

## Wie sich Anforderungen hochschrauben

Baustellen über Baustellen im Bildungsbereich bei gleichzeitig rasantem Wandel des Arbeitslebens. Die Arbeiterkammer hat das Wifo und das IHS mit einer Studie zum künftigen Qualifikationsbedarf beauftragt. Ein dramatischer Handlungsimperativ in acht Botschaften.

Karin Bauer

Wien – Jetzt scheint der Arbeiterkammer wohl der richtige Zeitpunkt gekommen zu sein, um die schon seit einigen Monaten finalisierte Studie „Qualifikationsangebot und -bedarf in Österreich“, beauftragt beim Wifo und dem IHS, herauszurücken. Und damit budgetpolitisch wirksam zu werden.

Die zusammenfassende Lektüre (die Studie ist von den Autoren und dem Auftraggeber in acht Botschaften gefasst) zeigt dramatischen Handlungsbedarf. Das Stichwort der Zusammenfassung: „Mismatch“ von künftigen Anforderungen und derzeitigem Agieren. Auch die Unternehmen sind angesprochen.

■ 1.) **Der Qualifikationsbedarf steigt in allen Berufen und Tätigkeiten – am stärksten innerhalb der Berufe.** Wer nach dem Pflichtschul- oder Lehrabschluss keine weiterführende Ausbildung hat, scheitert am Arbeitsmarkt leichter und schneller als früher. Aber auch für alle Höherqualifizierten heißt es Mehrfachqualifikationen, komplexe Fähigkeitsbündel anzustreben – ständige Höherqualifizierung und Weiterbildung sind unumkehrbarer Trend. Sowohl die mittleren Qualifikationen aus der Lehre als auch die weiterführenden schulischen und hochschulischen Qualifikationen müssen als einander ergänzende Angebote gesehen werden. Das erfordert auf allen Ebenen Weiterentwicklungen und Durchlässigkeit. Die Polarisierung „Lehre oder Schule/Hochschule“ muss in die Devise „Lehre und weiterführende Bildung“ übergeführt werden.

■ 2.) **Der strukturelle Wandel forciert den Bedarf an weiterführenden und hochschulischen Qualifikationen.** 2020 werden drei Viertel im Dienstleistungssektor arbeiten,

was eine Dynamik in der Nachfrage nach Hochschulabsolventen erzeugt: Wissensbasierte Dienstleistung, Softwareentwicklung, Ingenieurwissenschaft, Management, Gesundheitswesen werden als Bereiche genannt. Deregulierung ruft nach Eigeninitiative (Entrepreneurship) und Flexibilität (gemeint: Verfügbarkeit).

■ 3.) **Der Wettbewerb um Junge beginnt bereits vor der Ausbildung.** Der Wettbewerb um das begrenzte demografische Potenzial der Jugendlichen nimmt zu. Der Engpass trifft zuerst die Unternehmen, weil sie die Ersten sind, die nach der Schule die Jungen als Lehrlinge wollen. Die Jungen werden bereits spürbar weniger, also wird um sie bereits für die Wahl der Ausbildung/Qualifizierung gekämpft werden. Das kann sich nach beruflicher Erstausbildung wiederholen. Es entstehen neue Konkurrenzsituation, z. B. Hochschulbereich vs. Arbeitsmarkt.

■ 4.) **Beschäftigungsplus gibt es „oben“ und „unten“.** „Job polarization“ ist das Schlagwort zur erwarteten Situation, dass sowohl die Nachfrage nach Hoch- wie auch die nach Geringqualifizierten steigt, während der Bedarf im mittleren Bereich als Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels zurückgeht. Im hohen Qualifikationssegment werden in Berufen mit Leitungs-

funktion deutlich mehr Akademiker beschäftigt, ebenso in den naturwissenschaftlichen Berufen und gleichrangigen nichttechnischen Berufen (z. B. Krankenschwestern, Finanz- und Verkaufsfachleute). Bei den niedrigen Qualifikationen (Pflichtschulabschluss) sind die Zuwächse im Bereich der Dienstleistungen so deutlich, dass der starke Rückgang in Produktion/Handwerk mehr als kompensiert wird.

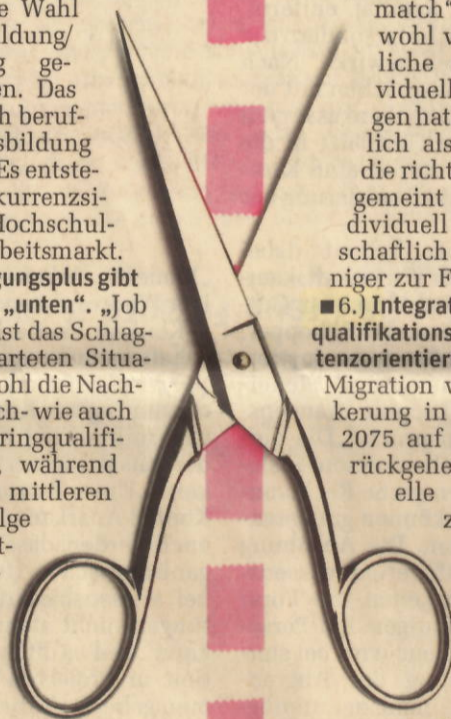
■ 5.) **Ausbildungsadäquate Beschäftigung.** Nur zwei Drittel der Erwerbstätigen werden als bildungsadäquat beschäftigt eingestuft. 27 Prozent liegen darunter (Migranten: 33 Prozent.) 17 Prozent gelten als überqualifiziert für ihren Job, was einen „Mismatch“ ergibt und sowohl volkswirtschaftliche als auch individuelle negative Folgen hat. Was ursprünglich als Investition in die richtige Ausbildung gemeint war, wird individuell und volkswirtschaftlich mehr oder weniger zur Fehlinvestition.

■ 6.) **Integrationspolitik muss qualifikations- und kompetenzorientiert sein.** Ohne Migration wird die Bevölkerung in Österreich bis 2075 auf sechs Mio. zurückgehen. Um die aktuelle Bevölkerungszahl (8,5 Mio.) beizubehalten, bedarf es beträchtlicher Zuwachsdynamik. Das bringt entscheidende Herausforde-

rungen für Schule und Lehre, den gesamten Bildungs- und Qualifizierungsbereich. Es wird immer drängender, dass Kinder von Zuwanderern die gleichen Kompetenzniveaus erreichen können.

■ 7.) **Der Arbeitsmarkt kann immer weniger auf Ältere verzichten.** Die Wahrnehmung eines Fachkräftemangels wird sich verstärken, solange die Unternehmen weiter vorzugsweise jüngere Bewerber wünschen. Die Ausschöpfung der Kompetenz- und Qualifikationspotenziale der älteren Jahrgänge wird zunehmend an Bedeutung gewinnen, da ist ein umfassendes Angebot zur Nutzung und Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit notwendig. Ab 2017 wächst die Bevölkerungsgruppe der 60- bis 64-Jährigen über jene der 20- bis 24-Jährigen stark hinaus.

■ 8.) **Lebensbegleitendes Lernen und lernfreundliche Arbeitsumgebung sind für alle Beschäftigtengruppen wichtig.** Die Arbeitnehmer haben sich ständig auf neue Gegebenheiten/Anforderungen einzustellen. Das werden sie dann tun, wenn sie entsprechende Verwertungschancen für diese Anstrengungen vorfinden. Solange sich der Fokus des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs nur auf Jugendliche und Jüngere richtet, sind die Herausforderungen der Demografie und des Strukturwandels nicht adäquat zu bewältigen. Ein Rechenbeispiel für die nötige dramatische Trendumkehr: „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 zehn Prozentpunkte (absolut: an die 100.000 Menschen) gesteigert werden, um die Lücke an neuen Qualifikationen bei den Jüngeren zu schließen.“



17.1. 2015