
Polarisierung der Gesellschaft in Österreich?

Höhere Qualifikation statt Polarisierung und Verlust der Mitte

Gunther Tichy

Seit der ersten Hälfte der siebziger Jahre häufen sich soziologische und ökonomische Studien über eine Polarisierung der Gesellschaft bzw. einen „Verlust der Mitte“: Demnach entwerten Digitalisierung und Automatisierung von Routinetätigkeiten mittlere Qualifikationen, wogegen die Nachfrage nach hohen und niedrigen Qualifikationen steige – Erstere technologiebedingt, Letztere als Folge steigender Nachfrage nach persönlichen Dienstleistungen. Mit zunehmender Verfeinerung der Studien lässt sich jedoch erkennen, dass es sich bei der Polarisierung vor allem um ein Problem der USA, eventuell auch Großbritanniens handeln dürfte; in der EU zeigt sich eine derartige Entwicklung nur in wenigen Staaten und deutlich abgeschwächt. In Österreich fand bisher kein Verlust der Mitte statt, und Tendenzen zur Polarisierung bahnen sich bloß im qualitativen Segment des Arbeitsmarktes an.

Nach einem gerausften Literaturüberblick in Abschnitt 1 und einer kritischen Betrachtung der Polarisationsansätze (Abschnitt 2) untersucht die Studie die österreichische Entwicklung. Abschnitt 3 zeigt einen generellen Trend der Höherqualifizierung, bei dem allerdings der unterste Bereich der unqualifizierten und instabilen Arbeitsverhältnisse zurückfällt. Die Berufsstruktur (Abschnitt 4) änderte sich trotz raschen Strukturwandels wenig, da die breite Ausbildung der Arbeitskräfte ihren flexiblen Einsatz ermöglicht. Bei den Einkommen zeigt Abschnitt 5 eine leichte Polarisierung durch Zunahme und Verfestigung der instabilen Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt ergibt die Analyse somit, dass der bildungspolitische Ansatz der generellen Höherqualifizierung in Österreich erfolgreich war: Er konnte einen Verlust der Mitte bisher verhindern und die Polarisierung in engen Grenzen halten. Allerdings entsprach der generellen Höherqualifizierung eine Abspaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im unqualifizierten Niedriglohn-Bereich, zum geringen Teil AbsteigerInnen, vor allem aber Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Insofern gilt es, einer

¹ Der Autor dankt den beiden anonymen GutachterInnen für hilfreiche Anregungen und Verbesserungsvorschläge.

Polarisationstendenz durch Entstehen eines HilfsarbeiterInnen- und Dienstleistungs-Prekariats mit instabiler Beschäftigung und niedrigen Löhnen entgegenzuwirken.

1. Polarisationshypothesen und Polarisationsempirie

Der Konsens der Volkswirtschaft betreffend die kontinuierliche Umschichtung der Nachfrage von niedrig zu hoch qualifizierten Arbeitskräften wurde um die Mitte der siebziger Jahre durch die Polarisationshypothese² in Frage gestellt. Infolge der Digitalisierung hätte sich der technische Fortschritt von (generell) qualifikationserfordernd (SBTC) zu (spezifisch) anforderungsorientiert (tasks-biased: TBTC) (tasks-biased: TBTC) gewandelt: In der SBTC-Phase hätte er einfachere Qualifikationen (skills) zugunsten höherer wegrationalisiert; generelle Höherqualifizierung war unter diesen Voraussetzungen die optimale Strategie. In der TBTC-Phase ermögliche die dramatische Verbilligung der Computerkosten jedoch eine weitgehende Automatisierung von Verwaltungstätigkeiten und Dienstleistungen sowie eine Vernetzung unterschiedlicher Aufgabenbereiche. Das erfordere nicht bloß generell höhere, sondern auch analytische und kognitive Fähigkeiten der Beschäftigten; Routinetätigkeiten würden eingespart (routine-biased technological change: RBTC). Auf dem Arbeitsmarkt führe das einerseits zwar weiterhin, wie im SBTC-Regime, zu steigender Nachfrage nach hohen und höchsten Qualifikationen, andererseits aber ebenso zur Freisetzung mittlerer Qualifikationen, somit zu einer „Aushöhlung der Mitte“; nimmt zugleich der Anteil der niedrigen Qualifikationen zu, komme es zu einer „Polarisierung“ (U-Form).

Die Hypothesen über das Freisetzungspotenzial der Digitalisierung lösten verunsichernde Diskussionen aus, da es vielfach als dramatisch hoch eingeschätzt wurde: Nach Frey und Osborne (2013) arbeiten 47% der US-AmerikanerInnen in *Berufen*, die *rein technisch* innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahrzehnte mit mindestens 70%iger Wahrscheinlichkeit durch Digitalisierung ersetzt werden *könnten*³. Für Europa kam Bowles (2014) mit derselben Methode auf ähnliche Werte von Brutto-Freisetzungspotenzialen (45–60%). *Berufe* sind allerdings ein problematischer Ausgangspunkt für die Abschätzung der Beschäftigungsfolgen, da die Digitalisierung eher bestimmte Aufgaben als ganze Berufe bedroht. Blinder (2009), der davon ausgeht, dass bloß *bestimmte Aufgaben* innerhalb der Berufe (job con-

² Der Begriff wurde erstmals 2003 von Goos et al. (2003) verwendet.

³ Die Arbeit sagt ausdrücklich nichts darüber, wie weit diese technischen Möglichkeiten genutzt werden (können), wie weit also tatsächlich Arbeitsplätze verloren gehen; sie untersucht auch nicht die Zweitunden-Effekte, wie weit also Digitalisierung neue Arbeitsplätze schafft.

tent) ersetzt würden, schätzt die Verlagerung innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahrzehnte auf 22–29%, Bonin et al. (2015) für Deutschland auf 12%. Nach Dengler und Matthes (2015) könnten in Deutschland etwa 15% der Beschäftigten verdrängt werden, da sie in Berufen tätig sind, in denen mehr als 70% der Arbeitsinhalte computerisierbar wären. Arntz et al. (2016) schätzten, dass 9% der Arbeitsplätze in den 21 OECD-Ländern von Automatisierung betroffen sein könnten, mit einer Spannweite von 6% in Korea und Estland bis 12% in Deutschland und Österreich.

In der Polarisierungsdebatte geht es allerdings weniger um das Gesamt-Freisetzungspotenzial der Digitalisierung als vielmehr um die Betroffenheit unterschiedlicher Anforderungsniveaus. Die Pionierarbeit auf diesem Gebiet (Autor et al. 2003) schätzte die Anforderungsniveaus für die USA anhand der Berufsklassifikation.⁴ Er fand, dass der Anteil der analytischen Nicht-Routine-Anforderungen an der Beschäftigung über die ganze Periode 1960–2000 kontinuierlich zunahm, der der interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten zwar erst ab 1970 expandierte, dafür jedoch desto stärker. Die manuellen Nicht-Routinetätigkeiten hingegen verloren über die ganze Periode anteilmäßig, die kognitiven Routine-Anforderungen ab 1970, die manuellen Routinetätigkeiten ab 1980. Die Entwicklung gemäß Berufsklassifikation zeigte also in den USA zwischen 1960 und 2000 keine Polarisierung, da nicht nur die mittleren Anforderungsniveaus anteilmäßig abnahmen, sondern auch die niedrigsten. Erst als Autor et al. (2006) die mit der Berufsstruktur verschränkten Ausbildungsjahre als Indikator für die spezifischen Kompetenzen (skills) verwendeten, ergab sich für den Zeitraum 1980–2000 eine mäßige Polarisierung: ein überaus kräftig steigender Anteil des Fünftels der Berufe mit der längsten und ein allerdings nur schwach steigender des Zehntels mit der kürzesten formalen Ausbildung; der Anteil der mittleren Qualifikationen sank.⁵

Polarisierung entsteht im Modell von Autor et al. (2006) durch sinkende Computerkosten, die die Automatisierung von Routineaufgaben ermöglichen, mittelqualifizierte Arbeitskräfte freisetzen und in den Bereich manu-

⁴ Als Maß für die analytischen Nicht-Routine-Anforderungen (NRA) wurden mathematische Kenntnisse herangezogen, für die interaktiven Nicht-Routine (NRI) die Fähigkeit, Aktivitäten zu planen und zu kontrollieren, für die kognitiven Routine-Anforderungen (RC) die Fähigkeit, gegebene Grenzwerte, Toleranzen oder Standards einzuhalten, für die manuellen Nicht-Routine (NRM) entsprechende Fingerfertigkeit und für die manuellen Routinetätigkeiten (RM) die Fähigkeit, mit den Gliedmaßen koordiniert auf visuelle Impulse zu reagieren.

⁵ Autor (2015) rückte seither von der Polarisierungsthese allerdings ab: "My own prediction is that employment polarization will not continue indefinitely (as argued in Autor 2013). While some of the tasks in many current middle-skill jobs are susceptible to automation, many middle-skill jobs will continue to demand a mixture of tasks from across the skill spectrum."

eller Tätigkeiten abdrängen.⁶ Die Löhne der Mittelqualifizierten sinken, die der Höchstqualifizierten steigen; beides wirkt unmittelbar auf die Beschäftigung. Wieweit Löhne und Beschäftigung der Unqualifizierten zur Polarisierung beitragen, hängt vom Ausmaß der Abdrängung der RoutinearbeiterInnen in den manuellen Bereich und von der Komplementaritäts-/Substitutions-Relation ab: „[C]omputerization always raises ‚upper-tail‘ inequality in our model – the wage gap between abstract and routine tasks. But it can either expand or compress ‚lower-tail‘ inequality – the wage gap between routine and manual tasks“ (Autor et al. 2006, 193).

Mit den beiden Arbeiten von Autor (und MitarbeiterInnen) wurde die Basis für die meisten späteren Implementierungen gelegt: Messung der Anforderungsniveaus an der Berufsklassifikation oder den Einkommen und der spezifischen Kompetenzen an der formalen Ausbildung oder (ebenfalls) den Einkommen. Die OECD (2016, 7) übernahm das Modell, implementierte es jedoch nicht mit spezifischen Anforderungsniveaus, sondern verschränkte die ISCO-Berufsklassifizierung mit den vier ISCO-Skill-Niveaus.⁷ Ein Anteilsverlust der „medium-routine“-Jobs („Aushöhlung der Mitte“) zeigte sich in der Periode 2002–2014 generell, Polarisierung allerdings bloß für die USA, nicht für Japan und die EU. Infolge der Heterogenität der (ISCO-)Aggregate ist diese Evidenz allerdings problematisch: Der Anteil der mittelqualifizierten Nicht-Routinetätigkeiten steigt, jedenfalls in der EU, nur deswegen, weil die wachsende Gruppe der DienstleisterInnen größer ist als die schrumpfende der Bürokräfte; der massive Anteilsgewinn der Hochqualifizierten geht ausschließlich auf die AkademikerInnen zurück, und der geringe Anteilsverlust der Unqualifizierten muss im Zusammenhang mit ihrer geringen Zahl (etwa ein Zehntel der Erwerbstätigen) gesehen werden (Tichy 2018, 184). Mit geänderter Klassifizierung (ISCO 1–3 als high skill, 4, 7 und 8 als middle skill und 5 und 9 als low skill) fand die OECD (2017, 121) Polarisierung und Verlust der Mitte in allen Staaten außer Slowenien, Tschechien und Ungarn; erstaunlicherweise und im Gegensatz zu allen anderen Studien war nach dieser Klassifizierung der Verlust der Mitte in Österreich mit Abstand am stärksten ausgeprägt (was eine der Motivationen für die vorliegende Studie war).

Da sich die formale Aggregation von ISCO-Hauptgruppen vor allem infolge der heterogenen Dienstleistungsbereiche als problematisch erwies, milderten methodisch aufwendigere Studien diese Schwäche durch stärkere Disaggregation oder Umschlüsselung der ISCO-Kategorien. Goos et al. (2009) verwenden ISCO- bzw. LFS-Zweisteller zur Charakterisie-

⁶ Das Lohnniveau der verbleibenden mit Routineaufgaben Beschäftigten kann allerdings u.U. sogar steigen, wenn bloß die effizientesten verbleiben.

⁷ Dabei kam es zu einem nicht unproblematischen Wechsel der Terminologie: Die beiden mittleren (formalen) Ausbildungsniveaus (sekundär, post-sekundär) wurden mit „medium routine“ und „medium non-routine“ gleichgesetzt.

rung der Anforderungsinhalte und Lohndezile zur Messung der Kompetenz. Sie finden für die Periode 1993–2006 Polarisierung zwar für das Aggregat von 16 europäischen Ländern, jedoch nur für die Hälfte der einzelnen Länder (B, D, GR, NL, N, E, S, UK); in fünf Ländern (A, DK, F, I, Lux) *sinkt* der Anteil der Beschäftigung (Stunden) in den fünf Berufsgruppen mit den niedrigsten Löhnen, in drei (FI, IR, P) *sinkt* der Beschäftigtenanteil in den acht Berufen mit dem höchsten Lohnniveau. Ein Anteilsverlust der Mitte zeigt sich überall. Salvatori (2015) sowie Cortes und Salvatori (2016) finden (im Gegensatz zu den meisten anderen Studien) selbst für das Vereinigte Königreich im Zeitraum 1998–2011 statt einer Polarisierung einen kräftigen Anstieg der Beschäftigung der Höchst- und einen Rückgang der Geringqualifizierten; maßgebend dafür ist die Zurechnung der Pflege-, Freizeit- und sonstigen persönlichen Dienstleistungen zu den manuellen Nicht-Routine-Anforderungen und eine Differenzierung nach der Spezialisierung der Unternehmen. Auch Oesch zeigte mit verschiedenen KoautorInnen, dass die Polarisierungshypothese für Europa nicht hält: Oesch und Murphy (2017) teilten die Schweizer Beschäftigung in Quintile, von denen das unterste die 20% der Beschäftigten in den Berufen mit dem niedrigsten Medianeinkommen und das oberste diejenigen in Berufen mit dem höchsten Medianeinkommen umfasst. Statt einer Erosion zeigte sich ein Wachstum der Mittelklasse. Oesch und Piccitto (2019) verwendeten den European Labor Force Survey und definierten die Job-Qualität mittels Verdiensten, Ausbildung, Prestige oder Arbeitsplatz-Zufriedenheit. Für Deutschland, Spanien und Schweden fanden sie für die Periode 1992–2015 das rascheste Wachstum der Berufe mit der höchsten Job-Qualität und das langsamste für solche mit niedriger. Bloß in Großbritannien trat Polarisierung auf, doch selbst dort bloß dann, wenn die Arbeitsplatzqualität mit den Verdiensten gemessen wurde.

Für *Österreich* ordnete Bock-Schappelwein (2016) die in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ausgewiesenen Berufe auf Ebene der Berufshauptgruppen direkt einem der fünf Anforderungsniveaus zu: analytische (ANR), interaktive (INR) und manuelle Nicht-Routinetätigkeiten (MNR) sowie kognitive (KR) und manuelle Routinetätigkeiten (MR). Die technischen Berufe rechnete sie weitgehend den KR zu, die Verkaufskräfte den INR, alle anderen Dienstleistungen den MNR. Die Studie findet für den Zeitraum 1995–2015, im strikten Gegensatz zur OECD (2017), weder eine Polarisierung noch eine Aushöhlung der Mitte; vielmehr zeigt sich eine generelle Verschiebung zu höheren Qualifikationen: Der Anteil von ANR und KR nahm um acht bzw. drei Prozentpunkte zu, jener der MR sank um vier Prozentpunkte, der der MNR um 17 Prozentpunkte.

2. Die Problematik der Polarisierungsliteratur

Die Polarisierungsliteratur versucht zu klären, wieweit die Digitalisierung mittlere Positionen zugunsten hoher und niedriger vernichtet. Sie kommt, wie gezeigt, zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen, wofür in erster Linie Definitions- und Messprobleme maßgebend sind; problematisch ist jedoch vor allem, dass sie aus der beschränkten und widersprüchlichen empirischen Evidenz viel zu weitgehende und verallgemeinernde Schlussfolgerungen zieht.

Bei der primär ökonomischen Fragestellung nach den Digitalisierungserfolgen müsste es eigentlich um nachgefragte Qualifikationen gehen, weniger um Einkommen, Berufe oder Bildung. Doch ist umstritten, welche Qualifikationen der Digitalisierung zum Opfer gefallen sind, ganz abgesehen davon, welche sie noch freisetzen wird. Zudem stößt die Messung der Qualifikationen auf Schwierigkeiten: Sie lassen sich statistisch bestenfalls annäherungsweise erfassen, und es bedarf vielfach nicht unproblematischer Hilfsindikatoren; zumeist ist es das Einkommen, das nicht bloß direkt oder indirekt als Ersatz für Qualifikationen verwendet wird, sondern als äquivalisiertes Netto-Einkommen auch zur Abgrenzung der Gruppen dienen muss.⁸ Als „Verlust der Mitte“ bezeichnet die Polarisierungsliteratur einen sinkenden Anteil der jeweiligen Mittelgruppe, selbst wenn die Zahl der Mitglieder bei wachsender Beschäftigung absolut zunimmt. Außerdem bleibt zumeist unklar, wieweit die – wie immer definierte – Ausdünnung der Mitte Digitalisierung zur Ursache hat und wieweit zusätzliche Faktoren dazu beitragen: Neben der Bildungsexplosion, in deren Gefolge die AbsolventInnen höherwertige Verwendungen anstreben, wäre vor allem die Globalisierung (Outsourcing, Billigimporte) zu nennen, aber auch Migration, Alterung, Rationalisierung, Deregulierung und Verteilungspolitik.

Hinter der *ökonomischen* Digitalisierungsdebatte steht die alte *sozialwissenschaftliche* Frage nach der Gefährdung des Mittelstands. „Die wiedergekehrte Aufmerksamkeit für vertikale Strukturen und bestimmte Ausprägungen wie z.B. Exklusion und Prekarisierung (...) hat den Blick ebenfalls auf die Entwicklung der mittleren sozialen Lagen gelenkt, ohne dass dies mit deren schärferer Konturierung einherginge“ (Burzan 2010, 8). Die Frage nach der Gefährdung des Mittelstands ist wichtig, nicht bloß intellektuell, sondern auch wirtschafts- und gesellschaftspolitisch; sie lässt sich aber nicht einfach beantworten: Denn „die Mittelschicht ist bis heute ein soziologisch weitgehend unerforschtes Terrain“ (Mau 2012, 7). Das

⁸ Die Definition des „mittleren“ Einkommens mit 75–200% des Medianeinkommens ist willkürlich und die Obergrenze nach Ansicht mancher zu niedrig (Wagner 2011); sofern das zutrifft, wird der Verlust der Mitte zugunsten der Aufwärtsmobilität überschätzt.

hängt damit zusammen, dass die ‚Mitte‘ der Gesellschaft (bzw. Mittelklasse oder Mittelschicht)“ ein schwer zu definierender Begriff ist (Burzan 2010, 7). „Zwischen den Polen existenzsichernden Vermögens und unmittelbarer Betroffenheit von Armut, zwischen höchstem Berufsstatus und Exklusion aus dem Erwerbsleben verortet, ist die Mitte in sich eine höchst heterogene Kategorie.“ (Burzan 2010, 8) Selbst die OECD (2019, 13) beschreibt die über die ökonomischen hinausgehenden sozialwissenschaftlichen Aspekte des Problems sehr klar: „The middle class used to be an aspiration. For many generations it meant the assurance of living in a comfortable house and affording a rewarding lifestyle, thanks to a stable job with career opportunities. It was also a basis from which families aspired to an even better future for their children.“ In ihren Analysen beschränkt sie sich jedoch auf die Ausdünnung der *Einkommens-* bzw. *Qualifikations-Mittelschicht* und überträgt diese Ergebnisse unzulässigerweise auf die viel relevantere der Zukunft des *Mittelstands*; sie zeigt selbst, dass es beim *Mittelstand* um mehr als um Einkommen und Qualifikation geht, ignoriert diese weiteren Aspekte jedoch völlig.⁹

Es darf nicht übersehen werden, dass der „Mythos Mitte“ ein „Sehnsuchtsprojekt“ ist, dem eine ideologische Funktion zukommt: Die Mitte gilt als leistungswillig und ist sowohl Stütze als auch Motor der Gesellschaft (Kadritzke 2017). Vogel (2009) sah bereits vor mehr als einem Jahrzehnt, dass sich IndustriefacharbeiterInnen und öffentliche Bedienstete bedroht fühlten, eine Gruppe, die sich zuvor noch auf der sicheren Seite des wirtschaftlichen Wandels gesehen hatte. Die Bedrohung nahm seither weiter zu: Im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Reformagenden wurden Minijobs, befristete Teilzeitbeschäftigungen und atypische Beschäftigungsverhältnisse gefördert oder jedenfalls zugelassen; die Lebens- und Arbeitsbedingungen der „unteren Mittelklasse“ wurden unsicherer, einer Gruppe von „fleißigen Leuten, die sich anstrengen, den Anschluss an Wohlstand und Wohlfahrt zu halten (...), die gerade mit Blick auf die Generationenfolge darum bemüht sind, ihren Kindern die Sicherheit und Gewissheit zu ermöglichen, um die sie selbst ihr Leben lang zu kämpfen haben“. Der expansive Staat schaffe zwar breiten Schichten der Bevölkerung Aktionspielräume, umgekehrt jedoch ebenso Abhängigkeiten; am Ende bilde die Staatsbedürftigkeit das soziale Unbewusste einer mittelklassegeprägten Gesellschaft, das offensichtlich wird, wenn öffentliche Ressourcen in Frage stehen. „Mit der Etablierung einer neuen staatsbedürftigen Mittelklasse entstehen zukunftsorientierte, aufstiegsbemühte, aber auch statusbesorgte Mentalitäten (...) [, auf] Wachstum und Fortkommen ausgerichtete [...] Aufsteigergesellschaften“ (Vogel 2018, 40f). Es gehe weniger um

⁹ Die OECD spricht generell von „middle class“, wenn sie Einkommen oder Ausbildung analysiert.

Abstieg als um die Gleichzeitigkeit von Statusstabilität, neuen AufsteigerInnen und aktuell Abstiegsbedrohten.¹⁰ Nach Reckwitz (2019) fühlt sich vor allem der immobile und traditionell qualifizierte alte Mittelstand abstiegsgefährdet und leidet unter der zunehmenden Kluft zum mobilen und hochgebildeten neuen Mittelstand.

3. Höherqualifizierung statt Polarisierung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Für Österreich vermuten viele Studien ein relativ großes Automatisierungspotenzial: Die OECD-Studie von Nedelkoska und Quintini (2018) sieht für 14% der ÖsterreicherInnen eine Freisetzungswahrscheinlichkeit von 70%, die höchste in der OECD, und für weitere 32% von 50–70%. Arntz et al. (2016) schätzten, dass 12% der österreichischen Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Automatisierungsrisiko arbeiten. Nach Nagl et al. (2017) etwa haben 9% der österreichischen Berufe ein Profil, das ihre Ersetzung durch Technologie wahrscheinlich macht, mit überdurchschnittlicher Freisetzungswahrscheinlichkeit von Personen mit niedriger Bildung und niedrigem Einkommen. Polarisierungstendenzen lassen sich dennoch kaum finden: Berufe mit hohem Einkommen gewinnen nach den meisten Studien zulasten der mittleren, und die niedrigen verlieren zumeist (Übersicht 1); bloß die OECD (2017, 121) fand für Österreich eine Polarisierung, allerdings der Skills, und zwar die höchste unter allen OECD-Ländern;¹¹ sie hielt seither, unbeschadet der Evidenz anderer Studien, an dieser Einschätzung fest (OECD 2020, Fig. 4.1).

Übersicht 1: Ergebnisse von Polarisationsstudien für Österreich

	hohe Einkommen	mittlere Einkommen	niedrige Einkommen	
Goos et al. 2009	+15 PP	-15 PP	-½ PP	Höherqualifizierung
Goos et al. 2014	+4 PP	-10 PP	+6 PP	Polarisierung
Michaels et al. 2014	+5 PP	+16 PP	-21 PP	negative Polarisierung
Hofer et al. 2017	+8 PP	-7 PP	-2 PP	Höherqualifizierung
OECD 2017 (skills)	+3 PP	-17 PP	+14 PP	Polarisierung

¹⁰ „Wohlstandsverteidigung und Wohlstandskonflikte“ treiben die antidemokratischen Ressentiments in den westlichen Demokratien und den postsozialistischen Staaten an, und es sei daher an der Zeit, „offensichtliche Wohlstandskonflikte und berechnete Wohlstandssorgen in der Mitte der Gesellschaft als Herausforderung unserer Demokratie und unseres Rechtsstaats aufzugreifen“ (Vogel 2018, 47).

¹¹ Das Ergebnis beruht vor allem auf unzureichender Aufgliederung der Berufsgruppen (Tichy 2018).

Die für Österreich maßgeschneiderte Studie von Bock-Schappelwein (2016) fand hingegen statt einer Polarisierung eine generelle Höherqualifizierung der Beschäftigten. Sie bildete nach den Berufsbeschreibungen der ISCO-Dreisteller fünf Tätigkeitsschwerpunkte der jeweiligen Berufe und ordnete jeden Beruf einem Schwerpunkt zu. Die Klassifikation ermöglicht es, die relative Bedeutung von unterschiedlichen Arbeitsinhalten und unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte nachzuzeichnen. In der durch Beschäftigungseinbußen geprägten Sachgütererzeugung schrumpften Arbeitsplätze mit Schwerpunkt manuelle Routine- (MR) und Nicht-Routinetätigkeiten (NMR) zwischen 1995 und 2015 um gut ein Drittel, während sich die auf analytische (ANR) und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten (INR) ausgerichtete Beschäftigung verdoppelte; die Zahl der Arbeitsplätze mit kognitivem Routineschwerpunkt (KR) blieb weitgehend konstant. Im Dienstleistungssektor, in dem die Beschäftigung insgesamt um ein Drittel zunahm, gab es in keinem Tätigkeitsschwerpunkt Beschäftigungseinbußen: Kognitive Routinetätigkeiten nahmen um zwei Fünftel zu, analytische und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten um gut ein Drittel, manuelle Nicht-Routinetätigkeiten um ein Viertel; sogar die Beschäftigung mit manuellem Routineschwerpunkt nahm im Dienstleistungsbereich um 6% zu (Bock-Schappelwein et al. 2017, 178f).

In der Untersuchungsperiode 1995–2005 zeigte sich in Österreich somit keine Polarisierung, sondern eine deutliche Aufwärtsmobilität. In dieses Bild passt auch eine Untersuchung der OECD (2020, Fig. 4.3),¹² die für Österreich eine überdurchschnittliche Aufwärtsmobilität durch individuelle Höherqualifizierung zeigt: Im Durchschnitt der Jahre 2015–2017 waren von den Personen mittlerer Qualifikation, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten, im darauf folgenden Jahr 11% in Berufen mit höherer Qualifikation beschäftigt, deutlich mehr als in der OECD (8%); 38% (36%) hatten wieder einen Job mit mittlerer Qualifikation gefunden, 44% (48%) waren noch arbeitslos, und nur 7% (8%) sanken in Berufe niedrigerer Qualifikation ab. Der überwiegende Teil der Höherqualifizierung war allerdings, wie auch anderswo (Smith 2013), nicht Folge des „Fahrstuhleffekts“ (Beck 1986; OECD 2018) individueller Höherqualifizierung, sondern des Generationswechsels: Vergleicht man die in den Arbeitsmarkt eintretende Generation (25- bis 29-Jährige) mit der ausscheidenden (60- bis 64-Jährige), nahm der Anteil der HochschulabsolventInnen in der Untersuchungsperiode kräftig zu (von 14% auf 20%), der mit maximal Pflichtschul- und Lehrabschlüssen hingegen deutlich ab (von 63% auf 46%); besonders stark expandierte der Anteil mit mittleren Abschlüssen (von 22% auf 34%).

¹² Die Ergebnisse müssen vorsichtig interpretiert werden, da sie auf undifferenzierten ISCO-Hauptgruppen beruhen; siehe die Kritik in Abschnitt 1 dieser Arbeit.

Übersicht 2: Unselbständig Beschäftigte nach Tätigkeiten (in 1.000)

	1995	2015	Differenz
unselbständig Beschäftigte	2.972	3.535	+563
analytische und interaktive Nicht-Routinetätigkeiten	838	1.241	+403
Tätigkeiten mit kognitivem Routineschwerpunkt	660	898	+231
manuelle Nicht-Routinetätigkeiten	978	944	-34
manuelle Routinetätigkeiten	496	438	-58
unselbständig beschäftigte InländerInnen	2.703	2.919	+216
unselbständig beschäftigte AusländerInnen	269	616	+357

Q.: Peneder et al. (2017, 179), Hauptverband der Sozialversicherungsträger.

Der generelle Trend zu Höherqualifizierung verbirgt allerdings eine spezifische Form der Polarisierung: Die Höherqualifizierung konzentrierte sich auf die ÖsterreicherInnen; die weniger qualifizierten Positionen, die sie hinterließen, wurden durch Personen mit Migrationshintergrund (mit oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft) gefüllt, die in der Untersuchungsperiode etwa zwei Drittel des Beschäftigtenzuwachses ausmachten (Übersicht 2). Da rund zwei Drittel der Personen mit Migrationshintergrund bloß Pflichtschulbildung oder Lehre haben, kann man annehmen, dass sie weitgehend im Bereich manueller Routinetätigkeiten (MR) beschäftigt wurden. Die MR-Arbeitsplätze nahmen jedoch zwischen 1995 und 2015 um insgesamt 58.000 ab, wogegen die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Pflichtschulabschluss¹³ um gut 90.000 zunahm; rund 150.000 in Österreich geborene Beschäftigte müssen daher in höhere Qualifikationen aufgestiegen sein. Da die Arbeitsplätze in manuellen Nicht-Routinetätigkeiten (MNR) jedoch gleichfalls abnahmen und der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auch dort zugenommen haben dürfte, müssen die ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund vor allem in die analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten (ANR und INR) sowie in Tätigkeiten mit kognitivem Routineschwerpunkt (KR) aufgestiegen sein.

Die Polarisierungsliteratur sieht den rasch zunehmenden Anteil der hoch qualifizierten Beschäftigung primär als unmittelbare Folge der Digitalisierung. Ohne die parallel verlaufende Bildungsexplosion wäre diese Entwicklung allerdings kaum möglich gewesen, und die Überqualifikation der HochschulabsolventInnen (Vogtenhuber et al. 2017, 565) spricht dafür,

¹³ Mangels Daten für 1995 mussten Zahlen zu AusländerInnen anstelle der zu Personen mit Migrationshintergrund verwendet werden. Da 2015 768.000 MigrantInnen, aber bloß 616.000 AusländerInnen unselbständig beschäftigt waren (die Differenz sind Eingebürgerte), unterschätzt die Darstellung den Anteil der unselbständig beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund um rund ein Viertel.

dass die Initiative zur Höherqualifizierung primär von den StudentInnen ausgegangen ist. Aber selbst wenn die Bildungsexplosion schon vor der Digitalisierung eingesetzt hat und Voraussetzung für die Ausbreitung der Digitalisierung war, ging von dieser doch ein erheblicher Nachfragedruck aus; dafür sprechen die laufenden Klagen über den Mangel an Fachkräften (Hözl et al. 2019, 131; Manpower 2018) oder die *formale* Unterqualifikation¹⁴ eines Sechstels der Beschäftigten in analytischen und eines Fünftels in interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten (Bock-Schappelwein 2016, 121).

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass der österreichische Arbeitsmarkt durch ausgeprägte Höherqualifizierung charakterisiert ist; weder Polarisierung im anglo-amerikanischen Sinn (Wachstum der hohen wie der niedrigen Qualifikationen) noch „Verlust der Mitte“ im Sinn der OECD (Schrumpfen der mittleren Qualifikationen) ist zu beobachten. Elemente einer spezifischen Polarisierung lassen sich allerdings in der zunehmenden Diskrepanz zwischen den Tätigkeitsprofilen der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund erkennen.

4. Überraschende Stabilität der Berufsstruktur

Neben der Polarisierung der Aufgaben (tasks) und Qualifikationen behauptet die Polarisationsliteratur vielfach auch eine digitalisierungsbedingte Polarisierung der Berufe: So würden etwa Handwerks- und Büroberufe zulasten hoch qualifizierter Dienstleistungsberufe schrumpfen. Die österreichische Beschäftigungsstruktur änderte sich allerdings weniger, als angesichts der massiven Umschichtung zu höheren Anforderungen und Qualifikationen sowie des deutlichen Trends zur Dienstleistungsgesellschaft zu erwarten gewesen wäre. Zwischen 2011 und 2018 wuchs die Beschäftigung im sekundären Sektor um 1%, im Sektor der marktbezogenen wie der öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen um jeweils 1½% und in den sonstigen Dienstleistungen um 1½% (Arbeitsmarktservice 2019, 22). Schon daran lässt sich erkennen, dass es keine ausgeprägte Tendenz zur Polarisierung der Berufe gegeben haben dürfte.

Zwar verschob sich die *Berufsstruktur*, doch nur wenige Berufe schrumpften. Im Sekundärsektor waren es die Textil-/Bekleidungsberufe sowie die Berufe in Bergbau, Papier und Holzbe- und -verarbeitung; hingegen nahmen die Berufe in Fahrzeugbau, Maschinenbau, Metallherstellung, Chemie und Erdölverarbeitung, Elektrotechnik sowie Nahrungs-

¹⁴ Diese Evidenz wird allerdings durch die breite Ausbildung der ÖsterreicherInnen, ihre dadurch bedingten flexiblen Einsatzmöglichkeiten und die weniger zentrale Betriebsorganisation relativiert werden (siehe Bock-Schappelwein 2016, 120; Tichy 2018, 186).

und Genussmittelerzeugung kräftig zu (jeweils >1%) (Arbeitsmarktservice 2019, 22ff). Im Dienstleistungsbereich expandierte die Beschäftigung generell kräftig und verschob sich zugunsten der Berufe in Gesundheits-/Sozialwesen sowie Beherbergung/Gastronomie; allein Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen, Nachrichtenübermittlung und die Interessenvertretungen bauten Personal ab. Trotz Bildungsexpansion sind keine flächendeckenden Verdrängungsprozesse beobachtbar, weil die Nachfrage nach qualifizierten Personen hoch ist und es nach wie vor Arbeitsmarktchancen im mittleren Qualifikationssegment gibt (Vogtenhuber et al. 2017, 563). Mesch (2014) zeigte mittels Komponentenerlegung, dass zur kräftigen Beschäftigungsverlagerung 1991–2012 in Richtung hoch qualifizierter Angestelltenberufe Berufsstruktureffekte stärker beitrugen als Branchenstruktureffekte. Die brancheninternen Strukturverschiebungen erfolgten im Dienstleistungssektor in erster Linie zulasten der Hilfskräfte, in den Wirtschaftsabteilungen der verarbeitenden Industrie und des produzierenden Gewerbes hingegen vor allem auf Kosten mittelqualifizierter Fertigungsberufe.

Maßgebend für die relative Stabilität der österreichischen Berufsstruktur war, „dass die Beschäftigungspolarisierung in Österreich aufgrund der Differenzierung der mittleren Ausbildung (vollzeitschulische Ausbildung einerseits, duale Ausbildung andererseits) und der damit verbundenen spezifischen Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte weniger stark ausgeprägt sein dürfte als in anderen Staaten, was auch schon von Eichhorst und Buhlmann (2015) für Österreich und Deutschland thematisiert worden ist“ (Bock-Schappelwein 2016, 120).¹⁵ Die Berufe, die sich durch kognitive Routinetätigkeiten auszeichnen, wären in Österreich heterogen, und die Arbeitskräfte verfügten in solchen Berufen über unterschiedliche, und zwar spezifische Formen der beruflichen Ausbildung. Sie könnten daher von den Unternehmen an unterschiedlichen Positionen eingesetzt werden, was den Automatisierungsbedarf einschränkt. Dazu dürfte in Österreich eine relativ dezentrale Unternehmensorganisation beitragen: Nach einer Umfrage der Eurofound (2010) sind 80% der österreichischen Arbeitsplätze „nicht von einer direkten Kontrolle des Vorgesetzten betroffen“ (Frage q46e), und zu 60% entscheiden Teammitglieder über die Aufgabenverteilung selbst (Frage 57a); beides liegt weit über dem europäischen Durchschnitt und wird bloß in den nordischen Ländern übertroffen.

¹⁵ Siehe dazu auch Sorge und Warner (1986, 100, 150).

5. Mäßige und differenzierte Polarisierung der Einkommen

Bei den Einkommen zeigt sich zwar eine gewisse Polarisierung, aber es gibt kaum Indizien für einen Verlust der Mitte. Gemessen an den Netto-Lohneinkommen nahm der Anteil des ersten und zweiten Quintils zwischen 1995 und 2014 um zwei Prozentpunkte und der des dritten um einen Prozentpunkt ab; der Anteil des vierten stieg um einen Prozentpunkt und der des fünften um zwei Prozentpunkte (Mayrhuber et al. 2015). „Auf der Grundlage der Daten früherer WIFO-Umverteilungsstudien zeigt ein Vergleich der Gini-Koeffizienten, dass die Verteilung der Primäreinkommen zwischen 2000 und 2010 im Fünfjahresabstand ungleicher geworden ist. Auch die Spreizung der Sekundäreinkommen nahm in dieser Zeit zu, allerdings in einem geringeren Ausmaß. Zwischen 2010 und 2015 kehrte sich diese Entwicklung um: Die Primär- und Sekundäreinkommen waren weniger ungleich verteilt“ (Rocha-Akis et al. 2019, 126ff). Die Entwicklung war zwar uneinheitlich – vor allem die Einkommen der Jüngeren wuchsen langsamer als die der Älteren –, doch kam es bei keiner Gruppe zu einem Verlust der Mitte. Österreich gehört überdies, wie erwähnt, zu den Ländern mit unterdurchschnittlicher Gefahr von Abwärtsmobilität (OECD 2019, 54).

Die Folgen der Bildungsexplosion für die Struktur der Einkommen zeigen die SILC-Daten (Statistik Austria 2003; 2019): Bei Personen mit maximal Pflichtschul- oder Lehrabschluss stieg der Anteil des ersten und zweiten Quartils der äquivalisierten Netto-Einkommen zwischen 2003 und 2019 zulasten des dritten und vierten; bei den MaturantInnen verlief die Entwicklung genau umgekehrt. Bei HochschulernerInnen nahmen die Anteile der ersten drei Quartile zulasten des vierten wiederum zu, zumindest kurzfristige Folge des rasch steigenden Angebots und eines gewissen mismatch zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen. Vogtenhuber et al. (2017, 565) verweisen auf eine formale Überqualifikation von HochschulabsolventInnen, die bei jungen Frauen stärker ausgeprägt ist als bei jungen Männern.

Gewisse Elemente einer Polarisierung der Einkommen dürften aus zwei Entwicklungen resultieren: aus der steigenden Zahl der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund und, davon nicht unabhängig, der zunehmenden Segmentierung des Arbeitsmarkts. Die Median-Nettoeinkommen der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund liegen deutlich unter denen der in Österreich geborenen Erwerbstätigen, und der Abstand steigt mit der Zuwanderung: Bei den 2004 Eingewanderten lag er bei 20%, bei denen ab 2007 bereits bei 23% (migration 2019, 68f). Die MigrantInnen haben jedoch nicht bloß selbst niedrige Löhne, sie drücken auch die der in österreichische geborenen Männer im Niedriglohnsegment: Eine Zunahme der Ausländerbeschäftigung um 1% reduziert das Lohnwachstum der Arbeits-

platzwechsler (movers) um $\frac{2}{3}$ Prozentpunkte,¹⁶ was für einen Verdrängungseffekt, also einen unfreiwilligen Arbeitsplatzwechsel als Folge des Zuzugs von Migranten spricht (Winter-Ebmer und Zweimüller 1996). Nach Horvath (2012) ist der Druck der Immigration auf die Löhne der Arbeiterinnen im ersten und zweiten Terzil stärker als im dritten.

Die segmentierungsbedingte Polarisierung des Arbeitsmarkts lässt sich an den traditionellen Vollarbeitsplätzen erkennen: Die Einkommen der Personen, die in jeweils zwei aufeinander folgenden Jahren ganzjährig erwerbstätig waren und deren soziale Stellung sich in diesem Zeitraum nicht geändert hat (61% der unselbständig Erwerbstätigen), wuchsen zwischen 2001 und 2017 um etwa $2\frac{1}{2}$ Prozentpunkte rascher als der Durchschnitt (Rechnungshof 2018, 60f). Allerdings ist diese Gruppe auch die einzige, bei der sich ein leichter Verlust der Mitte andeutet: In der Periode 2001–2017 lag das Wachstum der Netto-Einkommen des untersten wie des obersten Dezils (5,1% bzw. 5,3%) jeweils über dem des Medians (4,0%) (Rechnungshof 2018, 64). Jenseits der traditionellen Vollarbeitsplätze, am unteren Ende des Arbeitsmarkts, ist hingegen ein beträchtlicher, seit der Krise 2009 steigender Anteil der Arbeitskräfte instabil beschäftigt (Eppel et al. 2017). Vor allem betrifft das ImmigrantInnen und EinpendlerInnen, insbesondere aus den östlichen EU-Ländern; sie gehören zumeist zur Randbelegschaft und konzentrieren sich in Niedriglohnbranchen bzw. in Branchen mit hoher Instabilität der Beschäftigung. Die Löhne entwickelten sich in diesem Segment erheblich ungünstiger: Während der Median der realen Löhne im stabilen Segment zwischen 2000 und 2008 um etwa 5% stieg, blieb er im instabilen unverändert (Eppel et al. 2017, 433).¹⁷ Diese Segmentierung des Arbeitsmarktes betrifft allerdings nicht bloß Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund: Die Lohndifferenzierung zwischen stabil und instabil Beschäftigten fiel für in Österreich geborene Arbeitskräfte sogar noch deutlicher aus.

Die Polarisierung der österreichischen Einkommen beschränkt sich somit auf die Spreizung zwischen den Einkommen der Beschäftigten mit dauerhaften Vollarbeitsplätzen (zwei Drittel der Beschäftigten) und denen mit Teilzeit oder instabiler Beschäftigung, die von der Spreizung zwischen InländerInnen und AusländerInnen bzw. Personen ohne und mit Migrationshintergrund dominiert werden. Eine generell unterdurchschnittliche Entwicklung der mittleren Einkommen („Verlust der Mitte“) lässt sich nicht beobachten. Die mehr oder weniger zwangsläufige Verbindung von Qualifikationsniveau und Einkommensstatus (OECD 2019, 85) dürfte sich allerdings auch in Österreich abgeschwächt haben, was hier ebenfalls Verunsicherung und Frustration auslöste.

¹⁶ Auch bei den „stayers“ ist der Effekt negativ, wenngleich insignifikant.

¹⁷ Offensichtlich greifen für sie die in den Kollektivverträgen ausverhandelten Lohnerhö-

6. Sieht sich der Mittelstand bedroht?

Die Selbstzuordnung der Bevölkerung zum Mittelstand könnte grundsätzlich erkennen lassen, ob er sich selbst als bedroht bzw. schrumpfend fühlt. Das stößt allerdings auf zwei Schwierigkeiten: Erstens gibt es, wie schon Abschnitt 2 zeigte, keine einheitliche Definition des Mittelstands. Auch Fessler und Schürz (2016, 271) gehen davon aus, dass „[i]n der Soziologie [...] ein breites Konzept befürwortet [wird], welches neben dem Einkommen die berufliche Stellung und die Qualifikation einbezieht: auch die Kultur der Mitte spielt eine Rolle“¹⁸. Die Implementierung der Vielfalt der wissenschaftlichen Möglichkeiten von Definitionen zur Mitte in Österreich zeigt, dass nur 19% der Haushalte auf Basis der HFCS-Daten in allen Definitionen der Mitte vertreten sind; nach Äquivalenzeinkommensgruppen (Perzentile 21–80) sind es hingegen 68% (Fessler und Schürz 2016, 275). Zweitens mangelt es an konsistenten Zeitreihen: In der Eurobarometer-Befragung wird die Selbsteinordnung in fünf vorgegebene Schichten¹⁹ erst seit 2004 erfragt, und in dieser kurzen Periode zeigt sich wenig Bewegung: Die Selbstzuordnung zur Mittelschicht schwankt ohne merkbare Tendenz zwischen 53% und 57%. In den vorhergehenden sechs Jahren war eine Klassifizierung in Unter-, Mittel- und Oberschicht vorgegeben; der Anteil der Mittelschicht schwankte in dieser Periode stärker, zwischen 48% und 58%, mit eher steigender Tendenz. Soweit die Reihen vergleichbar sind – in den angrenzenden Jahren liegen die Werte mit 56% und 52% relativ nahe beisammen –, ist zwischen 2009 und 2020 jedenfalls kein sinkender Anteil der Selbstzuordnung zur Mittelschicht zu erkennen; ihr Anteil entspricht etwa dem in vergleichbaren Staaten²⁰: Deutschland (westliche Länder) 58%, Schweden 56%, Niederlande 55%, EU-28 46%²¹.

hungen weniger, weil sie immer wieder neu in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten (müssen).

¹⁸ „So speist sich historisch die Kultur der Mittelschicht aus bürgerlichen Werten der Familie, Pflicht und Ordnung. Auch Leistungsorientierung und Sparsamkeit werden der Mitte zugeordnet. Doch weder gibt es klare Berufe der Mitte noch ein eindeutiges Oben und Unten bei den Berufen. Innerhalb der Mitte finden sich schichtinterne Unterschiede[,] aber auch schichtübergreifende Gemeinsamkeiten. Typische Denkweisen zur Abgrenzung der Mitte von Oben und Unten sind nicht vorhanden“ (Fessler und Schürz 2016, 271).

¹⁹ Arbeiterschicht, untere Mittelschicht, Mittelschicht, obere Mittelschicht, Oberschicht.

²⁰ In den östlichen deutschen Ländern und in Großbritannien zählen sich nur 43% bzw. 29% zur Mittelschicht, hingegen 28% bzw. 47% zur Arbeiterschicht.

²¹ Der Anteil der Arbeiterschicht schwankt in dieser Periode zwischen 15% und 18%, der unteren Mittelschicht zwischen 11% und 16%, und der oberen Mittelschicht zwischen 7% und 10%.

Ein konstanter Anteil der Mittelschicht gemäß Selbstzuordnung entspricht zwar der Evidenz der vorhergehenden Abschnitte, muss aber dennoch mit Vorsicht interpretiert werden. Erstens ist die Abgrenzung einer eigenen Arbeiterschicht im Eurobarometer problematisch.²² Zweitens ist die Zeitreihe, relativ zu den Zeiträumen, in denen sich das Bewusstsein ändern kann, vergleichsweise kurz. Drittens weisen Selbsteinschätzungen erfahrungsgemäß einen Bias auf (Evans und Kelley 2004): Mehr Personen rechnen sich selbst dem Mittelstand zu, als nach wirtschaftlichen und sozialen Kriterien gerechtfertigt wäre, und nur wenige identifizieren sich üblicherweise als Unter- und Oberschicht; in Österreich etwa rechnen sich bloß halb so viele den beiden Oberschichten zu wie in Schweden oder den westlichen Ländern Deutschlands. Schließlich könnte die Stabilität der Mittelschicht die von der neueren Soziologie behauptete Spaltung in einen schrumpfenden alten und einen expandierenden neuen Mittelstand verdecken (Reckwitz 2019).

7. Absicherung der Aufwärtsmobilität durch die Wirtschaftspolitik erforderlich

Entgegen den Analysen der OECD (2017; 2020) gibt es in Österreich keine Indizien für einen Verlust der Mitte, weder in Bezug auf Qualifikationen, Berufe noch Einkommen; vielmehr erlebten viele Menschen in Österreich eine generelle Aufwärtsmobilität. Das war, von der Bildungsexplosion abgesehen, primär der Tatsache geschuldet, dass unqualifizierte Arbeit weitgehend an Personen mit Migrationshintergrund und einige wenige AbsteigerInnen umgeschichtet wurde. Dementsprechend gab es in Österreich, abermals gegen die Evidenz der OECD, keine generelle Polarisierung, sondern bloß eine sehr spezifische: zwischen den österreichischen AufsteigerInnen, meist ohne Migrationshintergrund, und den Beschäftigten mit instabilen Arbeitsverhältnissen, überwiegend AusländerInnen sowie ÖsterreicherInnen mit Migrationshintergrund; die Polarisierung betraf die Arbeitsmarktposition und erst in weiterer Folge die Einkommen.

Auf die möglichen Ursachen der Aufwärtsmobilität in Österreich wurde bereits hingewiesen: Bildungsexplosion, breite Ausbildung, flexible Firmenorganisation und Sozialpartnerschaft. Die Aufwärtsmobilität ist aber kein Selbstläufer; vor allem drei Gefahren müssen im Auge behalten werden: erstens, dass Österreich einen *Nachholbedarf an digitalisierungsbedingter Rationalisierung* haben dürfte. Im European Working Conditions Survey (Eurofound 2010, Fig. 38) lag Österreich in Bezug auf die Frage, ob der jeweilige Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren umstrukturiert oder

²² Siehe dazu Tichy 2020, 14.

reorganisiert wurde, unter 22 Ländern bloß an 15. Stelle. Gegenüber den nordischen Ländern fällt vor allem der Rückstand im Bereich der „high skilled clerical“ auf, weniger jener der manuellen Tätigkeiten. Auf Rationalisierungs- und Automatisierungsmöglichkeiten deuten ebenso die vorne angeführten Studien über das technisch mögliche Automatisierungspotenzial hin, das in Österreich ungeachtet der inhaltlichen Ausrichtung als eher hoch eingeschätzt wird. Nicht nur manuelle, sondern auch kognitive Routinetätigkeiten könnten in Zukunft zunehmend unter Druck geraten.

Zweitens besteht die Gefahr einer *Spaltung des Arbeitsmarkts* und in weiterer Folge der Gesellschaft. Die kontinuierliche Zuwanderung von AusländerInnen mit bescheidenen Schulabschlüssen wie das überdurchschnittliche Ausmaß der Bildungsvererbung (Mesch 2016; Statistik Austria 2018) bergen die Gefahr einer Ausweitung und Verfestigung der schon jetzt bestehenden Spaltung; wie ausländische Beispiele zeigen, könnte sie zu ernststen sozialen Spannungen führen und ein Dienstleistungsproletariat mit verdrießlicher Einstellung zur eigenen Arbeit entstehen lassen (Goos und Marten 2007; Bahl 2014).

Drittens gibt es ein ernstes Problem der *Qualifikation im unteren Bereich*: Die quasi-automatische Höherqualifizierung durch den Zugang neuer Jahrgänge mit höherer und digitaler Ausbildung könnte an Grenzen stoßen. In Österreich ist die Bildungsvererbung generell überdurchschnittlich hoch (Altzinger and Schneebaum 2018), und der zunehmende Anteil von Personen mit Migrationshintergrund und unterdurchschnittlicher Bildung verschärft dieses Problem. Beim Lesen ist die Risikogruppe der Pflichtschul-Absolventen²³ in Österreich mit 24% doppelt so groß wie in den führenden Ländern; ein Viertel ist somit nicht in der Lage, mehr als die wörtliche Bedeutung von Sätzen oder kurzen Textabschnitten zu erfassen (Suchan et al. 2019, 45). Maßgebend dafür ist einerseits der sozioökonomische Status der Leseschwachen, andererseits – damit vielfach verbunden – ihr Migrationshintergrund: Die Leseleistung der SchülerInnen mit Migrationshintergrund²⁴ liegt um 14% (der zweiten Generation um 12%) unter dem der SchülerInnen ohne Migrationshintergrund, hat sich allerdings seit 2000 etwa halbiert (Suchan et al. 2019, 116). In Mathematik erreichen 30% der SchülerInnen mit Migrationshintergrund die Bildungsstandards der achten Schulstufe überhaupt nicht, 35% bloß teilweise (Stufe 1). 13% der 15- bis 24-Jährigen mit Migrationshintergrund sind weder in Ausbildung noch in Beschäftigung (NEET), mehr als doppelt so viele wie ohne Migrationshintergrund (ÖIF 2018). Insofern könnte es in Zukunft noch schwerer fallen, die erforderlichen Qualifikationen bereitzustellen.

²³ SchülerInnen des Jahrgangs 2002 (ab der 7. Schulstufe).

²⁴ Die Umgangssprache eines Viertels der SchülerInnen, in Wien der Hälfte, ist nicht Deutsch.

len (Hölzl et al. 2019). Den beachtlichen Erfolgen der generellen Höherqualifizierung müssen demgemäß verstärkte Anstrengungen zur Verbesserung der Schulleistungen im Bereich der Pflichtschule erfolgen; widrigenfalls könnte nicht bloß ein ernster Mangel an FacharbeiterInnen drohen, sondern es würde auch der Pool schrumpfen, aus dem die Höherqualifizierten hervorgehen.

Literatur

- Altzinger, W./Schneebaum, A. (2018). Austria: Intergenerational mobility among children of immigrants. In: OECD, *Catching up? Country studies on intergenerational mobility and children of immigrants*. Paris: OECD.
- Arbeitsmarktservice (2019). Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Band 2. Hauptbericht Berufliche und sektorale Veränderungen 2018 bis 2025. Wien.
- Arntz, M. et al. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189.
- Autor, D.H. et al. (2006). The polarization of the US labor market. *American Economic Review* 96 (2), 189–194.
- Autor, D.H. et al. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics* 118 (4), 1279–1333.
- Autor, D.H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 3–30.
- Bahl, F. (2014). *Lebensmodelle in der Dienstleistungsgesellschaft*. Hamburg, Hamburger Edition.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main, Suhrkamp.
- Blinder, A. (2009). How many US jobs might be offshorable? *World Economics* 10 (2), 41–78.
- Bock-Schappelwein, J. et al. (2017). *Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung*. Wien, WIFO.
- Bock-Schappelwein, J. (2016). Digitalisierung und Arbeit in Österreich im Wandel der Digitalisierung. In: M. Peneder et al. *Arbeitsmarktchancen durch Digitalisierung*. Wien, WIFO.
- Bonin, H. et al. (2015). Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Endbericht. ZEW Kurzexpertise 57. Mannheim.
- Bowles, J. (2014). The computerization of European jobs. Brüssels, Bruegel. Online verfügbar unter <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/> (abgerufen am 4.10.2020).
- Burzan, Nicole (2010). Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte. In: Nicole Burzan/Peter A. Berger (Hg.). *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Springer, 7–20.
- Cortes, G. M./Salvatori, A. (2016). Delving into the demand side. Changes in workplace specialisation and job polarisation. IZA Discussion Paper 10120.
- Dengler, K./Matthes, B. (2015). Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11.
- Eichhorst, W./Buhlmann, F. (2015). Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. IZA Standpunkte 77.
- Eppel, R. et al. (2017). Österreich 2025 – Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. WIFO-Monatsberichte 90 (5), 425–439.

- Eurofound (2010). European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union. Luxemburg, Office of the European Union.
- Evans, M.D.R. /Kelley, J. (2004). Subjective social location: Data from 21 nations. *International Journal of Public Opinion Research* 16 (1), 4–38.
- Fessler, Pirmin/Schürz, Martin (2016). Zur Mitte in Österreich. In: Sozialministerium (Hg.). Sozialbericht, Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015–2016. Sozialpolitische Analysen, 269–292.
- Frey, C.B./Osborne, M.A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford, Oxford Martin Programme on the Impacts of Future Technology.
- Goos, M./Manning, A. (2003). Lousy and Lovely Jobs: the rising polarization of work in Britain. Online verfügbar unter eprints.lse.ac.uk (abgerufen am 4.10.2020).
- Goos, M./Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics* 89 (1), 118–133.
- Goos, M. et al. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review* 99 (2), 58–63.
- Goos, M. et al. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review* 104/8, 2509–2526.
- Hofer, H. et al. (2017). Polarisierung am österreichischen Arbeitsmarkt? *Wirtschaft und Gesellschaft* 43 (3), 379–404.
- Hözl, W. et al. (2019). Digitalisation in Austria. State of play and reform needs. Wien, WIFO, AIT und Universität Wien. Online verfügbar unter <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/61892> (abgerufen am 4.10.2020).
- Horvath, Th. (2012). Immigration and the distribution of wages in Austria. *DANUBE Law and Economics Review* 3, 55–69.
- Kadritzke, Ulf (2017). *Mythos „Mitte“. Oder: Die Entsorgung der Klassenfrage.* Berlin, Bertz + Fischer.
- Manpower Group (2018). Solving the talent shortage. Online verfügbar unter https://www.manpower.at/dokumente/mg_talentshortage2018_lo_6_22_18.pdf (abgerufen am 4.10.2020).
- Mau, Steffen (2012). *Lebenschancen. Wohin driftet die Mittelschicht?* Berlin, Suhrkamp.
- Mayrhuber, Ch. et al. (2015). Entwicklung und Verteilung der Einkommen in Österreich. WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2014–2015. Wien, WIFO.
- Mesch, Michael (2014). Der Berufsstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991–2012. *Wirtschaft und Gesellschaft* 40 (3), 445–494.
- Mesch, Michael (2016). Erwerbs- und Einkommenschancen im Kontext der intergenerationalen Einkommenspersistenz. *Wirtschaft und Gesellschaft* 42 (4), 617–664.
- Michaels, G. et al. (2014). Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over 25 years. *Review of Economics and Statistics* 96 (1), 60–77.
- migration & integration (2019). *zahlen, daten, indikatoren 2019.* Wien, Statistik Austria.
- Nagl, W. et al. (2017). Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0. Wien, IHS.
- Nedelkoska, L./Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 202. Paris, OECD Publishing.
- OECD (2016). Anticipating change: Work, skills and job quality. OECD: DELSA/ELSA(2016)8/REV1.
- OECD (2017). *Employment Outlook 2017.* Paris, OECD Publishing.
- OECD (2018). *A broken social elevator? How to promote social mobility.* Paris, OECD Publishing.
- OECD (2019). *Under Pressure: The Squeezed Middle Class.* Paris, OECD Publishing.

- OECD (2020). *Employment Outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*. Paris, OECD Publishing.
- Oesch, D./Piccitto, G. (2019). The polarization myth: Occupational upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015. *Work and Occupations* 46 (4), 441–469.
- Oesch, D./Murphy, E. (2017). Der Wandel der Schweizer Berufsstruktur seit 1970. *Social Change in Switzerland* Nr 12.
- ÖIF (2018). Factsheet Migration und Schule. Wien, Österreichischer Integrationsfonds.
- Peneder, M. et al. (2017). Ökonomische Effekte der Digitalisierung in Österreich. *WIFO-Monatsberichte* 90 (3), 177–192.
- Rechnungshof (2018). *Allgemeiner Einkommensbericht 2018*. Wien.
- Reckwitz, A. (2019). *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin, Suhrkamp.
- Rocha-Akis, S. et al. (2019). *Umverteilung durch den Staat in Österreich*. Wien, WIFO.
- Salvatori, A. (2015). The anatomy of job polarisation in the UK. *IZA Discussion Paper* 9193.
- Smith, Ch.L. (2013). The dynamics of labor market polarization. Board of Governors of the Federal Reserve System.
- Sorge, Arndt/Warner, Malcolm (1986). *Comparative Factory Organization*. Aldershot, Gower/Berlin, WZB Publications.
- Statistik Austria (2003). *Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2003 in Österreich*. Wien.
- Statistik Austria (2018). *Vererbung von Bildungschancen. Statistics Brief* Dezember.
- Statistik Austria (2019). *Tabellenband EU-SILC 2019 und Bundesländertabellen mit Dreijahresdurchschnitt EU-SILC 2017 bis 2019. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen*. Wien.
- Suchan, Birgit/Höller, Iris/Wallner-Paschon, Christina (Hg.) (2019). *PISA 2018. Grundkompetenzen am Ende der Pflichtschulzeit im internationalen Vergleich*. Graz, Leykam.
- Tichy, G. (2018). Polarisierung der beruflichen Anforderungen durch die Digitalisierung? *WIFO-Monatsberichte* 91 (3), 177–190.
- Tichy, G. (2020). Integration unter Ungleichen. Länder- und schichtenspezifische Einstellungen zur EU und ihren Zielen. *WIFO Working Papers* 610.
- Vogel, Berthold (2009). *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburger Edition.
- Vogel, Berthold (2010). Wohlstandspanik und Statusbeflissenheit. In: Nicole Burzan/Peter A. Berger (Hg.). *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Springer, 23–41.
- Vogel, Berthold (2018). Die soziale Mitte und ihr Staat. Eine soziologische Skizze. In: Nadine M. Schöneck-Voß/Sabine Ritter (Hg.). *Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten*. Bielefeld, transcript, 39–49.
- Vogtenhuber, Stefan/Baumegger, David/Lassnigg, Lorenz (2017). Überqualifikation und Verdrängung am österreichischen Arbeitsmarkt im Zeitverlauf. *Wirtschaft und Gesellschaft* 43 (4), 535–568.
- Wagner, G.G. (2011). Die „Mittelschicht“ dominiert weiter: Die mittleren Erwerbseinkommen schwächeln zwar, die anderen aber auch. *Wirtschaftsdienst* 91 (8), 510–514.
- Winter-Ebmer, R./Zweimüller, J. (1996). Die Auswirkungen der Ausländerbeschäftigung auf den österreichischen Arbeitsmarkt 1988 bis 1991. In: R. Holzmann/R. Neck (Hg.). *Ostöffnung, Wirtschaftliche Folgen für Österreich*. Wien, Manz, 55–102.

Zusammenfassung

Seit der ersten Hälfte der siebziger Jahre häufen sich soziologische und ökonomische Studien über eine Polarisierung der Gesellschaft bzw. einen „Verlust der Mitte“: Digitalisierung und Automatisierung von Routinetätigkeiten würden die Nachfrage nach hohen Qualifikationen steigern und mittlere entwerten; in weiterer Folge wären auch mittlere Einkommen und Berufe mit mittleren Qualifikationsanforderungen bedroht. Für Österreich zeigt die Studie jedoch einen generellen Trend der Höherqualifizierung, bei dem nur der unterste Bereich der unqualifizierten und instabilen Arbeitsverhältnisse zurückfällt. Die Berufsstruktur änderte sich trotz des raschen Strukturwandels wenig, da die breite Ausbildung der Arbeitskräfte ihren flexiblen Einsatz ermöglicht. Bei den Einkommen zeigt sich keine quantitative, sondern bloß eine qualitative Polarisierung durch Zunahme und Verfestigung der instabilen Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt ergibt sich, dass der bildungspolitische Ansatz der generellen Höherqualifizierung in Österreich erfolgreich war: Er konnte einen „Verlust der Mitte“ bisher verhindern und die Polarisierung in engen Grenzen halten. Allerdings entsprach der generellen Höherqualifizierung eine Abspaltung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im unqualifizierten Niedriglohnbereich, zum geringen Teil AbsteigerInnen, vor allem aber Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Insofern gilt es, einer Polarisierungstendenz durch Entstehen eines HilfsarbeiterInnen- und Dienstleistungsprekariats mit instabiler Beschäftigung und niedrigen Löhnen entgegenzuwirken.

Abstract

Since the first half of the seventies, we had an increasing number of sociological and economic Studies on the polarization of society “the demise of the middle class” became a major concern. The Digital revolution would allow the increasing automation of routine activities, thereby increasing the demand for highly qualified labour and a devaluation of medium skills and qualifications. Therefore, the broad middle layer of occupations would be devalued and wages in the middle of the income distribution would decline. Studies for Austria the general tendency is much more a upscaling of qualifications, only people holding precarious jobs with very low qualification demands loose.

In spite of a rather high pace of Structural change, the occupational composition changed remarkably little. The broad range of skills, which is part of the Austrian vocational and professional education, obviously allowed sufficient flexibility in allocating workers to new tasks. Polarisation of wage income did not take place via lower wages but through instable and fragmented employment. The strategy of the Austrian educational policies to go for higher qualifications proofed successful.

Educational upscaling prevented the loss of the middle class and kept polarisation at bay. On the other hand the overall increase in qualifications left behind workers at the lowest end of the Skill and income hierarchy. This group of low skilled, low payed workers was recruited only to a very minor extend by people falling out of the Middleclass but mainly form new Migrants. Therefore the challenge in Austria lies in avoiding the increasing inequality at the lower end of the income distribution.

Schlüsselwörter: Verlust der Mitte, Polarisierung, Qualifikation, Migrationshintergrund.

Keywords: Polarization, Qualification, Integration of Migrants.

JEL-codes: J14, J18, J24.