewerbsfähigkeit sehr wichtig, wofür Wissen und Qualifikationen bereitgestellt werden müssen.



Die Nachfrage nach HochschulabsolventInnen, aber auch der Trend zur Höherqualifizierung wird verstärkt durch technologischen Fortschritt, Wettbewerb und Deregulierung. Sie sind die globalen Rahmenbedingungen für die Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft und diktieren die Anforderungen an künftige Qualifikationen und Kompetenzen.

Beispielhaft: Technologischer Fortschritt fordert jeden und jede, sobald es um die Anwendung von IT geht. Der Wettbewerb



verlangt von immer jüngeren Menschen profundes Wissen und ausgereifte Kompetenzen aller Art. Deregulierung im neoliberalen Sinn ruft nach Initiative (Stichwort „Entrepreneurship“) und Flexibilität (gemeint: Verfügbarkeit). Ausdruck dessen ist auch, dass die Bedeutung von AkademikerInnen in vielen Berufen mit Maturaniveau zunimmt.

Für niedrigere Qualifikationen lässt sich die Wirkung des Strukturwandels folgendermaßen umreißen: Für Arbeitskräfte, die höchstens eine Pflichtschule abgeschlossen haben, ergeben sich Stellenzuwächse am ehesten bei Hilfstätigkeiten im Dienstleistungsbereich. Im Produktionsbereich ist die Entwicklung eher rückläufig und Aufstiegsmöglichkeiten ohne formale Bildung werden insgesamt geringer.

Im mittleren Ausbildungsniveau (Lehre, BMS) geht der tendenzielle Beschäftigungsrückgang in der Sachgüterproduktion zu Lasten der klassischen Produktionsberufe, wie Anlagen- und MaschinenbedienerInnen. Dienstleistungs- und Büroberufe hingegen werden dort verstärkt nachgefragt.

Die steigende Frauenerwerbstätigkeit führt außerdem zu einer größeren Nachfrage nach personenbezogenen sozialen bzw. haushaltsnahen Dienstleistungen, da klassische Haushaltstätigkeiten vermehrt ausgelagert werden.

BOTSCHAFT 3

Der Wettbewerb um die Jungen beginnt bereits vor der Ausbildung

In den vergangenen Jahren ist auf dem Arbeitsmarkt die Zahl der Personen bei den jüngeren und mittleren Jahrgängen rückläufig. Gleichzeitig nimmt die Zahl bei älteren Jahrgängen zu. Eine Entspannung dieser Situation wäre bei günstiger Demografie durch das Nachrücken junger Menschen aus Lehre, Schulen und Hochschulen zu erwarten. Dem widerspricht jedoch, dass bereits in den Oberstufen (berufsbildende Schulen und Lehre) das Potenzial an jungen Menschen kräftig sinkt und dies bald auch in der hochschulischen Bildung der Fall sein wird. Fazit: Der Wettbewerb um die Jugendlichen wird zum Teil vorgezogen. Er entsteht nicht erst beim Eintritt in das Erwerbsleben, sondern bereits, wenn es um die Wahl der

Ausbildung bzw. die Qualifizierung geht. Das kann sich nach Abschluss einer beruflichen Erstausbildung in der Lehre oder berufsbildenden Schule wiederholen. Dann konkurriert wieder z.B. der Hochschulsektor mit dem Arbeitsmarkt, um die potenzielle Fachkraft für ein Studium zu gewinnen!

Es lässt sich vorhersagen, dass bei steigendem Fachkräftebedarf der Wettbewerb um das begrenzte demografische Potenzial an Jugendlichen zunehmen und verstärkt spürbar sein wird. Zuerst in Betrieben, die Lehrlinge ausbilden wollen, weil sie die Ersten sind, die ein demografischer Engpass unmittelbar nach Ende der Pflichtschule trifft. Der Bedarf an AbsolventInnen des Schul- und Studienbereiches wird mit ähnlicher Intensität entsprechend später, eventuell nach Praxiserfahrung, spürbar.

BOTSCHAFT 4

Polarisierung: Beschäftigungszuwächse gibt es sowohl bei den Höherqualifizier- ten als auch am unteren Ende des Qualifikationsspektrums

Man spricht von „job polarization“, wenn gleichzeitig die Nachfrage nach hoch und gering Qualifizierten ansteigt, während der Bedarf an mittleren Qualifikationen stagniert oder rückläufig ist. Anders gesagt: Die Zahl der Arbeitsplätze mittlerer Qualifikation verliert relativ an Bedeutung gegenüber jenen mit hoher und geringer Qualifikation. Auch das ist eine Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels, dass er durch die Nachfrage nach einzelnen Berufen das Qualifikationsgefüge verändert.

Auch in Österreichs Wirtschaft, in der traditionell ein besonders starker Bestand mittlerer Qualifikationen das Qualifikationsgefüge dominiert, ist das Phänomen der Polarisierung in leichtem Ausmaß wirksam. Dabei ist der Trend zur Höherqualifizierung stärker ausgeprägt als das Wachstum bei gering Qualifizierten.

Die Polarisierung lässt sich folgendermaßen veranschaulichen:

Im hohen Qualifikationssegment werden in Berufen mit Leitungsfunktion deutlich vermehrt AkademikerInnen beschäftigt; ebenso im Bereich der naturwissenschaftlichen Berufe, in den technischen Berufen (technische Fachkräfte) und diesen gleichrangigen nicht technischen Berufen (z.B. Diplomierte Krankenschwestern und -pfleger, Finanz- und Verkaufsfachkräfte).

Das weitgefasste mittlere Qualifikationssegment ist in sich sehr heterogen, wobei je nach Berufsgruppe einmal die Lehrlingsausbildung, die berufsbildenden mittleren Schulen oder auch die Ausbildungen mit Hochschulreife (AHS/BHS) die deutlichsten Beschäftigungszuwächse realisieren. Deutlich rückläufig sind jedoch die AbsolventInnen der Pflichtschule und der BMS im Bereich der klassischen Produktionsberufe (Anlagen- und Maschinenbedienung) und im Handwerk.

Bei den niedrigsten Qualifikationen, also bei jenen mit höchstens Pflichtschulab-

schluss, können Beschäftigungszuwächse fast ausschließlich im Bereich der gering qualifizierten Tätigkeiten (Hilfstätigkeiten) verzeichnet werden. Dort sind die Zu-

wächse im Bereich der Dienstleistungen so deutlich, dass der starke Rückgang in Produktion und Handwerk mehr als kompensiert wird.



BOTSCHAFT 5

Bei vielen Menschen entspricht die Beschäftigung nicht der Qualifikation

Im Idealfall entspricht die ausgeübte Tätigkeit dem Bildungsabschluss. Eine Beschäftigung ist dann ausbildungsadäquat. Anderenfalls liegt Über- oder Unterqualifizierung vor, man spricht auch von ‚Mismatch‘. Für Österreich ist ein erhebliches Ausmaß an formaler Überqualifizierung belegbar.

So verfügen in der Berufsgruppe der Hilfstätigkeiten 41 Prozent der Beschäftigten über (höchstens) einen Pflichtschulabschluss, was als ‚ausbildungsadäquat‘ bezeichnet werden kann. Gleichzeitig verfügen aber 41,6 Prozent der Hilfskräfte sogar über einen Lehrabschluss, was über den Anspruch dieser Arbeit hinausgeht. Man kann auch sagen, 41,6 Prozent der Hilfskräfte sind für die Tätigkeit überqualifiziert.

Im Jahr 2010 sind nur zwei Drittel der Erwerbspersonen „bildungsadäquat“ beschäftigt – etwa 2,5 von 4 Millionen. 22 Prozent sind unter ihrem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau beschäftigt, für

ihre Tätigkeit also überqualifiziert. Bei MigrantInnen sind es sogar 33 Prozent.

Nur 11 Prozent aller Erwerbstätigen sind ihrer Einschätzung nach „unterqualifiziert“ oder gehen einer Beschäftigung nach, die über ihrem formalen Qualifikationsniveau liegt.

Ein ‚Mismatch‘ von formaler Qualifikation und Beschäftigung ergibt sich aus der unterschiedlichen Dynamik von Angebot und Nachfrage und wird heute v. a. im Zusammenhang mit formaler Höherqualifizierung politisch stark betont. Er kann nachteilige persönliche und volkswirtschaftliche Effekte haben. Einerseits wirken sich Über- bzw. Unterqualifizierung mitunter negativ auf die Arbeitszufriedenheit der Betroffenen aus, andererseits liegt bei überqualifizierten ArbeitnehmerInnen möglicherweise ein Teil der vorhandenen Qualifikationen brach. Was ursprünglich als Investition in die richtige Ausbildung gemeint war, wird individuell und auch volkswirtschaftlich mehr oder weniger zur Fehlinvestition. Hier ist eine genauere Analyse nötig, da z.B. Qualifikationsüberschüsse auch für Innovationen wichtig sein können.

BOTSCHAFT 6

Migration und Bildung: Integrationspolitik muss qualifikations- und kompetenzorientiert sein

Ohne Zuwanderung ist für Österreich ein Rückgang der Bevölkerung und somit der Beschäftigung und des Arbeitskräfteangebots zu erwarten. Sehr langfristige Prognosen malen ein drastisches Bild, wonach bis zum Jahr 2075 die Gesamtbevölkerung ohne Migration von derzeit 8,2 Millionen auf knapp 6 Millionen zurückgehen wird; bei den 15- bis 60-Jährigen sogar von ca. 5,1 auf 2,8 Millionen. Voraussetzung für die annähernde Beibehaltung der aktuellen Bevölkerungszahl ist daher eine beträchtliche Zuwanderungsdynamik.

Für das Bildungswesen bedeutet dies, dass im Durchschnitt mit einem steigenden Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu rechnen sein wird. Der Anteil der SchülerInnen mit Migrationshintergrund im Pflichtschulalter liegt derzeit bei 22 Prozent, wobei die Anteile zwischen den Bundesländern mit Wien an der Spitze variieren, in städtischen Umfeldern aber bereits überall bemerkenswert hoch sind. Bis 2030 wird dieser

Anteil auf ca. 30 Prozent steigen. Bis 2075 wird für das gesamte österreichische Bildungswesen (Pflichtschule und gesamter weiterführender Bereich) eine Nettozuwanderung von mehr als einer Million junger Menschen erwartet. Integrationspolitisch wird es immer drängender, dass die Kinder und Jugendlichen von ZuwanderInnen die gleichen Kompetenzniveaus erreichen können und vom Bildungssystem tatsächlich als Bereicherung wahrgenommen und behandelt werden. Dies wird die entscheidende Herausforderung der nächsten Zeit in Lehre und Schule sein.



BOTSCHAFT 7

Der Arbeitsmarkt kann immer weniger auf die Älteren verzichten

In den auf 2017 folgenden zehn Jahren wächst in der Bevölkerung die Gesamtzahl der 60- bis 64-Jährigen über jene der 20- bis 24-Jährigen stark hinaus. Die Diskrepanz zwischen einem durchschnittlichen Austrittsjahrgang bei der Gruppe der 60-

bis 64-Jährigen und dem Eintrittsjahrgang bei jener der 20- bis 24-Jährigen erreicht einen Wert von etwa 40.000. Diese rein demografische Diskrepanz zwischen Alt und Jung wirkt nur mittelbar über die Erwerbsquoten dieser Gruppen auf den Arbeitsmarkt. Tendenziell wird aber ein absoluter Rückgang bei den jungen Erwerbstätigen bemerkbar sein und vermutlich die Wahrnehmung von „Fachkräftemangel“ verstärken, solange die Unternehmen vor allem jüngere BewerberInnen wünschen.



Schon in den vergangenen Jahren war ein Rückgang der jüngeren und mittleren Jahrgänge bei den Beschäftigten bemerkbar, ebenso wie der Anstieg bei den Älteren. Wir leben somit in einer im Durchschnitt älter werdenden Erwerbsbevölkerung. Nach 2020 werden auch die „jüngeren Älteren“ unter 65 stagnieren und das Wachstum wird auf die „älteren Älteren“ (über 65-Jährigen) übergehen. Die Ausschöpfung der Kompetenz- und Qualifikationspotenziale der älteren Jahrgänge wird zunehmend an Bedeutung gewinnen, und es ist ein umfassendes Angebot zur Nutzung und Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit notwendig. Dies ist die zweite wesentliche qualifikationspolitische Herausforderung der kommenden Jahre.

BOTSCHAFT 8

Weiterbildung, lebensbegleitendes Lernen und lernfreundliche Arbeitsumgebung sind für alle Beschäftigtengruppen wichtig

Qualifikation und Weiterentwicklung sind nicht nur in allen Berufen und Tätigkeiten wichtig, sondern auch in allen Lebensphasen. Die ArbeitnehmerInnen haben sich, ihre Kompetenzen betreffend, ständig auf neue Gegebenheiten einzustellen. Dies werden sie jedoch über den gesamten Lebensverlauf hinweg nur dann tun, wenn sie die entsprechenden Verwertungschancen vorfinden. Solange sich der Fokus des Qualifikations- und Kompetenzbedarfes nur auf die Jugendlichen und die jüngere Bevölkerung richtet, sind die Herausforderungen der Demografie und des Strukturwandels nicht adäquat zu bewältigen.

Neue Tätigkeiten und Dienstleistungen, der Wandel von Arbeitsstrukturen sowie komplexer werdende Kommunikation verlangen danach, Qualifikationen und Kompetenzen laufend anzupassen. Dabei ändern sich die Anforderungen innerhalb eines bestimmten Berufes stärker als eine

Verschiebung der Nachfrage von einem Beruf zu einem anderen. Dies erklärt zum Teil, warum sich ArbeitnehmerInnen, auch ohne den Arbeitsplatz oder die Branche zu wechseln, innerhalb ihres Berufsfeldes weiter qualifizieren müssen.

Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen verringern nicht nur das Risiko der Arbeitslosigkeit, sondern helfen auch, dauerhaft und über den gesamten Lebensverlauf in Beschäftigung zu bleiben.

Letzteres gewinnt gravierend an Bedeutung, da die jüngeren Potenziale für den Arbeitsmarkt schrumpfen. In der Folge müssen ältere Menschen die Möglichkeit haben und auch nutzen, der Arbeitswelt über Weiterbildung erhalten zu bleiben. Dass die Erwachsenenbildung dann entsprechend ausgeweitet werden muss, zeigt folgende Überlegung: Wenn man den quantitativen Ausfall der jüngeren Jahrgänge kompensatorisch auf den Umfang der 45- bis 65-Jährigen bezieht, so müsste die Weiterbildungsbeteiligung in dieser Gruppe um etwa 10 Prozentpunkte erhöht werden (absolut zwischen 50.000 und 100.000), um die Lücke an neuen Qualifikationen bei den jungen Jahrgängen zu schließen.



Das lebensbegleitende Lernen von Erwachsenen erfolgt in verschiedenen Formen. Mindestens genauso wichtig wie Fortbildungsveranstaltungen für Erwachsene ist das Lernen am Arbeitsplatz. Damit das auch gut funktioniert, braucht

es lernfreundliche und lernförderliche Arbeitsbedingungen. Dies ist vor allem im kleinbetrieblichen Sektor sehr wichtig, da hier externe Weiterbildung oft an Kapazitätsgrenzen scheitert.

Struktur und Veränderungstendenz der Beschäftigung nach Berufsgruppen ab 2005

ISCO-Bezeichnung	Beschäftigte in 1.000	Veränderung in 1.000	PS	Lehre	BMS	ABHS	UNI
Berufe mit Leitungsfunktion	261.5	-18.8	5,7	35,6	11,6	21,4	25,8
WissenschaftlerInnen	426.4	+69.3	0,4	1,3	1,3	10,1	86,9
Techn. und glr. nicht-techn. Berufe	823.6	+28.0	5,2	29,6	21,0	31,6	12,6
Bürokräfte und kaufm. Angestellte	526.9	+54.9	9,0	34,8	23,6	25,3	7,4
Dienstleistungs-Berufe	580.8	+86.2	20,1	47,2	16,4	12,5	3,8
Fachkräfte in Land- und Forstwirt. sowie Fischerei	184.1	-1.6	23,0	37,5	32,5	6,3	0,7
Handwerks- und verw. Berufe	525.4	+1.2	18,4	72,9	3,9	3,6	1,2
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen	211.8	-35.5	22,9	65,2	5,1	5,9	0,5
Hilfskräfte	435.4	+41.0	41,0	41,6	7,6	7,7	2,0
Gesamt/Durchschnitt	3.971.8	+224.7	14,8	39,5	13,9	16,1	15,6

Quelle: Analyse der Datengrundlage, AK Wien 2013, Seiten 57 und 58

Die grünen Felder zeigen überdurchschnittliches Wachstum, rote Felder unterdurchschnittliches Wachstum der jeweiligen Qualifikationsstufe. Überdurchschnittliche Anteile der Qualifikationsstufe an der Berufsgruppe sind fett gedruckt.

Beispiel: In den Dienstleistungsberufen stellt die Qualifikationsstufe „Lehre“ die größte Gruppe, wobei diese auch überdurchschnittlich wächst. Aber auch Pflichtschule und BMS sind überdurchschnittlich stark vertreten. Die MaturantInnen und UniabsolventInnen, die bisher wenig vertreten sind, wachsen überdurchschnittlich.



AK



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

Telefon: (01) 501 65 0

Fotos Archiv Arbeiterkammer: Seite 1, 2, 5, 11, 14

Fotos Fotolia: Seite 4, 6, 9, 12

Bestell-Telefon: (01) 310 0010 508

AK Wien Zulassungsnummer 02Z034648 M

Offenlegung gem. § 25 MedienG:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

November 2014

Autoren:

Bernhard Horak, AK Wien, Abteilung Bildungspolitik

Lorenz Lassnigg, IHS, Forschungsgruppe equi



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN