
New Skills and Jobs – Für eine zukunftsorientierte berufliche Bildung

Abstract

Demografischer, sektoraler und technologischer Wandel sowie Migration wirken sich auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten aus und führen zu Veränderungen der Beschäftigungsmuster. Es gilt, die Bürgerinnen und Bürger Europas für die Arbeitswelt von morgen richtig zu qualifizieren und Qualifikationen besser an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Auf den folgenden Seiten werden die europäischen Initiativen in diesem Zusammenhang sowie künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, basierend auf den jüngsten Cedefop-Prognosen, dargestellt.

1 Hintergrund

Einschneidende Ereignisse wie der demografische Wandel, Migration sowie der sektorale und technologische Wandel führen zu einer gravierenden Veränderung der Beschäftigungsmuster. Dies bringt eine Reihe von Herausforderungen mit sich wie:

- neue Erfordernisse bei den Qualifikationsmustern mit damit einhergehender, zunehmender Diskrepanz von Angebot und Nachfrage bei den Qualifikationen,
- steigende Qualifikationserfordernisse auf allen Ebenen, daraus resultierend weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte sowie
- gleichzeitig Missverhältnisse zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen, sektorale und regionale Ungleichgewichte sowie eine tendenzielle Überqualifizierung.

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden gilt es, die Menschen mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten. Dies bringt die Notwendigkeit mit sich, Kompetenzentwicklung und Arbeitsmarktanforderungen stärker aufeinander zu beziehen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Früherkennung von Qualifikationsbedarfen, damit sogenannte „Mismatches“ vermieden werden können. Die immer schnellere Veränderung von Tätigkeitsprofilen stellt aber auch die Bildungsanbieter vor große Herausforderungen, wenn es darum geht, aktuelle Bildungsangebote zu konzipieren.

Diese Entwicklungen bringen Herausforderungen, Chancen und Implikationen für die berufliche Bildung in Deutschland und Europa mit sich, von denen nicht zuletzt die Zukunftsfähigkeit der nationalen Bildungssysteme abhängt. Auf europäischer Ebene stehen deshalb folgende Ziele im Vordergrund:

- „Empowerment“ durch lebenslanges Lernen und durch den Erwerb der „richtigen“ Kombination von Kompetenzen,
- Antizipation künftiger Herausforderungen und Engpässe,
- Passung von Kompetenzen und Beschäftigungen, indem Bildungssystem und die Anforderungen des Arbeitsmarktes aufeinander abgestimmt werden (EURYDICE NETWORK 2010).

1.1 Europäische Zusammenarbeit

Seit dem Jahr 2008 gibt es die europäische Initiative „New skills for new Jobs“ (Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen). Sie zielt darauf ab, den künftigen Kompetenzbedarf zu antizipieren, das Kompetenzangebot besser auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzustimmen und die Kluft zwischen Bildungs- und Arbeitswelt zu schließen. Die Europäische Kommission schlägt vor, kurzfristige Trends besser zu überwachen und Instrumente zu entwickeln, mit denen Qualifikationen und freie Stellen auf dem europäischen Arbeitsmarkt besser miteinander in Einklang gebracht werden können. Darüber hinaus will die Kommission mit regelmäßig aktualisierten Prognosen für künftige Arbeitsmarkttendenzen und einer Analyse der in den verschiedenen Sektoren geforderten Qualifikationen bessere Informationen über den mittel- und langfristigen Bedarf in der EU erhalten. Durch die Zusammenarbeit mit Drittländern und internationalen Organisationen will sie dafür sorgen, dass die EU die globalen Herausforderungen beim Thema Qualifikationen und Arbeitsplätze besser erkennen und ihnen mit geeigneten Mitteln begegnen kann. Mit den im Rahmen der Initiative vorgeschlagenen Maßnahmen soll Europa in die Lage versetzt werden, den kurzfristigen Auswirkungen der Finanzkrise auf die Beschäftigung entgegenzuwirken und die langfristigen Arbeitsplatzaussichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU zu verbessern (EUROPEAN COMMISSION 2010).

Die 2010 eingeführte Agenda „New skills and jobs“ (Neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten) ist Teil der EU-Gesamtstrategie Europe 2020, einer Strategie für nachhaltiges und integratives Wachstum im nächsten Jahrzehnt und darüber hinaus. Mit dieser Initiative will die Europäische Kommission zum Ziel der EU beitragen, bis 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 % der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter (d. h. zwischen 20 und 64 Jahren) zu erreichen. Ferner soll die Agenda zu den folgenden Zielen beitragen, die bis 2020 erreicht werden sollen:

- Senkung der Schulabbruchquote auf unter 10 %,
- Steigerung der Zahl der jungen Menschen in der höheren oder einer vergleichbaren beruflichen Bildung auf mindestens 40 % und
- Senkung der Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen um mindestens 20 Millionen (EUROPEAN COMMISSION 2012).

Zwar sind die Namen der Initiative und der Agenda sehr ähnlich, doch die Agenda ist breiter aufgestellt und befasst sich mit „Flexicurity“, der Qualität der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, sowie mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Entwicklung von Kompetenzen ist eine der vier wichtigsten Arbeitsbereiche der Agenda. Die Initiative besteht weiterhin und wurde in die Agenda integriert.

2 Zukünftige Trends auf dem Arbeitsmarkt

Zwischen 2008 und 2010 verlor Europa rund 5,5 Millionen Arbeitsplätze aufgrund der Konjunkturabschwächung. Die weltweite Finanzkrise ging mit einer Welle von Entlassungen einher, gefolgt von einer kurzen Erholung und weiteren Arbeitsplatzverlusten aufgrund der Krise des EURO. Seit 2011 stagniert die Arbeitslosigkeit in der EU bei rund 10%. Junge Menschen sind von der Wirtschaftskrise besonders betroffen. So ist die Arbeitslosenquote für 15 bis 24-Jährige EU-weit auf 23,4% gestiegen, in einigen Ländern wie Spanien und Griechenland auf über 55%. In Deutschland liegt die aktuelle Quote für die Jugendarbeitslosigkeit bei rund 8% (EUROSTAT 2013, 1).

Um eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, ist ein Blick auf künftige Wachstumsbranchen und Qualifikationsbedarfe von erheblicher Bedeutung. Der Früherkennung künftiger Qualifikationsbedarfe gilt deshalb erhöhte Aufmerksamkeit im Rahmen der New Skills and Jobs-Agenda. Das Cedefop hat eine neue Prognose zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage von Qualifikationen für die Europäische Union (EU) für den Zeitraum 2010-2020 vorgelegt. Im Folgenden werden künftige Trends auf dem Arbeitsmarkt für Europa und Deutschland auf Grundlage der Cedefop-Untersuchungen aufgezeigt.

Die Prognose geht von einer bescheidenen wirtschaftlichen Erholung und von Beschäftigungswachstum für alle Mitgliedstaaten aus, allerdings in unterschiedlichem Maße. Bis zum Jahr 2020 werden in der gesamten EU plus der Schweiz und Norwegen insgesamt 83 Millionen Jobs ausgeschrieben. Dabei umfasst das Stellenangebot rund acht Millionen neu geschaffene Arbeitsplätze und rund 75 Millionen Stellen, die neu besetzt werden müssen, insbesondere solche von Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Hierin kommt die Bedeutung des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt zum Ausdruck: Gerade einmal acht Millionen neuen Beschäftigungsmöglichkeiten stehen fast zehnmal so viele Neubesetzungen durch den Generationenwechsel gegenüber (CEDEFOP 2012, 19).

2.1 Künftige Beschäftigungsmöglichkeiten

Die Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen in allen Sektoren und Berufen, vor allem aber in den Dienstleistungsberufen sowie am oberen und unteren Ende des Qualifikationsspektrums. Mit langsamerem Wachstum ist im mittleren Segment zu rechnen, wodurch ein Polarisierungseffekt entsteht. Auch künftig besteht ein anhaltender Trend zu mehr qualifikationsintensiven Arbeitsplätzen auf allen Ebenen mit weniger manuellen und Routinetätigkeiten. Allerdings ist es wichtig zu beachten, dass für die meisten Beschäftigungsmöglichkeiten auch wei-

terhin mittlere Qualifikationen erforderlich sind und rund die Hälfte der europäischen Arbeitskräfte in diesem Segment beschäftigt sein wird.

Für den Dienstleistungssektor, einschließlich Tourismus, Gesundheitswesen und IT wird immer noch das höchste Beschäftigungswachstum in den Jahren bis 2020 erwartet, allerdings etwas langsamer als bisher, wofür Sparmaßnahmen und Kürzungen im öffentlichen und privaten Bereich verantwortlich gemacht werden (CEDEFOP 2012, 21ff.).

Ein Befund der Prognose für Deutschland ist, dass es insgesamt kein Netto-Beschäftigungswachstum geben wird. Zwar entsteht eine erhebliche Zahl an Arbeitsplätzen, fast 14 Millionen insgesamt, aber fast ausschließlich aus der Notwendigkeit heraus, diejenigen Menschen zu ersetzen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die Cedefop-Experten vermuten hierfür als Ursache, dass die deutsche Wirtschaft viele Arbeitsplätze durch neue Technologien ersetzen wird.

2.2 Trends für das Qualifikationsangebot

Bekanntermaßen wird sich die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung zwischen 2010 und 2020 ändern, wobei die deutsche Erwerbsbevölkerung schneller altert als die der Gesamt-EU. Im Jahr 2020 werden die deutschen Arbeitnehmer im Durchschnitt 43 Jahre alt, und damit die ältesten in der EU sein.

In ganz Europa wird die Zahl der mittel und hoch qualifizierten Menschen steigen. Es wird eine hochqualifizierte Erwerbsbevölkerung mit mehr als 80% Menschen, die mindestens über einen Berufsabschluss und damit eine mittlere Qualifikation verfügen, prognostiziert. Hiervon werden ca. 50% über ein mittleres und 30% über ein hohes Qualifikationsniveau verfügen. Allerdings wird der Qualifikationsbedarf hinter dem Qualifikationsangebot zurückbleiben und bringt die Gefahr der Überqualifizierung mit sich (CEDEFOP 2012, 44).

In Deutschland weichen die prognostizierten Zahlen von diesem Muster ab. Hier wird es etwas mehr Menschen mit mittlerer und etwas weniger Menschen mit hoher Qualifikation geben. Allerdings kommt es weniger darauf an, möglichst viele Menschen mit einem hohen Qualifikationsniveau auszustatten, sondern darauf, eine möglichst gute Passung zwischen Arbeitskräfte- und Stellenangebot zu erreichen. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes nach Qualifikationsniveau von 2010 bis 2020 in Deutschland und der EU auf. Die Zahlen in Klammern stehen für die angebotenen Stellen.

Tabelle 1: **Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes nach Qualifikationsniveau**

Qualifikationsniveau	2010		2020	
	Deutschland	EU	Deutschland	EU
Hoch	27%	29%	29% (31%)	37% (44%)
Mittel	59%	47%	59% (57%)	47% (46%)
Niedrig	15%	24%	12% (12%)	16% (10%)

Quelle: CEDEFOP country workbooks (2012)

Der Blick auf die Tabelle macht deutlich, dass Deutschland unter dem Aspekt der Passung besser aufgestellt sein wird als die EU insgesamt. Während Deutschland auf der Ebene der hohen Qualifikationen eher mit Fachkräftemangel zu kämpfen hat, gibt es EU-weit vermutlich kaum Schwierigkeiten bei der Suche nach hoch qualifizierten Arbeitskräften. Im Gegenteil, hier wird Überqualifikation das Problem sein, die meist mit Unzufriedenheit am Arbeitsplatz einhergeht.

3 Schlussfolgerungen

Eine hoch qualifizierte und gut ausgebildete Erwerbsbevölkerung ist einer der wichtigsten, wenn nicht der wichtigste Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit Europas. Die Aussichten, dass die EU ihr Ziel erreicht, das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte zu erhöhen, sind gut.

Derzeit besteht jedoch aufgrund der konjunkturellen Probleme eine geringe Nachfrage nach Arbeitskräften, so dass Menschen mit höheren Qualifikationen zahlenmäßig schneller zunehmen als die Nachfrage nach ihnen. Ein großes Problem stellen auch nach wie vor die jungen Menschen dar. Insbesondere für jene mit geringem Qualifikationsniveau wird es immer schwieriger eine Arbeitsstelle zu finden. Zur Zeit sind aber auch viele junge Menschen mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau arbeitslos. Sie finden keine Stelle, weil ihnen die Berufserfahrung fehlt. Es ist bereits von der „verlorenen Generation“ die Rede, die von permanenter Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt bedroht ist, denn die arbeitslosen Jugendlichen des Jahres 2012 werden die Langzeitarbeitslosen des Jahres 2020.

Die Cedefop-Prognosen verdeutlichen, dass die Herausforderung für Europa im zunehmenden Missverhältnis zwischen den Qualifikationen der Menschen und jenen, die der Arbeitsmarkt erfordert besteht. Obwohl das Problem der Qualifikationsungleichgewichte im Deutschland nicht so gravierend ist wie in der EU insgesamt, zeigen sich Engpässe in bestimmten Bereichen. Zudem bieten der demographische Wandel und die mangelnde Fähigkeit der deutschen Wirtschaft, neue Arbeitsplätze zu schaffen, Anlass zur Sorge.

Europas Herausforderung besteht darin, ausreichend Arbeitskräfte mit den „richtigen“ Kompetenzen aus dem bestehenden Arbeitskräfteangebot zu gewinnen. Der Arbeitsmarkt ist jedoch nicht statisch und die „richtigen“ Kompetenzen variieren im Zeitverlauf und ortsabhängig. Sich verändernde Technologien beeinflussen die Art der Arbeitsplätze. Um den Entwick-

lungen Rechnung zu tragen und potenzielle Qualifikationsungleichgewichte zu reduzieren, müssen den Menschen aller Altersgruppen breite (Weiter-) Bildungsmöglichkeiten angeboten werden. Statt altersabhängiger Bildungs- und Qualifikationsstrukturen bedarf es flexibler Arrangements, um Menschen mit Qualifikationen auf allen Ebenen und während ihres gesamten Erwerbslebens auszustatten. Die demografische Entwicklung und die Änderung der Qualifikationsbedarfe auf dem Arbeitsmarkt erfordern einen Blick auf die Erwachsenen- (Aus-) Bildung, die vorhandene Berufserfahrung berücksichtigen muss.

Literatur

CEDEFOP (2012): Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. Research Paper No. 26. Luxembourg. Online: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf (16-04-2013).

EUROPEAN COMMISSION (2012): New Skills and Jobs in Europe: Pathways towards full employment. Luxemburg. Online: http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/new-skills-and-jobs-in-europe_en.pdf (16-04-2013).

EUROPEAN COMMISSION (2010): New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission. Brüssel. Online: http://www.eubildungspolitik.de/uploads/dokumente_beschaefigungsfahigkeit/2010_02_action_now_report.pdf (16-04-2013).

EUROSTAT (2013): EUROSTAT Pressemitteilung Euroindikatoren 19/2013 – 1. Februar 2013. Online: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022013-BP/DE/3-01022013-BP-DE.PDF (26-07-2013).

EURYDICE NETWORK (2010): New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education: Short overview of the current situation in Europe. Brüssel. Online: http://www.eubildungspolitik.de/uploads/dokumente_beschaefigungsfahigkeit/2010_11_eurydice_newskills.pdf (16-04-2013).

Zitieren dieses Beitrags

SCHREIER, C. (2013): New Skills and Jobs – Für eine zukunftsorientierte berufliche Bildung. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 04, hrsg. v. PETERSEN, W./ HEIDEGGER, G., 1-7.
Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws04/schreier_ws04-ht2013.pdf

Die Autorin



Dr. CLAUDIA SCHREIER

Nationale Agentur für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert Schuman Platz 3., 53175 Bonn

E-mail: schreier@bibb.de

Homepage: www.na-bibb.de