

ARTHUR SCHNEEBERGER

## Strukturwandel – Bildung – Employability

Befunde und Thesen

**S**teigende Arbeitslosigkeit trotz jahrzehntelanger Expansion des Aus- und Weiterbildungssystems motivieren dazu, grundsätzliche Fragen nach den *Auswirkungen des Strukturwandels am Arbeitsmarkt* und nach den *Bedingungen von „Employability“* auf empirischer Basis zu stellen. Für Österreich ist eine relativ späte Tertiärisierung der Beschäftigung zu konstatieren bzw. weiteres Wachstum des Dienstleistungssektors zu erwarten. International belaufen sich die Anteile der Beschäftigten im Dienstleistungssektor an den Erwerbspersonen in Ländern mit hohem Wohlstand und Informatisierungsgrad (USA, Niederlande, Kanada, Schweden u.a.) auf rund 75 Prozent. Österreich und Deutschland haben noch deutlich höhere Anteile der Erwerbspersonen im sekundären Wirtschaftssektor als die genannten Länder, weitergehende Tertiärisierung der Beschäftigung ist daher zu erwarten. Die Studie konzentriert sich auf Veränderungen seit 1991 und versucht, strukturelle Trends der Beschäftigung und des Aus- und Weiterbildungsbedarfs herauszuarbeiten. Anhand der Resultate der beiden letzten Volkszählungen werden zunächst wesentliche Veränderungen der Beschäftigung nach Sektoren, Wirtschaftsabschnitten und formaler Bildung aufgezeigt. Anschließend werden Veränderungen im Qualifikationsangebot, das durch vermehrte Bildungsbeteiligung und Immigration gekennzeichnet ist, thematisiert, um abschließend „Employability“ (Arbeitsmarktfähigkeit) anhand zentraler Indikatoren (Erwerbstätigenquote und Arbeitslosenquote nach Bildung, Geschlecht, Alter und Herkunftsland) zu analysieren.

Von den österreichischen Staatsbürgern erreichten **2001** im Alter von 25 bis 29 Jahren rund **88 Prozent einen Ausbildungsabschluss nach der allgemeinen Pflichtschule**; nur rund 12 Prozent bleiben ohne formale Ausbildung. Faktum ist, dass die Österreicher noch nie so gut formal gebildet waren wie heute, die Ausbildungsmöglichkeiten waren noch nie besser als in den 90er Jahren. Tatsache ist aber auch, dass sich seither durch Veränderungen der Wirtschafts- und Berufsstruktur, abnehmende inländische Geburtenzahl und Zuwanderung neue Herausforderungen am Arbeitsmarkt, für Aus- und Weiterbildung und die Bildungspolitik ergeben haben.

### *Schnittstellenproblematik nach der Pflichtschule*

Die Schnittstellenproblematik Pflichtschule/Ausbildung bleibt virulent. Bedingt durch den Strukturwandel der Berufe, veränderte Aufwuchsbedingungen und Migration ergeben sich erhebliche und neuartige Herausforderungen

im Übergang von der Pflichtschule in Erwerbstätigkeit über Ausbildung<sup>1</sup>.

Die Zahl der Erwerbspersonen mit Lehrabschluss in der Sachgütererzeugung ist absolut von 429.600 auf 380.200 zurückgegangen. Obgleich der Bedarf quantitativ nicht gestiegen ist, wird ein Mangel an als qualifiziert eingestuften Lehrstellenbewerbern seitens der Betriebe konstatiert. Viele Lehrstellen in der produzierenden Wirtschaft haben heute komplexe Einstiegsvoraussetzungen, die von einem Teil der 15-jährigen Pflichtschulabsolventen, deren Anzahl insgesamt gegenüber den 80er Jahren deutlich zurückgegangen ist, nicht erbracht werden.

Zusätzlich zum Strukturwandel der Wirtschaft, der Ausbildungs- und Beschäftigungsbedarf verändert hat, stellt Immigration die Bildungspolitik vor große neue Heraus-

---

<sup>1</sup> Siehe dazu: Steiner, Mario / Lassnigg, Lorenz: Schnittstellenproblematik in der Sekundarstufe, in: *Erziehung und Unterricht, Österreichische pädagogische Zeitschrift*, 150. Jg., Heft 9/10 2000, öbv & hpt Verlag, Wien, 2000, S. 1066.

forderungen, um Arbeitsmarktfähigkeit und soziale Integration auf hohem Niveau zu halten. Von den ausländischen Jugendlichen hatte im Alter von 20 bis 24 Jahren 2001 fast die Hälfte keine formale Ausbildung. In Wien bleibt mehr als ein Viertel aller 20- bis 24-Jährigen ohne Ausbildung. In Wien wiesen 2000/01 41 Prozent der Jugendlichen in den Allgemeinbildenden Pflichtschulen eine andere Sprache als Deutsch als Erstsprache auf<sup>2</sup>. Zudem sind 79 Prozent der Erwerbspersonen im Dienstleistungssektor tätig, wodurch nicht nur traditionelle Schwerpunkte der Lehrlingsausbildung in der produzierenden Wirtschaft verloren gegangen sind, sondern auch andere Basisqualifikationen erforderlich werden, um Ausbildungs- und Erwerbsfähigkeit zu erreichen. Grundbildung für möglichst alle Jugendlichen sowie weitergehende Anstrengungen bei der Schaffung von einfachen Einstiegsausbildungen im Dienstleistungssektor erhalten damit Priorität.

Während formal kein positiver Pflichtschulabschluss für den Ausbildungszugang erforderlich ist, fungieren faktisch zunehmend Eingangsqualifikationen als Filter für eine Ausbildung im Spektrum der Lehrberufe. Es sind daher **zwei Strategien** für die Zukunft ins Auge zu fassen:

- a) **Hebung der Grundbildung** (Eingangsqualifikationen) der Lehranfänger und
- b) Ausweitung des Berufsspektrums auf **neue Tätigkeitsfelder in Form einfacher Berufe**.

### *Intensivausbildungen für Erwachsenen und Anerkennung von informell erworbenen Berufsqualifikationen*

Immer wichtiger werden **Ausbildungen für junge Erwachsene und Zuwanderer** zur Ablegung von Lehrabschlüssen, insbesondere unter Berücksichtigung von informell erworbenen Qualifikationen im Ausland oder im Inland. Die „Facharbeiterintensivausbildung“ hat sich bisher bereits – soweit bei der Auswahl der Kursbewerber ausreichend auf Interesse und Eignung für den Beruf geachtet wird – bewährt, viele Firmen haben in Kooperation mit dem AMS erfolgreiche Modelle entwickelt. Das

---

<sup>2</sup> Siehe: Arthur Schneeberger: Herausforderungen der Aus- und Weiterbildungspolitik durch Strukturwandel, Migration und Internationalisierung, in: ibw-Mitteilungen, 1. Quartal 2005, Wien, 2005, S. 1-25. Downloadaddokument unter: [http://www.ibw.at/ibw\\_mitteilungen/art/schn\\_159\\_05\\_wp.pdf](http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_159_05_wp.pdf)

wird auszuweiten sein. Bereits heute werden gut 10 Prozent der Lehrabschlussprüfungen im Zweiten Bildungsweg erreicht.

Aufgrund häufig vorhandener Vorkenntnisse und Berufserfahrungen wird deren Anerkennung bei den Abschlussprüfungen in Form von Einschränkungen ein wichtiger Aspekt.

### *Breite Basisqualifikationen und arbeitsplatznahe Weiterbildung für gering Qualifizierte*

Der Anteil der Erwerbspersonen im **Dienstleistungssektor** hat sich von 60 auf 68 Prozent der Erwerbspersonen erhöht. Durch das Wachstum der Jobs im Dienstleistungssektor werden nicht nur formal hochqualifizierte Wissensdienstleistungen nachgefragt, sondern in der Mehrheit nach wie vor mittlere und einfache Berufe, z.B. im Handel, in der Reinigung oder im Gastgewerbe.

Einfache Berufe erfordern zwar zumeist keine tiefgehende berufsspezifische Ausbildung, wohl aber Pflichtschulkenntnisse (Lesen und Rechnen) sowie sozial-kommunikative Kompetenzen (Kunden- und Serviceorientierung und Teamfähigkeit). Die Grundbildung wird als Zugangsvoraussetzung für Ausbildung und Beschäftigung tendenziell wichtiger, da einfache repetitive Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an soziale Kompetenz in Landwirtschaft, Industrie und Gewerbe kaum noch vorhanden sind.

Personen ohne formale Ausbildung (1981 noch 41 Prozent der Erwerbspersonen) geraten daher – sofern nicht solide Pflichtschulkenntnisse und non-formal erworbene fachliche, allgemeine und soziale Kompetenzen vorhanden sind – in eine ungünstige Arbeitsmarktlage (niedrige Erwerbstätigenquote und hohe Arbeitslosenquote). Auch die Beteiligung an Weiterbildung liegt deutlich unter jener der Lehr- und Fachschulabsolventen.

Alle internationale Befunde zeigen, dass für gering qualifizierte Erwerbstätige arbeitsplatznahe Lernformen am wichtigsten sind. Hier ist betrieblicherseits in Form von Ressourcen und Vorkehrungen für informelles und kursmäßiges Lernen anzusetzen, auch besondere öffentliche Anreize für Erwerbspersonen mit lediglich Pflichtschulabschluss wären zu überlegen.

Insbesondere bei gering Qualifizierten sind betriebsnahe Weiterbildungsangebote kursmäßiger oder informeller Art wichtig, da oft Distanz und negative Erfahrung betreffend

schulisches Lernen bestehen und damit Barrieren zu überwinden sind. Zeitökonomische Probleme der Bildung stellen für die Unternehmen und in den mittleren Lebensjahren durch Doppelbelastung die größte Barriere da. Anzuknüpfen ist nicht nur an beruflich-fachliche Bildungsmotivation, sondern an allgemeine Bildungsinteressen, deren Realisierung persönlichkeitsbildende und grundlegende Auswirkungen auf die berufliche Qualifizierung haben sollte.

### *Bewältigung der zeitökonomischen Probleme der Betriebe*

Soweit Veränderungswünsche der **zeitlichen Gestaltung von Erwachsenenbildung** seitens der Erwerbspersonen empirisch erfasst wurden (z.B. im Mikrozensus vom Juni 2003), richten sie sich eher auf wohnortnahe Bildungsangebote, mehr Abend- oder Wochenendkurse sowie mehr betriebliche Freistellungen, als auf e-learning oder Kombinationen von Kursbesuch und Fernlehre. E-learning oder seine Hybrid-Kombination mit Face-to-face-Lernen („blended learning“) sind aber – z.B. wenn man sich die Internet-Nutzung nach Altersgruppen ansieht – trotzdem als im Kommen zu beurteilen.

Es ist offensichtlich, dass arbeitsintegrierte Kompetenzentwicklungsmaßnahmen, wie interne Seminare, on-the-job-Training, Einführungsprogramme, Projektarbeit oder Coaching, wie eine Studie durch PEF aufzeigt<sup>3</sup>, besonders effektiv und von Personalisten hoch bewertet werden. Interne Schulungen sind nicht nur zeitsparender und bei „maßgeschneiderten“ Inhalten auch oft in der Zielerreichung ein probates Mittel.

Wenn allerdings 44 Prozent der Beschäftigten im privaten Sektor in Betrieben unter 50 Beschäftigten<sup>4</sup> und aufgrund dieser Struktur nur rund 25 Prozent der Erwerbstätigen in Unternehmen mit einer internen Weiterbildungseinrichtung bzw. 32 Prozent in Betrieben mit Weiterbildungsprogrammen und Förderungen<sup>5</sup> tätig sind, dann sind hier Grenzen der internen Schulung als Qualifizierungsstrategie erkennbar. Forderungen nach weiterge-

hender Institutionalisierung sind kein Heilmittel, wenn man branchentypische Betriebsgrößenstrukturen berücksichtigt, letzteres unterstreicht vielmehr die Wichtigkeit offener externer Kursangebote der Erwachsenenbildung (inklusive Information und Beratung) sowie die Relevanz der branchenspezifischer Vernetzung unterstrichen. Flexible und übergreifende Bildungszeiten, soweit möglich interne Schulungen und Unterstützung informellen Lernens durch die erforderlichen Ressourcen (Handbücher, Internetlinks u.a.) - speziell für KMUs auch überbetriebliche regionale und/oder branchenbezogene Qualifizierungsverbände - sollten Verbesserungen bezüglich Bildungszeiten ermöglichen.

### *Employability = Mehrfachqualifikationen und gemeinsame Verantwortung für die Erhaltung der Qualifikation*

Employability ist eine auf Anlagen und Begabungen als Potential aufsetzende erworbene Qualifikation und damit Aspekt der Sozialisation von der Herkunftsfamilie bis zum Betrieb. Individuelle Entwicklung und Verantwortung sind wesentlich, ebenso auch institutionelle Möglichkeiten und Förderung (Schule, Unternehmen, öffentliche Hand) durch Aus- und Weiterbildung.

Employability bedeutet nicht einfach mehr höhere Bildung, sondern einerseits auch, ob Fachrichtung und Zusatzqualifikationen stimmen, andererseits, ob ausreichende Pflichtschulkenntnisse vorhanden sind und ob informell erworbene und soziale Basisqualifikationen ausreichend entwickelt sind. Damit haben Berufseinsteiger häufiger Probleme als Erwerbstätige in den mittleren Jahren.

Employability ist zudem nicht nur Einstiegsfähigkeit, sondern auch die Fähigkeit zur Erhaltung des Arbeitsplatzes bzw. zur Bewältigung von Anforderungswandel am Arbeitsplatz und bei Arbeitsplatzwechsel. Der im internationalen Vergleich relativ frühe Ausstieg aus Erwerbstätigkeit, der u.a. den Strukturwandel der 90er abgedeckt hat, wird in Zukunft weniger möglich sein. Das setzt aber eine Vielzahl veränderter Rahmenbedingungen und vor allem mehr Flexibilität der Beschäftigung und der Einkommensgestaltung voraus. Flexible Bildungszeiten und rechtzeitige Umschulung gehören hierzu. Je geringer die berufliche Qualifikation, desto wichtiger ist die betriebliche Information, Beratung und Einbeziehung in Weiterbildung und Schulung kursmäßiger und informeller Art.

<sup>3</sup> Siehe dazu: Norbert Kailer: Kompetenzmanagement im Unternehmen: Problemfelder und Entwicklungstendenzen. In: Jörg Markowitsch / Peter Strobl (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Österreich, Wien, Mai 2005, S. 118.

<sup>4</sup> Wirtschaftskammer Österreich: Statistisches Jahrbuch 2005, Wien, Mai 2005, S. 37.

<sup>5</sup> Siehe dazu: Gerald Hammer, Cornelia Moser, Karin Klapfer: Lebenslanges Lernen. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 2003, Statistik Austria, Wien, 2004, S. 249ff.

Wenn Informationsgesellschaft und wissensbasierte Ökonomie nicht nur Rhetorik, sondern substanzielle Richtschnur der Schaffung und Erhaltung von Erwerbsfähigkeit sein sollen, dann werden weitreichende Schritte in Richtung **gemeinsamer Verantwortlichkeit** für Qualifikationserhaltung sowie flexibler Nutzung von Zeit und elektronischen Lerntechnologien zu setzen sein – betrieblich wie auch seitens der Erwerbspersonen in Eigenverantwortung.

### Öffentliche Anreize für allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung

Öffentliche Anreize zu mehr Bildungsbeteiligung sollten nicht nur für eng berufsbezogene Erwachsenenbildung eingesetzt werden: Basisqualifikationen, Persönlichkeitsbildung etc. sind zumindest ebenso wichtig in einer umfassenden Strategie des Lifelong Learning. Dass sich Subjektförderungen wie Bildungsschecks bewährt haben, zeigt das Beispiel Oberösterreich, das die höchste Beteiligungsrate in der Weiterbildung und die höchsten öffentlichen Förderungen aufweist.

Der Bildungsfreibetrag für Unternehmen für interne und externe Schulungen wurde erst 2002 eingeführt. Fundierte empirische Evaluierungen werden in einigen Jahren möglich sein. Dass die Einführung dieses Anreizes für die Betriebe aus Sicht von Bildungsanbietern, deren steigende Zahl die Marktsituation kompetitiver gemacht

hat, noch zu keiner Steigerung der Ausgaben in den letzten Jahren geführt hat, hat vermutlich mit Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt zu tun.

Neben der Nachfrageförderung (finanzielle Anreize, Information/Beratung), die berufliche und allgemeine Erwachsenenbildung umfassen sollte, und der für die Erhaltung eines regional dichten Netzes an Bildungseinrichtungen wichtigen Strukturförderung für Allgemeine Erwachsenenbildung, die für 2005 um 28 Prozent erhöht wurde, könnten mittelfristig (3 bis 5 Jahre) angelegte thematische Programmförderungen und deren Ausschreibung eine empfehlenswerte strategische Ausrichtung sein. Hierdurch werden Trägereinrichtungen gestärkt ohne den Nachteil der Petrifizierung durch kontinuierliche Subventionserwartung in Kauf nehmen zu müssen.

Zielgruppenspezifische Information und Beratung insbesondere für Bildungsferne sind erforderlich, um den Zugang zur Weiterbildung zu verbreitern und zu intensivieren. Die Unternehmen und die Bildungsanbieter haben hierbei eine zentrale Rolle. Zusätzlich wäre z.B. ins Auge zu fassen, auf den Gemeindeämtern erste Information und Zugänge zu den Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Datenbanken, Broschüren) zu installieren, wodurch Niederschwelligkeit und breitest mögliche regionale Streuung des Informationszugangs gefördert würde.

TABELLE 1:

### Erwerbstätigenquote und Arbeitsmarktlage nach formaler Bildung, 1999 – 2004

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Erwerbstätigenquote <sup>(1)</sup> in %			Arbeitslosenquote <sup>(2)</sup> in %		
	1999	2003	2004	1999	2003	2004
Hochschule, Akademie	88,7	87,8	83,4	1,8	2,1	3,0
Höhere Schule	69,2	69,4	69,9	2,6	3,4	4,4
Berufsbildende mittlere Schule	74,7	75,2	72,8	2,6	2,9	3,7
Lehre (inkl. Meisterprüfung)	77,4	76,7	75,2	3,7	3,8	4,2
Pflichtschule	48,9	48,5	46,0	5,9	8,2	9,5
Gesamt	68,4	68,9	67,8	3,7	4,3	4,9

<sup>(1)</sup> Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

<sup>(2)</sup> Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung nach *Labour-Force-Konzept* (Eurostat-Definition)

Quelle: Statistik Austria

Dieser research brief ist eine Kurzfassung der gleichnamigen Studie Bildung & Wirtschaft Nr. 34  
 Download: <http://www.ibw.at/html/buw/BW34.pdf>