

Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden

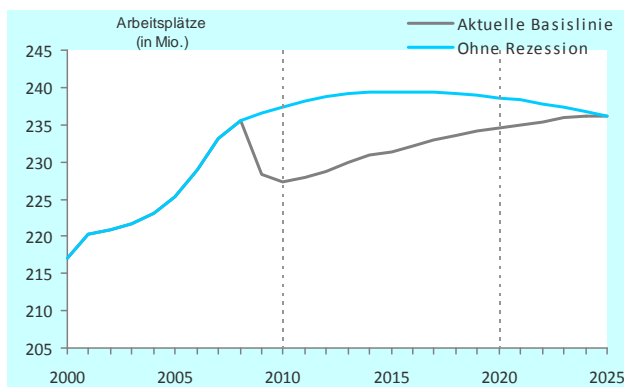
Europa muss die Potenziale der Menschen besser nutzen

Die Wirtschaftskrise hatte drastische Auswirkungen auf den europäischen Arbeitsmarkt. Selbst im günstigsten Fall ist davon auszugehen, dass sich das Beschäftigungswachstum in Europa in den nächsten zehn Jahren nur schrittweise erholen wird.

Es gibt jedoch auch gute Nachrichten in Bezug auf die Beschäftigungsaussichten in Europa. Wie die jüngste Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und -nachfrage ⁽¹⁾ in Europa ⁽²⁾ zeigt, werden bis 2020 trotz der Rezession im Vergleich zu heute sieben Millionen zusätzliche Arbeitsplätze entstehen (neue Stellen abzüglich der andernorts abgebauten). Hinzu kommen schätzungsweise weitere 73 Mio. Arbeitsplätze, die geschaffen werden, um Arbeitnehmer zu ersetzen, die z. B. in den Ruhestand gehen oder in eine andere Beschäftigung wechseln. Dies entspricht insgesamt rund 80 Mio. Arbeitsplätzen im kommenden Jahrzehnt.

Nun fragt es sich: Verfügen wir über die für diese neuen Beschäftigungen erforderlichen Qualifikationen?

Tabelle 1: Auswirkungen der Rezession auf die Beschäftigung (EU-27+) ⁽³⁾



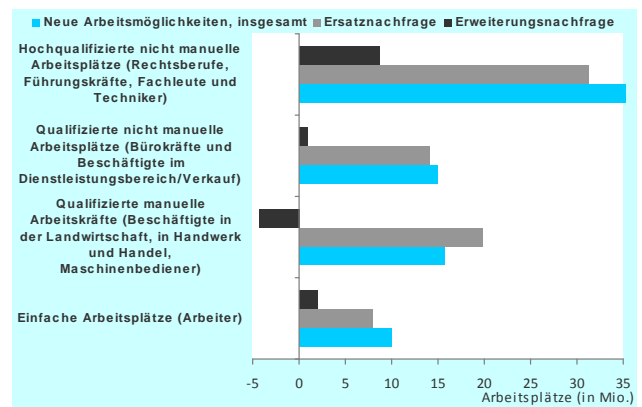
Obwohl neue Arbeitsplätze geschaffen werden, gibt es heute Schätzungen zufolge zehn Millionen weniger Arbeitsplätze, als noch vor der Krise erwartet worden waren. Aus-

gehend von einer leichten Erholung kann die Beschäftigung 2020 den Höchstwert des Jahres 2008 von rund 235 Millionen nur knapp verfehlen. (Tabelle 1)

Wissens- und kompetenzintensivere Beschäftigungen

Neue Chancen werden sich zwar für alle Arten von Beschäftigungen eröffnen, doch lässt die Prognose in Übereinstimmung mit den jüngsten Trends erkennen, dass die Mehrheit der neuen Arbeitsplätze, die auf circa 8,5 Millionen geschätzt wird, ein höheres Wissens- und Kompetenzniveau voraussetzt und für höhere Führungskräfte und hochqualifizierte technische Arbeitnehmer bestimmt sein wird. (Tabelle 2)

Tabelle 2: Künftige Arbeitsmöglichkeiten (EU-27+)



Obwohl die Zahl der qualifizierten nicht manuellen Arbeitskräfte nicht signifikant zunehmen soll, wird erwartet, dass sich die Berufsstruktur innerhalb dieser Gruppe verändert. Dem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitnehmern wie Bürokräften um rund eine Million steht laut Prognose ein Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich (u. a. in Verkauf und Sicherheits-, Verpflegungs- und Betreuungsdiensten) von über zwei Millionen gegenüber.

Am unteren Ende des Qualifikationsspektrums wird eine Zunahme der Nachfrage nach Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten um rund zwei Millionen vorhergesagt. Bei den qualifizierten manuellen Arbeitskräften hingegen sollen mehr als vier Millionen Arbeitsplätze verloren gehen. Ein Großteil hiervon dürften Routinearbeitsplätze sein, die durch die Einführung neuer Technologien wegfallen. Diese Veränderungen deuten auf die Gefahr einer Polarisierung der Beschäftigung mit einer stärkeren Nachfrage am oberen

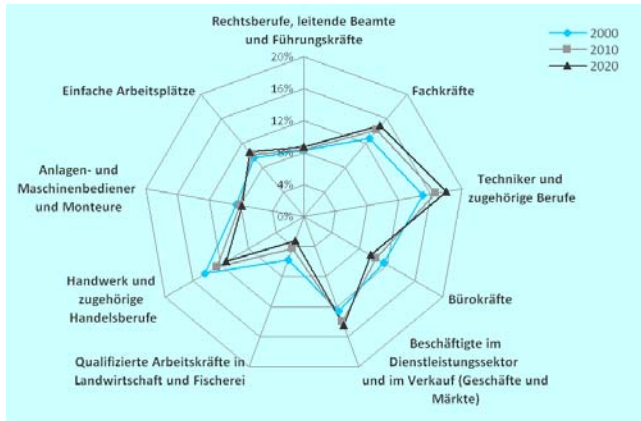
⁽¹⁾ Das Projekt wird mit Fördermitteln aus dem Programm PROGRESS für Beschäftigung und soziale Solidarität der Europäischen Union (2007-2013) unterstützt und von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet.

⁽²⁾ Die neueste Prognose wurde für 29 europäische Länder erstellt (27 EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und die Schweiz); dieses Gebiet wird auch als EU-27+ bezeichnet.

⁽³⁾ Die Zahlen für 2008 und 2009 sind Schätzwerte.

und unteren Ende der Skala sowie einem Rückgang bzw. einer Stagnation der Nachfrage im mittleren Bereich hin. (Tabelle 3)

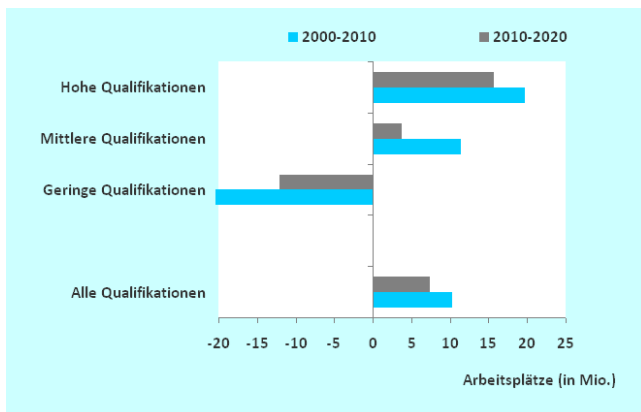
Tabelle 3: Veränderungen der Berufsstruktur (EU-27+)



Steigende Qualifikationsnachfrage

Die Vorausschätzungen lassen vermuten, dass der Anstieg der Nachfrage nach Kompetenzen (gemessen an formalen Qualifikationen) anhalten wird. Der industrielle und technologische Wandel bringt eine stärkere Nachfrage nach hoch- und mittelqualifizierten Arbeitskräften, allerdings zu Lasten der Geringqualifizierten. (Tabelle 4)

Tabelle 4: Qualifikationsnachfrage, Nettoveränderung (EU-27+)



In der Praxis beeinflusst das Qualifikationsangebot auch die Beschäftigungsmuster. Laut den Prognosen zur Beschäftigung nach Qualifikation ist davon auszugehen, dass sich die historischen Trends weitgehend fortsetzen werden. Dementsprechend wird der Bedarf an hoch- und mittelqualifizierten Personen auch in den unteren Beschäftigungsgruppen weiterhin zunehmen, in Bezug auf Personen mit geringer formaler Qualifikation (oder ohne formale Qualifikation) jedoch weiter rückläufig sein. Diese Entwicklung zieht außerdem eine Höherqualifizierung vieler Arbeitsplätze, an denen zuvor Geringqualifizierte tätig waren, nach sich.

Dies führt, wie die Prognosen zeigen, zu einem Anstieg der Nachfrage nach höherqualifizierten Personen um

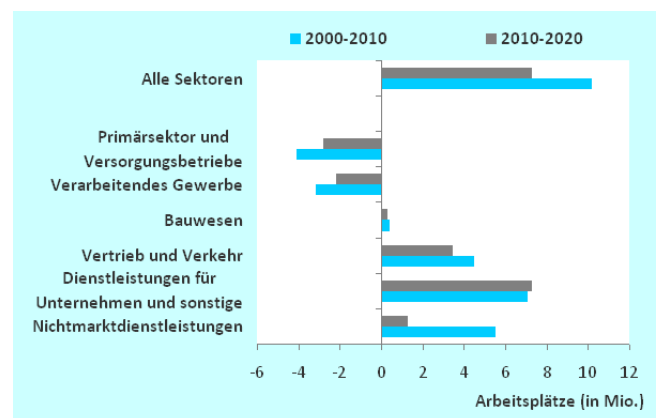
über 16 Millionen, während bei der Nachfrage nach geringqualifizierten Arbeitskräften ein Rückgang um rund zwölf Millionen zu erwarten ist. Der Anteil der Arbeitsplätze, die höhere Qualifikationen erfordern, wird von 29 % im Jahr 2010 auf ungefähr 35 % 2020 steigen, wohingegen die Zahl der Arbeitsplätze für Geringqualifizierte von 20 auf 15 % sinken wird. Der Anteil der Arbeitsplätze für mittelqualifizierte Personen wird bei rund 50 % auf einem hohen Niveau verharren.

Anhaltender Trend zur Schaffung von Beschäftigung im Dienstleistungssektor

In der Regel haben Rezessionen eine Beschleunigung sektorbezogener Veränderungen zur Folge. Die Entwicklung zu einer Dienstleistungswirtschaft bei gleichzeitigem Rückgang der Bedeutung des primär verarbeitenden und des einfachen verarbeitenden Gewerbes soll jedoch einen ähnlichen Verlauf wie die vor der Krise prognostizierten Trends nehmen.

Ein weiterer deutlicher Einschnitt bei der Beschäftigung mit einem Verlust von rund 2,5 Mio. Arbeitsplätzen vor allem in der Landwirtschaft wird für den primären Wirtschaftssektor vorhergesagt. Zusätzliche zwei Mio. Arbeitsplätze sollen im verarbeitenden Gewerbe und in der Produktion wegfallen. Beschäftigungswachstum wird hauptsächlich bei den Dienstleistungen und hier insbesondere bei den vermarkteten Dienstleistungen zu verzeichnen sein; in diesem Sektor wird mit rund sieben Mio. neuen Arbeitsplätzen gerechnet. Ein deutlicher Zuwachs wird auch in den Branchen Vertrieb und Verkehr erwartet. Dem Anstieg bei den Arbeitsplätzen im Bereich der Nichtmarktdienstleistungen wie Gesundheitsversorgung und Bildung wird eine auf die schwierige Haushaltslage zurückzuführende geringere Nachfrage nach Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung gegenüberstehen. (Tabelle 5)

Tabelle 5: Sektorbezogene Veränderungen in der Beschäftigung (EU-27+)



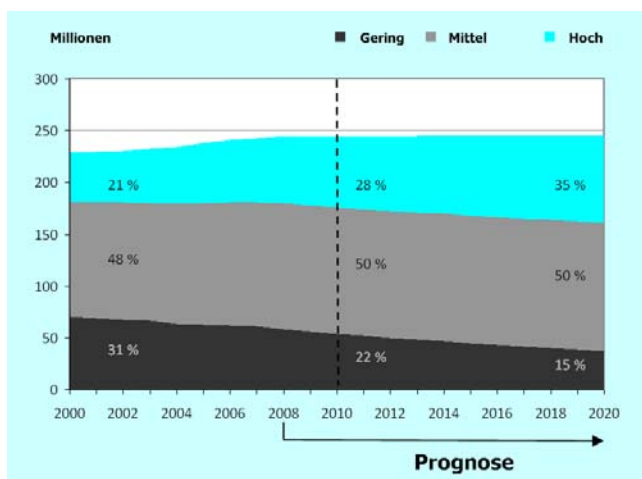
Verfügen die Europäer über die erforderlichen Qualifikationen?

Das Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationsniveau wird überwiegend von demografischen Gegebenheiten und zurückliegenden Entscheidungen über die Bildung und Ausbildung bestimmt. In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen

befinden sich die meisten Personen noch in der Phase des Qualifikationserwerbs.

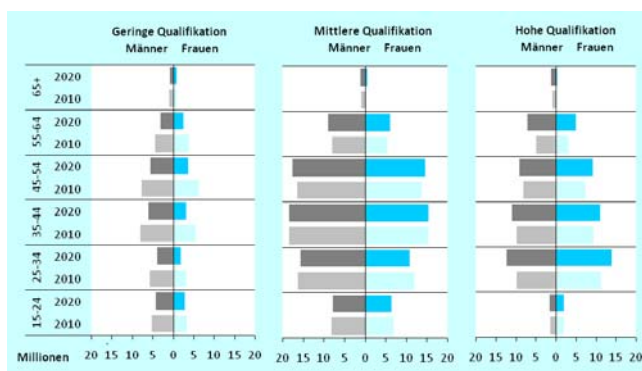
Der Anteil der über 15-Jährigen mit hohem und mittlerem Qualifikationsniveau an der erwerbstätigen Bevölkerung nimmt zu; und es wird davon ausgegangen, dass zusätzlich rund 16 Mio. Menschen einen Hochschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss erwerben. Die Zahl der mittelqualifizierten Personen, die zumeist eine beruflich orientierte Ausbildung absolviert haben, wird den Erwartungen zufolge mit zirka einer Million in deutlich niedrigerem Umfang ansteigen; dennoch wird dieser Personenkreis auch künftig die Hälfte aller Arbeitskräfte stellen. Der Anteil der Geringqualifizierten soll um ungefähr 15 Millionen sinken, bedingt durch den Eintritt höherqualifizierter junger Menschen in den Arbeitsmarkt und das Ausscheiden vieler weniger gut ausgebildeter älterer Menschen aus dem Erwerbsleben. (Tabelle 6)

Tabelle 6: Entwicklung des Arbeitskräfteangebots nach Qualifikationen, Arbeitskräfte ab 15 Jahren (EU-27+)



Im Durchschnitt werden Frauen künftig besser qualifiziert sein als Männer, wobei jedoch in der Gruppe der mittelqualifizierten Personen der Anteil der Männer gegenüber dem der Frauen stärker ansteigen wird (Tabelle 7). Der Rückgang der Zahl der Geringqualifizierten wird sich den Prognosen zufolge bei Frauen deutlicher auswirken als bei Männern.

Tabelle 7: Arbeitskräfte nach Alter, Geschlecht und Qualifikationen (EU-27+)



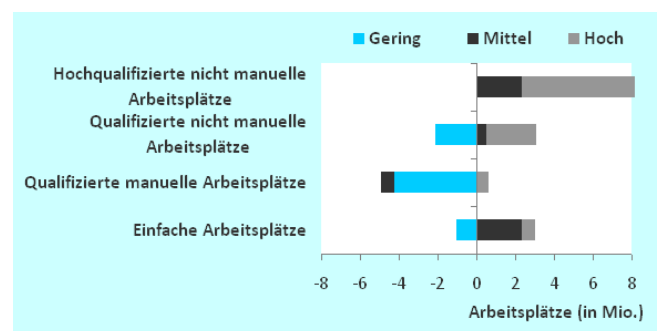
Bei den Personen ab 25 Jahren wird die Zahl der Hochqualifizierten deutlich zunehmen, wobei dieser Zuwachs in der Altersklasse der 25- bis 34-Jährigen am größten ausfallen wird. Die Prognosen lassen erkennen, dass die Zahl derjenigen, die nur über eine mittlere Qualifikation verfügen, in der Gruppe der unter 34-Jährigen zurückgehen, bei den über 35-Jährigen hingegen ansteigen wird. Diese Zahlen spiegeln die Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung und die Tatsache wider, dass junge Menschen in der Regel besser qualifiziert sind. 2020 wird die Gruppe der Personen ab 55 Jahren über höhere Qualifikationen verfügen als dieselbe Kohorte heute. Was die Beteiligungsraten am Arbeitsmarkt anbelangt, wird in den höheren Altersklassen eine Zunahme prognostiziert, die darauf zurückzuführen ist, dass die Notwendigkeit, Fähigkeit oder Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit größer wird und sich das Arbeitsleben verlängern wird.

Die richtigen Qualifikationen für die richtigen Beschäftigungen?

Trotz der Rezession haben hoch- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer nach wie vor größere Chancen auf einen besseren Arbeitsplatz als Personen mit geringen Qualifikationen. Die Prognoseergebnisse deuten aber auch darauf hin, dass viele Höher- und Mittelqualifizierte geringer qualifizierte Arbeitsplätze besetzen werden. Dies kann in einigen Fällen vorübergehend sein (z. B. bei Bildungsabgängern, die in Restaurants und Bars arbeiten); je länger sich diese Phase jedoch hinzieht, desto mehr Frustration wird sich bei den Betroffenen anstauen.

Davon abgesehen gibt eine solche Tätigkeit Einzelnen auch die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz in einer Art und Weise aufzuwerten, die Arbeitgeber unter Umständen nicht erwartet haben. Ein Ungleichgewicht zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage kann auch ein Hinweis auf steigende Beschäftigungsanforderungen in vielen Berufen sein, die in den herkömmlichen Klassifikationen noch nicht erfasst sind.

Tabelle 8: Veränderungen der Nachfrage nach Berufsgruppen und Qualifikationen, 2010-20 (EU-27+)



Die Ergebnisse zum Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage sollten nicht zu eng interpretiert werden. Trends auf der Angebotsseite (zu Arbeitskräften mit höherem Bildungsstand) und der Nachfrageseite (zu einem stärkeren Einsatz dieser Personen am Arbeitsplatz) lassen sich kaum präzise vorhersagen; diese beiden Entwicklungen stehen in komplexen Wechselbeziehungen zueinander. Wie andere Forschungsarbeiten des Cedefop jedoch zeigen, stellt eine formale Überqualifikation



im Grunde kein Problem dar. Die unzureichende Nutzung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ist hingegen zweifellos ein potenzielles Problem für die Betroffenen, die Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes. ⁽⁴⁾

Auswirkungen

Die Ergebnisse der Prognose des Cedefop zeigen, dass sich zurzeit innerhalb der Berufsstruktur in Europa eine Entwicklung hin zu wissens- und kompetenzintensiven Beschäftigungen vollzieht. Die politischen Entscheidungsträger sollten nachdrücklich darauf hinwirken, dass die derzeit verfügbaren Kompetenzen optimal genutzt werden können. Da Frauen künftig besser qualifiziert sein werden als Männer, sollten z. B. Maßnahmen ergriffen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Frauen bei der Nutzung ihres Potenzials zu unterstützen.

Darüber hinaus müssen die tatsächlichen Kenntnisse der Menschen und die Fähigkeiten, die sie in bestimmte Beschäftigungen einbringen können, genauer untersucht werden. Eine stärkere Inanspruchnahme der Möglichkeit zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens sowie lebenslange Bildungs- und Berufsberatung könnten dazu beitragen, ein besseres Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Die Ergebnisse der Prognose des Cedefop legen nahe, dass die Regierungen eventuell Anreize für Arbeitgeber in Bezug auf die Qualifikationsnachfrage schaffen und Mittel und Wege zur besseren Nutzung von Qualifikationen finden sollten, um Missverhältnissen von Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage vorzubeugen oder abzuwenden.

Europa muss sicherstellen, dass seine Arbeitskräfte die Möglichkeit zur Anpassung an die Anforderungen der Wirtschaft bekommen. Die politischen Entscheidungsträger müssen die Menschen in die Lage versetzen, sich weiter und umfassender zu qualifizieren. Weiterqualifizierung darf nicht auf den Zweck beschränkt werden, Menschen zu einem besseren Arbeitsplatz zu verhelfen: Weiterqualifizierung muss ihnen auch die Chance geben, die Arbeitsplätze der Zukunft zu gestalten und auf diese Weise einen aktiven Beitrag zu einer innovativen Wirtschaft zu leisten.

Länder im Umbruch wie Brasilien, Russland, Indien und China (die so genannten BRIC-Staaten) unternehmen viel, um das Segment der hoch qualifizierten Beschäftigung auszubauen. Europa darf nicht untätig bleiben.

Qualifikationsprognosen ... sind nur der Anfang

Bis vor kurzem war es nicht möglich, einheitliche Prognosen zu Qualifikationen auf europäischer Ebene vorzunehmen. Das Cedefop hat eine solide Basis für derartige Prognosen geschaffen, die nun alle zwei Jahre aktualisiert werden.

Die Vorhersage der Veränderungen der Qualifikationsanforderungen ist von zentraler Bedeutung für die europäische Agenda „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“. Mit der neuen Prognose des Cedefop zu Veränderungen von Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage bis 2020 werden die Vorhersagen aus dem Zeitraum 2007/2008 auf den neuesten Stand gebracht. Hierbei wurden neue Daten herangezogen und verbesserte Methoden zur Schätzung der mittelfristigen Folgen der Finanzkrise im Jahr 2008 und der anschließenden Rezession angewandt.

Die Prognosen können in vielerlei Hinsicht optimiert werden. Verbesserungsbedarf besteht bei den Datenquellen; neue Erhebungen müssen entwickelt und die berufsbezogenen Anforderungen gründlicher untersucht werden. Das Cedefop wird seine Prognosen weiter verbessern. Es wird weitere Untersuchungen zum Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage und zur sektorbezogenen Qualifikationsnachfrage unter besonderer Berücksichtigung der Nachfrage nach „grünen“ Arbeitsplätzen vorlegen sowie eine neue europäische Arbeitgeberbefragung zur Qualifikationsnachfrage entwickeln und im Rahmen einer Piloterhebung testen.

Cedefop, *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (Veröffentlichung: Frühjahr 2010).

⁽⁴⁾ Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications* (Veröffentlichung 2010).