

# Herausforderungen für Berufsbildung und - forschung: Demografie, Lifelong Learning und Berufe im Lebensverlauf

**Lorenz Lassnigg**

(lassnigg@ihs.ac.at; www.equi.at)

Tagung

**“Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung”**

11.-12.November 2008, BIBB Bonn

# Agenda

---

- **Hintergrund und konzeptionelle Fragen**

- Aspekte demografischer Entwicklung: “Alterung” und Migration
- Beruf, Lebensverlauf und Demografie: wie passt das zusammen?
- institutionelle Aspekte von Bildungs- und Sozialsystem

- “Obsessionen” aus Österreich: **Einige Befunde**

- Demografie und Migration
- Männer-Frauen Unterschiede
- Weiterbildung

- **Fragen** für Politik und Forschung

# Demografie

## Entwicklungen & Herausforderungen

---

- Demografische Entwicklung: **wesentlicher gesellschaftlicher Faktor**
  - für Wirtschaft: Wirtschaftswachstum braucht Bevölkerungswachstum
  - für Soziales: “Alterung” und Generationenvertrag
  - für Politik: Familienpolitik / Migrationspolitik, Konflikte & “Populismus” ...
  - für Kultur: Altersaufbau der Bevölkerung, “Jugendwahn”, Diversität ...
- Zwei Komponenten: **Geburten und Migration**
  - Geburten rückläufig, wesentlich verbunden mit kulturellem Wandel  
*Lebensentwürfe, Geschlechterbeziehungen*
  - bedingt veränderten Altersaufbau, veränderte Lebensverläufe
  - Migration wird wesentlicher Faktor für Bevölkerungswachstum
- **Folgen** für Bildung und Ausbildung
  - Junge: Erneuerungsresource, Verknappung, (relative) “Wertsteigerung”
  - Ältere: Dynamik, Anpassung, Ausgliederung, Qual/Kompetenzvernichtung
  - MigrantInnen: “Nutzung”, Diskriminierung, Ausschließung-Integration

# Beruf

## Institutionelle Form & ihre Gestaltung

---

- Konzeptionelle Fassung > Gestaltbarkeit?
  - „**fester Besitz im Wandel der Zeiten**“ institutionelle Form, kollektiver Akteur
  - zentrale Fragen: „Realitätsgehalt“, Gestaltbarkeit von Institutionen?
  - Unterschied: Alternativbegriffe? Job, Profession, Disziplin, Kompetenz, ...
  - e i n Koordinationsmechanismus zwischen Bildung und Beschäftigung
- Rolle des Berufs in der lebenslangen Qualifikationsproduktion
  - **Signal**/Information („Schneidung“, Package, handelbare Einheit)
  - **Koppelung**smechanismus BildungS-BeschäftigungS („zwei Autopoiesen“!)
  - Unterscheidung: Ausbildungsberuf (Lehre) - Ausübungsberuf (Work regul.)
  - **Arbeitsmarkt**-Transaktionen: {Erstausbildung+Weiterbildung+Erfahrung}
- Wesentliche Funktion: **Einschließung - Ausschließung**
  - empirisch: wenig Chancen ohne Berufsbildung
  - Interessenkonflikte Angebots-Nachfrageseite: Verknappung/Überfluss
  - Unterschied bei Dynamik & Innovation: innerhalb vs. zwischen Berufen
  - Aktuell: **EQR**, Frage der Unterscheidung von Qualifikationen-Kompetenzen

# Lebensverlauf - „Life Course“

## Soziale und institutionelle Grenzen

---

- Lebensverlauf: Wandel der sequenziellen Normierung
  - **Vollzeit** Bildung>Beschäftigung>Ruhestand > Vermischung
  - Lifelong Learning: „von der Wiege bis zur Bahre“ ...
  - ... lifetime employment + Zeit für Anderes (Familie, Gemeinschaft, Politik...)
- Soziale und institutionelle Verankerung traditioneller Muster
  - Männer, Frauen, Familienstrukturen, Familienpolitik > “**Normalbiografien**”
  - Arbeitsbeziehungen (“**Familienpflichten**”) und Lohnstrukturen (“**Familienlohn**”)
  - Soziale Sicherung abhängig von Dauervollzeitbeschäftigung (+ Mitversich.)
  - Senioritätsregeln, Insider-Outsider-Problem, **Qualifikationsvernichtung**
- Sequenzielle Normierung und Beruf?
  - Holistische Lebensberufsausbildung und Mobilität vs. Module
  - Männerberufe/Frauenberufe und ihre soziale Verankerung  
*Familiennormen (Kinderbetreuung), Interessenvertretung (Familienlohn)*
  - Renten/Pensionssysteme (Lebensberuf+Frühpension, Verteilungsprobleme)

# Beruf, Lebensverlauf, Demografie

## „Wie passt das zusammen?“

---

- Berufe sind institutionalisierte Einheiten, eingebettet in soziale Strukturen und Organisationen
  - es gibt Zugangsregelungen, die logischerweise gleichzeitig auch ausschließen
  - Konnotation des „**Lebensberufs**“: Ist diese auflösbar? (Unterstreichung durch holistisch-sozialisatorische Sicht der beruflichen Bildung ...)
- (Erst)-Ausbildung ist e i n e Zugangsform
  - dominierender Zugang über starke Erstausbildung wirkt ausschließend im Lebensverlauf
  - **Ältere** brauchen alternative Zugänge (Kosten-Nutzen; Anrechnung, Modularisierung)
- Ohne alternative Zugänge sind **MigrantInnen** aus (nationalem) Berufssystem ausgeschlossen
  - Europäisierung, Internationalisierung (EQR ...)
  - Grenzen idiosynkratischer Berufssysteme?

# Agenda

---

- **Hintergrund und konzeptionelle Fragen**

- Aspekte demografischer Entwicklung: “Alterung” und Migration
- Beruf, Lebensverlauf und Demografie: wie passt das zusammen?
- institutionelle Aspekte von Bildungs- und Sozialsystem

- “Obsessionen” aus Österreich: **Einige Befunde**

- Demografie und Migration
- Männer-Frauen Unterschiede
- Weiterbildung

- Fragen für Politik und Forschung

# Befunde 1

## Widersprüche der Demografie

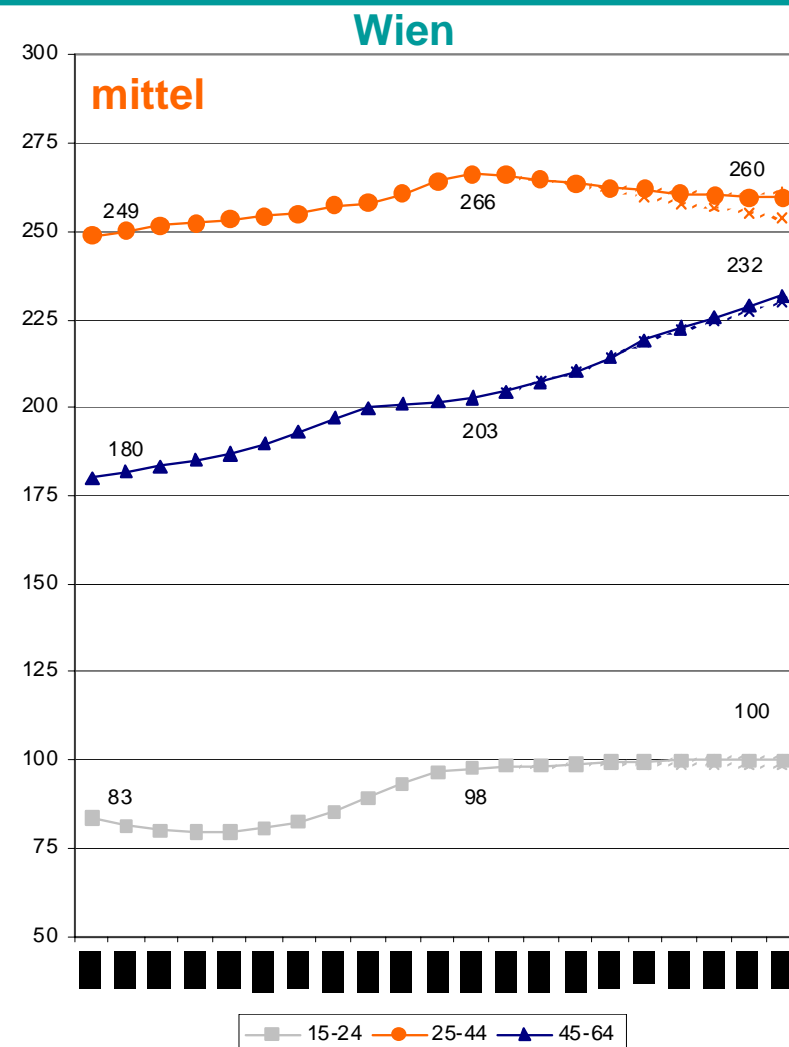
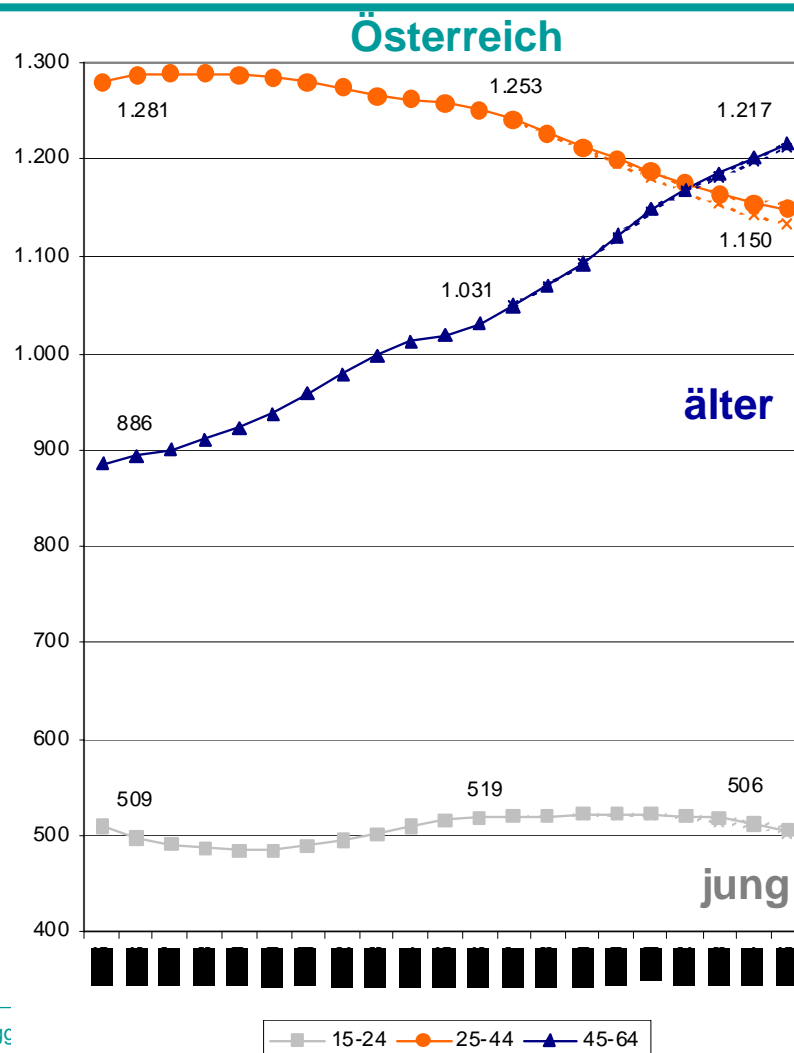
---

- Geburten und Migration
  - Migration als wesentliche Quelle von Bevölkerungswachstum
  - Verschiebung der Herkunft von MigrantInnen („Gastarbeiterländer“ > EU)
  - Verschiebung von Qualifikationspotential (niedrig > höher)
- Migration und Beschäftigung
  - Tradition: wenig qualifizierte Beschäftigung, dequalifizierte Beschäftigung
  - längerfristig nötig, kurzfristig angebotsseitige Erhöhung von Arbeitslosigkeit
  - interessenpolitische Auseinandersetzung um „Bedarf“  
*Verknappung / Überfluß*
- Gesellschaftliche Implikation der Migration
  - Herausforderung an Integration, bei „Gastarbeit“ definitiv versäumt/ignoriert
  - Veränderung institutioneller Strukturen > Einwanderungsgesellschaft/politik
- Demografie und Bildung bzw. Berufsbildung
  - regional unterschiedliche Demografie
  - Systeme auf Integration nicht vorbereitet



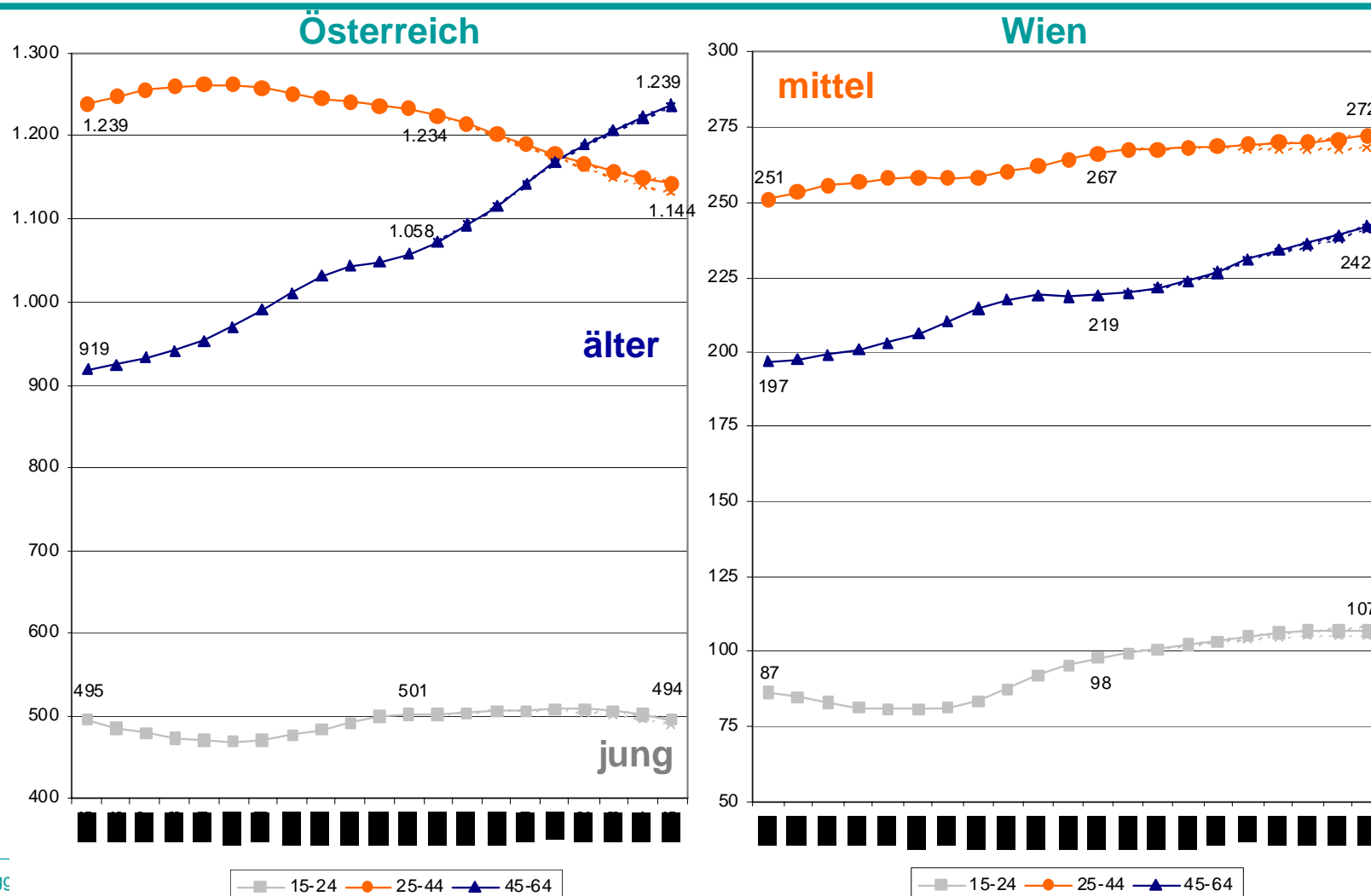
# Bevölkerung 1995-2015

## Männer nach Altersgruppen



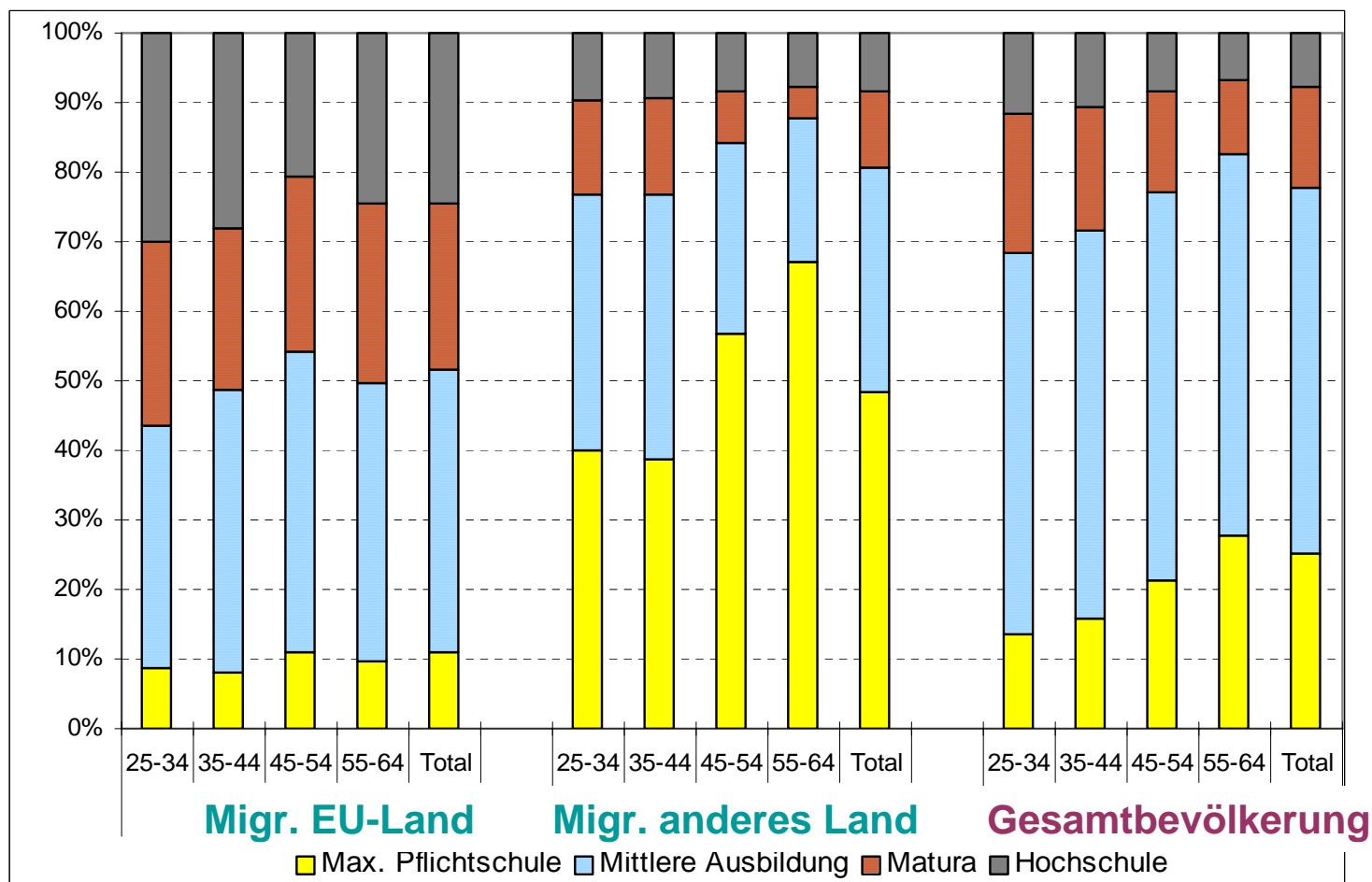
# Bevölkerung 1995-2015

## Frauen nach Altersgruppen



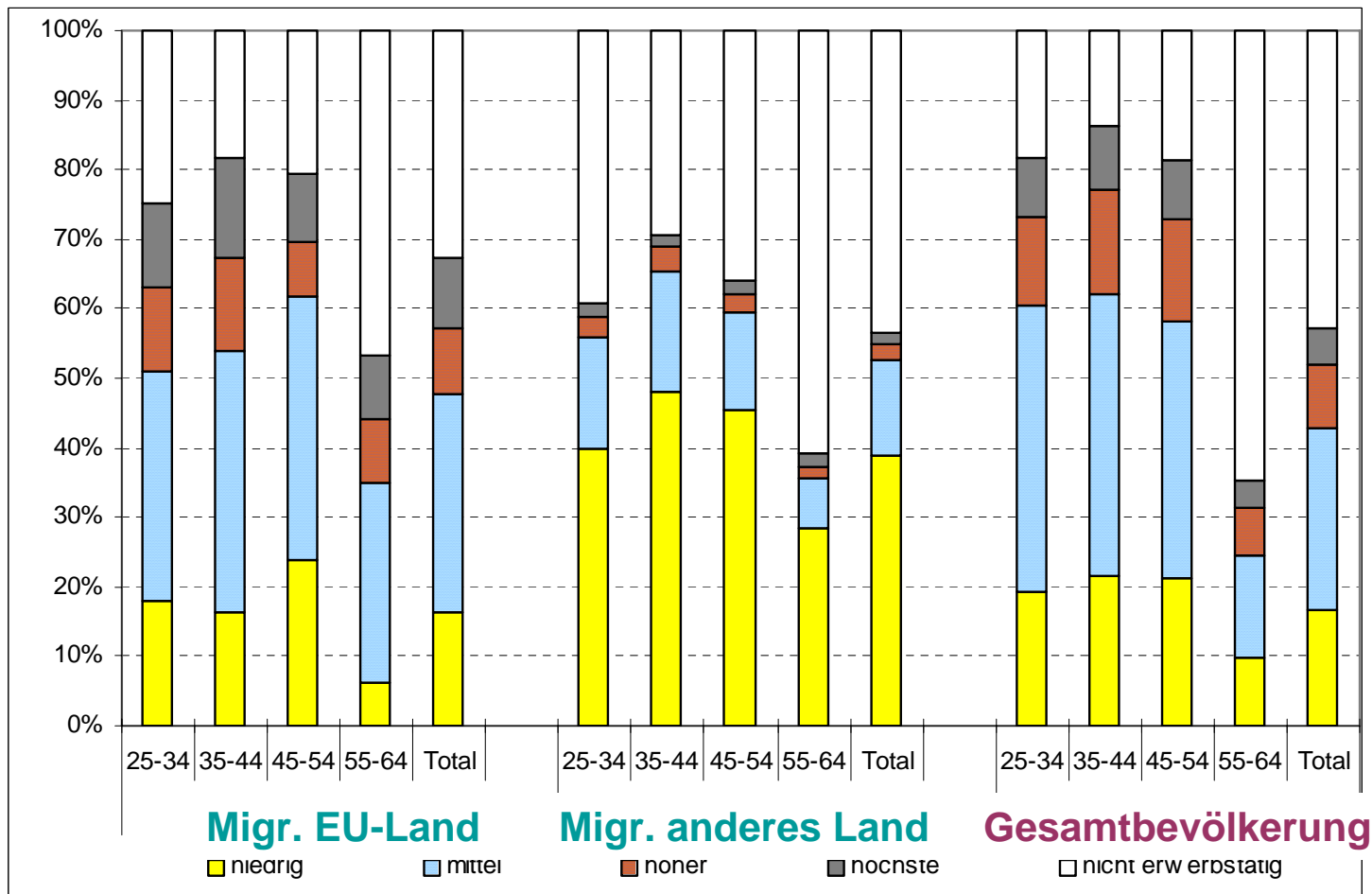
# MigrantInnen in Bevölkerung

## Bildungsstand nach Herkunft, Alter



# MigrantInnen in Bevölkerung

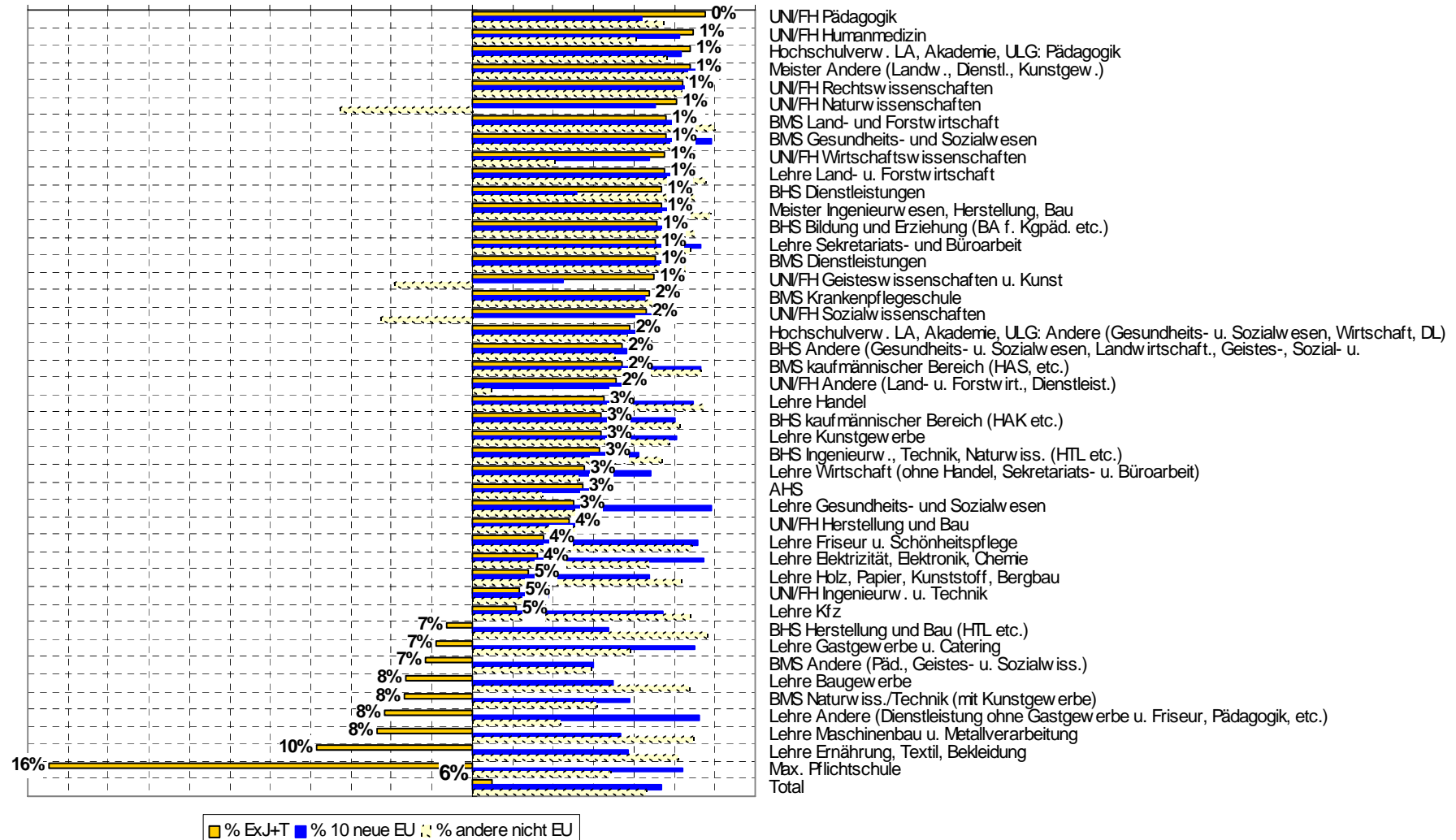
## Erwerbstätigkeit nach Herkunft, Alter



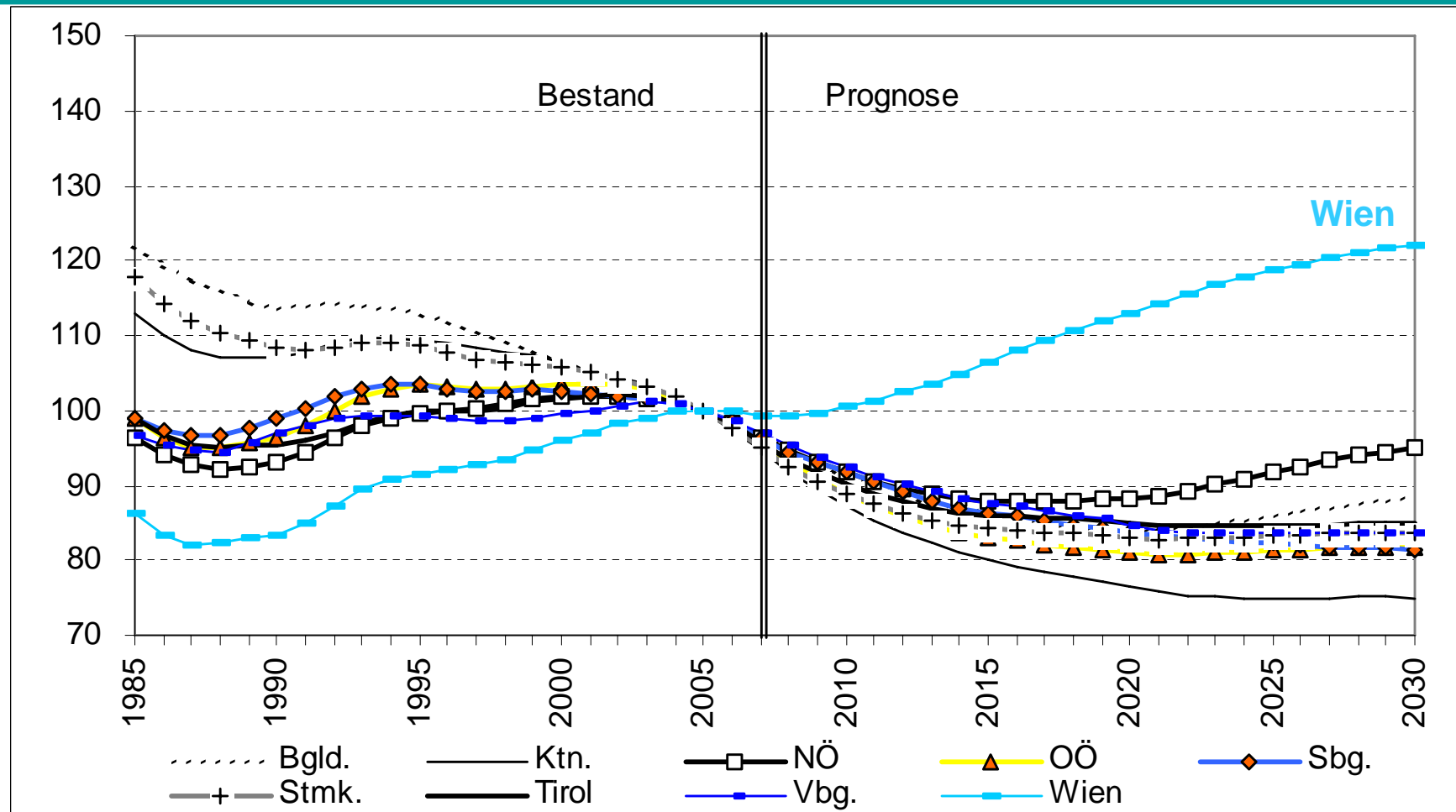
# % Erwerbstät. trad. Migrationsländer, EUneu

Anteil nicht-österreichische Erwerbstätige (Anteil Trad.Migrationsländer, EU-Neu, andere nicht EU - sortiert trad.Migr.L)

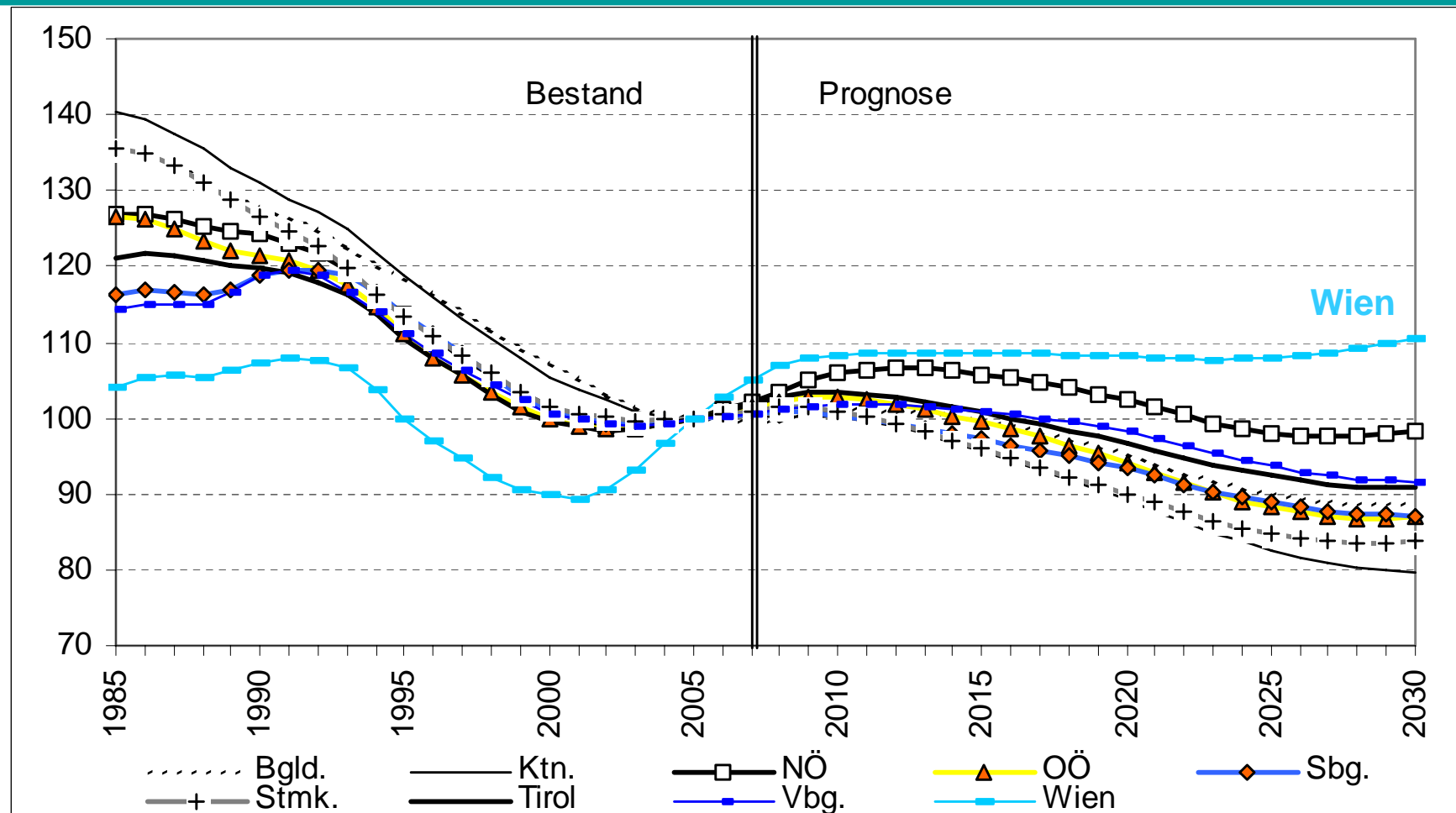
17% 16% 15% 14% 13% 12% 11% 10% 9% 8% 7% 6% 5% 4% 3% 2% 1% 0% -1%



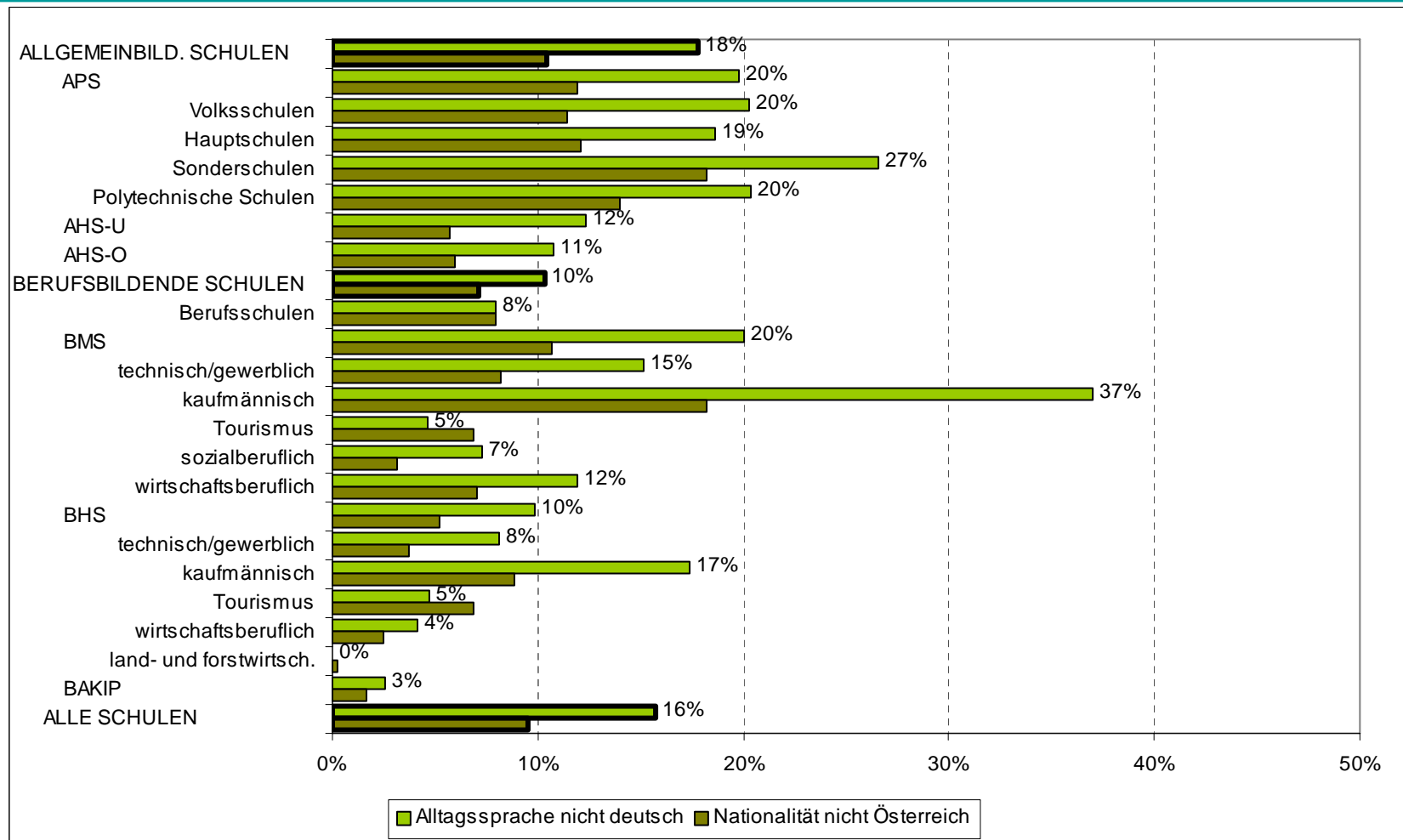
# Demografische Prognose Pflichtschule, regional



# Demografische Prognose weiterführende Bildung, regional

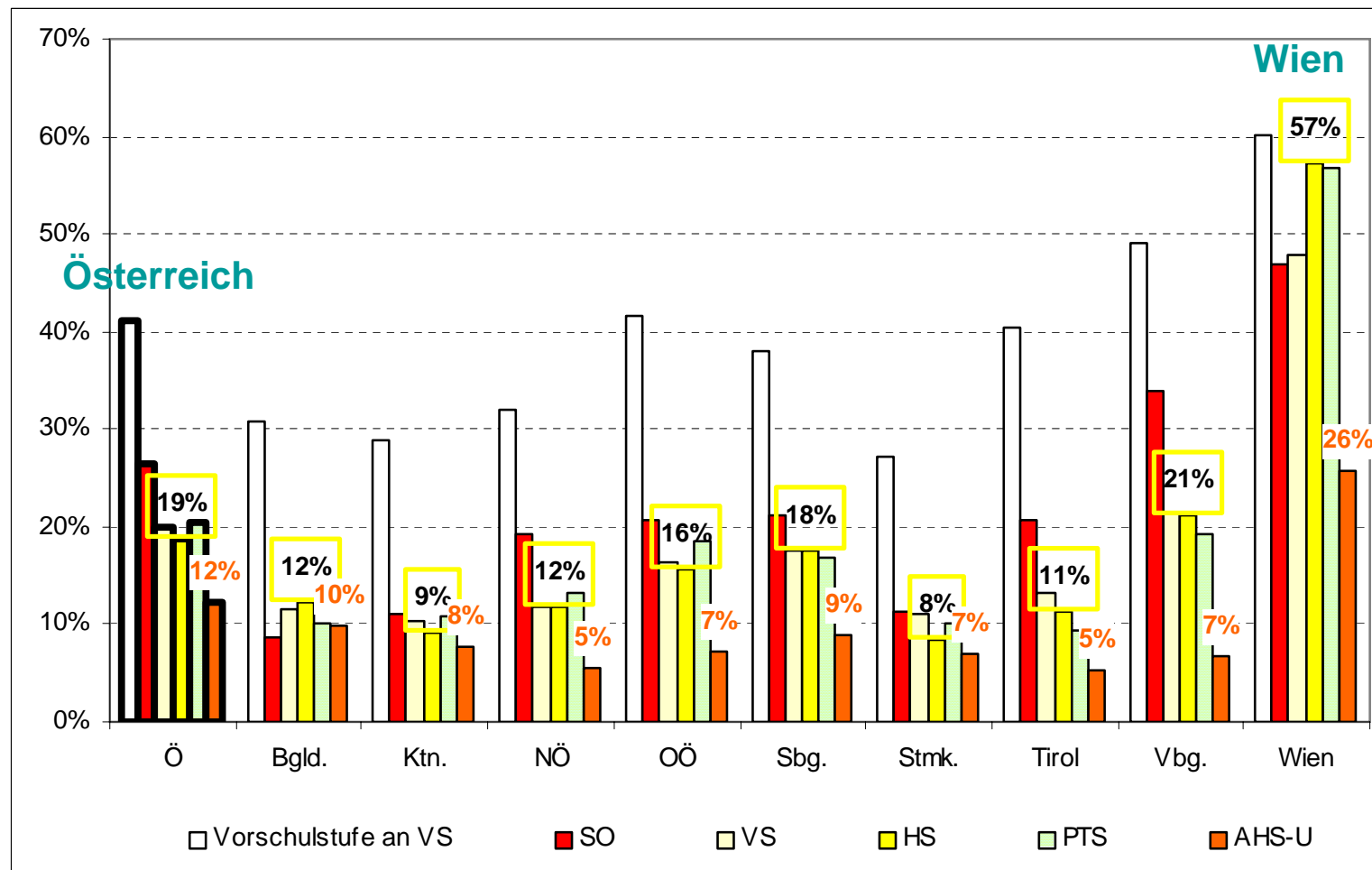


# Anteil mit Migrationshintergrund nach Schultypen, national



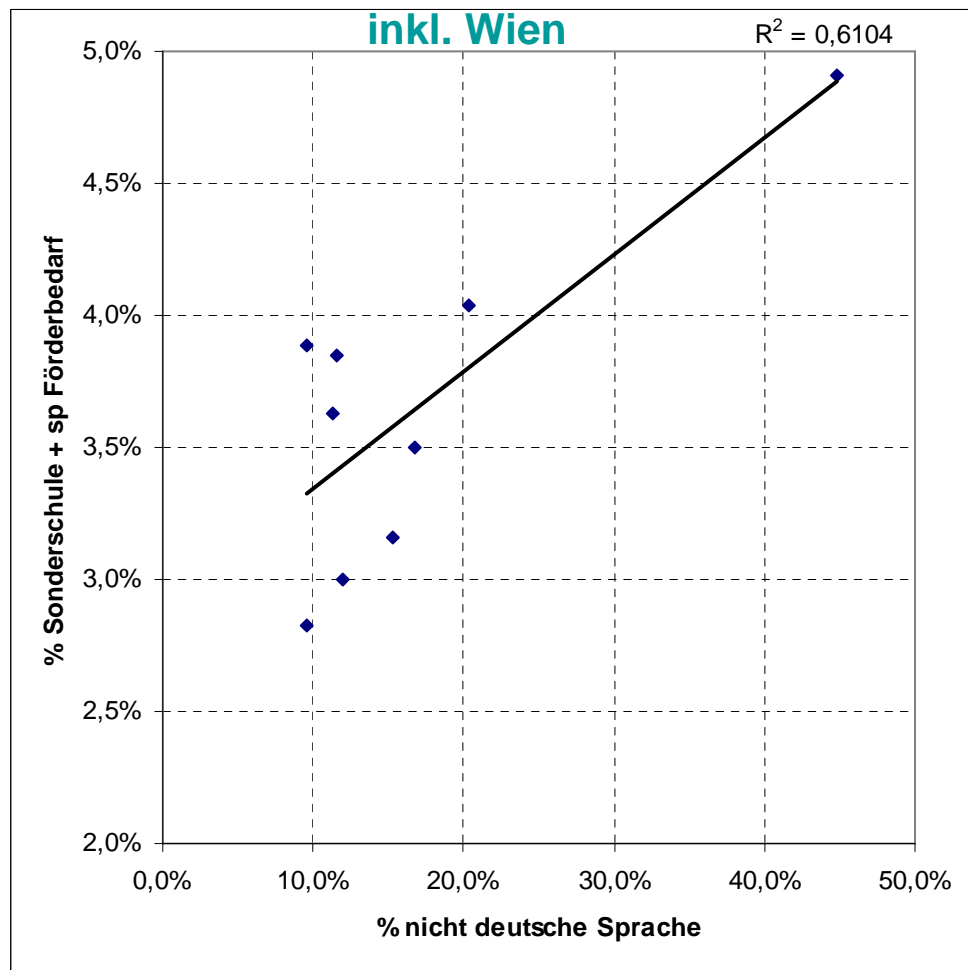


# Anteil mit Migrationshintergrund Pflichtschule nach Typen, regional,



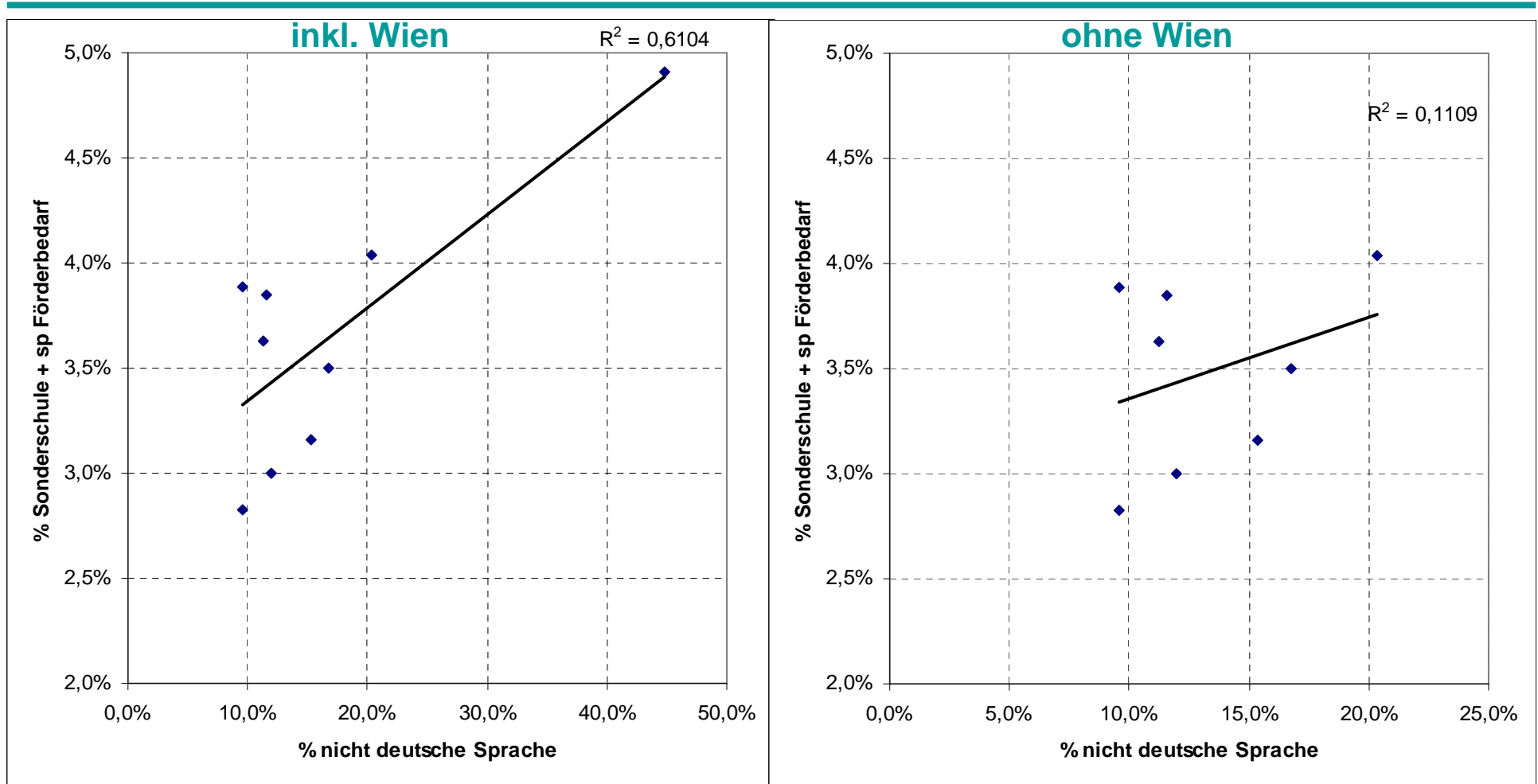
# „Angebote“

## Sonderpädagogik Migration, regional



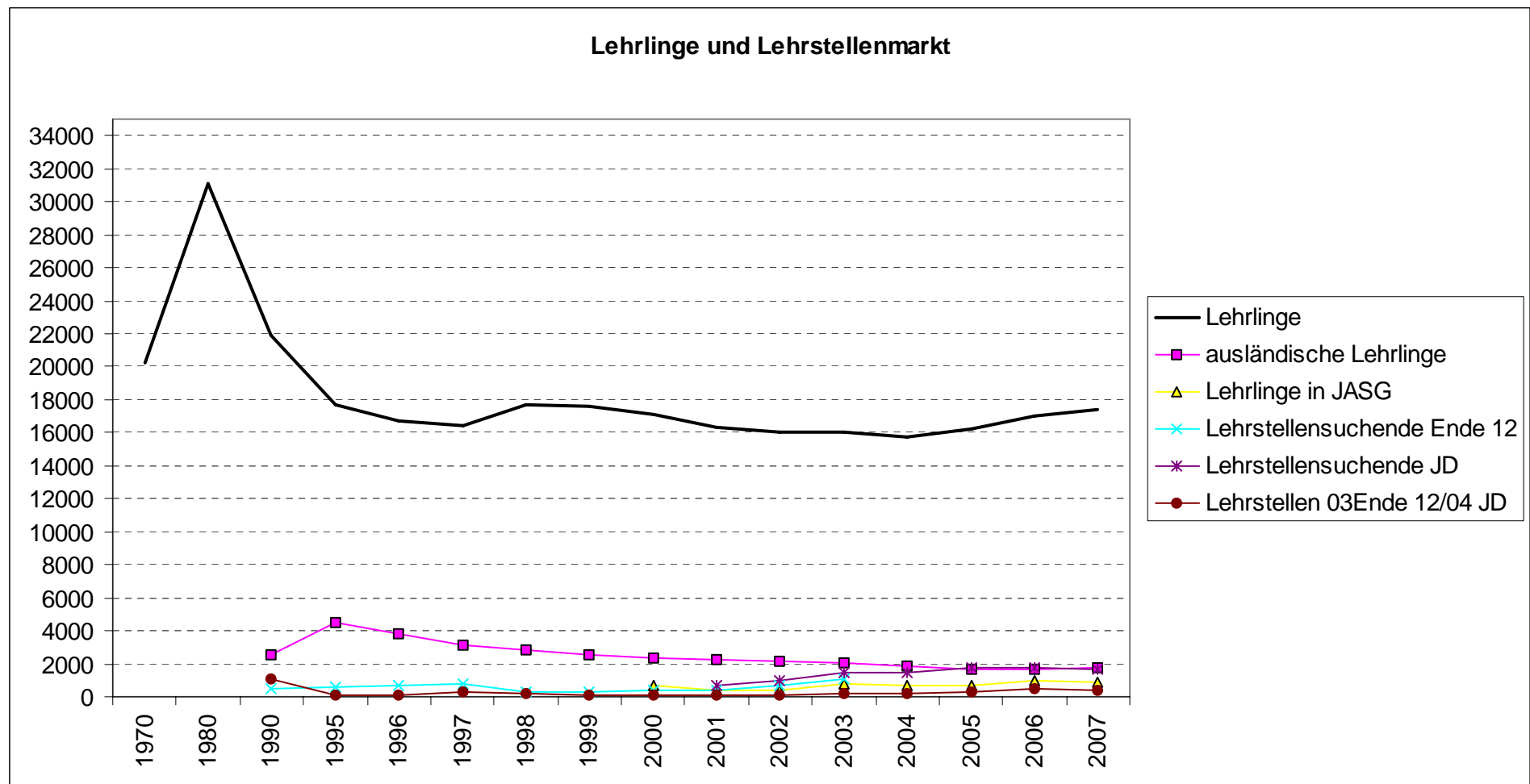
# „Angebote“

## Sonderpädagogik Migration, regional



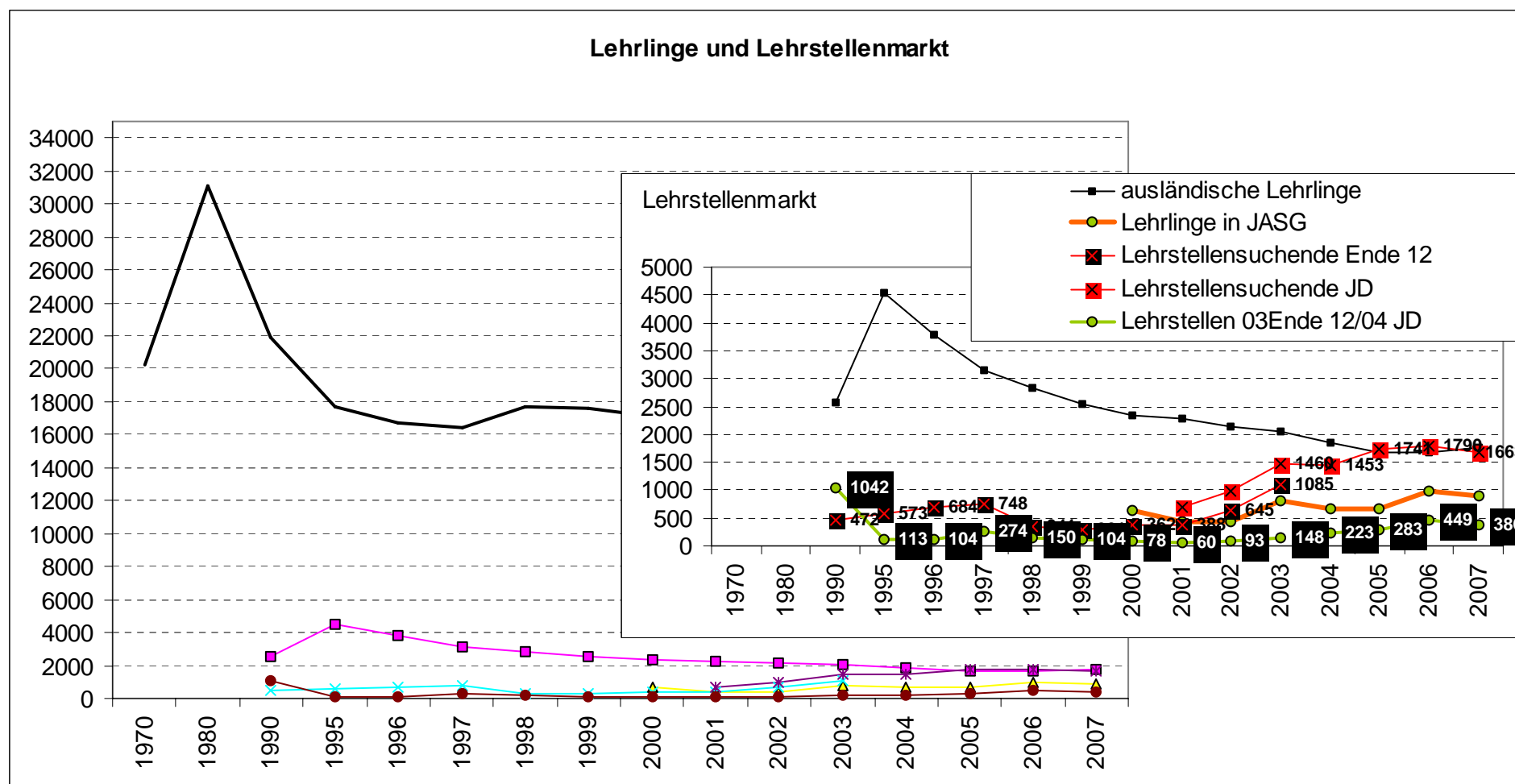
# Lehrlingsausbildung in Wien

## Lehrlinge 1970-2007



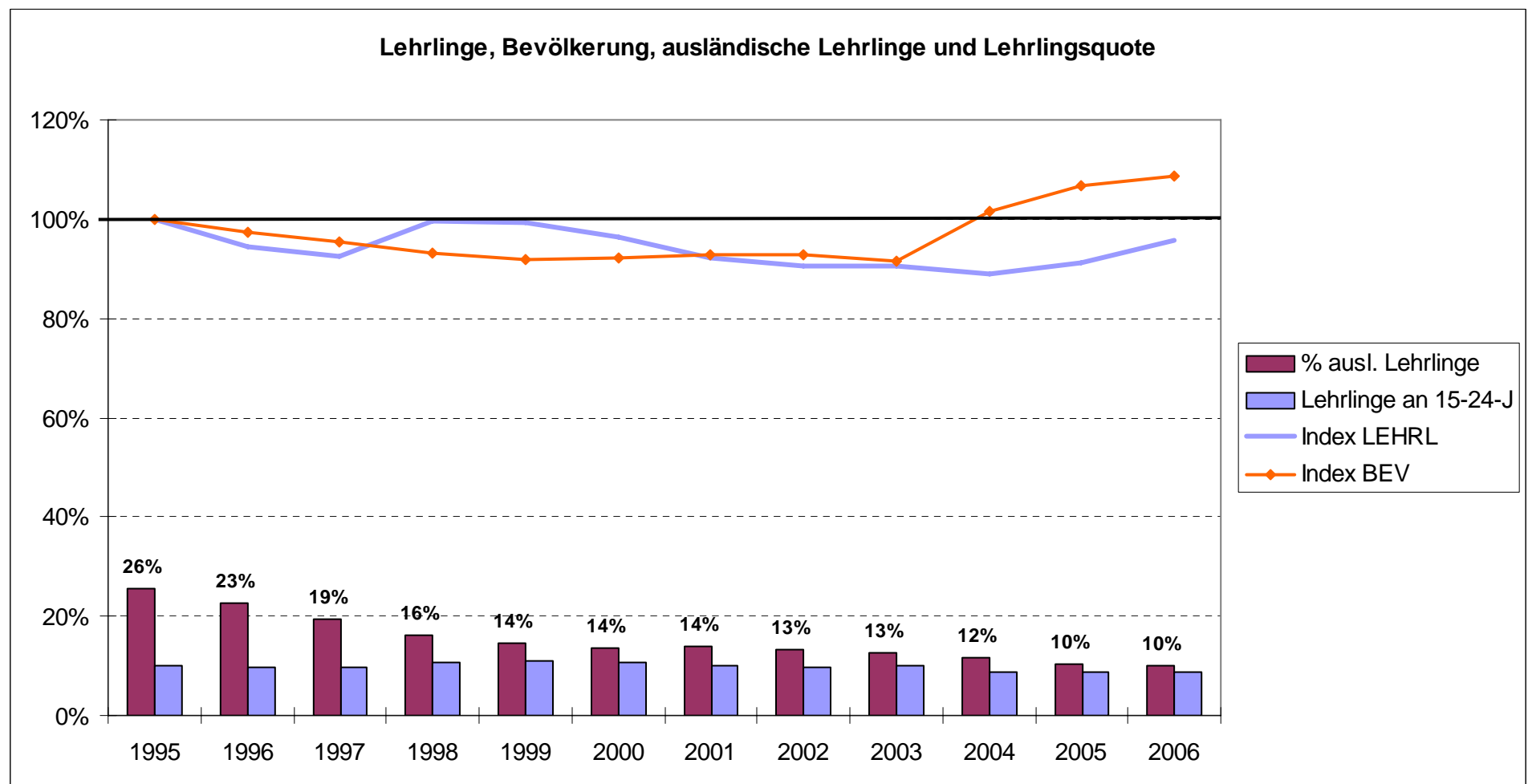
# Lehrlingsausbildung in Wien

## ausld. Lehrlinge, Lehrstellenmarkt



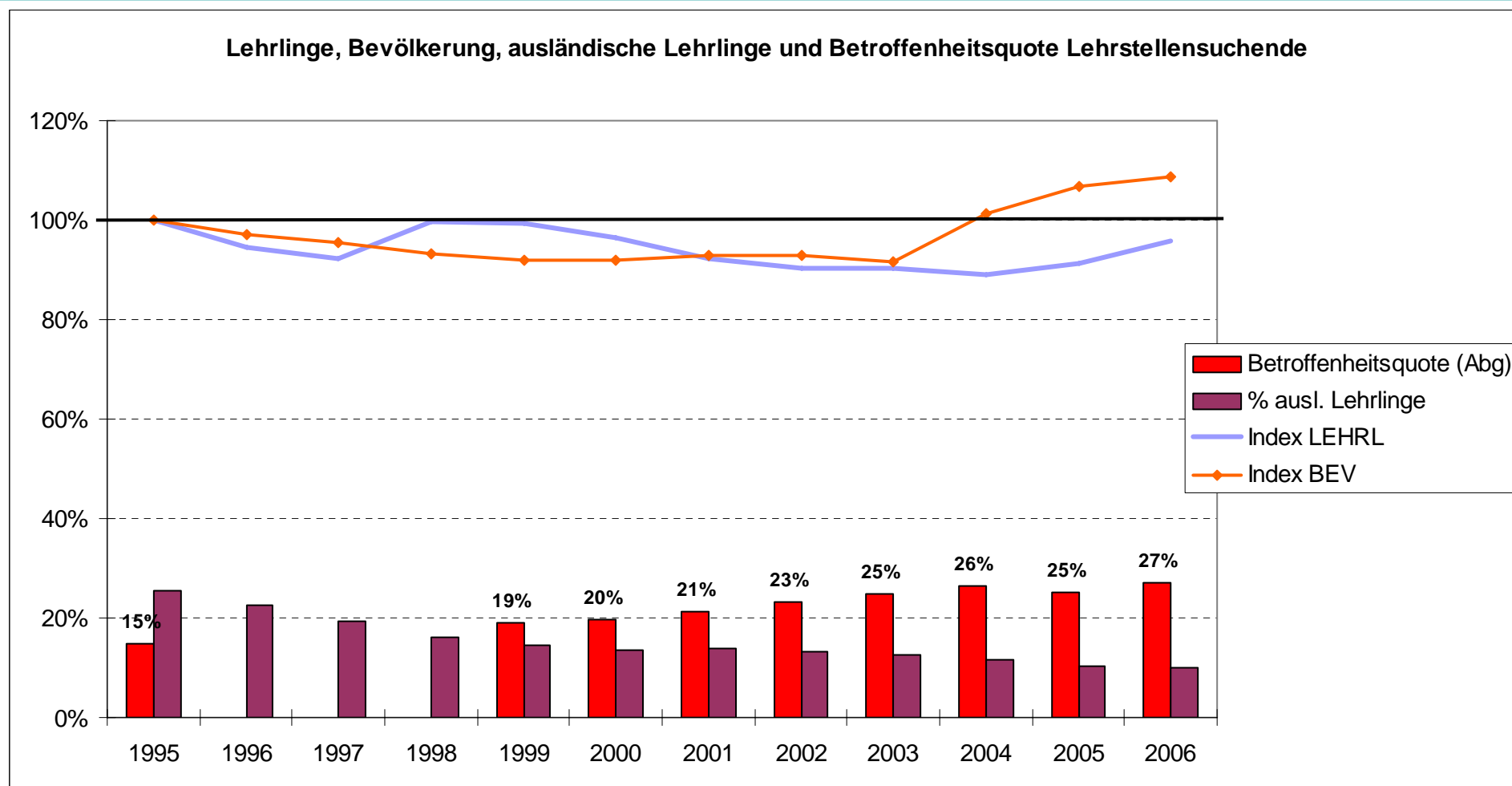
# Lehrlingsausbildung in Wien

## Lehrlingsquote & ausländische Lehrl.



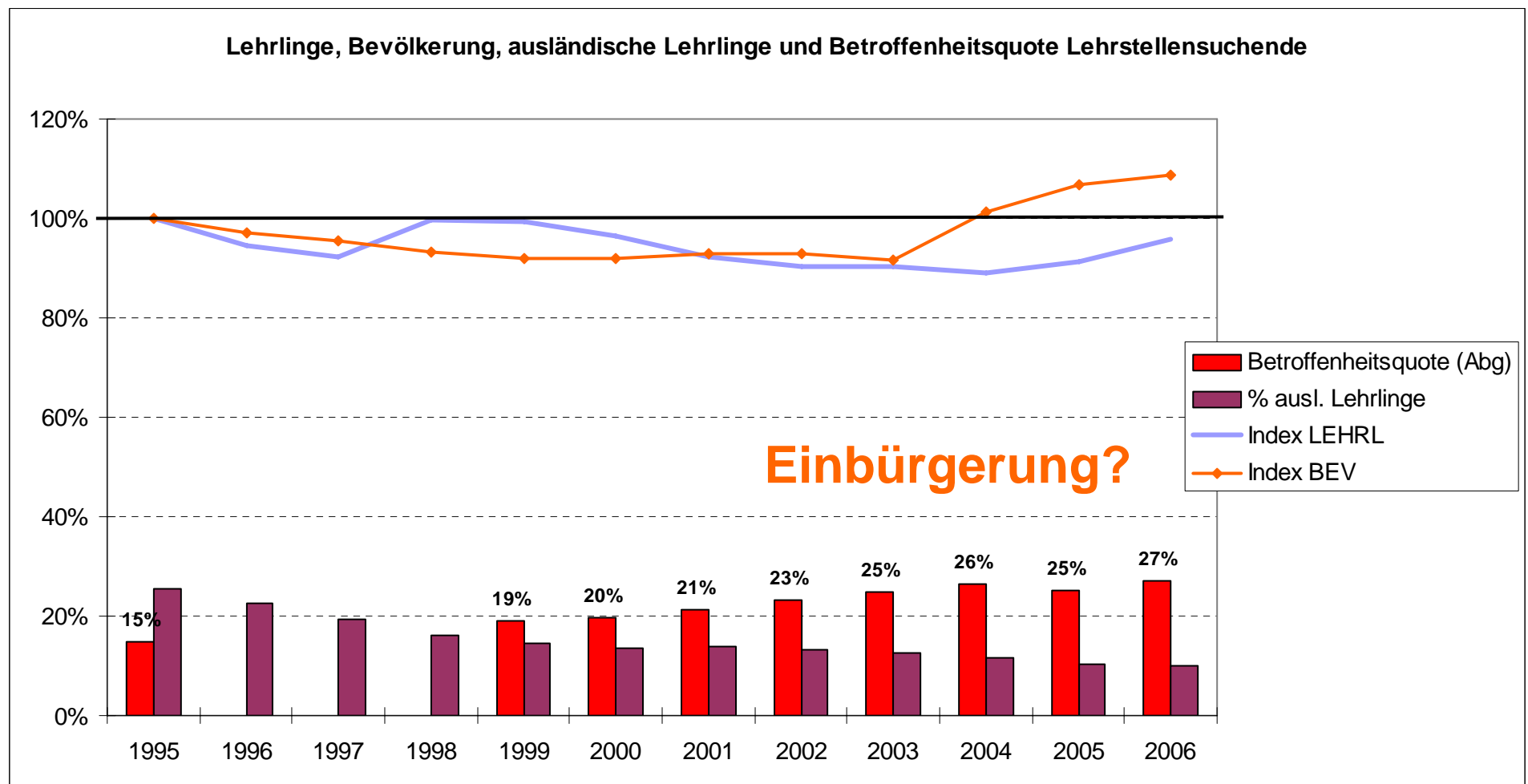
# Lehrlingsausbildung in Wien

## Betroffenheitsquote & ausl. Lehrlinge



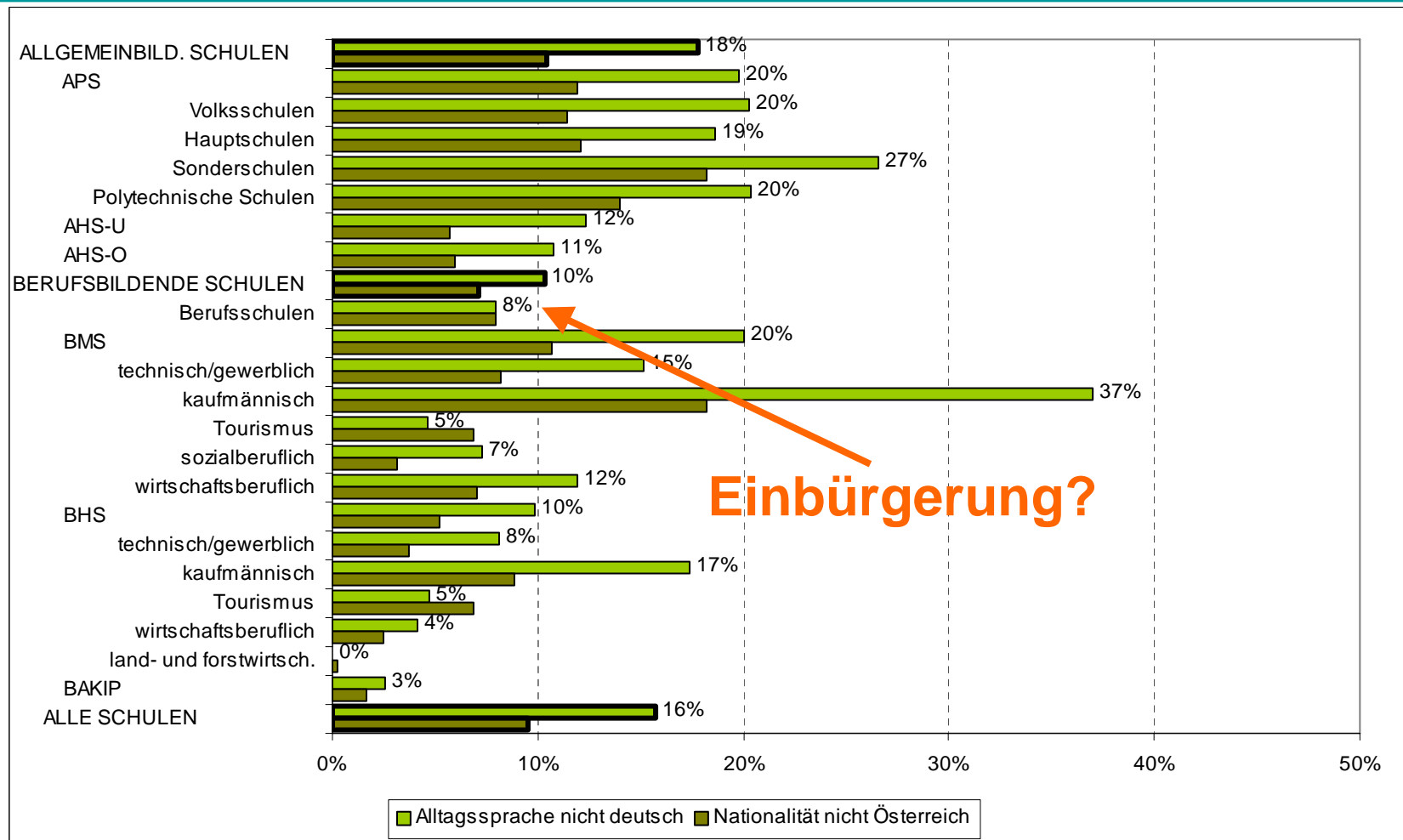
# Lehrlingsausbildung in Wien

## Betroffenheitsquote & ausl. Lehrlinge





# Anteil mit Migrationshintergrund nach Schultypen, national



Einbürgerung?

# Befunde 2

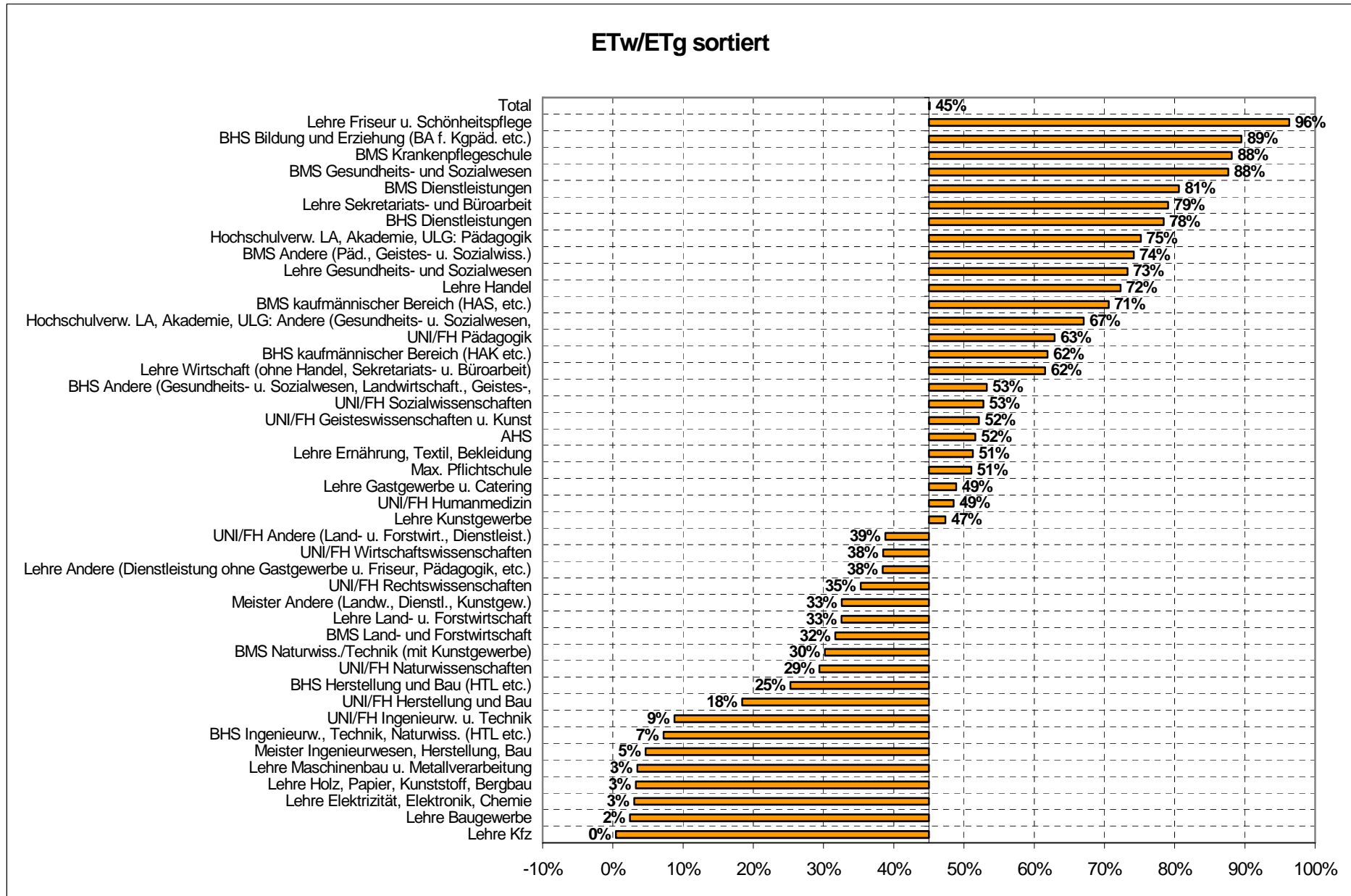
## Männer-Frauen-Unterschiede

---

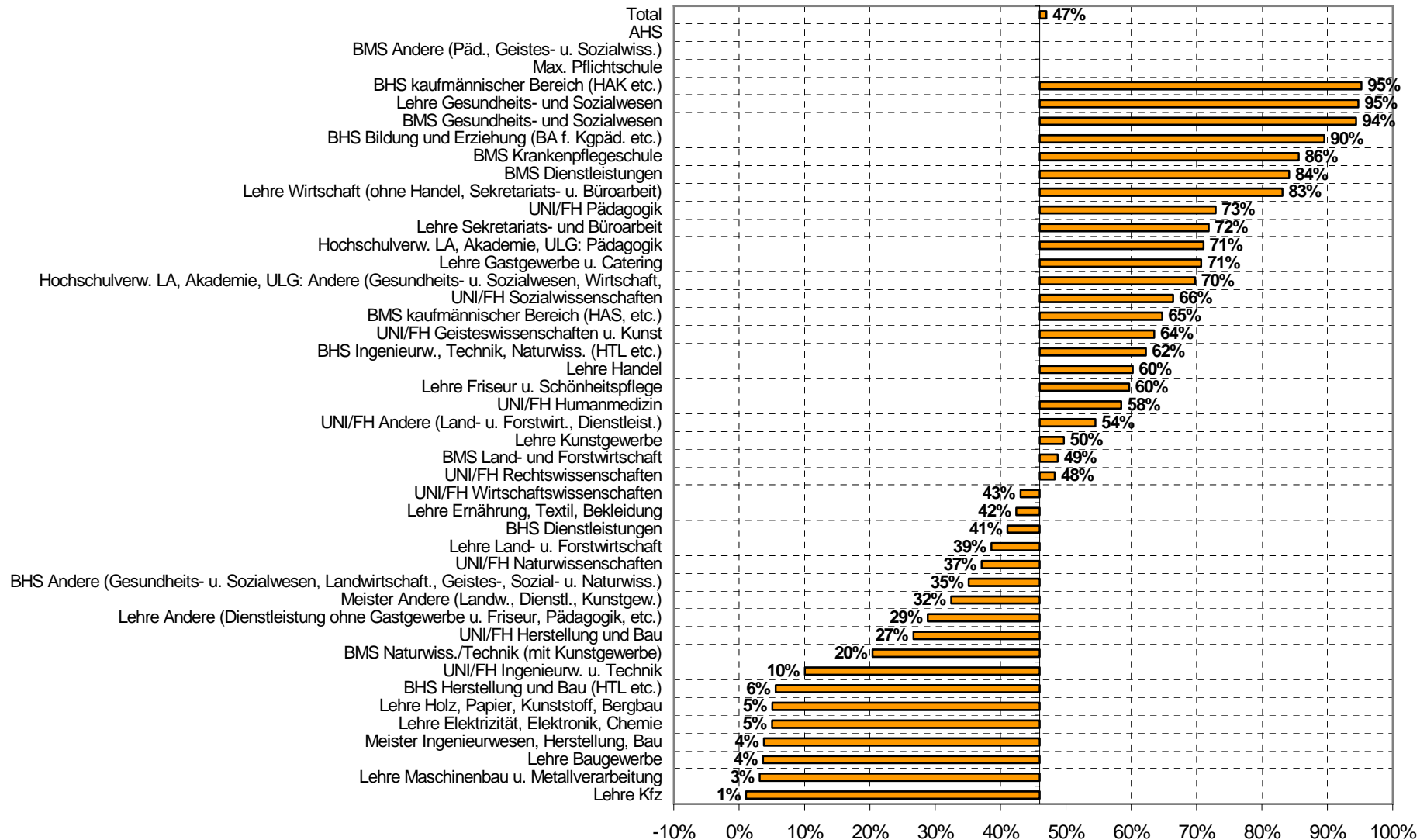
- „Ausbildungswahl“
  - starke Segregation auf der Sekundarstufe
  - Effekt auf Tertiärstufe international: je mehr Berufsbildung, je größer Geschlechterunterschied in Technik/Naturwissenschaften
- Hochschulbildung: vgl. geringe Prämien, v.a. für Frauen
  - tendenziell bessere Beschäftigungs- als Einkommenseffekte
  - Frauen: vergleichsweise hohe Prämien auf Erfahrung
- Lohnprämien „ceteris paribus“
  - Sekundarbildung/keine Sekundarbildung: Frauen leicht höhere Prämien für Berufsbildung
  - Hochschule-Sekundarbildung: Frauen niedrigere Prämien für Hochschulbildung
  - kein Zusammenhang der Prämienunterschiede mit Berufsbildungsangebot

# % w an Erwerbstätigen

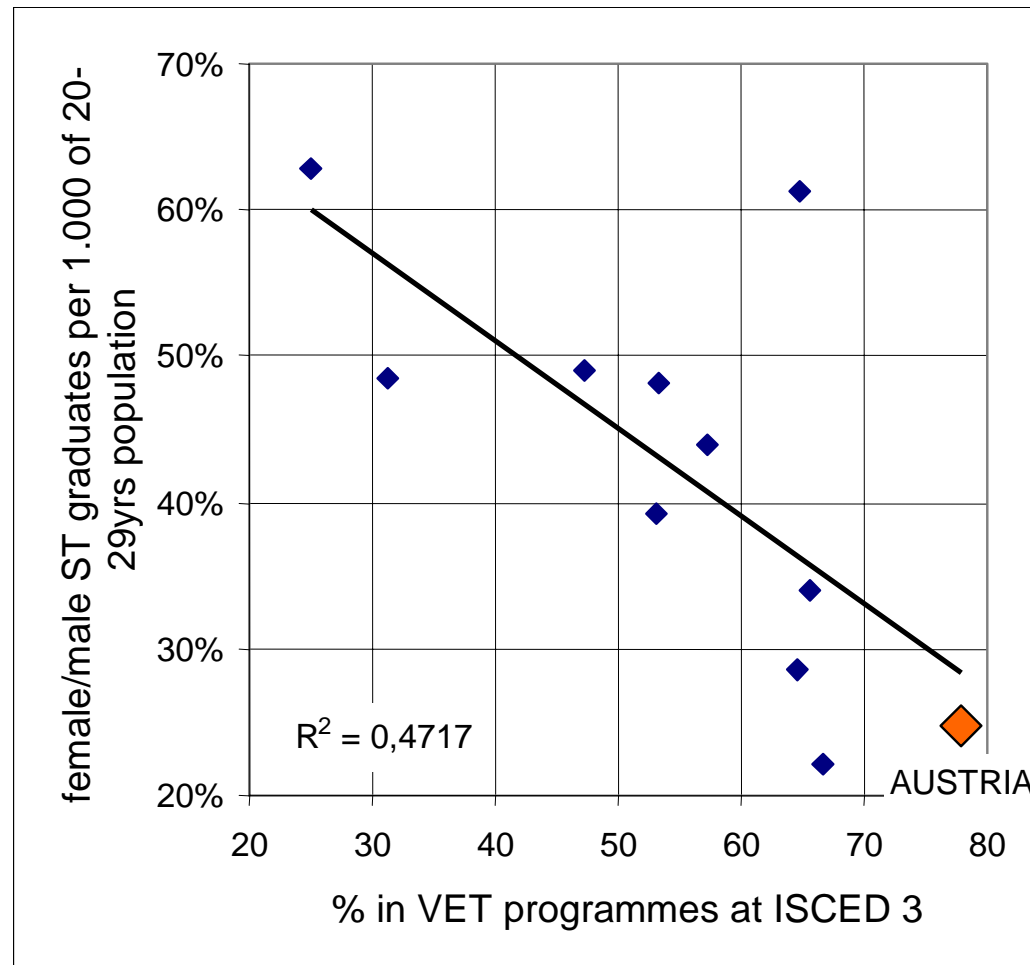
ETw/ETg sortiert



## ABS w/ABSg sortiert

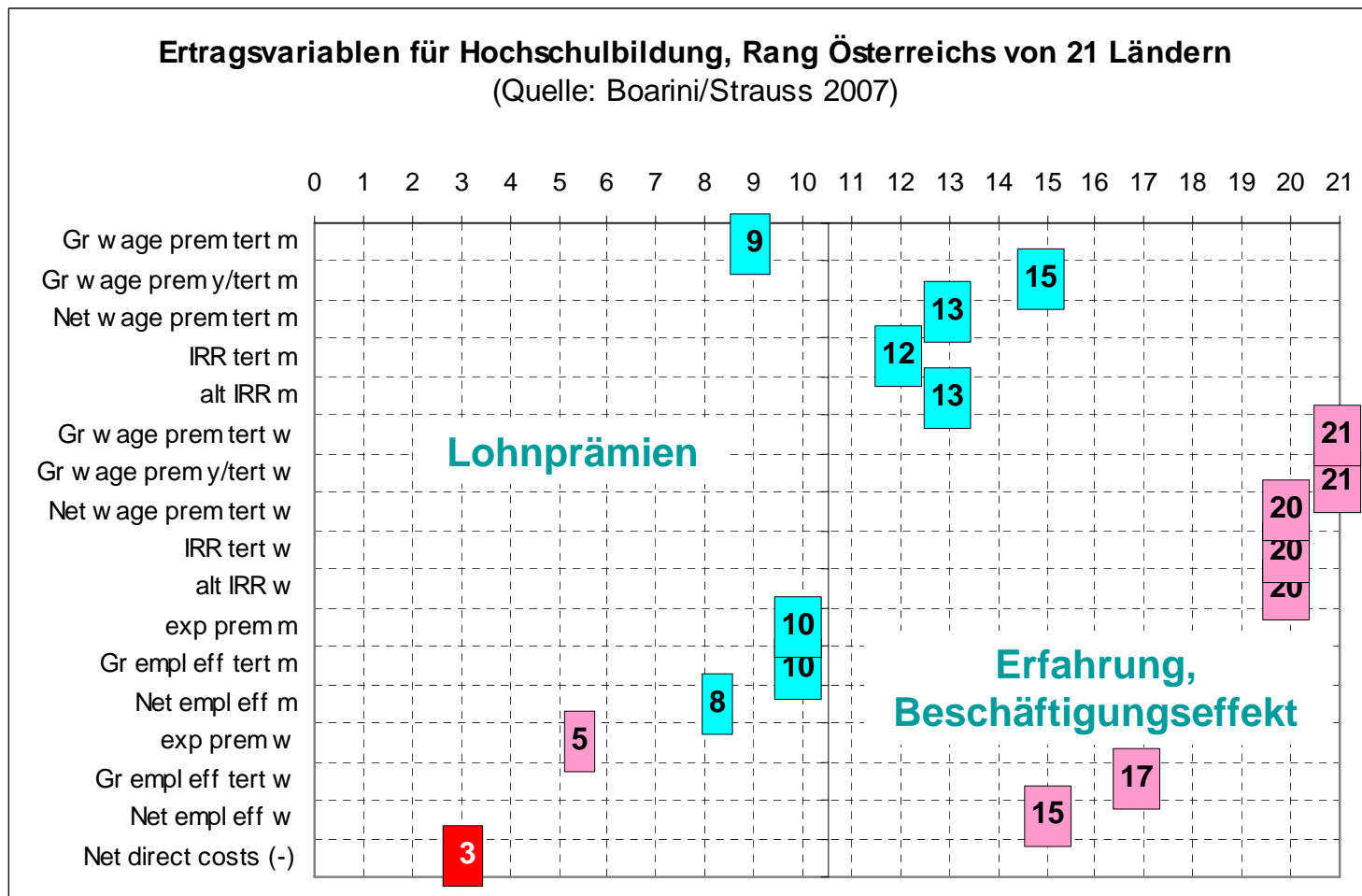


# Zusammenhang Berufsbildung - Technik/Naturwiss

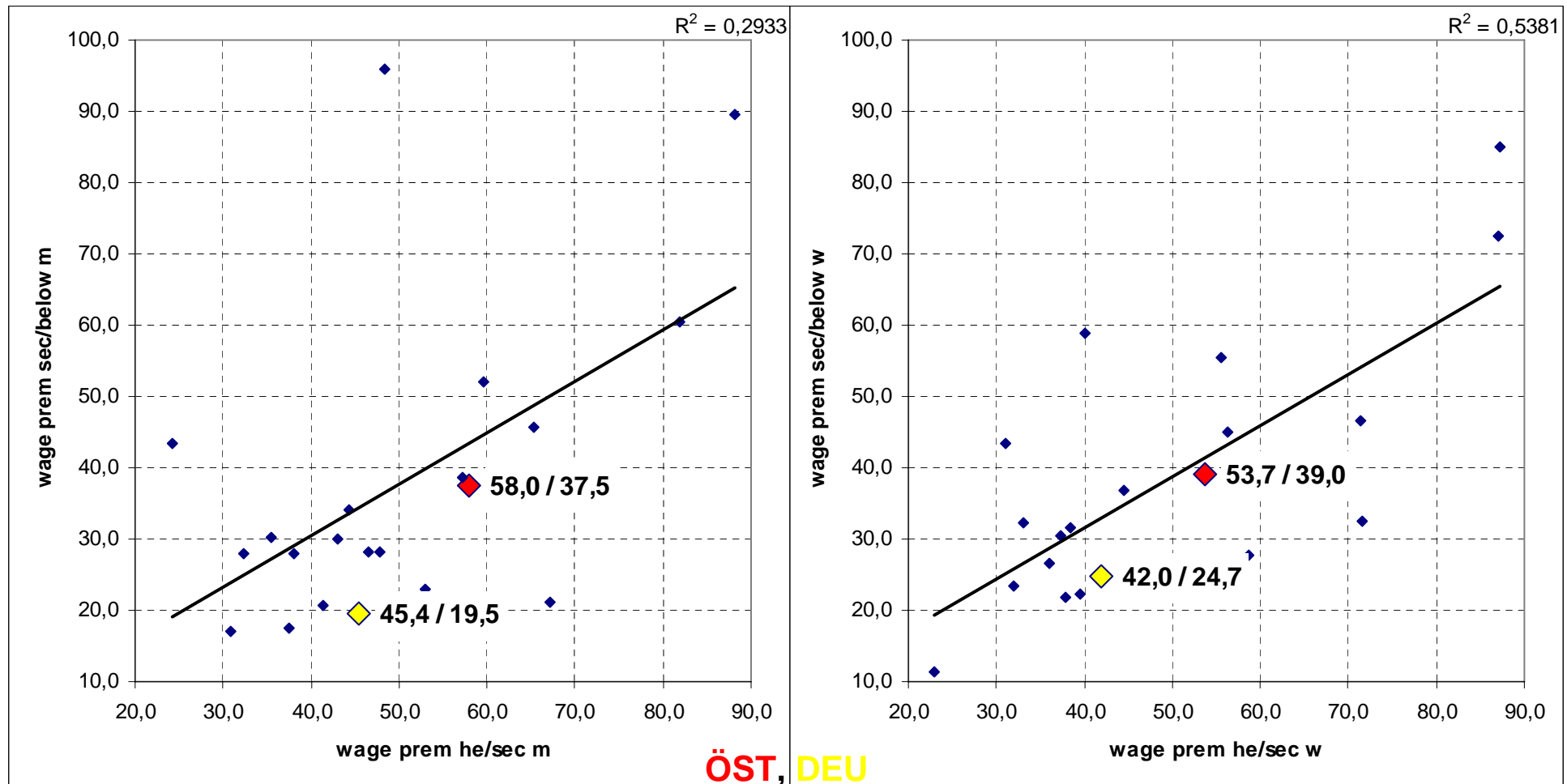


# Erträge nach Geschlecht

## Hochschulbildung, Berufserfahrung

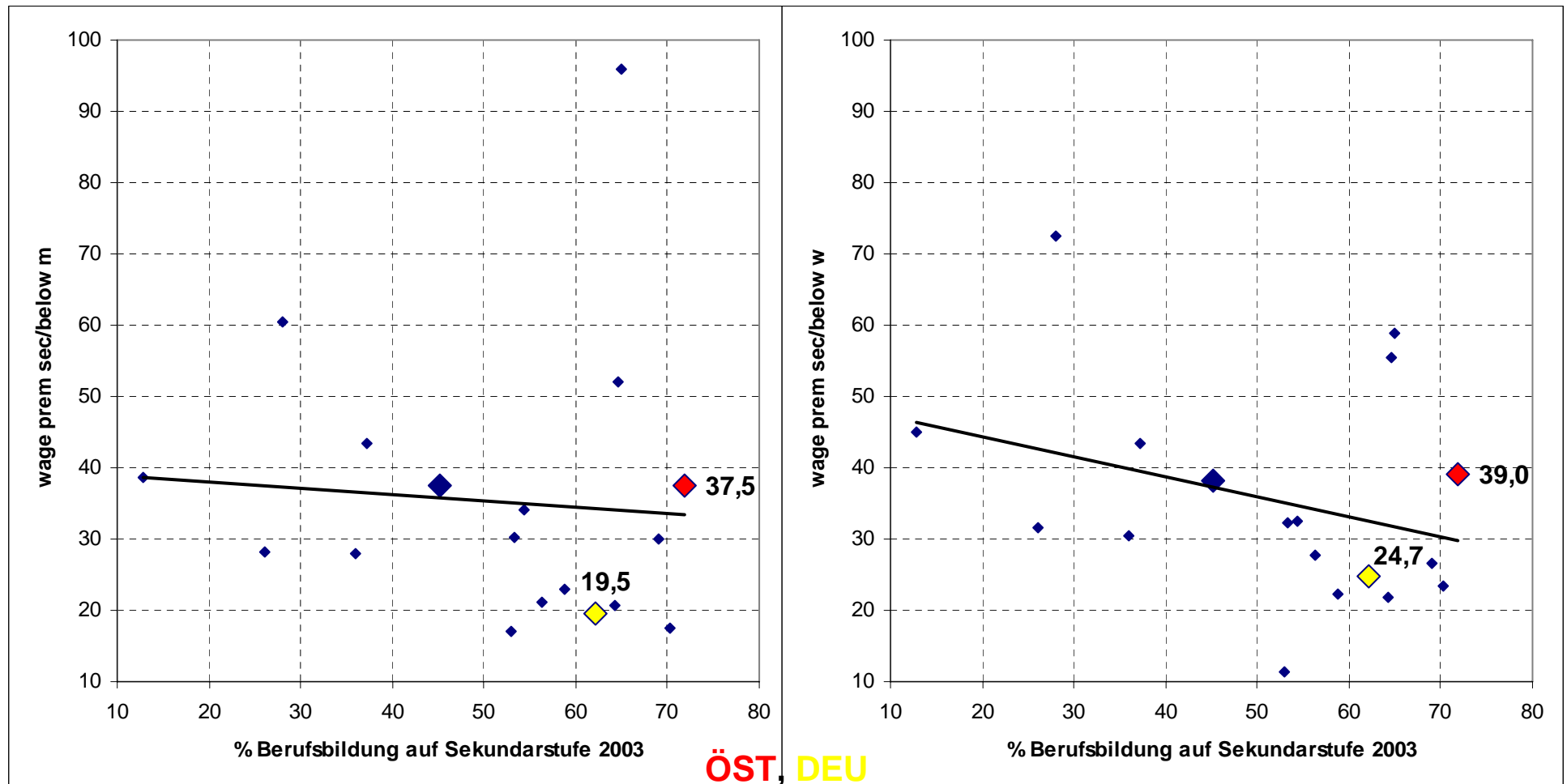


# Lohnprämien nach Geschlecht Hochschule, Sekundarbildung



# Lohnprämien nach Geschlecht

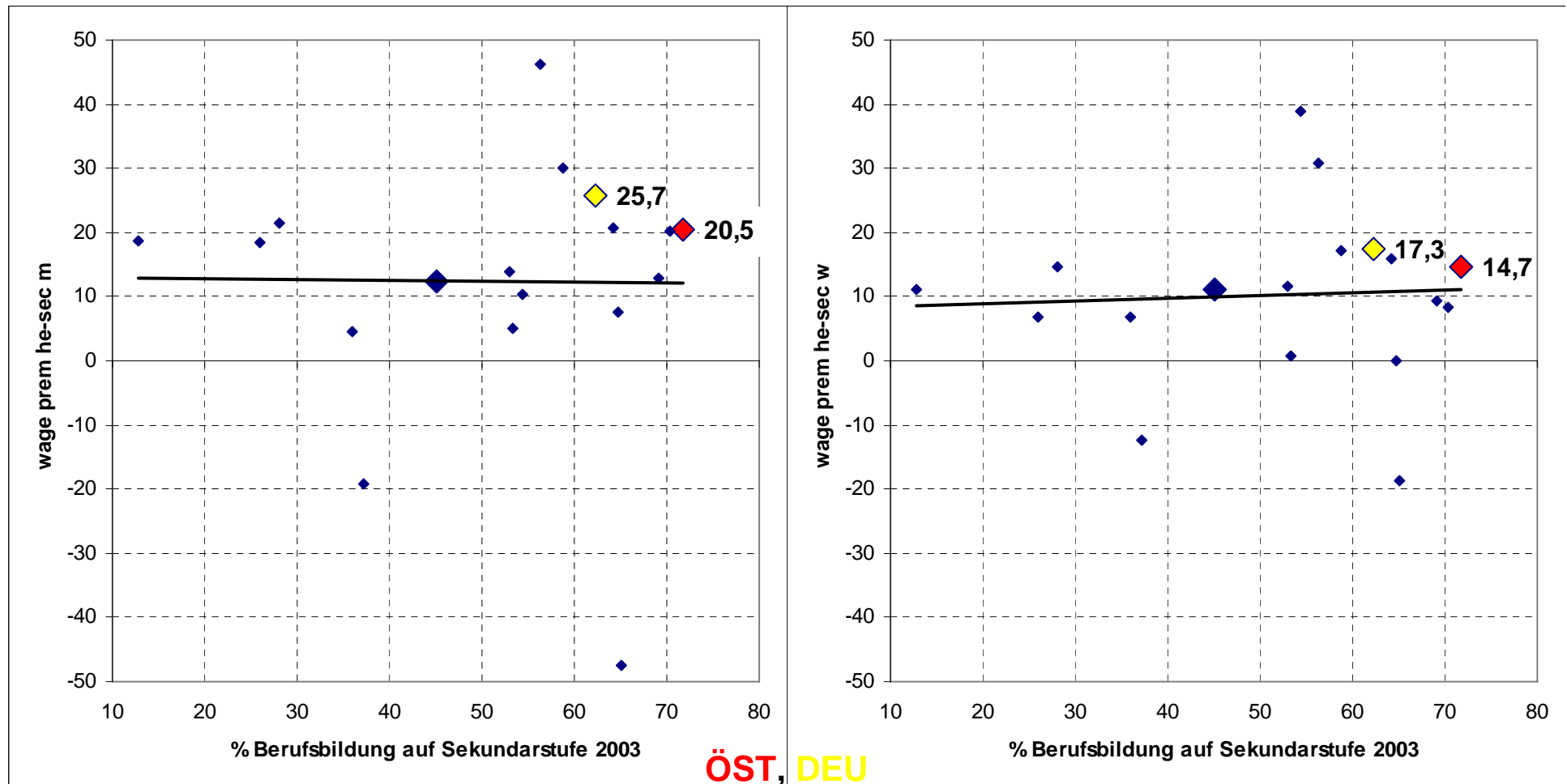
## Prämie Sekundarbildung, Anteil BerB.





# Lohnprämien nach Geschlecht

## Diff.Prämie HochS-SekB, Anteil BerB.



# Befunde 3

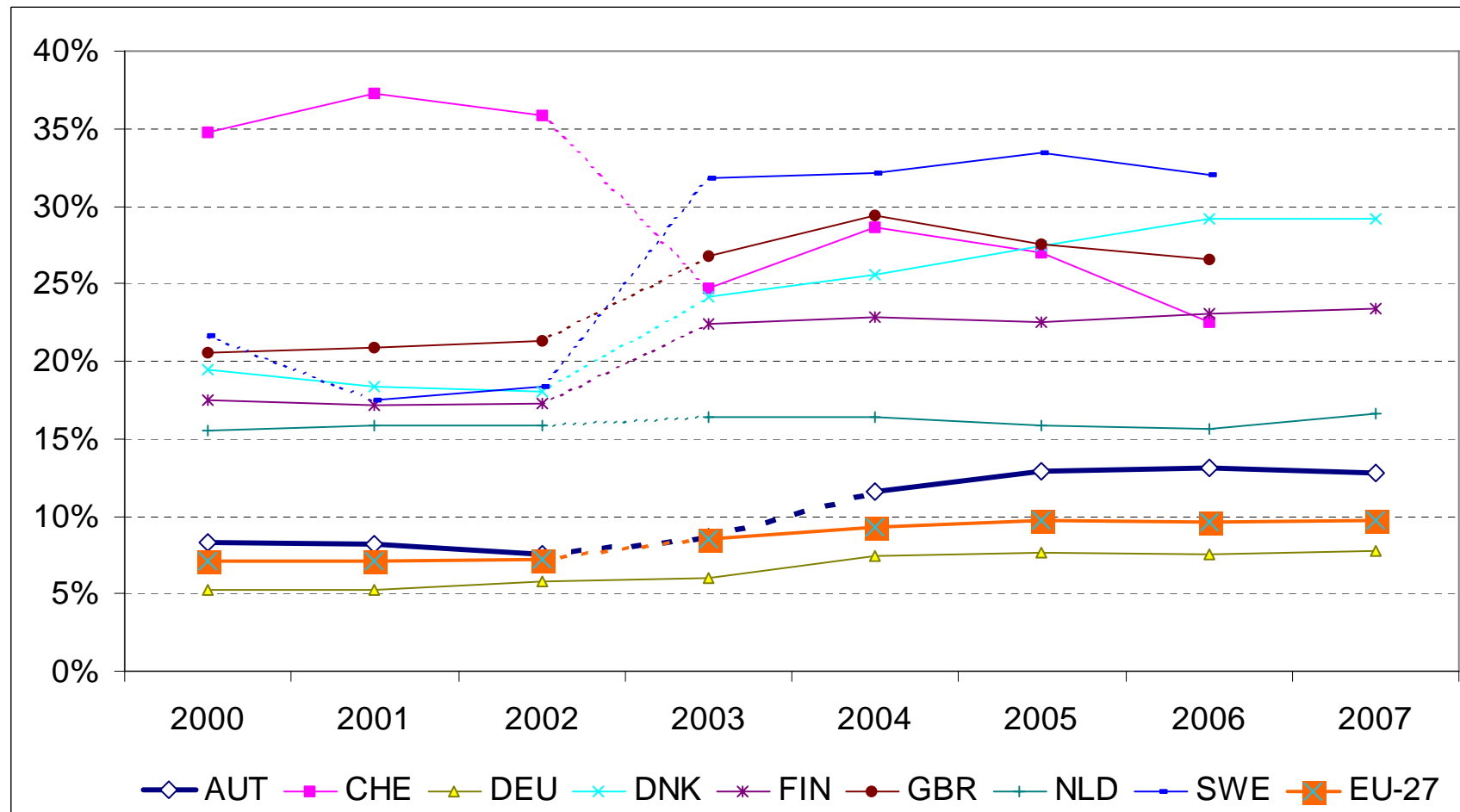
## Weiterbildung

---

- Entgegen Rhetorik: Weiterbildung tendenziell rückläufig
  - EU-Indikator: Steigerung durch Umstellung?
  - CVTS3: überwiegend Stagnation und Rückgang in Unternehmen
- Österreich: tendenziell rückläufig, v.a. bei Frauen
- **Unternehmenssektor**
  - größter Teil (die Kleinunternehmen unter 10 Besch.) nicht erfasst
  - In erfassten Betrieben im Durchschnitt Rückgang der aktiven Betriebe und der WB-Stunden
  - Steigerung der TeilnehmerInnen
  - Ansonsten ist die Entwicklung gemischt:
    - Kleine** Betriebe, **Dienstleistungsbetriebe** (Ausnahme: unternehmenbez. Dienste, Kredit/Vers.), und **weibliche** Beschäftigte zeigen einen **Rückgang***
    - größere** Betriebe, **Produktionsbetriebe** (Ausnahme: Fahrzeugbau, Holz), und **männliche** Beschäftigte zeigen eine **Steigerung** der WB-Beteiligung*
  - Lehrlingsausbildung dämpft Weiterbildung
  - Anteil Berufsbildung insgesamt unabhängig von Weiterbildung

# EU-Indikator

## Entwicklung in ausgewählten Ländern

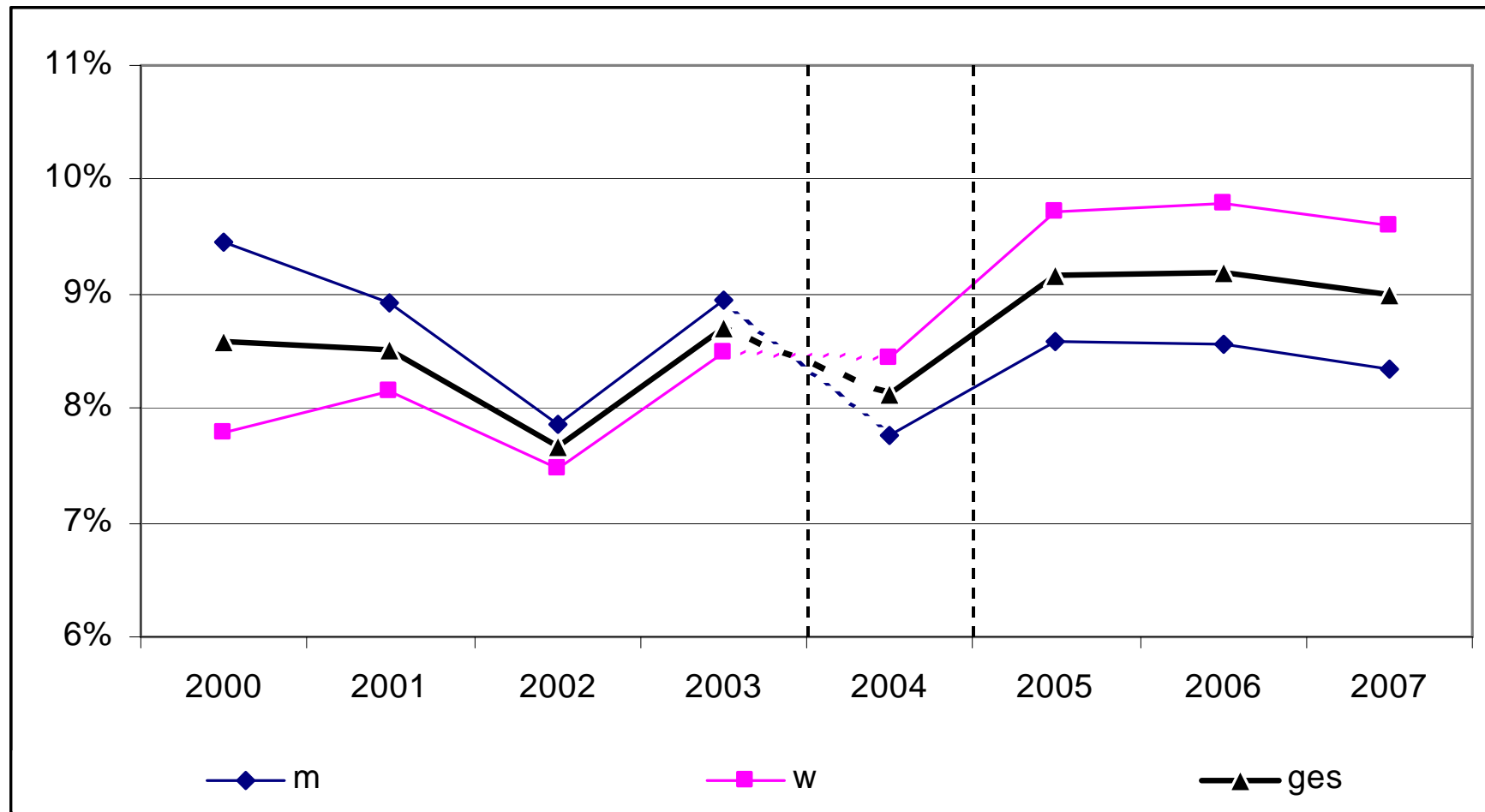


# CVTS3

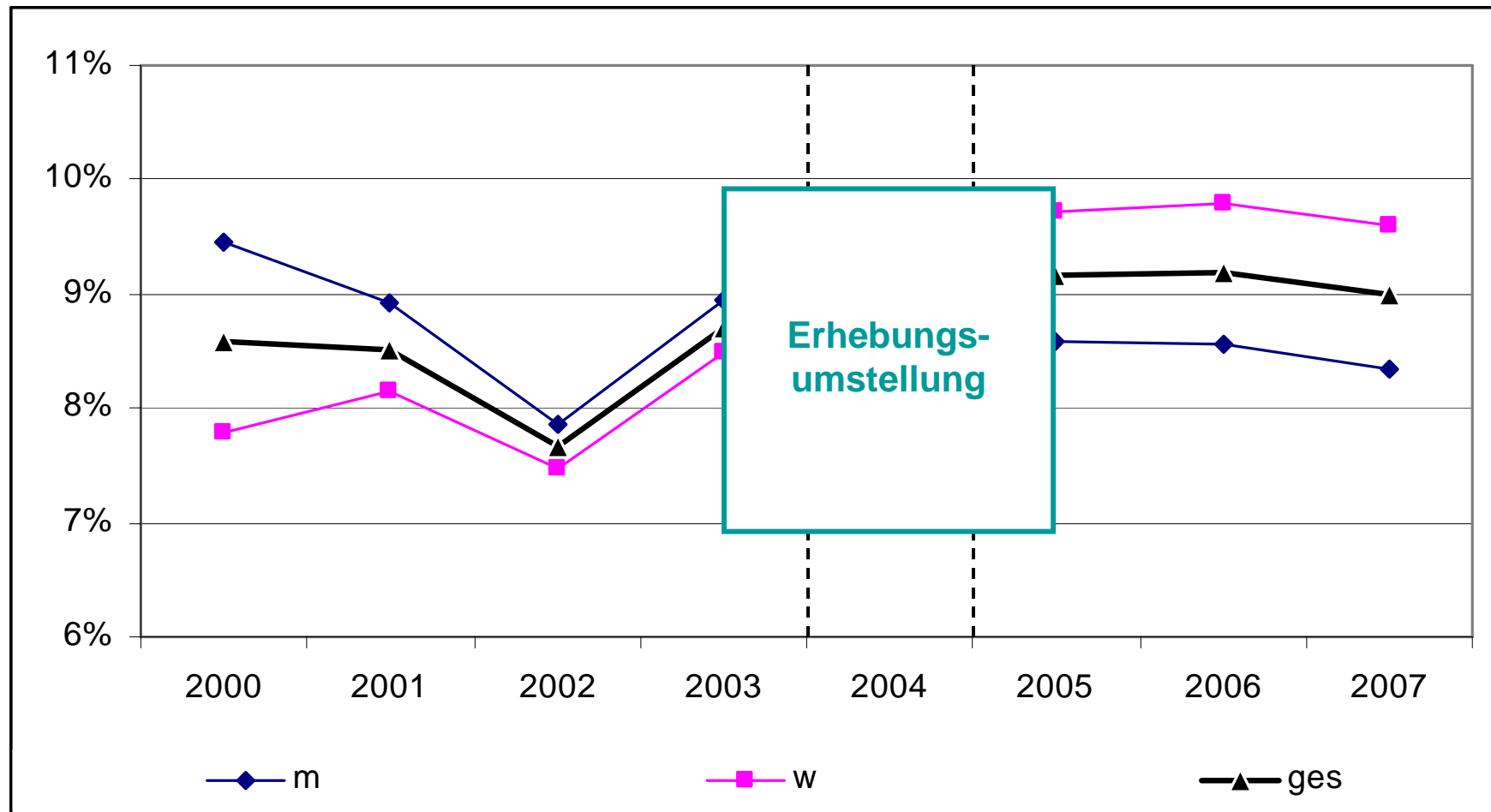
## Veränderung Beteiligung 1999-2005

	No. of countries with decline or stagnation	No. of countries with increase	<i>% countries with decline or stagnation</i>
% Enterprises with CET programmes (N=20)	11	9	<b>55%</b>
% participants in enterprise CET programmes (N=20)	11	9	<b>55%</b>
CET hours per employee in CET programmes (N=20)	13	7	<b>65%</b>
% direct costs of CET programmes of total labour costs (N=19)	14	5	<b>74%</b>

# WB-Beteiligungsquote Personen ÖST. Wohnbevölkerung berufl+privat (MZ-LFS)

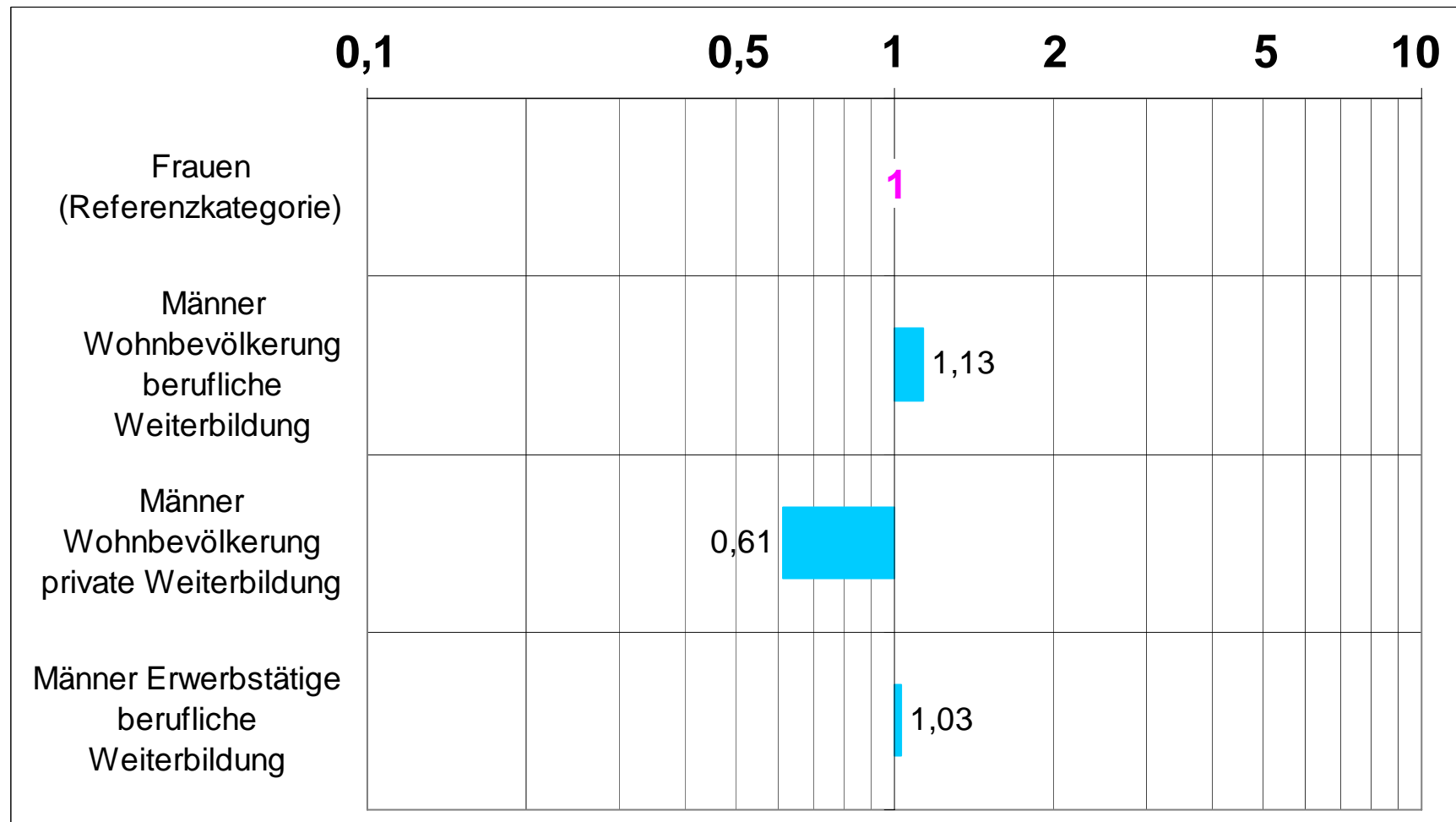


# WB-Beteiligungsquote Personen ÖST. Wohnbevölkerung rückläufig?



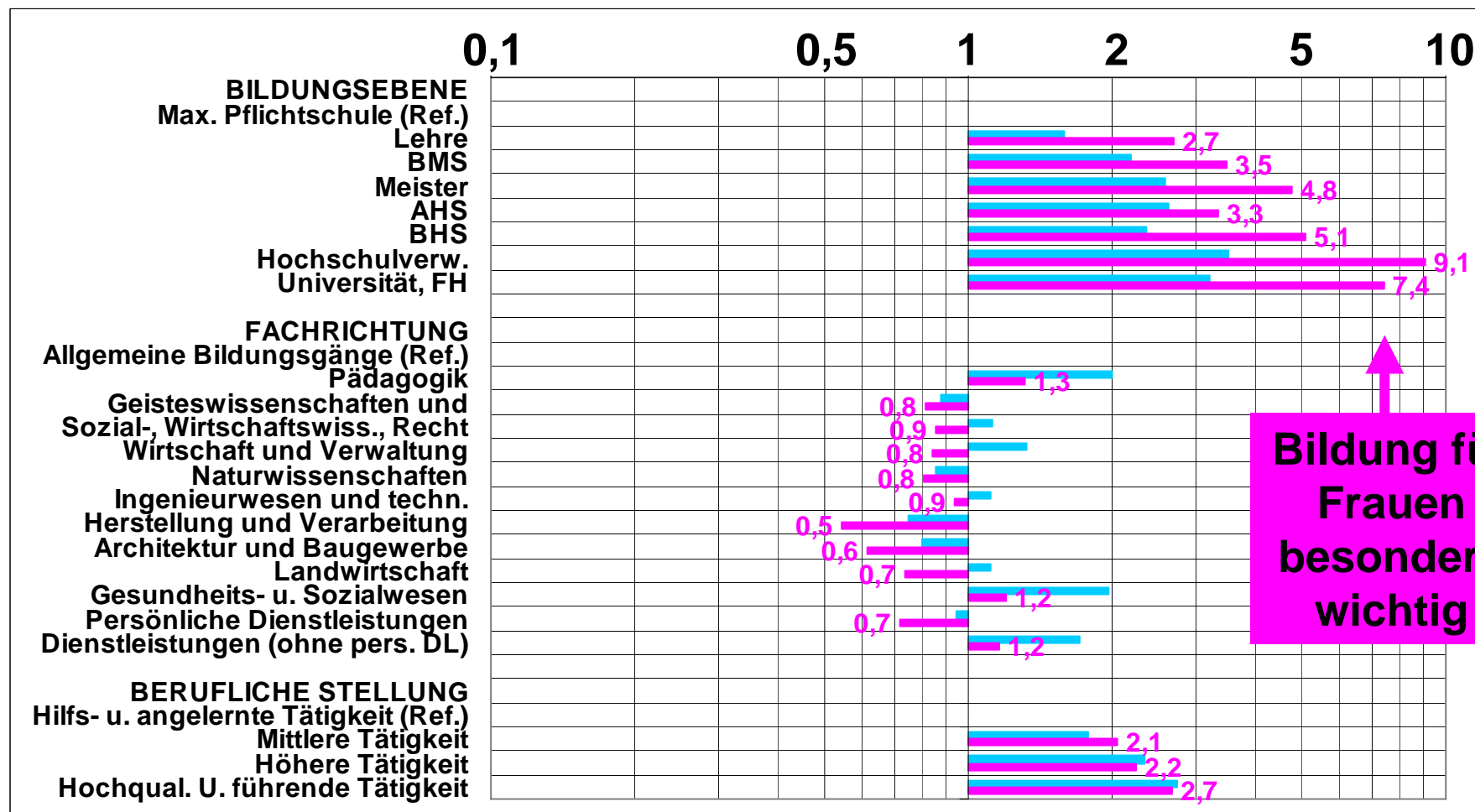
# WB-Beteiligung ÖST. LogRegr

## Männer - Frauen ceteris paribus



# Beteiligungsquote Personen

## Determinanten I berufl.WB Erwerbstät.

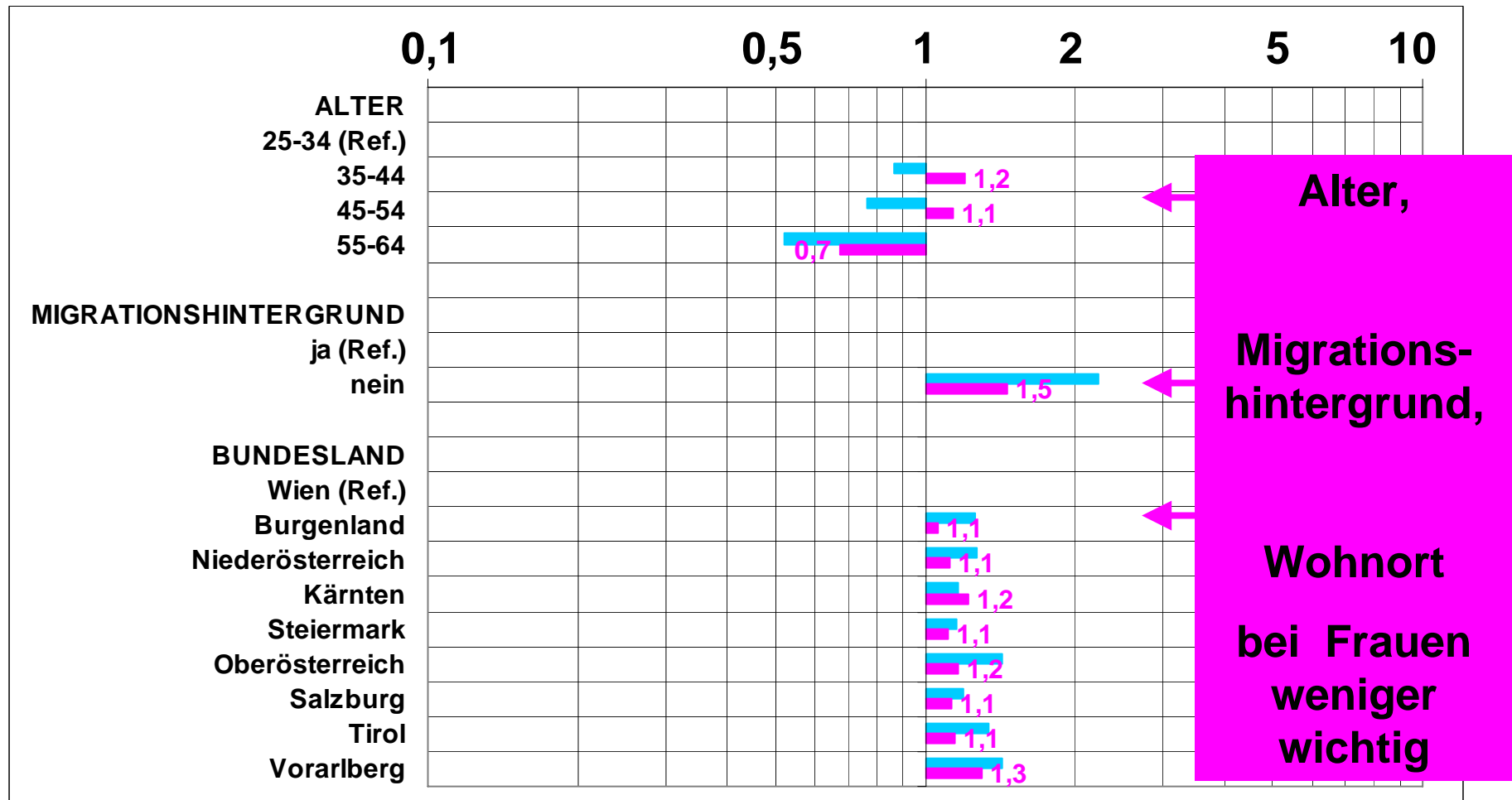


Bildung für Frauen besonders wichtig



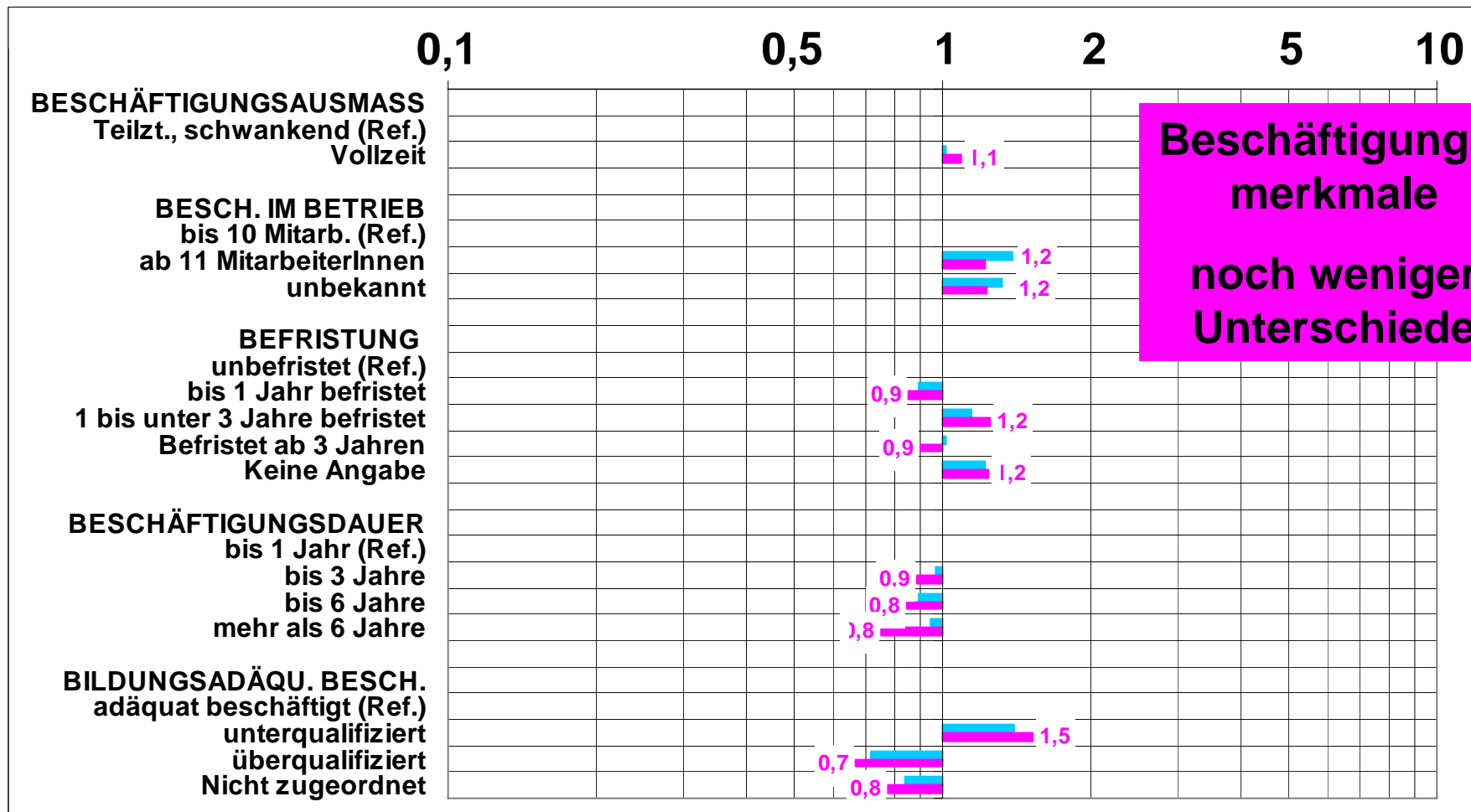
# Beteiligungsquote Personen

## Determinanten II berufl.WB Erwerbstät.



# Beteiligungsquote Personen

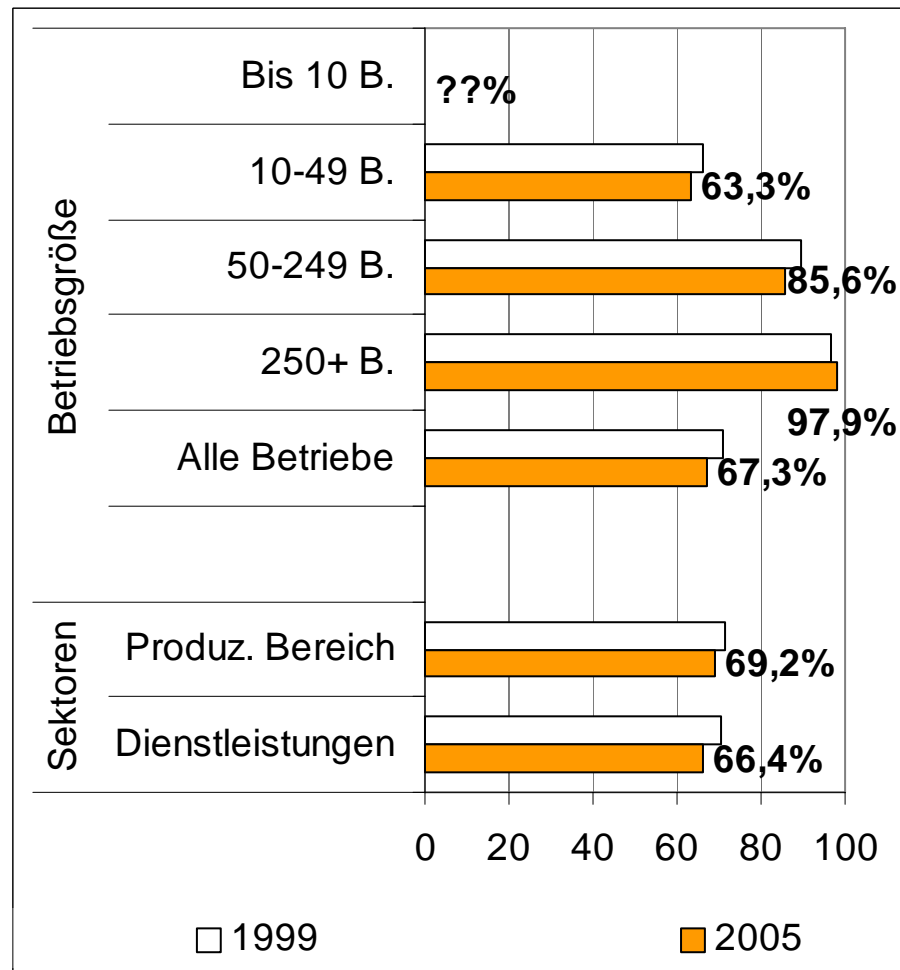
## Determinanten III berufl.WB Erwerbst.



**Beschäftigungsmerkmale  
noch weniger  
Unterschiede**

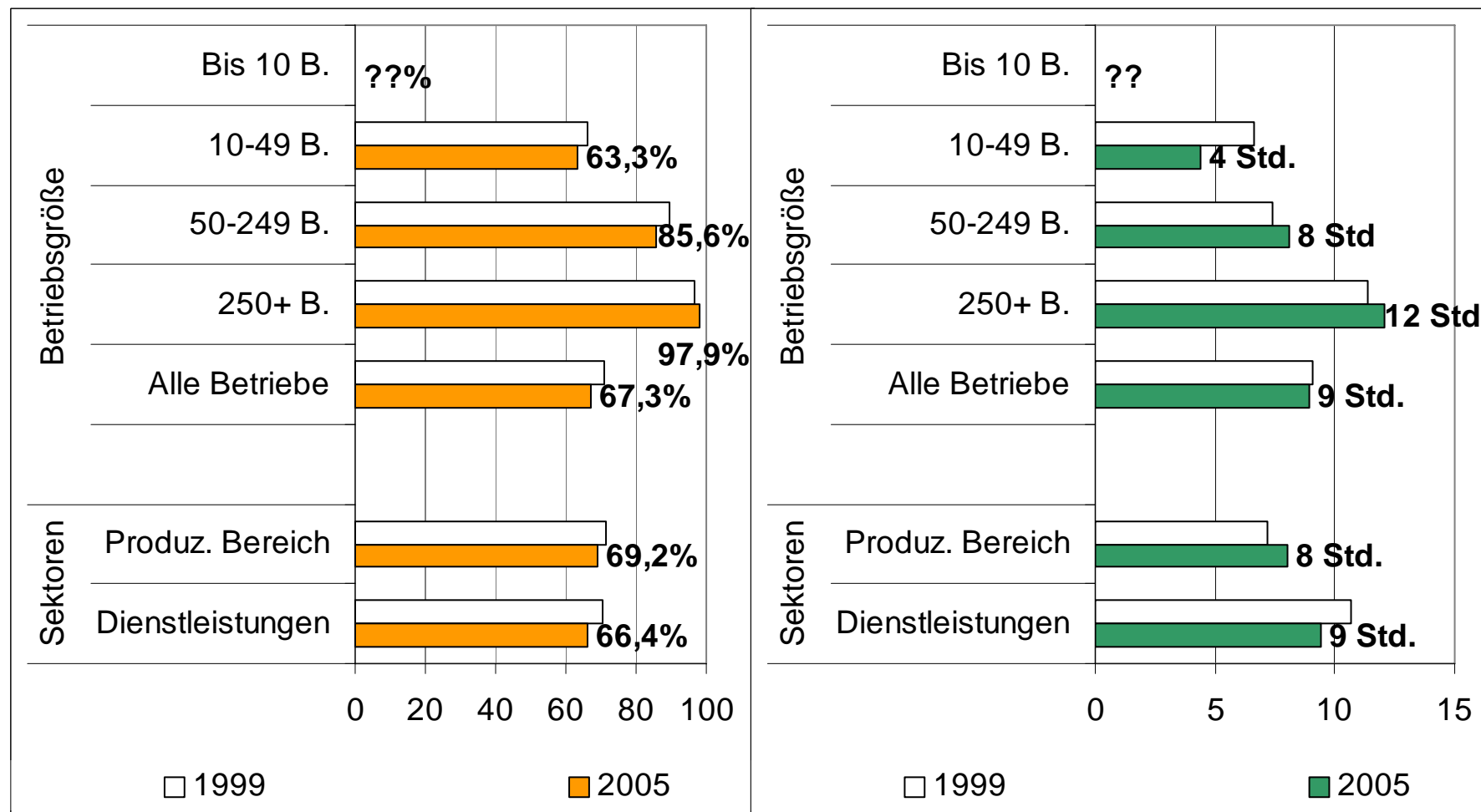
# Beteiligung Betriebe

## Aktive Betriebe (CVTS, in Prozent)



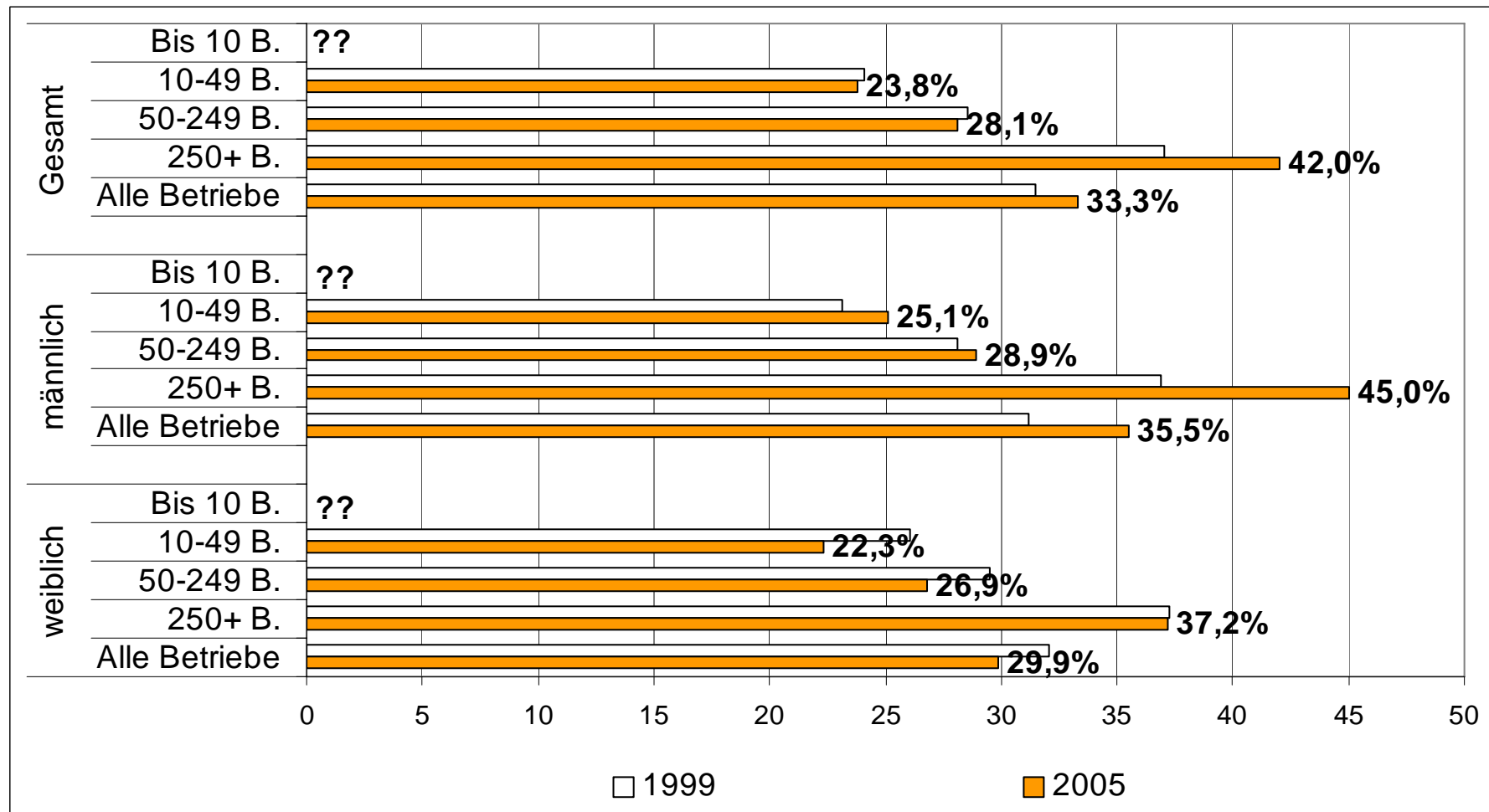
# Beteiligung Betriebe

## WB-Stunden (CVTS, Std./Beschäftigte)



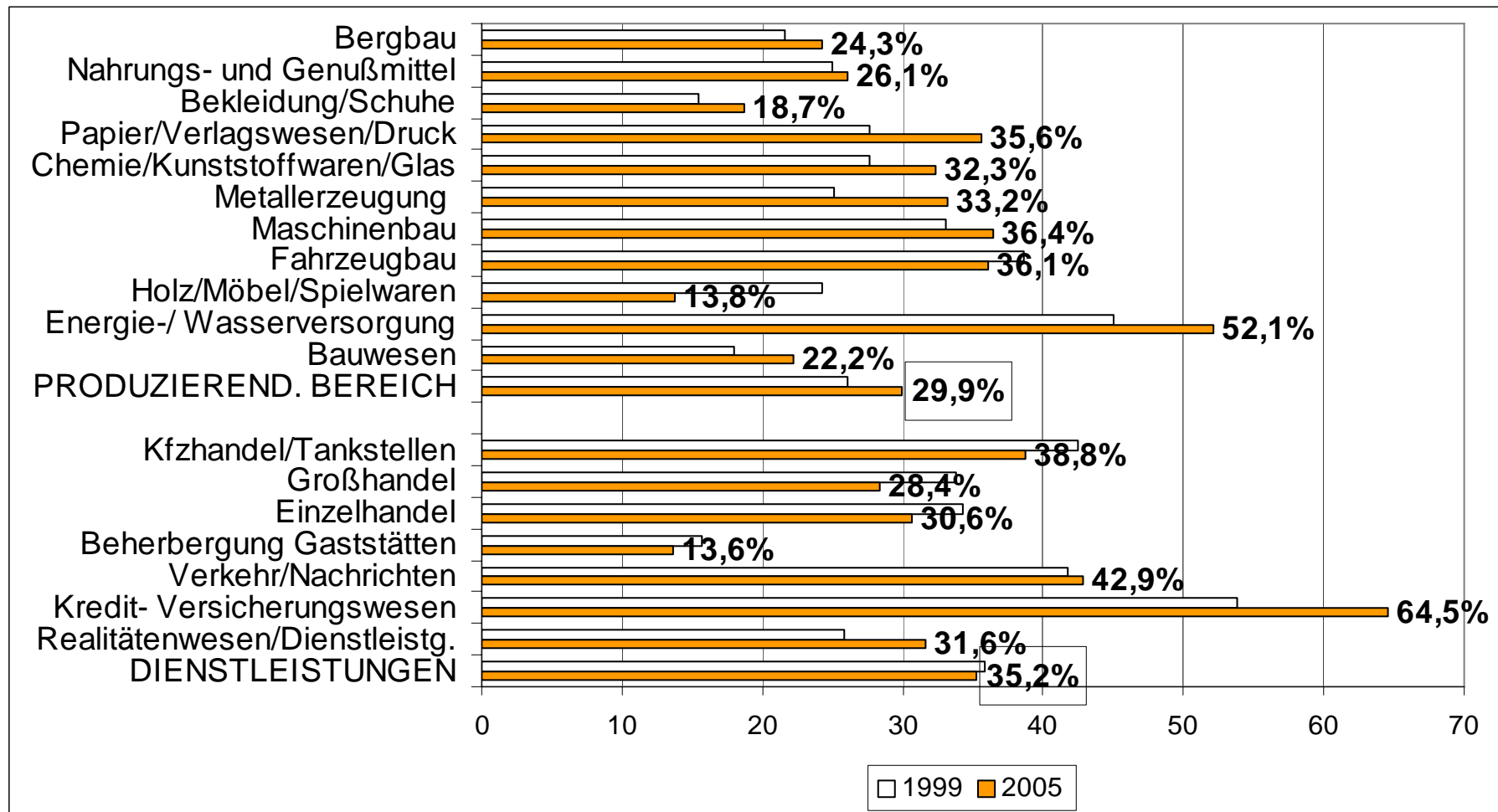
# Beteiligung Betriebe

## WB-Beschäftigte (CVTS, % der Beschäftigten)



# Beteiligung Betriebe

## WB-Beschäftigte (CVTS, % der Beschäftigten)

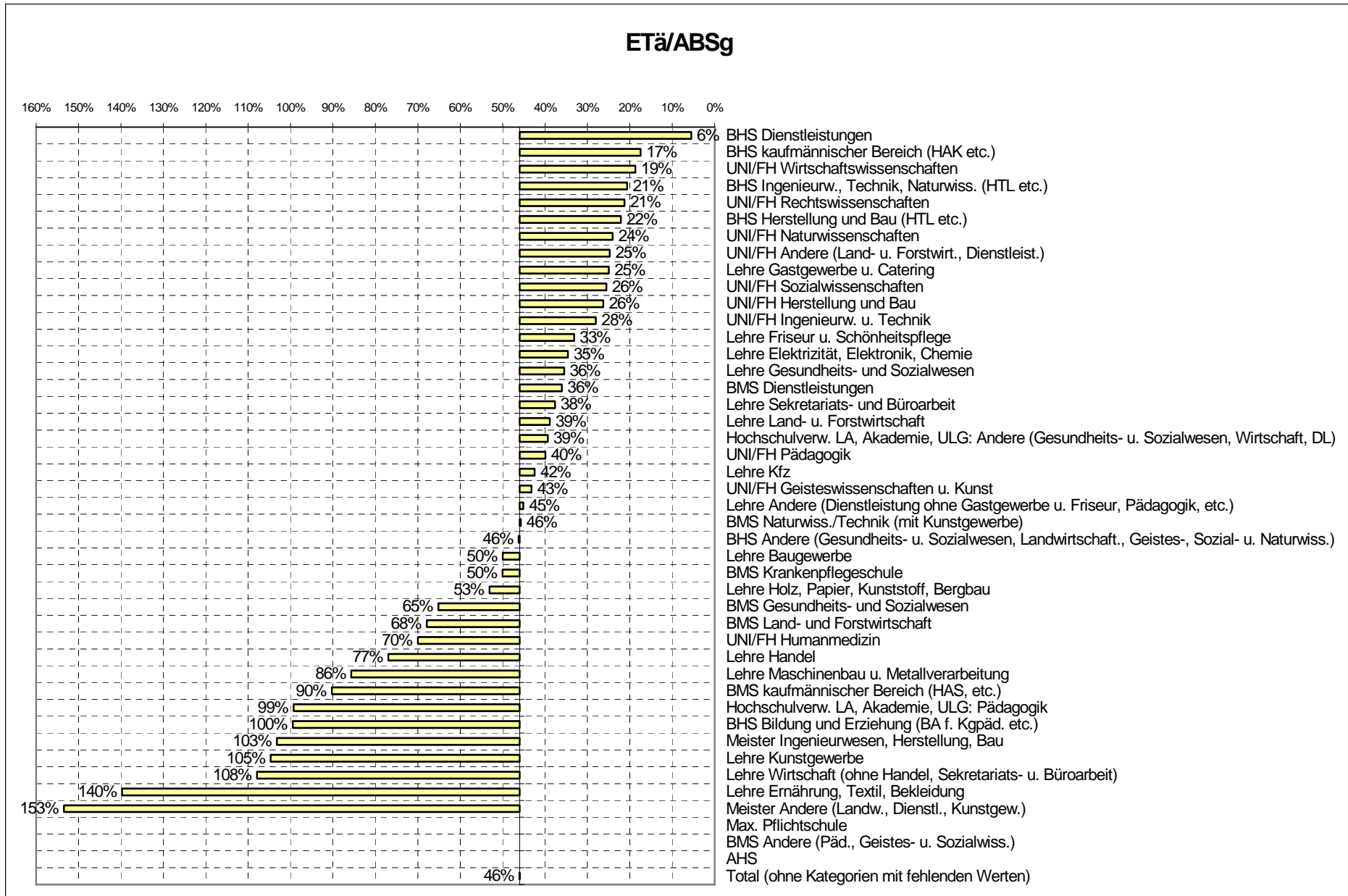


**Tabelle 6: Logistische Regression von Position, Bildung, Alter, Geschlecht, Nationalität und betrieblichen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung**

	Exp (B)	Sig.
<b>Berufliche Position</b>		
<i>Sonstige ArbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
Selbstständige	2,737	0,000
Mithelfende	1,788	0,000
Angestellte	2,716	0,000
BeamtInnen	3,215	0,000
FacharbeiterInnen	1,822	0,000
<b>Bildungsstand</b>		
<i>Pflichtschule (Referenzkategorie)</i>		
Lehrabschluss, Berufsschule	1,656	0,000
Berufsbildende mittlere Schule	2,079	0,000
Allgemeinbildende höhere Schule	2,056	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Normalform	2,351	0,000
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	2,822	0,000
Hochschulverwandte Lehranstalt	5,631	0,000
Universität Hochschule	3,623	0,000
<b>Alter</b>		
<i>20-29 (Referenzkategorie)</i>		
30-39	1,081	0,128
40-49	1,031	0,554
50-59	0,718	0,000
60-64	0,279	0,000
65+	0,349	0,000
<b>Geschlecht</b>		
Frauen		
	0,885	0,001
<b>Staatsbürgerschaft</b>		
<i>Österreich (Referenzkategorie)</i>		
Andere	0,734	0,001
<b>Programme im Betrieb</b>		
Lehrlingsausbildung	0,794	0,000
Weiterbildungsprogramme und -förderungen	1,808	0,000
Interne Weiterbildungseinrichtung (Zentren)	1,627	0,000
Nichts davon	0,713	0,000
Weiß nicht	0,478	0,000
<b>Betriebsgröße</b>		
<i>1-5 MitarbeiterInnen (Referenzkategorie)</i>		
0 MitarbeiterInnen	0,858	0,131
6 –10	1,063	0,384
11-19	1,095	0,200
20-49	1,020	0,757
50 oder mehr	1,022	0,698
Unbekannt	0,576	0,071
Pseudo R <sup>2</sup> (Nagelkerke)	0,205	

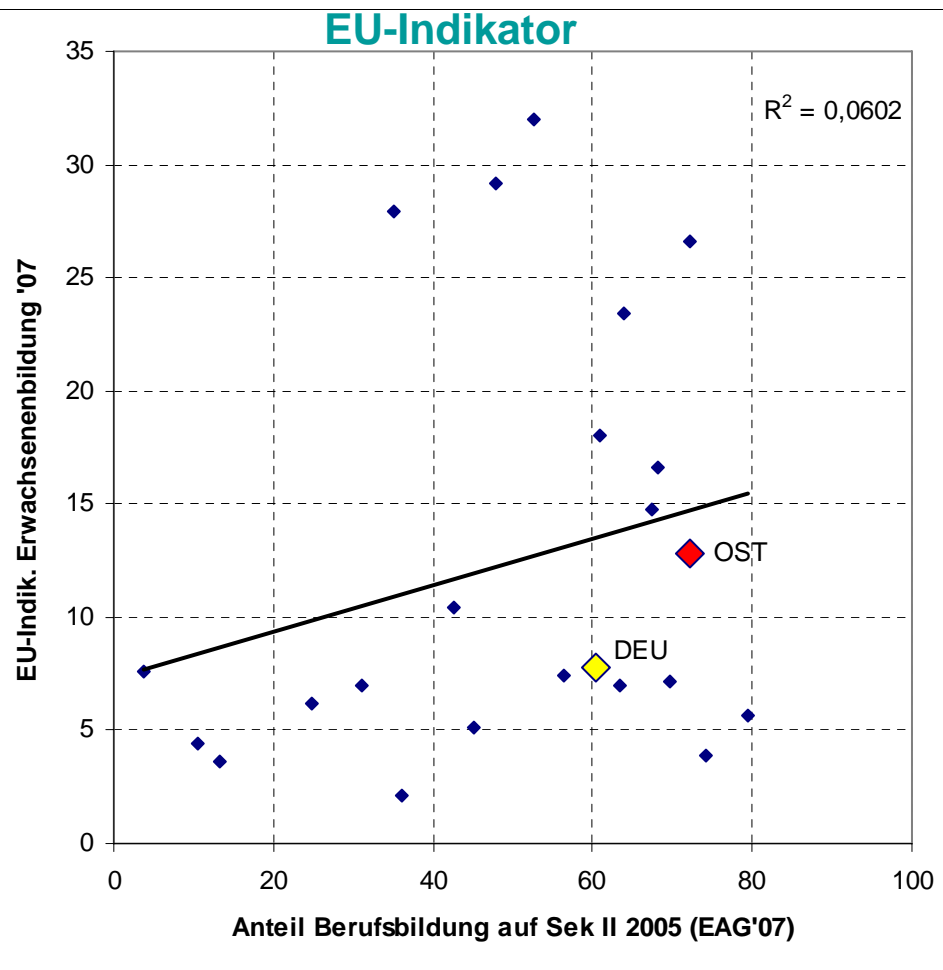
Quelle: MZ 2003/2, Berechnungen: IHS.  
Masse: Erwerbstätige ab 20 Jahren, ohne Lehrlinge

# Durchschnittlicher Älteren- Jhg. / ABS

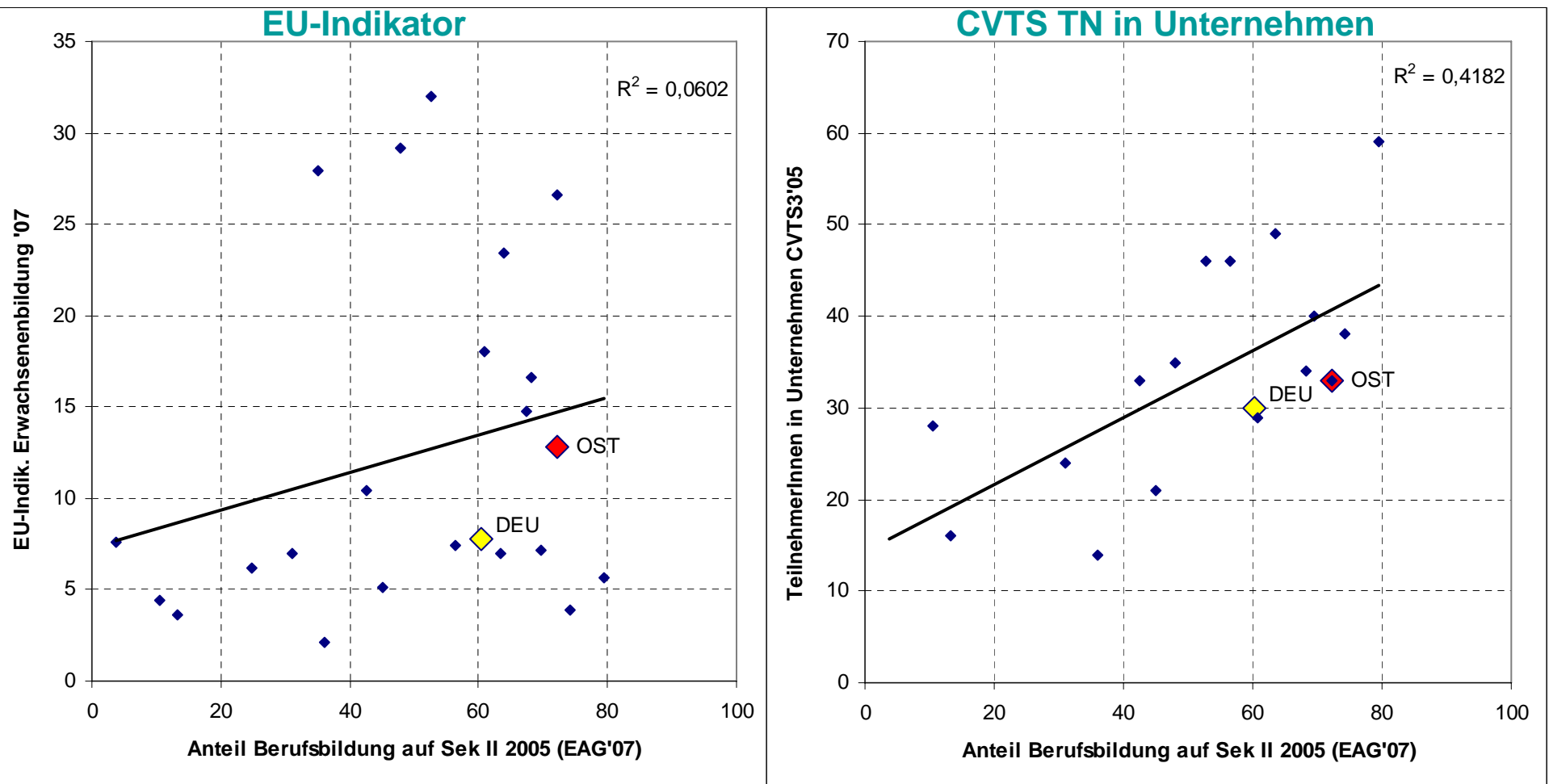




# WB-Beteiligung EU-Länder nach Anteil Berufsbildung

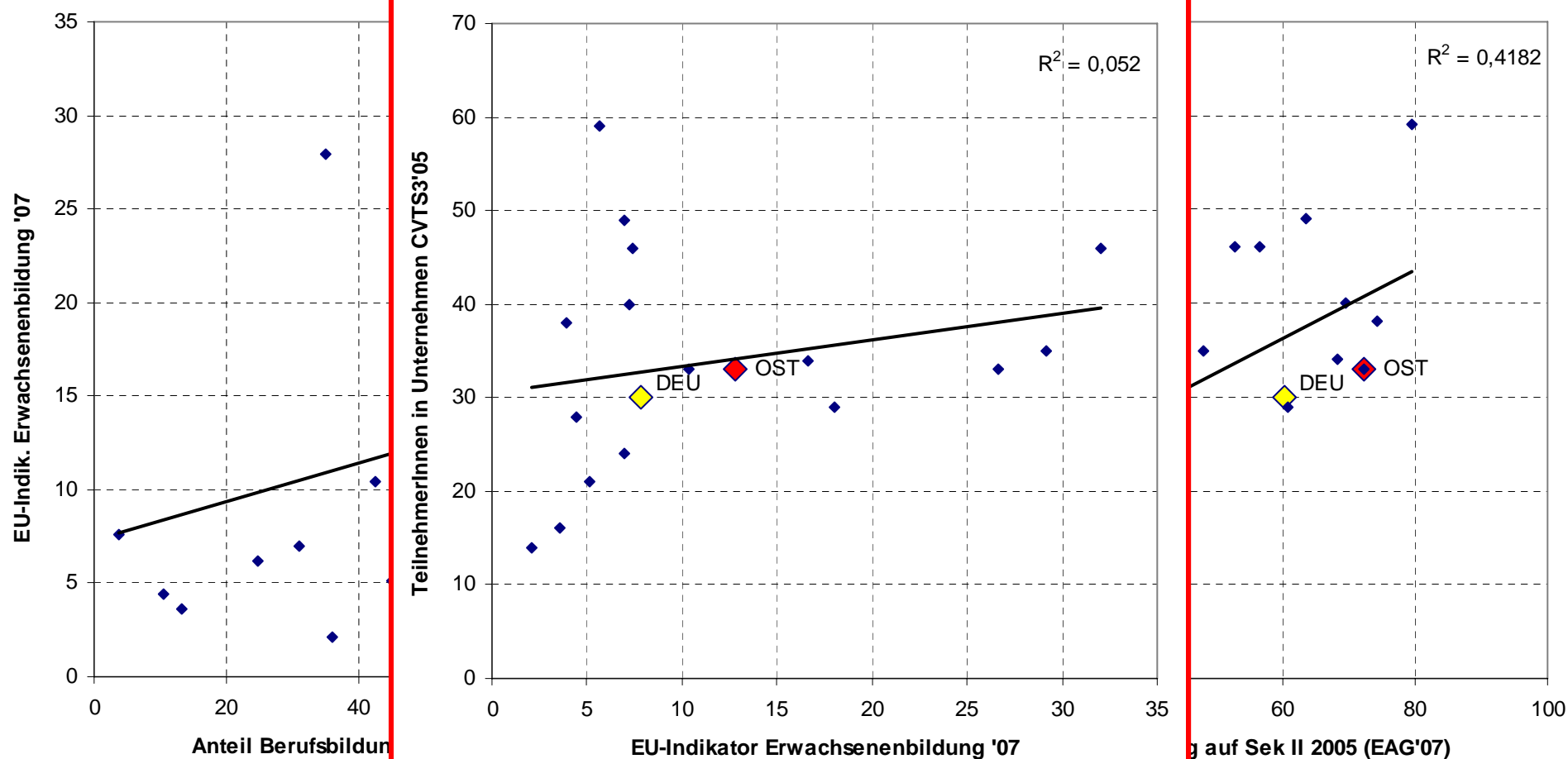


# WB-Beteiligung EU-Länder nach Anteil Berufsbildung



# WB-Beteiligung EU-Länder

## EU-Indikator x Unternehmen



# Agenda

---

- **Hintergrund und konzeptionelle Fragen**

- Aspekte demografischer Entwicklung: “Alterung” und Migration
- Beruf, Lebensverlauf und Demografie: wie passt das zusammen?
- institutionelle Aspekte von Bildungs- und Sozialsystem

- “Obsessionen” aus Österreich: **Einige Befunde**

- Demografie und Migration
- Männer-Frauen Unterschiede
- Weiterbildung

- Fragen für Politik und Forschung

# Lebensverlauf

## „Life course policy“

---

- **ZENTRALE THESE:** Ökonomische und politische Analysen zeigen: **Sozialsystem und Arbeitsbeziehungen vermutlich wichtiger für Qualifikationsproduktion und -nutzung als Bildungspolitik**
  - Geschlechterverhältnisse und Familienstrukturen/-politik > Frauen
    - Erwartung der Familienphase dämpft Bildungsaspirationen ...*
    - ... und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Einkommen ...*
    - ... dies dämpft wiederum (qualifizierten) Personaleinsatz ...*
    - ... und Weiterbildung von Frauen ...*
  - Lohnstrukturen und Personaleinsatz > Ältere
    - Seniorität bedingt Keil zwischen Einkommen und Produktivität ...*
    - ... und fördert Praxis der Frühpensionierung mit hohen Pensionskosten ...*
    - ... ergibt Dequalifizierung und geringe Nutzung der Kompetenzen von Älteren ...*
    - ... und Umverteilung von Jungen zu Älteren im Sozialsystem ...*
    - ... und letztlich geringere Chancen und Förderungen für Jüngere ...*

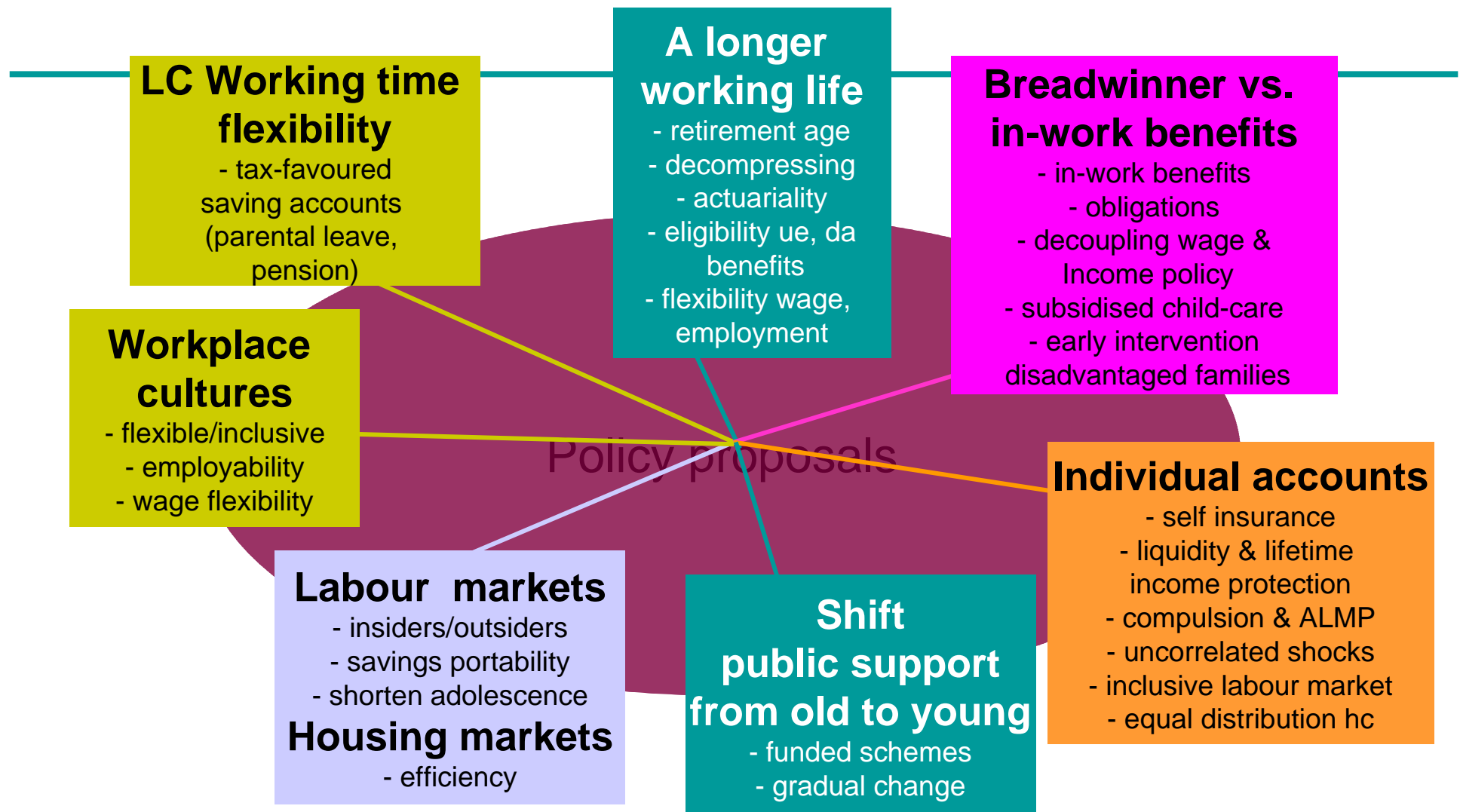
# Lebensverlauf

## „Life course policy“

---

- „Kontinentales Modell“ des Wohlfahrtsstaates in dieser Hinsicht besonders ausgeprägt? Beispiel Österreich
  - Geschlechtsspezifische Einkommens- und Bildungsunterschiede (Fachrichtungen, Weiterbildung), Geschlechterunterschiede in der Humankapitalverwertung
  - Hohe Familienförderung und familienbezogene Bildungs- und Studienförderung, sozial ungleicher Bildungszugang
  - Starke Seniorität, verbunden mit Frühpensionierung und „insider-outsider“-Problemen
  - Bürokratische Organisation des Bildungswesens, frühes „Tracking“
  - Ausschließung von MigrantInnen
- Frage: Hängt das mit Gestaltung des Berufssystems und der Berufsausbildung zusammen?
  - Migration: Aufnahmefähigkeit schlecht
  - Geschlecht: Segregation stark, Unqualifizierte stark benachteiligt, auch Tert.
  - Weiterbildung: Berufsausbildung dämpft Weiterbildung

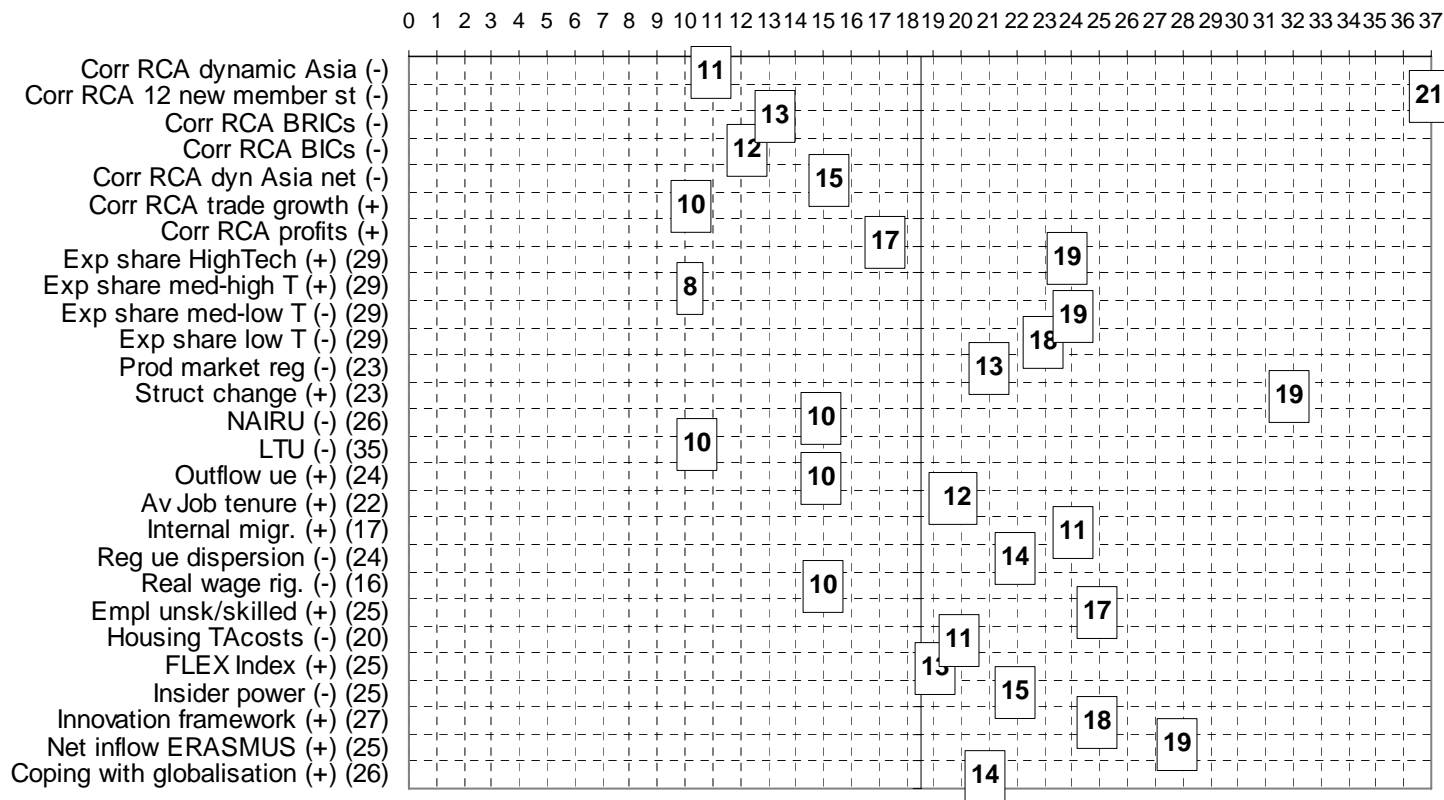
# “Life Course Policy” - framework



# Österreich in der Globalisierung

## Rangplatz auf Indikatoren

Globalisierung Rang Österreichs von 37 Ländern  
(Quelle: Rae/Sollie 2007)

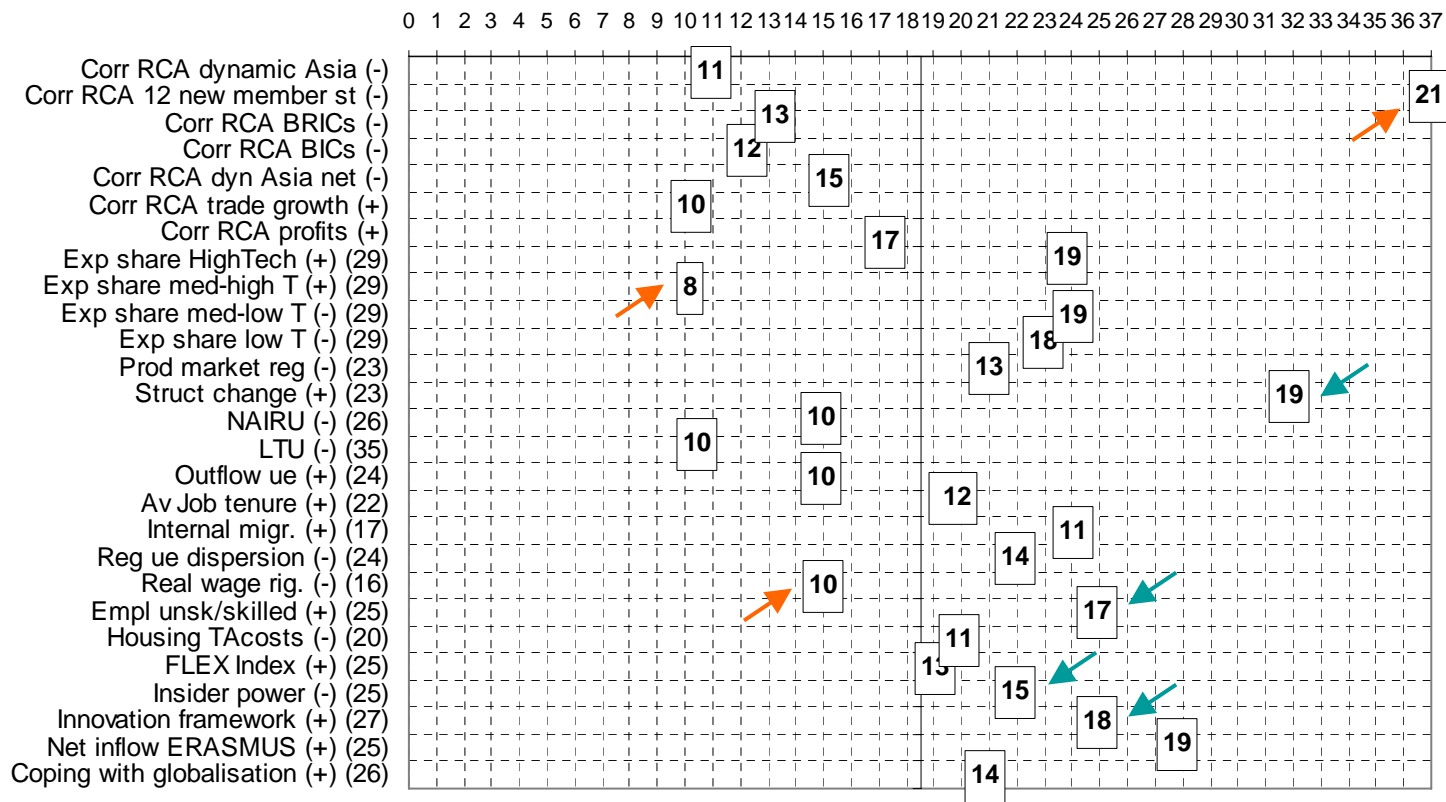




# Österreich in der Globalisierung

## Rangplatz auf Indikatoren

Globalisierung Rang Österreichs von 37 Ländern  
(Quelle: Rae/Sollie 2007)



# Fragen, Forschung

---

- Inwieweit lenkt das Berufskonzept und die Berufsausbildung die Akteure (zum Teil) in traditionelle Gefilde?
- Inwieweit bremst das System die Entwicklung von Kompetenz/Qualifikationspotentialen?
- Forschung über Nutzung der Qualifikationen wird im System nicht nachgefragt - warum?
- Verstärkte Antizipation von Entwicklungen auf Angebots- und Bedarfsseite könnte Weg in die wissensbasierte Wirtschaft möglicherweise stärken

# The End

---

**Thank you**  
for your attention !

# Material

---

[www.equi.at](http://www.equi.at)