

KURT SCHMID, BENJAMIN GRUBER, ALEXANDER PETANOVITSCH

Bildungsstruktur und Qualifikationsbedarf in Kärnten Mit Fokus auf den produzierenden Sektor

Vor dem Hintergrund der sich während der letzten Jahrzehnte deutlich veränderten Wirtschafts-, Beschäftigungs-, Bildungs- und Qualifikationsstruktur in Kärnten stellt sich die Frage nach Trends und Perspektiven der Aus- und Weiterbildung. Entgegen vorherrschenden Klischees vom „Tourismusland Kärnten“ verdeutlichen Daten den hohen Stellenwert des produzierenden Bereichs und insbesondere der Industrie für die Wertschöpfung und Beschäftigung in diesem Bundesland. Welche Querverbindungen bestehen nun für diesen Sektor zu Aus- und Weiterbildung? Welche Qualifikationen und Kompetenzen werden seitens der Unternehmen benötigt, um Kärnten (weiterhin) als erfolgreichen Standort zu positionieren?

Qualifikationsangebot – Bildungsexpansion & „Brain Drain“

Grundsätzlich unterscheiden sich Trends der **Bildungsexpansion** während der letzten Jahrzehnte sowie die aktuelle **Bildungsstruktur** der Kärntner Bevölkerung nur geringfügig von jener Gesamtösterreichs: deutliche Verringerung des Anteils der Personen mit nicht über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschlüssen, und korrespondierend steigende Anteile an Personen mit einem Abschluss einer Sekundarstufe II Ausbildung bzw. einer Hochschule (Universität oder Fachhochschule). Die Kärntner Qualifikationsstruktur ist lediglich etwas stärker auf die mittlere Qualifikationsebene (insb. auf die berufsbildenden Qualifizierungsschienen wie Lehre, BMS oder BHS) ausgerichtet.

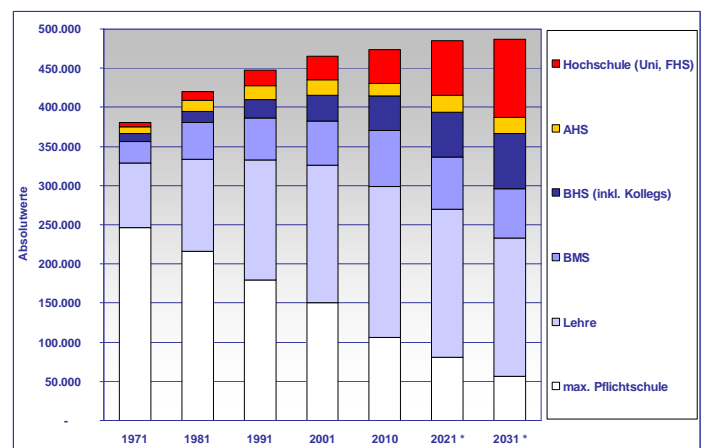
Viele Kärntner Maturanten/Maturantinnen setzen ihren Bildungsweg an hochschulischen Institutionen außerhalb Kärntens fort, weil das regionale hochschulische Bildungsangebot nicht das komplette Spektrum an Ausbildungsmöglichkeiten/Fachrichtungen anbieten kann, und daher regional „fehlende“ Ausbildungsgänge nur außerhalb Kärntens belegt werden können. Dadurch ergibt sich auch ein gewisser „Brain Drain“, da weiterführende hochschulische Ausbildung außerhalb Kärntens oftmals auch in einem dauerhaften „Wegzug“ formal hoch ausgebildeter Kärntner/innen resultiert¹.

Demografische Aspekte – zukünftige Trends und Herausforderungen

Unter Berücksichtigung der demografisch absehbaren Entwicklungen in Kärnten – Rückgang des Erwerbspotentials bei dessen gleichzeitiger Alterung – ergibt die **Trendfortschreibung der Kärntner Qualifikationsstrukturentwicklung** eine **kontinuierliche, jedoch an**

Dynamik verlierende Höherqualifizierung des Erwerbspotentials (vgl. Abbildung 1).

Abb. 1: Entwicklung und Prognose der Qualifikationsstruktur des Kärntner Erwerbspotentials (15- bis 64-Jährige) in Absolutzahlen: 1971 – 2031



Quelle: Statistik Austria, diverse Volkszählungen, * ibw-Prognose für die Jahre 2021 und 2031

Daraus lassen sich folgende **bildungsrelevante Herausforderungen** ableiten (diese Befunde treffen sowohl auf Kärnten als auch auf Österreich generell zu):

- Eine Steigerung des „Erneuerungspotentials“ durch den Zustrom der jungen Kohorten kann aufgrund der rückläufigen Alterskohorte der 15- bis 19-Jährigen (um rund 25% bis 2030) praktisch ausschließlich durch eine „**Intensivierung**“ der **Ausbildungsqualität des Erstausbildungssystems** erreicht werden. Bildungs-politischer Handlungsbedarf liegt dabei vor allem bezüglich der Schülerleistungen am Ende der Pflichtschulzeit (Stichwort PISA) sowie hinsichtlich

der Ausschöpfung der Potentialreserven (möglichst aller Jugendlichen, und insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund².

- Da sich auch die Jahrgangsstärken der 35- bis 54-Jährigen in der Zukunft rückläufig entwickeln werden (um rund 20% bis 2030), kommt der **beruflichen Weiterbildung** als zweiter Komponente der Qualifikation eine wesentliche Funktion zu. Neben einer Erhöhung der Beteiligungsquoten im Bereich der Anpassungs-, aber auch Höherqualifizierung, ist dabei insbesondere auch die ergänzende und nachholende Ausbildung im Segment der Fachkräfte sowie für zugewanderte Arbeitskräfte anzusprechen.
- Der Alterungsprozess des Erwerbspotentials ist zudem getragen durch die Zunahme der über 49-Jährigen (insbesondere der über 55-Jährigen). Dadurch tritt auch die Bedeutung der dritten Komponente hinsichtlich der Qualifikationsstrukturerneuerung deutlich zutage: **Weiterbildung im Segment der „älteren Arbeitnehmer/innen“** wird immer wichtiger.
- Vor diesem Hintergrund erscheint „Lebenslanges/-begleitendes Lernen“ als eine *conditio sine qua non*, um den mannigfaltigen Veränderungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft hinsichtlich qualifikationsspezifischer Aspekte adäquat entsprechen zu können. Verstärkte Vernetzung von Erstausbildung und Weiterbildung muss dabei auf allen Ebenen und in allen Aspekten thematisiert und in Angriff genommen werden. Es geht darum, schon in der Erstausbildung Fundamente und Motivation für lebensbegleitende Lernprozesse zu legen.
- Eine eminent wichtige Dimension kommt insbesondere auch der beruflich orientierten **Anpassungsqualifizierung** zu³. Schätzungen zeigen nämlich, dass der überwiegende Teil der berufsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten zu einem Zeitpunkt vermittelt wurde (und daher auch auf einen technologischen Stand bezogen ist), der nicht dem aktuellen technologischen Entwicklungsniveau entspricht⁴. Im Schnitt über alle Branchen nehmen jährlich etwa ein Viertel aller Erwerbstätigen mit Wohnsitz in Kärnten an beruflich orientierter Weiterbildung teil. Auffallend sind dabei ausgeprägte Branchenunterschiede, die nicht zuletzt auch unterschiedliche branchenspezifische Bedarfslagen widerspiegeln dürften.

Qualifikationsstruktur im Kärntner Produktionssektor – Schwerpunkt auf Lehrlingsausbildung

In der Kärntner Wirtschaft ist derzeit **jeder vierte (26%) der insgesamt 261.000 Erwerbstätigen im produzierenden Bereich beschäftigt**⁵. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert des produzierenden Bereichs und insbesondere der Industrie für Wertschöpfung und Beschäftigung in diesem Bundesland, und hinterfragt das vorherrschende Klischee vom „Tourismusland Kärnten“.

Hinsichtlich der formalen Qualifikationsstruktur sind deutliche Unterschiede zwischen den drei Wirtschaftssektoren

beobachtbar. **Im produzierenden Bereich dominiert die Lehrlingsausbildung** als Qualifizierungsschiene, da rund zwei Drittel aller Beschäftigten in diesem Wirtschaftssektor über einen Lehrabschluss verfügen. Nimmt man die 7% der Beschäftigten mit einem Fachschulabschluss dazu, dann zeigt sich, dass rund drei Viertel der Erwerbstätigen im produzierenden Bereich auf dem mittleren Qualifizierungsniveau angesiedelt sind. 10% verfügen über einen BHS-Abschluss, rund 1% über eine AHS-Matura und 4% über einen Hochschulabschluss. Diesem Segment stehen rund 10% der Beschäftigten gegenüber, die über keinen die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss verfügen.

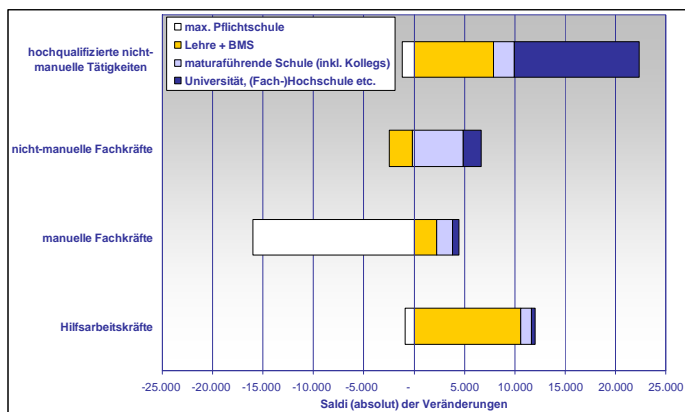
Qualifikatorischer und quantitativer Wandel der Beschäftigung als Indikator der Qualifikationsbedarfsentwicklung

Zur Frage der längerfristigen **Entwicklung des Qualifikationsbedarfs** ist ein Blick auf die wirtschaftsstrukturellen Veränderungen sinnvoll. Vergleicht man die Beschäftigungsentwicklung der Wirtschaftssektoren in Kärnten seit Mitte der 1990er Jahre, so lassen sich mehrere Trends beobachten:

- Die Gesamtbeschäftigung ist in diesem Zeitraum um etwa 11% gewachsen: Von rund 235.000 Erwerbstätigen Mitte der 1990er Jahre auf derzeit rund 260.000 Personen.
- Die Entwicklung verlief nach Wirtschaftssektoren betrachtet unterschiedlich: So konnte der Landwirtschaftssektor in etwa den Beschäftigtenstand halten (bzw. sogar leicht zulegen). Der Produktionssektor (Industrie und Gewerbe) verzeichnete dagegen einen Rückgang um 6% (bzw. um rund 4.100 Arbeitsplätze)⁶. Demgegenüber ist der Beschäftigtenstand im Dienstleistungssektor deutlich angestiegen (um 20% oder um knapp 30.000 Arbeitsplätze), primär durch die Ausweitung der öffentlichen Dienstleistungen (+32%) und, weniger stark getrieben, durch die privaten Dienstleistungen (+13%).

Diese Trends haben zu einer Verschiebung der Wirtschaftsstruktur in Richtung **Tertiärisierung** geführt. Der **Wandel der Berufsstruktur der Kärntner Wirtschaft** ist zudem von **Höherqualifizierungstrends** gekennzeichnet. Dies belegen die steigenden Beschäftigtenstände sowie die Anteilsverschiebungen in Richtung von Berufsgruppen, die zumeist über höhere (formale) Qualifikationen verfügen⁷, bei gleichzeitigem Rückgang von Berufsfeldern mit geringerem Qualifizierungsniveau⁸ (vgl. Abbildung 2). Darüber hinaus zeigt sich in praktisch allen Berufsfeldern ein Höherqualifizierungstrend im Zeitablauf durch die sinkenden Anteile der Pflichtschulabsolventen⁹. Auch für die **mittelfristige Perspektive bis 2020** ist ein **weiteres Beschäftigungswachstum sowohl bei den höher qualifizierten Berufsfeldern als auch bei Hilfsarbeitskräften** zu erwarten (Ergebnisse der ibw-Leitbetriebe-Befragung deuten ebenfalls in diese Richtung).

Abb. 2: Saldi der Veränderungen der Kärntner Erwerbstätigen nach Berufsfeldern zwischen 1995 und 2010; nach höchstem Bildungsabschluss



Quelle: Mikrozensus 1994 und 2010; ibw-Berechnungen; Definition der Berufsfelder in Tabelle B-3 im Anhang B des Haupttextes der Studie

Rekrutierungsschwierigkeiten bei und zukünftige Herausforderungen für Kärntner Produktionsbetriebe

Vor dem Hintergrund der präsentierten Qualifikationsstrukturen sowie der diesbezüglichen Trends weist die aktuelle ibw-Leitbetriebbefragung¹⁰ bei Kärntner Produktionsunternehmen auf **beträchtliche strukturelle und persistente Rekrutierungsschwierigkeiten**¹¹ hin: Demnach haben rund zwei Drittel der befragten Unternehmen regelmäßig Probleme offene Stellen mit adäquat qualifizierten Personen zu besetzen. Besonders schwierig ist es, ausreichend gut qualifiziertes **technisches Personal auf allen Qualifikationsniveaus** zu finden. Darüber hinaus werden oftmals auch geeignet qualifizierte Absolventen/Absolventinnen der Handelsakademie sowie ausreichend basisqualifizierte Personen mit Pflichtschulabschluss (plus Einarbeitung) vergeblich gesucht.

Die Hauptschwierigkeit besteht darin, dass es **zuwenig Bewerber/innen mit den erforderlichen fachlichen Qualifikationen** gibt. Mangelnde Soft Skills wiegen demgegenüber nicht so schwer, wenngleich in doch immerhin der Hälfte der Firmen auch hier ein Grund für Besetzungsprobleme geortet werden. Praktisch keine Relevanz haben „überzogene“ Gehaltsvorstellungen oder eine allfällige mangelnde Attraktivität der zu besetzenden Berufsfelder und/oder der Branche.

Diese regelmäßig auftretenden Rekrutierungsschwierigkeiten haben oftmals vielfältige **Konsequenzen** für die Unternehmen: Lediglich 4% der Firmen sehen keine negativen Auswirkungen. Neben längeren Suchanstrengungen und dadurch anfallenden Suchkosten sind dies insbesondere eine gestiegenen Arbeitsbelastung für „alle“ Beschäftigte (in 57% der Firmen) sowie Verzögerungen bei der Auftragsabwicklung bzw. sogar Auftragsentgang (jeweils jedes vierte Unternehmen).

Als Reaktion auf Rekrutierungsschwierigkeiten wird oftmals versucht Beschäftigte aus anderen EU-Ländern zu rekrutieren (in 13% der Firmen) und/oder die eigenen Trainings-/Weiterbildungsmaßnahmen zu intensivieren (in 25% der Firmen).

Betriebliche Weiterbildung sowie eine eigene Lehrlingsausbildung haben das Potential, Rekrutierungsschwierigkeiten zu mildern: Etwa anteilmäßig halb so viele Unternehmen mit über dem Branchendurchschnitt liegenden betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten äußerten Rekrutierungsschwierigkeiten – Lehrbetriebe berichten im Vergleich zu Firmen ohne Lehrlingsausbildung deutlich seltener davon, „sehr häufig“ von Stellenbesetzungsproblemen betroffen zu sein¹².

Unternehmen des Kärntner Produktionsbereiches haben nicht nur oftmals mit persistenten Rekrutierungsschwierigkeiten zu kämpfen – sie sehen auch beträchtliche **Herausforderungen in der Zukunft** (in den nächsten fünf bis zehn Jahren) auf sie zukommen:

- Als größte Herausforderung wird die **Internationalisierung** angesehen (zwei Drittel der Firmen erwarten eine deutliche Bedeutungszunahme für ihr eigenes Unternehmen¹³). Zweite wesentliche Herausforderung ist Kundenorientierung/Customisation (40% der Firmen gehen von einer deutlichen, weitere 50% von einer zumindest gewissen Bedeutungszunahme aus).
- Viele Unternehmen sehen auch den **Innovationsdruck** auf ihre Produktionsabläufe/-prozesse sowie für die Produkte und deren Entwicklung deutlich ansteigen. Auch **technische Veränderungen** und deren **betriebliche Implementierung** sowie teilweise weitere **arbeitsorganisatorische Veränderungen** im Unternehmen werden als wichtige Herausforderungen wahrgenommen. Ebenso wird der **demografische Wandel** als relevantes Feld gesehen. Zudem erwarten viele Firmen eine Zunahme im Bereich **rechtlicher Regelungen/Normierungen/Vorgaben**.

Die Mehrheit der Firmen erwartet daher **beträchtlich steigende Anforderungen an die Qualifikation und die Kompetenz ihrer Beschäftigten**. Insbesondere unternehmerisches Denken und Handeln, Belastbarkeit in Stress-Situationen sowie Lern-/Weiterbildungsbereitschaft werden durchgängig erwartet und eingefordert. Aufgrund der zunehmenden Internationalisierung werden primär profunde Englisch- und sonstige Fremdsprachenkenntnisse wichtiger (nicht so stark – aber doch – steigende Anforderungen werden auch in Bezug auf Wissen/Kenntnisse über Auslandsmärkte, interkulturelle Handlungskompetenzen sowie der Bereitschaft, für das Unternehmen auch längeren Zeit im Ausland zu arbeiten, geortet). Der Großteil (73%) der Unternehmen geht davon aus, dass diese gestiegenen Kompetenzanforderungen den Großteil der Mitarbeiter/innen betreffen wird.

Die meisten Unternehmen orten bei ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen derzeit nur eher geringe Kompetenz-/Qualifizierungsdefizite in den angesprochenen Themenfeldern. Ausgeprägtere Defizite werden von immerhin jeder fünften Firma bei zusätzlichen über Englisch hinausgehenden Fremdsprachenkenntnissen sowie in Bezug auf Wissen/Kenntnis über Auslandsmärkte geäußert.

Aufgrund der Unternehmensgröße der befragten Leitbetriebe haben praktisch alle Firmen **Beschäftigte 50+**.

In etwas über der Hälfte (58%) der Unternehmen gibt es Angebote/Programme die spezifisch auf diese Altersgruppe abzielen¹⁴ – in immerhin einem Drittel der Firmen sind es mehrere Programme/Angebote gleichzeitig. Das Thema **Age-Management** hat also schon Eingang in viele Kärntner Produktionsunternehmen gefunden. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass noch verstärkt Anstrengungen notwendig sind – abzulesen am doch noch relativ hohen Anteil von rund 40% der Unternehmen, die überhaupt noch keine konkreten Akzente in diesem Bereich gesetzt haben. Dies vor dem Hintergrund, dass die Unternehmen eine anteilmäßige Zunahme Älterer am Kärntner Erwerbspotential erwarten. Praktisch alle Unternehmen gehen daher davon aus, dass es zukünftig schwieriger werden wird, ausreichend junge und gut qualifizierte Mitarbeiter/innen zu finden. Firmen reagieren darauf mit verstärkten Investitionen in die Lehrlingsausbildung sowie (teilweise ergänzend/komplementär) verstärkter überregionaler Rekrutierung von Fachkräften. Die meisten Unternehmen sehen aber auch die Notwendigkeit, dass sie mehr Maßnahmen speziell für ältere Beschäftigte anbieten müssen, damit diese länger im Erwerbsleben bleiben.

Für die **nächsten 3-5 Jahre** wird für **technische Ausbildungsformen** eine größere **Beschäftigungsdynamik** erwartet als bei den wirtschaftlichen oder kaufmännischen Ausbildungen. Mittelfristig sind insbesondere für Personen mit einer technischen Ausbildung (HTL, techn. Fachschule, Techn. Universität bzw. FH, Werkmeisterausbildung) positive Beschäftigungsaussichten erwartbar. Beschäftigungsrückgänge sind dagegen für die Ausbildungsformen Handelsschule sowie Pflichtschule wahrscheinlich. Für die anderen Ausbildungsformen (insb. wirtschaftliche und kaufmännische Ausbildungsschienen) dürfte per Saldo die Beschäftigung stabil bleiben.

Als **Fazit** lässt sich festhalten: Die schon derzeit bestehenden strukturellen und persistenten Rekrutierungsschwierigkeiten – insbesondere bei ausreichend gut qualifiziertem technischen Personal – werden sich voraussichtlich aufgrund der Entwicklung demografischer (Stichwort Alterung sowie kontinuierliche, jedoch an Dynamik verlierende Höherqualifizierung des Erwerbspotentials) und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen (Stichworte Internationalisierung, Customisation, Technologisierung etc.) noch zuspitzen. Um Kärnten als Standort für Produktionsbetriebe weiter attraktiv zu positionieren sind nachhaltige und forcierte bildungspolitische Anstrengungen aller Bildungs- und Arbeitsmarktakteure in den Feldern Erstausbildung, nachholende Qualifizierung und berufliche Weiterbildung notwendig.

Die gesamte Studie kann am ibw (als ibw-Forschungsbericht Nr. 169, ISBN 978-3-902742-53-7) und/oder bei der IV-Kärnten bzw. WK Kärnten als Druckversion oder [online](#) bezogen werden.

¹ Nur jede/r zehnte Studierende aus Kärnten, der/die außerhalb Kärntens eine Ausbildung besucht, plant danach auch wieder nach Kärnten zurückzukehren.

² Auf Basis aktueller Daten zeigt sich, dass Kärnten einen der niedrigsten Anteile an Personen mit Migrationshintergrund aller österreichischen Bundesländer aufweist. Dieser liegt bei knapp 10% (der Österreicherdurchschnitt liegt bei fast 18% und Wien – als dem Bundesland mit dem höchsten Anteil an Migranten/Migrantinnen – hat einen Anteil von rund 36%). Die empirischen Befunde zum Schulbesuch bzw. zur Schulwahl von Kindern/Jugendlichen mit Migrationshintergrund weisen sowohl für Österreich als auch für Kärnten auf deutliche Schieflagen hin: So finden sich anteilmäßig weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund in den formal höher qualifizierenden und damit auch sozial attraktiveren Ausbildungsformen wieder. Deutlich sichtbar wird auch, dass viele Kinder aus Migrantenfamilien nach dem Pflichtschulbesuch ihre Bildungslaufbahn nicht weiter fortsetzen. Gleichzeitig sei aber vor simplen stereotypen Zuschreibungen gewarnt: Die aggregierte Sichtweise auf die Gruppe der „ausländischen“/migrantischen Schüler/innen überdeckt beträchtliche Unterschiede innerhalb dieser Gruppe.

³ Verstärkend wirken auch noch wesentliche weitere Veränderungen, wie (schlagwortartig): Internationalisierung, Technologisierung (insb. der weiter steigende Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnologien), Tertiärisierung (insb. die Zunahme von Dienstleistungskompetenzen in Produktionsbereichen) sowie Ökologisierung.

⁴ So liegt bspw. bei etwa der Hälfte der Kärntner Erwerbstätigen in der Sachgütererzeugung (bzw. des Produktionssektors) der Zeitpunkt, zu dem sie ihren höchsten formalen Bildungsabschluss erzielten, 20 Jahre oder sogar noch länger zurück. Bei etwa 70% aller im Kärntner Produktionssektor Beschäftigten liegt der formal höchste Erstausbildungsabschluss mehr als 10 Jahre zurück. Demgegenüber dürften die eingesetzten Technologien nicht älter als 10 Jahre sein.

⁵ Etwa zwei Drittel der Kärntner Erwerbstätigen sind im Dienstleistungssektor, die restlichen 7% in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt.

⁶ Wenngleich nicht alle Branchen des Produktionssektors Beschäftigungsrückgänge verzeichneten.

⁷ Bspw. Techniker und gleichrangige nichttechnischen Berufe.

⁸ Bspw. Anlagen-/Maschinenbediener, Montierer sowie teilweise auch Handwerks- und verwandte Berufe.

⁹ Korrespondierend sind steigende Anteile an Erwerbspersonen mit Matura bzw. Hochschulabschluss (bzw. mit steigenden oder stabil hohen Anteilen an Personen mit einem Lehr-/ Fachschulabschluss) feststellbar.

¹⁰ An der ibw-Leitbetriebebefragung des Produktionssektors haben 49 – vorrangig mittlere und größere – Kärntner Unternehmen (ab 50 Beschäftigte) teilgenommen. Die befragten Firmen decken 42% aller Kärntner Beschäftigten in Produktionsbetrieben ab 50 Beschäftigte ab, was insbesondere für Fragen des Fachkräftebedarfs einen aussagekräftigen Repräsentativitätsgrad darstellt.

¹¹ Um eine nicht von der aktuellen wirtschaftlichen Konjunkturlage beeinflusste Einschätzung zu erhalten, wurde den Firmen explizit die Frage gestellt, ob sie während der letzten drei bis fünf Jahre regelmäßig Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen hatten.

¹² Lehrbetriebe sind zudem deutlich öfter „nie“ von Rekrutierungsschwierigkeiten betroffen.

¹³ Weitere 15% der Betriebe erwarten sich zumindest eine gewisse Bedeutungszunahme der Internationalisierung.

¹⁴ Bspw. Weiterbildungsprogramme/-angebote für ältere Beschäftigte, spezielle Erfahrungs-/Know-how-Weitergabe-/ Mentoring-Programme, Gesundheitsprogramme, (altersadäquate) Arbeitszeiflexibilisierung, altersgemischte Teams.