

KURZBERICHT

Qualifikationen: eine Herausforderung für Europa

Schleppende Qualifikationsnachfrage begünstigt Qualifikationsungleichgewichte

Die wichtigsten Erkenntnisse der jüngsten Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und -nachfrage in der Europäischen Union ⁽¹⁾ (EU) für die Jahre 2010-20 (Kasten 1) deuten darauf hin, dass aufgrund weiterer wirtschaftlicher Schwierigkeiten gewisse Auswirkungen auf die Zahl der Beschäftigungsmöglichkeiten zu erwarten sind. Die wichtigsten Trends werden sich jedoch fortsetzen, darunter auch die Entwicklung hin zu mehr kompetenzintensiven Arbeitsplätzen sowie wie zu mehr Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor.

Kasten 1: Prognose für Qualifikationsangebot und -nachfrage bis 2020: die wichtigsten Erkenntnisse

Für den Zeitraum bis 2020 sagt die Prognose Folgendes voraus:

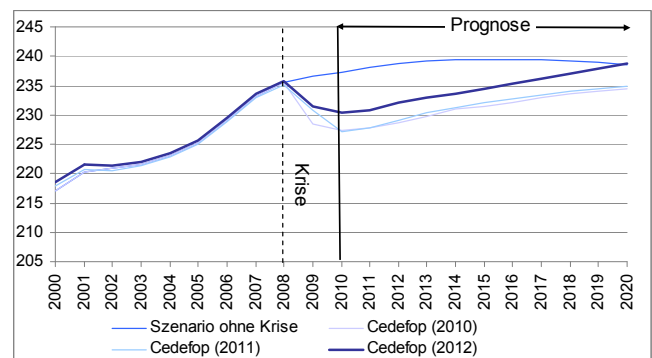
- rund 83 Millionen Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund eines bescheidenen Beschäftigungszuwachses von rund acht Millionen neuen Arbeitsplätzen (Ausweitungsnachfrage) sowie rund 75 Millionen Arbeitsplätzen, die neu zu besetzen sein werden, weil Arbeitnehmer in den Ruhestand gehen oder aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden (Ersatznachfrage);
- Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Arten von Berufen, doch werden die meisten neuen Arbeitsplätze am oberen und unteren Ende des Arbeitsplatzspektrums entstehen, was das Risiko einer Polarisierung des Arbeitsmarkts mit sich bringt;
- die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten wird es im Dienstleistungssektor geben;
- der Trend zu kompetenzintensiveren Arbeitsplätzen wird sich auf allen Ebenen fortsetzen, und viele traditionelle manuelle oder Routinetätigkeiten werden weiter an Bedeutung verlieren;
- eine höher qualifizierte Erwerbsbevölkerung, wobei über 80 % der Menschen mindestens über eine mittlere Qualifikation verfügen werden;
- der Qualifikationsbedarf wird das Qualifikationsangebot unterschreiten, was kurzfristig zu Überqualifikation führen kann.

Die Prognose berücksichtigt die globalen wirtschaftlichen Entwicklungen bis Oktober 2011 und die jüngsten Bevölkerungsvorausberechnungen von Eurostat. Bis 2020 wird auf der Grundlage der kurzfristigen gesamtwirtschaftlichen Projektionen der Europäischen Kommission eine leichte wirtschaftliche Erholung prognostiziert, wobei eine fortgesetzte Haushaltskonsolidierung in den Mitgliedstaaten, eine erneute Stärkung des Vertrauens in den Bankensektor, ein höheres Verbrauchervertrauen sowie ein Wirtschaftswachstum außerhalb der EU vorausgesetzt werden. Das Prognosemodell wurde seit 2010 durch neue Daten aktualisiert und von nationalen Experten validiert.

⁽¹⁾ "Die Prognose bezieht sich auf die 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen und die Schweiz. In den Abbildungen werden sie als EU-27+ bezeichnet."

Zwischen 2008 und 2010 gingen in Europa infolge der Konjunkturflaute rund 5,5 Millionen Arbeitsplätze verloren (Abbildung 1).

Abbildung 1: **Arbeitsmarktaussichten in der Vergangenheit und der Zukunft (EU-27+)**



Mag dies auch keine unerhebliche Zahl sein, so liegt sie doch niedriger als befürchtet, da die EU-Mitgliedstaaten und die Sozialpartner Maßnahmen ergriffen haben (darunter auch die Unterstützung von Kurzarbeitsregelungen), um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Die neueste Prognose des Cedefop für die Jahre 2010-20 geht davon aus, dass die Probleme in der Eurozone keine weitere Krise auslösen werden und dass eine bescheidene wirtschaftliche Erholung in allen Mitgliedstaaten wieder zu Beschäftigungszuwächsen (wenn auch in unterschiedlichem Umfang) führen wird. Laut der Prognose werden acht Millionen neue Arbeitsplätze entstehen; fast zehnmal so viele Beschäftigungsmöglichkeiten, also rund 75 Millionen Arbeitsplätze, werden sich jedoch daraus ergeben, dass aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen ersetzt werden müssen.



Das Projekt „Prognose von Qualifikationsangebot und -nachfrage“ wird finanziell von Progress, dem Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (2007-13), unterstützt, das von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration verwaltet wird.

Die Prognose wird alle zwei Jahre erstellt und wird ein Kernbestandteil des künftigen Qualifikationspanoramas der Europäischen Union (EU Skills Panorama) sein.

Die Prognosedaten sind über die Webseite des Cedefop zugänglich: www.cedefop.europa.eu

Qualifikationsnachfrage: Berufe und Sektoren

Beschäftigungschancen werden sich in allen Berufen bieten (Abbildung 2), doch werden sie ungleich verteilt sein. Die Zahlen deuten auf eine gewisse Polarisierung des Arbeitsmarktes hin, wobei sich die Beschäftigungsmöglichkeiten vorwiegend in Berufen mit höherem und niedrigerem Qualifikationsniveau ergeben werden, während der Beschäftigungszuwachs in Berufen mit mittlerem Qualifikationsniveau geringer ausfallen wird. Die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten werden dennoch durch Arbeitsplätze entstehen, die mittlere Qualifikationen erfordern (einschließlich vieler beruflicher Qualifikationen); hier wird weiterhin circa die Hälfte der europäischen Erwerbsbevölkerung beschäftigt sein.

Abbildung 2: **Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt (EU-27+)**

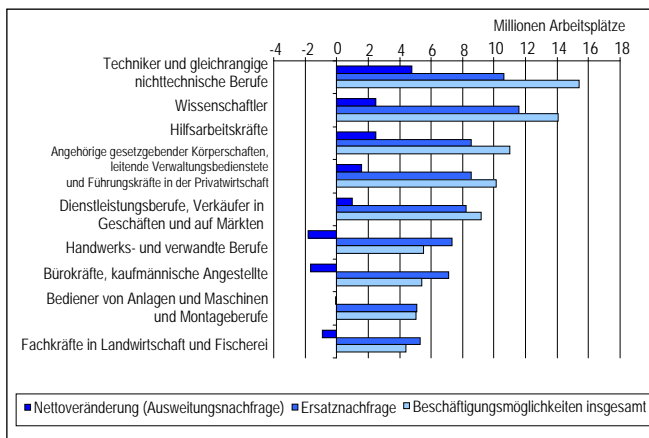


Tabelle 1 zeigt die fünf Berufsgruppen, für die im Zeitraum bis 2020 die stärkste Nachfrage erwartet wird. In diesen Berufsgruppen werden voraussichtlich rund 90 % aller neu geschaffenen Arbeitsplätze entstehen und sie werden rund 40 % aller Arbeitsplätze ausmachen.

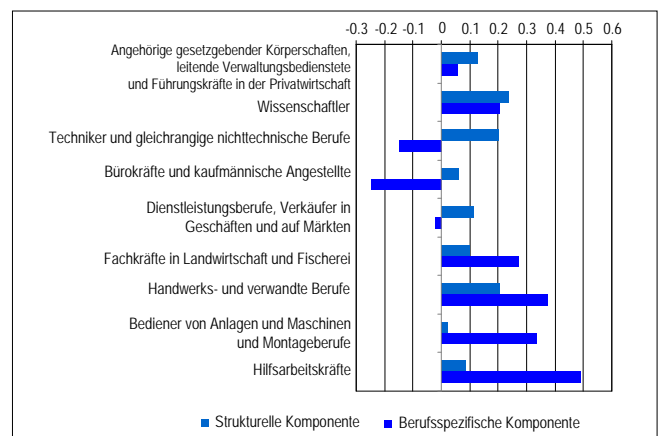
Tabelle 1: **Die fünf am stärksten nachgefragten Berufe im Zeitraum bis 2020 (in Millionen)**

Beruf	Ausweitungsnachfrage	Ersatznachfrage	Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt
Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)	2.9	5.8	8.7
Verkaufs- und Dienstleistungskräfte	1.0	6.2	7.2
Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete	0.5	5.6	6.1
Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe	2.0	4.0	6.0
Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen	1.0	4.1	5.1
Insgesamt	7.4	25.7	33.1

Auf allen Qualifikationsniveaus werden künftig Arbeitsplätze angeboten, die nicht-routinemäßige Aufgaben beinhalten und nicht so leicht im Zuge des technologischen und organisatorischen Wandels wegfallen können. Zwischen Qualifikationsniveau und Routine besteht aber kein unmittelbarer Zusammenhang. So können gering qualifizierte Tätigkeiten in der Fließbandfertigung Routinecharakter haben, dies gilt aber auch für viele qualifizierte Tätigkeiten wie unter anderem in Handwerks- und Büroberufen. Manche einfachen und Hilfstätigkeiten, wie z. B. im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen, haben keinen Routinecharakter und bleiben folglich vom technologischen und organisatorischen Wandel relativ unberührt.

Inwieweit ein Arbeitsplatz Routineaufgaben beinhaltet, hängt von seinen berufsspezifischen und strukturspezifischen Komponenten ab. Arbeitsplätze, die ein mittleres bis geringes Qualifikationsniveau erfordern, weisen eine stärkere arbeitsplatzspezifische Komponente auf, die sich aufgrund von technologischem Wandel oder Organisationswandel oder sogar infolge von Gesetzesänderungen verändern kann. Abbildung 3 zeigt den relativen Beitrag jeder Komponente zur Zuwachsrate von Berufen. Dies erfordert eine Neukonzeption der höheren und postsekundären beruflichen Bildungsgänge für Berufe mit einer starken arbeitsplatzspezifischen Komponente.

Abbildung 3: **Beschäftigungswachstum bis 2020: Struktur- und berufsspezifische Komponenten**



Die durch die quantitative Prognose ermittelten Trends werden durch die qualitative Analyse bestätigt, die strukturelle von konjunkturell bedingten Trends unterscheidet. Tabelle 2 führt die Sektoren auf, die laut Prognose in den Jahren bis 2020 am stärksten wachsen werden oder in denen eine rückläufige Entwicklung erwartet wird. Sektoren, die ungeachtet der wirtschaftlichen Wachstumsraten und des Nachfrageniveaus in Europa expandieren dürften, finden sich in der oberen Hälfte der rechten Säule. Die Sektoren in der linken Säule reagieren stärker auf den Konjunkturzyklus und externe Faktoren, wie politische Maßnahmen (z. B. die Umweltgesetzgebung) oder externe Schocks (z. B. ein starker Anstieg der Rohölpreise). Der Einzelhandelssektor besteht zum großen Teil aus Supermärkten und Einzelhandelsketten mit stabilen Geschäftsverläufen, wohingegen eine Umkehr der langfristig rückläufigen Tendenz in der Landwirtschaft wenig wahrscheinlich ist. Für hohe Zuwächse in der Automobilindustrie wird es wieder eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums bedürfen. Die Arbeitsplatzverluste im verarbeitenden Gewerbe werden merklich zurückgehen.

Der Strukturwandel dürfte sich im Vergleich zum letzten Jahrzehnt verlangsamen. Er wird jedoch je nach Mitgliedstaat sowie auch innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten

unterschiedlich stark ausfallen, was auch für die sich daraus ergebenden Veränderungen der Qualifikationsnachfrage zutreffen wird. Die Produktion hat sich weiterhin nach Osten verlagert, sodass das verarbeitende Gewerbe sich nun in den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten konzentriert. Die wirtschaftliche Erholung in einigen der neueren Mitgliedstaaten wird von der Spezialisierung auf Produktions- und Montagetätigkeiten getragen, was zu einem relativ hohen Anteil an Arbeitsplätzen mit mittlerem Qualifikationsniveau führt. Dank vergleichsweise hoher Qualifikationsniveaus, Bemühungen zur Begrenzung der Arbeitskosten und einer besseren Infrastruktur konnten manche Mitgliedstaaten ihre Wettbewerbsfähigkeit in mehreren Branchen des verarbeitenden Gewerbes sichern, und die Arbeitsplatzverluste in diesem Sektor infolge von Standortverlagerungen in Drittländer waren geringer als erwartet. Die Zahl der hoch qualifizierten Arbeitsplätze hat sich in allen Mitgliedstaaten erhöht. Dienstleistungen im Tourismus, im Gesundheitswesen und der Informationstechnologie dürften nach wie vor für das stärkste Beschäftigungswachstum in den Jahren bis 2020 sorgen - auch wenn dieses unter anderem infolge von Sparmaßnahmen und Kürzungen der öffentlichen und privaten Ausgaben und Investitionen etwas geringer ausfallen dürfte.

Tabelle 2: Sektoren*: Wachstum und Unsicherheit

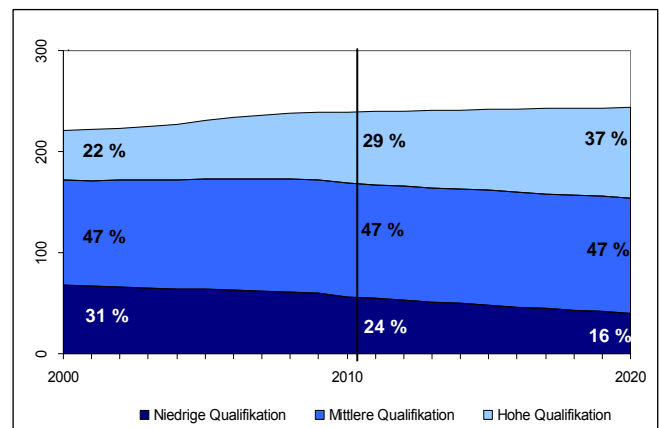
		Unsicherheit	
		Hoch	Niedrig
Wachstumsrate: Zeitraum bis 2020	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> Pharmazeutische Erzeugnisse Maschinenbau Kraftfahrzeuge Baugewerbe Vertrieb Hotels und Gaststätten Landverkehr Luftfahrt Versicherungen Erziehung und Unterricht Gesundheits- und Sozialwesen 	<ul style="list-style-type: none"> Verarbeitendes Gewerbe (anderweitig nicht genannt) Wasserversorgung Einzelhandel Schifffahrt Kommunikation Bank- und Finanzwesen EDV-Dienstleistungen Dienstleistungen der freien Berufe Andere Unternehmensdienstleistungen Verschiedene Dienstleistungen
	Niedrig	<ul style="list-style-type: none"> Erdöl und Erdgas Lebensmittel, Getränke, Tabak Holz und Papier Druckerzeugnisse und Verlagswesen Chemische Erzeugnisse (anderweitig nicht genannt) Gummi und Kunststoffwaren Glas- und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden Metallerzeugung und -bearbeitung Elektrotechnik und elektrische Instrumente Elektrizitätsversorgung 	<ul style="list-style-type: none"> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei Kohlebergbau Sonstiger Bergbau Textilien, Bekleidung und Lederwaren Brennstoffverarbeitung Metallwaren Elektronische Geräte Sonstiger Fahrzeugbau Gasversorgung Öffentliche Verwaltung, Verteidigung

* Die Reihenfolge der aufgelisteten Sektoren beinhaltet keine Priorisierung.

Trends im Bereich des Qualifikationsangebots

Bei den in der Erwerbsbevölkerung vorhandenen Qualifikationstypen und -niveaus gibt es Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, und es finden sich nur wenige Anzeichen für eine Angleichung. Dies ist auf die unterschiedlichen Traditionen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf eine unterschiedliche Qualifikationsnachfrage zurückzuführen. Insgesamt wird in Europa die Zahl der Personen mit mittleren und hohen Qualifikationen weiter zunehmen (Abbildung 4), da junge Menschen im Allgemeinen über höhere Qualifikationen verfügen als ältere Erwerbstätige, die in den Ruhestand gehen.

Abbildung 4: Beschäftigung nach Qualifikation 2000-20 (in Millionen)



Der Anteil der Personen mit hohen Qualifikationen dürfte auf über ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ansteigen. Personen mit mittlerer Qualifikation werden weiterhin etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung ausmachen. Mittlerweile erwerben mehr Frauen als Männer eine Hochschulqualifikation. Auch arbeiten immer mehr Frauen in einigen traditionell männlich dominierten Branchen. Für junge Menschen, die nur über ein niedriges Qualifikationsniveau oder über gar keine Qualifikation verfügen, wird es zunehmend schwieriger werden, einen guten Arbeitsplatz zu finden, und in Ermangelung von Beschäftigungschancen verbleiben manche jungen Menschen länger im Bildungssystem.

Die Mobilität innerhalb der EU, die Zuwanderung in die EU aus Drittländern und die Auswanderung von EU-Bürgern in Drittländer haben zur Folge, dass sich in den Mitgliedstaaten der Umfang der Erwerbsbevölkerung und ihre jeweilige Zusammensetzung nach Qualifikationen verändert; außerdem haben diese Faktoren erhebliche Auswirkungen auf Qualifikationsangebot und -nachfrage. Die Analyse des Cedefop zeigt, dass die berufliche Mobilität zwischen den EU-Staaten keine signifikanten negativen Auswirkungen („Braindrain“) hat. Allerdings schrecken die meisten Europäer davor zurück, einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat oder außerhalb der EU zu suchen, obwohl sie über die nötigen Qualifikationen verfügen. Die vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass die Zuwanderung (einschließlich der Mobilität innerhalb der EU) in den aufnehmenden Ländern keine Verschärfung von Qualifikationsungleichgewichten zur Folge hat. Generell scheint es, dass die Zuwanderung zu einer leichten Anhebung des Qualifikationsniveaus der Erwerbsbevölkerung führt.

Abstimmung von Qualifikationsangebot und -nachfrage

Die Prognose des Cedefop deutet darauf hin, dass es trotz der derzeit hohen Arbeitslosigkeit einige Anzeichen für Fachkräftemangel gibt. Der größte Arbeitskräftemangel herrscht in Berufen, in denen hochspezialisierte Qualifikationen benötigt werden wie bei biowissenschaftlichen und Gesundheitsfachkräften sowie nicht-wissenschaftlichen Lehrkräften. Ebenso gibt es jedoch auch Hinweise auf fehlende Arbeitskräfte in den Bereichen Verkauf und Dienstleistungen sowie bei manchen Hilfstätigkeiten.

Um Erkenntnisse über künftige Qualifikationsungleichgewichte zu gewinnen, entwickelte das Cedefop einen Indikator für mögliche Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung in bestimmten Berufen, indem es die Wahrscheinlichkeit untersuchte, dass ein Arbeitsplatz mit einer Person besetzt werden kann, die über das entsprechende Qualifikationsniveau verfügt. Bei den Berufen, nach denen laut Prognose die stärkste Nachfrage bestehen wird (Tabelle 1), dürfte es in naher Zukunft kaum Schwierigkeiten geben, Bewerber mit dem entsprechenden Qualifikationsniveau zu finden, sofern es sich um Arbeitsplätze für hoch qualifizierte Kräfte handelt. Hingegen könnte sich in den Bereichen Verkauf, Dienstleistungen und Hilfstätigkeiten die Mitarbeitersuche als sehr problematisch erweisen. Abhängig ist dies von der Geschwindigkeit der wirtschaftlichen Erholung sowie anderen Faktoren, wie der Qualität der Arbeitsbedingungen (die schlecht sein können, wodurch diese Berufe unattraktiv werden) und von einer zahlenmäßig signifikanten Ersatznachfrage.

Der Prognose zufolge hat die Konjunkturlaute das Wirtschaftswachstum und die Nachfrage nach Qualifikationen gebremst. Dies wird zunächst dazu führen, dass das Angebot an höheren Qualifikationen schneller zunehmen wird als die Nachfrage nach ihnen. Aufgrund der schwachen Nachfrage nach Arbeitskräften verschärft sich derzeit die Konkurrenz um die verfügbaren Arbeitsplätze. Demnach könnten die Menschen eher bereit sein, Arbeitsplätze anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind, und gelegentlich auch Teilzeitarbeit oder andere weniger vorteilhafte Bedingungen wie niedrigere Gehälter akzeptieren. Unter dieser Voraussetzung verdrängen hoch qualifizierte Kräfte bisweilen Personen mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau.

Für einen begrenzten Zeitraum muss Überqualifikation nicht unbedingt ein Problem sein. Besser qualifizierte Kräfte haben eine größere Chance, ihren Arbeitsplatz zu behalten, und können innovativer sein und den Charakter der von ihnen ausgeübten Tätigkeit ändern. Außerdem kann es hoch qualifizierten Personen leichter fallen, die in einem Sektor erworbenen Kompetenzen auf einen Arbeitsplatz in einem anderen Sektor zu übertragen. Allerdings zeigen Untersuchungen des Cedefop, dass Überqualifikation in vielen Fällen zu einem dauerhaften Problem wird. Sie kann die Produktivität beeinträchtigen, wenn die Menschen von ihrer Arbeit enttäuscht sind und sie als Sackgasse empfinden und wenn ihre Kompetenzen ungenutzt oder unentwickelt bleiben und damit veralten.

Unter Qualifikationsungleichgewichten ist nicht nur die Diskrepanz zwischen den Erfordernissen des Arbeitsmarkts und einem bestimmten, durch Qualifikationen bescheinigten Niveau an Kompetenzen zu verstehen. Oftmals geht es dabei um den Mangel an den „richtigen“ Kompetenzen und um die fehlende Abstimmung zwischen den Fachgebieten, in denen sich die Menschen ausbilden lassen bzw. ein Studium absolvieren, und

den Fachgebieten, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. Die Arbeitgeber weisen auf Qualifikationsdefizite hin, die darauf zurückzuführen sind, dass zu wenige junge Menschen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen oder Mathematik studieren, und melden einen Fachkräftemangel in bestimmten Berufen. Derzeit gehen rund 40 % der jungen Menschen mit einem Hochschul- oder gleichwertigen Abschluss aus dem Bildungssystem ab, doch ist nur schwer abzusehen, welche Spezialisierungen und Kompetenzen im weiteren Sinne sie benötigen werden. Die Suche nach den „richtigen“ Kompetenzen findet bis zu einem gewissen Grad auch darin ihren Niederschlag, dass eine zunehmende Zahl von Schülern und Studierenden sich für berufliche Qualifikationen auf dem Niveau des Sekundarbereichs II sowie auf postsekundärem und tertiärem Niveau entscheidet.

Der Arbeitsmarkt ist jedoch nicht statisch, und die „richtigen“ Kompetenzen ändern sich im Lauf der Zeit und sind nicht überall die gleichen. Qualifikationsprognosen auf Makroebene haben ihre Grenzen, und es bedarf unbedingt ausführlicherer nationaler oder regionaler Analysen der Qualifikationserfordernisse, um Angebot und Nachfrage besser aufeinander abzustimmen. Wir benötigen Partnerschaften verschiedener Interessengruppen unter Einbeziehung der Bildungs- und Berufsbildungsträger, der Sozialpartner und der Arbeitsverwaltungen, um unsere Kenntnis des Arbeitsmarkts und seine Koordinierung zu verbessern. Dies kann kostspielig sein, doch gilt das für Qualifikationsungleichgewichte ebenso. Bessere berufliche Beratungs- und Orientierungsangebote können den Menschen helfen, fundierte Entscheidungen über ihre Berufslaufbahn und die von ihnen benötigte allgemeine und berufliche Bildung zu treffen. Außerdem können solche Angebote die Unternehmen bei der Planung der Entwicklung der von ihnen benötigten Kompetenzen unterstützen.

Eine hoch qualifizierte und gut ausgebildete Erwerbsbevölkerung ist einer der wichtigsten Faktoren (wenn nicht sogar der wichtigste) für die europäische Wettbewerbsfähigkeit. Dass die EU gute Fortschritte im Hinblick auf die Anhebung des Qualifikationsniveaus ihrer Arbeitnehmer macht, ist eine erfreuliche Nachricht und eine wesentliche Voraussetzung für die wirtschaftliche Erholung. Angesichts der aktuellen Wirtschaftslage sind jedoch weitere Anstrengungen erforderlich, um Qualifikationsungleichgewichte zu verringern und um sicherzustellen, dass Europa die am besten qualifizierte und talentierteste Erwerbsbevölkerung in seiner Geschichte so effizient wie möglich einsetzen kann.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9068 DE**

Kat.-Nr.: TI-BB-12-003-DE-N

ISBN 978-92-896-0970-8, doi: 10.2801/18810

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2012

Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter:
briefingnotes@cedefop.europa.eu

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter:
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Europe 123, Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu