



Wohin geht die Reise? – Qualifikationsanforderungen im Wandel

PETER BOTT, WILFRIED BRÜGGEMANN, ANJA HALL

► **Ziel des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung ist es, mit unterschiedlichen Fragestellungen und methodischen Herangehensweisen Erkenntnisse über aktuelle und zukünftige Entwicklungen der beruflichen Qualifikationsanforderungen zu gewinnen.**

Das BIBB hat seine Arbeiten im Rahmen des Früherkennungssystems im Wesentlichen in vier Schwerpunkte aufgeteilt: repräsentative Stellenanzeigenanalysen, Analysen des Weiterbildungsmarktes, Betriebsbefragungen über das Referenzbetriebssystem sowie Untersuchungen in Berufen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) liegen.¹ Wir stellen Ergebnisse aus den bisherigen beiden Erhebungswellen der Stellenanzeigenanalysen, einer Inserentennachbefragung im IT-Bereich² sowie aus der soeben abgeschlossenen Weiterbildungsträgerbefragung vor, die über den Weiterbildungs-Innovationspreis (WIP) durchgeführt wurde.³

Das Potenzial unterschiedlicher Untersuchungsansätze

Die Analyse der Qualifikationsanforderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes und die des Angebotes im Bereich der beruflichen Weiterbildung erfordern unterschiedliche Untersuchungsansätze. Die in den beiden Teil-

studien gewählten Untersuchungsmethoden können kaum unterschiedlicher sein, denn sie müssen jeweils den Kriterien eines angemessenen Zuganges zum Forschungsgegenstand genügen und unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten realisierbar sein. Stellenanzeigen bieten ein außergewöhnlich kostengünstiges Objekt zur Analyse der aktuell am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen. In den beiden bisher realisierten Erhebungswellen wurden jeweils mehr als 23.000 Stellenanzeigen aus fünf überregionalen und 26 regionalen Zeitungen erfasst und analysiert, die eine Auflagenhöhe von mindestens 50.000 Exemplaren haben. Zur Vertiefung der Analyse in einzelnen Berufsbereichen sind Inserentennachbefragungen vorgesehen; eine erste Nachbefragung für den IT-Bereich ist im Mai dieses Jahres durchgeführt worden.

Grundsätzlich anders stellt sich die Situation bei der Untersuchung von „innovativen“ Angeboten am Weiterbildungsmarkt dar. Weiterbildungsanbieter müssen ihre Produkte am Markt verkaufen, sie brauchen Teilnehmer für ihre Veranstaltungen, sie müssen ihre Kunden umwerben und wollen gerade neuartige Weiterbildungsinhalte und -konzepte nicht an die Konkurrenz verlieren. Mit herkömmlichen Methoden der empirischen Sozialforschung ist das Feld der Weiterbildungsangebote, speziell wenn es sich um Neuerungen handelt, daher kaum angemessen zu erschließen. Ein weiteres Problem liegt in der Definition dessen, was als innovativ angesehen wird. Wenn bei der Bestimmung von Innovationen in der Weiterbildung durch die Untersuchenden keine einengenden Vorgaben an die Anbieter gemacht werden sollen, dann liegt es nahe, den innovativen Gehalt der Maßnahmen durch die Weiterbildungseinrichtungen selbst darstellen zu lassen. Die als „Weiterbildungsträgerbefragung“ bezeichnete Teilstudie des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung wurde deshalb über die Auslobung des Weiterbildungs-Innovationspreises (WIP) realisiert.⁴ Dass der methodische Ansatz fruchtbar war, zeigte sich in mehrfacher Hinsicht:

- das Interesse an der Ausschreibung war überaus groß; weit über 300 Ausschreibungsunterlagen wurden – über die Ausschreibungen in den Zeitschriften *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* und *Manager Seminare* hinaus – angefordert;
- über 200 Maßnahmen wurden konzeptionell dargestellt;
- die Maßnahmen selbst wurden mehrheitlich gut beschrieben, einige sogar besonders ausführlich;
- die eingereichten Maßnahmekonzepte geben ein breit gefächertes Bild von der Weiterbildungslandschaft.

Das gewählte Vorgehen und die Zahl der eingereichten 203 Maßnahmekonzepte machen deutlich, dass es sich hier nicht um eine repräsentative Erhebung handelt. Dies war auch nicht beabsichtigt, zumal die Weiterbildungsträgerbefragung lediglich eine Teilstudie innerhalb des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung bildet. We-

sentliche Ziele dieser Untersuchung waren die Erprobung des Instruments Preisausschreibung sowie die Frage, ob sich im Bereich der Weiterbildung ähnliche berufsfeldbezogene Schwerpunkte mit innovativem Charakter herauskristallisieren lassen wie in den Stellenanzeigenanalysen.

Gemeinsame Indikatoren für neue Qualifikationsanforderungen

In beiden Teilstudien wird deutlich, dass sich neue Qualifikationen dadurch auszeichnen, nicht genuin neu zu sein. Vielmehr schöpfen sie ihren innovativen Charakter aus dem auftretenden Bündel geforderter bzw. angebotener Teilqualifikationen. Des Weiteren gibt es neue Qualifikationsprofile, in denen sich ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung niederschlägt. So bietet z. B. ein Weiterbildungsträger den Bildungsgang „Technischer Betriebswirt Gebäudemanagement“ an, in dem eine handwerkliche Ausbildung in der Gebäudereinigung mit betriebswirtschaftlichen Zusatzqualifikationen verbunden wird. Entsprechend wird in einer Stellenanzeige ein „Facility Manager“ gesucht, der neben einer Ausbildung in den Bereichen Klima-, Lüftungs- oder Elektrotechnik über Managementqualitäten sowie gute Kenntnisse und Fähigkeiten in verwaltender Koordination verfügen muss. Beispiele für weitere Qualifikationsbündelungen aus anderen Berufssparten wie dem Bankgewerbe, dem Kfz-Gewerbe oder in Gesundheits- und pflegerischen Berufen ließen sich mannigfaltig anführen.

Von besonderem Interesse ist allerdings die Frage, in welchen Wirtschaftszweigen am häufigsten Qualifikationen verlangt werden, die von den bestehenden Berufsbildern bisher nicht abgedeckt bzw. ohne den Erwerb von Zusatzqualifikationen nur schwer abzudecken sind. In beiden bisher durchgeführten Wellen der Stellenanzeigenanalysen werden neue Qualifikationen im Wirtschaftszweig „Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ am häufigsten verlangt, gefolgt von „Datenverarbeitung und Datenbanken“. Dieser Wirtschaftszweig weist mit einer Steigerungsrate von mehr als 12 Prozentpunkten von 1999 bis 2000 das größte Innovationspotenzial auf. Dieser Trend wird durch die Ergebnisse der Weiterbildungsträgerbefragung erhärtet, denn die ganz überwiegende Mehrheit der eingereichten Maßnahmen im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik hat innovativen Charakter. Hier werden Weiterbildungsaktivitäten in neuen Tätigkeitsfeldern wie etwa Multimedia, Web-Administration bzw. Netzwerkadministration, Webdesign oder E-Commerce angeboten.

Die Strukturierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Personen in IT-Berufen gab weiterhin Hinweise auf bestimmte Basiskennnisse, die unabhängig von dem beruflichen Profil vermittelt werden. Hierzu gehören Kenntnisse der Internetprogrammierung, Grundlagen in der Administration von Web-Servern und IT-Sicherheitskonzepten

sowie grundlegende Datenbankkenntnisse. Sie zeigt weiterhin, dass auch Personen in gestalterischen Berufen im Bereich Internet/Multimedia Kenntnisse der Internetprogrammierung benötigen. Dementsprechend sind die in Stellenanzeigen für den Bereich Multimedia ausgeschriebenen Tätigkeitsprofile sehr uneinheitlich dargestellt. Dennoch werden immer wieder Kenntnisse der Internetprogrammierung gefordert, auch dann, wenn Screen- oder Web-Designer das Programmieren anderen überlassen.

Der besonderen Situation um den aktuellen Fachkräftemangel im IT-Bereich wurde mit einer Inserentennachbefragung nachgegangen. Danach konnte jede vierte im Juli bzw. im Oktober 1999 ausgeschriebene Stelle im IT-Bereich auch mehr als ein halbes Jahr später noch nicht besetzt werden. Es mangelte den zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerbern (ausgenommen Stelleninhaber) zu 65% an spezifischem Berufswissen, und zu 41% wurden unzureichende Sozial-⁵ bzw. Selbstkompetenzen⁶ als Qualifikationsdefizite genannt. Diese Zahlen belegen beispielhaft auch für andere Branchen, dass überfachlichen Qualifikationen eine immer größere Bedeutung zukommt. Im Dienstleistungsbereich ist es zunehmend wichtig, wenn nicht gar unverzichtbar, neben dem fachlichen Know-how auch über ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Methodenkompetenz⁷ zu verfügen. So werden in beiden Erhebungswellen der Stellenanzeigenanalysen bei neuen Qualifikationsbündeln jeweils Leistung, Motivation und persönliche Disposition sowie gute Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten überdurchschnittlich häufig gefordert.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Green Card zur Anwerbung ausländischer Computerexperten standen hauptsächlich hoch qualifizierte Fachkräfte mit Hochschulabschluss im Mittelpunkt. Vordergründig kann dieser Befund durch die Stellenanzeigenanalysen bestätigt werden, denn in 84% der Stellenausschreibungen werden für die zu besetzenden Tätigkeitsfelder im IT-Bereich Bewerber/-innen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss gesucht. Bei den Betrieben näher nachgefragt, bieten sich aber für 48% der Tätigkeiten auch Möglichkeiten für entsprechend hoch qualifizierte, die Stelle zu besetzen. Auf die fachliche Qualifikation im Zusammenspiel mit den notwendigen überfachlichen Kenntnissen und Erfahrungen zur Ausfüllung der Tätigkeit kommt es in erster Linie an; das formale Abschlussniveau spielt zwar eine Rolle, ist aber nicht immer entscheidend zur Besetzung einer Stelle im IT-Bereich. „Die Absolventen und Absolventinnen der vier neuen IT-Berufe haben damit

gute Chancen, auch in für Hochschulabsolventen typische Bereiche vorzustoßen.“⁸ Vielen Betrieben der IT-Branche sind die vier expandierenden IT-Berufe

Formales Abschlussniveau entscheidet nicht immer

„IT-System-Elektroniker/-in, Fachinformatiker/-in, IT-System-Kaufmann/ Kauffrau und Informatikkaufmann/-kauffrau“ offensichtlich gar nicht bekannt. Auch für Quereinsteiger bieten sich bei entsprechenden Qualifikationen gute Beschäftigungsmöglichkeiten.⁹ Abbildung 1 zeigt, in welchen innovativen Berufsbereichen überdurchschnittlich häufig IT-Kenntnisse gefordert und in Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden.

Die nahezu deckungsgleichen Befunde beider Teilvorhaben belegen, dass sich mit den unterschiedlichen Herangehensweisen zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung parallele Trends auf dem Stellenmarkt und in der Weiterbildung erkennen lassen. So decken die mit einem Preis ausgezeichneten Weiterbildungsmaßnahmen „Webmaster“, „Certified Electronic-Commerce Supporter“, „Kfz-Servicetechniker“, „Technischer Betriebswirt/Gebäudemanagement“, „Dentalberater“ und „Rollstuhltraining“ nicht nur die Weiterbildungslandschaft gut ab; sie geben auch Hinweise auf die Tätigkeitsfelder, auf denen in Stellenanzeigen gezielt nach neuen Qualifikationsbündeln zu suchen ist.

Was macht die Reise sicherer?

Methodisch gesehen haben sich beide Erhebungsverfahren als brauchbare Ansätze zur Ermittlung von Qualifikationsanforderungen erwiesen: Die repräsentativen Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse einschließlich Nachbefragung haben gezeigt, dass die Reise eindeutig in Richtung Höherqualifizierung in Kombination mit hohen Anforderungen an überfachliche Qualifikationen geht. Neue Qualifikationsbündelungen werden am stärksten im Dienstleistungsbereich nachgefragt. Will man die Entwicklungen auf lange Sicht verfolgen, ist eine Dauerbeobachtung erforderlich. Dabei sind die einzelnen unterschiedlichen methodischen Zugänge auszubauen. Vor allem ist es notwendig, die einzelnen Teilvorhaben langfristig auf eine breite Basis zu stellen und die einzelnen Entwicklungen in ihrer Kontinuität zu beobachten. Nur so können valide Aussagen gewonnen werden, die einen hohen Prognosewert aufweisen.

Die Stellenanzeigenanalysen werden um Branchenerhebungen erweitert und um Experteninterviews in den Betrieben ergänzt. Damit sind künftig detailliertere Ergebnisse in Einzelbranchen wie Gesundheit oder Finanzdienstleistungen zu erwarten. Hinsichtlich der Weiterbildungsträgerbefragung wird mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis versucht, die klassischen Bereiche stärker zu berücksichtigen. Ebenso ist beabsichtigt, das Ausschreibungsverfahren zu verbessern, damit möglichst viele Weiterbildungsträger der beruflichen Bildung für die Teilnahme an der Preisausschreibung gewonnen werden.

Abbildung 1 **Geforderte IT-Kenntnisse nach Berufsbereichen**

	IT-Kenntnisse in Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt	Geforderte IT-Kenntnisse: 1. Welle der Stellenanzeigenanalyse 1999	Geforderte IT-Kenntnisse: 2. Welle der Stellenanzeigenanalyse 2000
Gesamt	35 %	35 %	40 %
IT-Berufe	93 %	86 %	88 %
kaufmännisch verwaltende Berufe	77 %	51 %	58 %
Waren- und Dienstleistungsberufe	26 %	14 %	21 %
Unternehmensberater/ Organisatoren	15 %	50 %	58 %
Gesundheits-, sozialpfleg.-pädagogische Berufe	13 %	8 %	8 %
Unternehmer/ Geschäftsführer	5 %	16 %	12 %

Quelle: WIP 2000, Stellenanzeigenanalyse 1999, Stellenanzeigenanalyse 2000

Schließlich sollen die Ergebnisse beider Teilvorhaben künftig auch unter Professionalisierungsgesichtspunkten betrachtet und mit Experten

der Ordnungsarbeit diskutiert werden. Dadurch wird ein frühzeitigeres Erkennen von Qualifikationsstrukturen im Hinblick auf den Handlungsbedarf in der Ordnungsarbeit erleichtert. Eine Verbesserung der Ordnungsarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung hängt jedoch nicht nur von fachlichen Inhalten ab, sondern zunehmend auch vom Faktor Zeit. Je früher neue Qualifikationsanforderungen erkannt werden, desto schneller können diese unter Ordnungsgesichtspunkten analysiert werden. Mit seinen Teilvorhaben, Stellenanzeigenanalysen und Weiterbildungsträgerbefragung leistet das Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung dabei wichtige Vorarbeit. Auf entsprechende Signale ist die berufliche Bildung mehr denn je angewiesen, weil die Innovationszyklen in Wirtschaft und Gesellschaft generell kürzer werden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. dazu auch: Alex, L.; Bau, H. (Hrsg.): *Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1999*
- 2 Bott, P.; Hall, A.; Schade, H.-J.: *Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit, BIBB, Früherkennung von Qualifikationsentwicklung (Heft 1) Bonn 2000*
- 3 Erscheint in Kürze in der Reihe „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ (Heft 2).
- 4 Vgl. Brüggemann, W.: *Innovationen in der beruflichen Bildung. In: BWP 29 (2000) 2, S.42-44*
- 5 *Unter Sozialkompetenzen werden gefasst: Zusammenarbeit in der Gruppe, Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Kundenorientierung etc.*
Vgl. dazu auch: Dietzen, A.: *Überfachliche Qualifikationen – eine Hauptanforderung in Stellenanzeigen. In: BWP 28 (1999) 3, S. 13-17*
- 6 *Unter Selbstkompetenzen werden gefasst: Engagement/Einsatzbereitschaft, persönliches Auftreten, unternehmerisches Denken und Handeln, Belastbarkeit, Eigenverantwortung etc.*
- 7 *Unter Methodenkompetenzen werden gefasst: Fähigkeit, Probleme zu lösen, Zusammenhänge erkennen, sich und andere informieren, selbstständige Arbeitsweise etc.*
- 8 Vgl. Bott, P.; Hall, A.; Schade, H.: a. a. O., S. 35
- 9 Vgl. auch *Computerwoche 27 (2000) 34*