
Formal nicht Qualifizierte als Qualifizierungsreserve zur zukünftigen Fachkräftesicherung?

Abstract

In diesem Beitrag wagen wir einen Blick in die Zukunft und zeigen auf, welche Beschäftigungsmöglichkeiten es in Zukunft für nicht formal Qualifizierte (NFQ) geben wird, in welchen Berufshauptfeldern sie als Qualifizierungsreserve dienen können und inwieweit es möglich wäre, diese Qualifizierungsreserve auszuschöpfen. Zudem betrachten wir die Tätigkeiten und inhaltlichen Anforderungen an die beruflich Qualifizierten im Vergleich zu den NFQ.

Wir kommen zu der Erkenntnis, dass sich für NFQ in Zukunft weiterhin nur ein eingeschränktes Beschäftigungsfeld bieten wird, indem das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen noch längst nicht ausgeschöpft ist. Zudem wird es auch in vielen Bereichen, in denen es zu einem Arbeitskräfteengpass kommt, auch zu einem Fachkräfteengpass kommen. Eine Ausschöpfung der Begabungsreserven kann durch Verbesserungen an der ersten Schwelle aber auch durch Nachqualifizierungsmaßnahmen bereits im Erwerbsleben stehender Personen stattfinden. Allerdings zeigen unsere Ergebnisse auch, dass NFQ und Personen mit Berufsabschluss in einigen Tätigkeiten konkurrieren und dassknappdreimal so viele Kernerwerbstätige mit Berufsabschluss unter ihrem Anforderungsniveau erwerbstätig sind als NFQ über ihrem Anforderungsniveau. Wir kommen deshalb zu dem Ergebnis, dass wir zwar in Zukunft den NFQ-Anteil der Erwerbsbevölkerung durch Nachqualifizierungen und erhöhte Anstrengungen im schulischen und beruflichen Bildungsbereich verringern müssen, es sollte jedoch auch die Allokation unter bereits bestehenden Qualifikationen und Fähigkeiten optimiert werden.

1 Einleitung

Angesichts des demografischen Wandels und eines daraus folgenden Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung, wäre aus Sicht der Erwerbspersonen langfristig mit einem entspannten Arbeitsmarkt zu rechnen. Jedoch zeigen Projektionen zum Arbeitskräfteangebot und -bedarf nach Berufen und Qualifikationen (QuBe-Projekt), dass sich für unterschiedliche Qualifikationsgruppen auch unterschiedliche Entwicklungstendenzen abzeichnen (HELMRICH/ ZIKA 2010, HELMRICH et al. 2012). Während sowohl das Angebot als auch der Bedarf an (Fach-)Hochschulabsolventen in gleichem Maße steigen, wird es auf der mittleren Fachkräfteebene voraussichtlich zu Engpässen kommen, da die vorwiegend beruflich qualifizierte Baby-Boomer-Generation den Arbeitsmarkt verlässt, jedoch immer weniger Jugendliche das Berufsbildungssystem durchlaufen. Für „nicht formal Qualifizierte (NFQ)“, die „keine erfolgreich(e) zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen“ nachweisen können (GOTTSLEBEN 1987), wird es den Vorausberechnungen zufolge auch in Zukunft schwerer sein, eine Erwerbstätigkeit zu finden, da der Bedarf nach NFQ stärker zurückgeht als das Angebot.

In diesem Artikel werden wir im Folgenden aufzeigen, wo Fach- und Arbeitskräfteengpässe in der Zukunft entstehen können (Abschnitt 2), welche Beschäftigungschancen sich daraus für die Gruppe der NFQ ergeben (Abschnitt 3) und inwieweit es möglich wäre diese Qualifizierungsreserve auszuschöpfen (Abschnitt 4). Zudem betrachten wir die Tätigkeiten und inhaltlichen Anforderungen an die beruflich Qualifizierten und NFQ (Abschnitt 5). Wir schließen den Artikel, indem wir Konsequenzen aus den aufgezeigten Entwicklungen und Ergebnissen ableiten (Abschnitt 6).

2 Fach- und Arbeitskräfteengpässe in der Zukunft

Um feststellen zu können, in welchen Berufen in Zukunft Beschäftigungschancen für NFQ bestehen und in welchen Berufen sie als Qualifizierungsreserve zur zukünftigen Fachkräftesicherung dienen können, müssen wir zunächst einmal erörtern, in welchen Bereichen wir auf einen Fachkräfte- bzw. Arbeitskräfteengpass zusteuern. Hierfür ziehen wir die Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahre 2030 heran (HELMRICH et al. 2012). Als Fachkräfte werden wir im Folgenden die Personengruppe bezeichnen, die über einen anerkannten akademischen oder berufsbildenden Abschluss verfügt. Als Arbeitskräfte bezeichnen wir hingegen alle arbeitsfähigen Personen, unabhängig von ihrer formalen Qualifikation (BOTT et al. 2011). Neben den formal Qualifizierten (Fachkräften) enthält die Gruppe der Arbeitskräfte somit auch NFQ¹ und Personen in Bildungsgängen. Von einem Arbeitskräftemangel sprechen wir deshalb dann, wenn der rechnerische (realisierte) Bedarf an Arbeitskräften nicht durch die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte gedeckt werden kann. Ein Fachkräftemangel bezieht sich hingegen nur auf die formal Qualifizierten, d.h. wenn der Bedarf an Fachkräften nicht durch formal Qualifizierte (Fachkräfte) gedeckt werden kann.

¹ In der Gruppe der NFQ sind nicht Schüler/-innen, Studierende, Auszubildende, Wehr- oder Zivildienstleistende und Personen in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und Umschulung enthalten (BRAUN/ SCHANDOCK 2012).

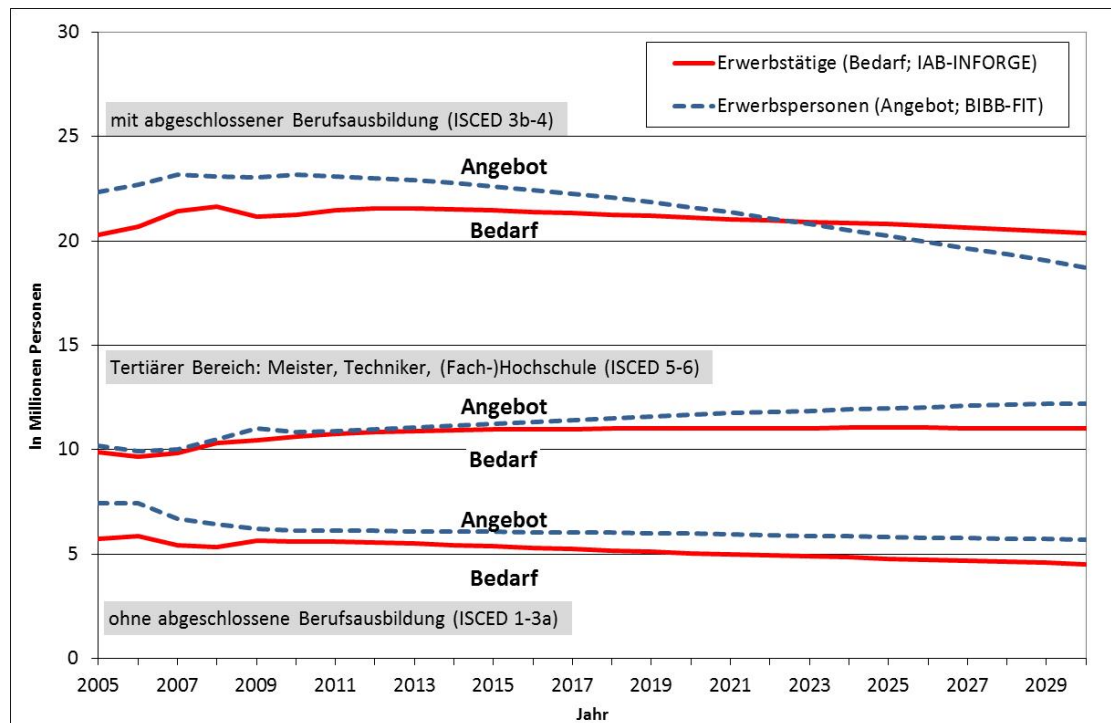


Abb. 1: Erwerbspersonen und Erwerbstätige nach Qualifikationsniveau (ISCED) – in Mio. Personen (HELMRICH et al. 2012)

Abb. 1 gibt die Entwicklung der Erwerbstätigen und Erwerbspersonen nach Qualifikationsniveau wieder. Dabei wird deutlich, dass die Diskrepanz zwischen Angebot und Bedarf bei den NFQ bis zum Jahre 2030 zunimmt, was bedeutet, dass diese Gruppe wie auch in der Vergangenheit (ERLINGHAGEN 2004) stärker von Unterbeschäftigung betroffen sein wird. Bei Personen mit abgeschlossener Berufsbildung wird das Angebot spätestens ab Mitte der 2020er Jahre nicht mehr dem Bedarf entsprechen. Wohlfahrtsverluste können nur dann vermieden werden, wenn sich beispielsweise die Produktionsprozesse ändern und sich der Bedarf an das vorhandene Angebot an Qualifikationen anpasst oder auch wenn es gelingt, NFQ nach zu qualifizieren, um sie in einer formal anspruchsvolleren Tätigkeit zu beschäftigen.

Für eine Identifizierung von Arbeits- und Fachkräfteengpässen nach Berufen müssen wir berücksichtigen, dass trotz eines stark verberuflichten Arbeitsmarktes in Deutschland (ALLMENDINGER 1989) nicht jede Person in ihrem erlernten Beruf verweilt (HALL 2010, HALL 2011). Für eine Projektion des potentiellen Erwerbspersonenangebots nach Berufen ist es deshalb notwendig, neben dem Neuangebot aus dem Bildungssystem und dem Restbestand (KALINOWSKI/ QUINKE 2010) auch die berufliche Flexibilität der Erwerbspersonen zu berücksichtigen (MAIER et al. 2010).

Abb. 2 gibt die Arbeitskräfte- und Fachkräftebilanzierung nach Berufshauptfeldern unter Berücksichtigung der geschlechts-, alter-, und qualifikationsspezifischen beruflichen Flexibilitäten aus dem Jahr 2008 (Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes) wieder.

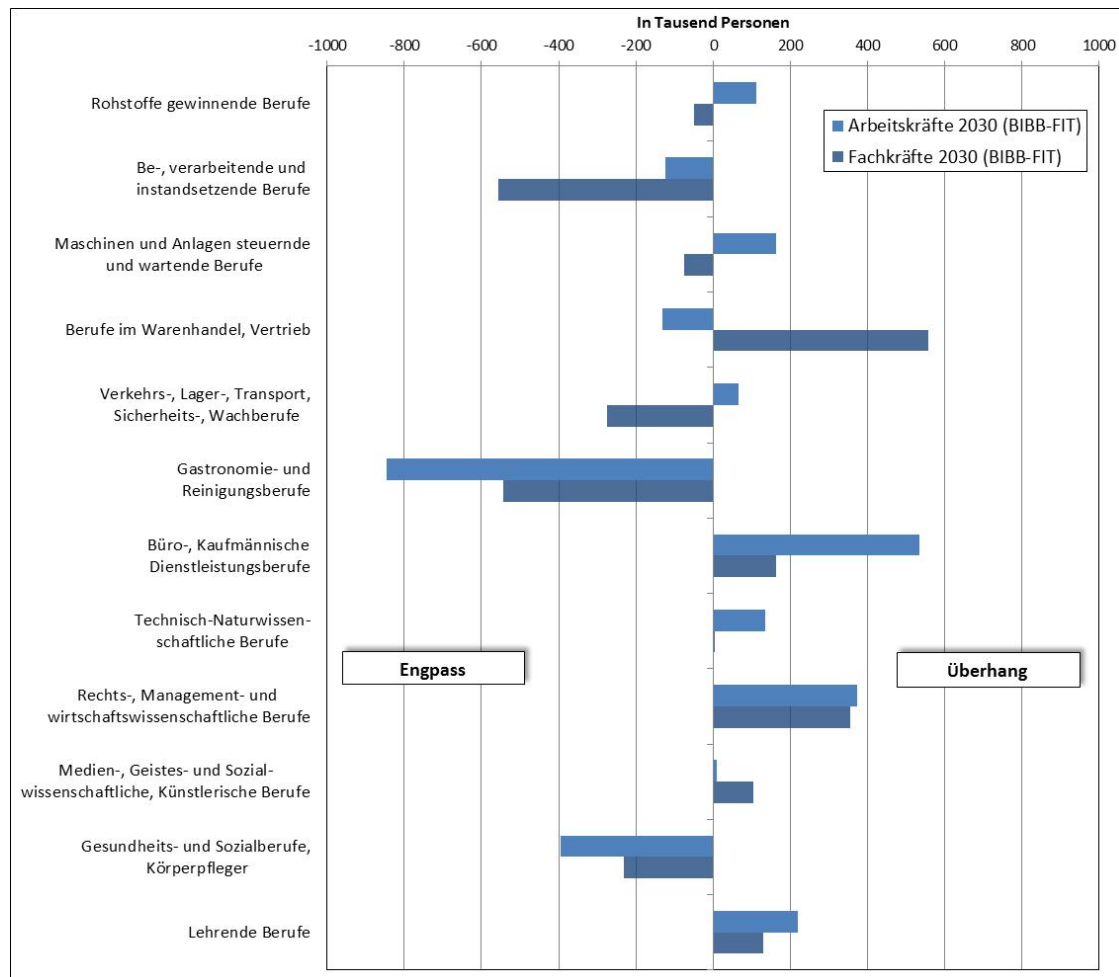


Abb. 2: Gewinn- und Verlustrechnung von Arbeits- und Fachkräften nach Berufshauptfeldern 2030 (HELMRICH et al. 2012)

Wenn wir nun auf die vorherige Definition von Arbeits- und Fachkräften zurückgreifen, so ergeben sich für NFQ dort zukünftige Beschäftigungschancen, wo auch Arbeitskräfteengpässe wahrscheinlich werden. Ein Qualifizierungsbedarf besteht hingegen in den Berufen, wo Fachkräfteengpässe auftreten können. Orientiert man sich am Erwerbspersonenangebot nach dem BIBB-FIT-Modell, so werden wir im Jahre 2030 in den Berufshauptfeldern (siehe hierzu BOTT et al. 2010, TIEMANN et al. 2008) „Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe“, „Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe“, „Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits-, Wachberufe“, „Gastronomie- und Reinigungsberufe“ und in den „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpfleger“ mit Fachkräfteengpässen konfrontiert werden. Arbeitskräfteengpässe ergeben sich hingegen in vier von zwölf Berufshauptfeldern. Hierzu zählen ebenfalls die „Be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufe“, die „Gastronomie- und Reinigungsberufe“ und die „Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger“, aber auch „Berufe im Warenhandel, Vertrieb“.

3 Beschäftigungsfelder für NFQ

Die Ergebnisse aus Abb. 2 verdeutlichen, dass aufgrund des demografischen Wandels auch Knappheiten in Berufshauptfeldern entstehen werden, die traditionell stärker von NFQ besetzt sind (siehe auch BRAUN et al. 2012, 4ff.). So ist ein Großteil der NFQ bereits in den „Gastronomie- und Reinigungsberufen“, in den „Be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen“ und in „Berufen im Warenhandel, Vertrieb“ tätig (Abb. 3). Jüngere NFQ sind auch in den „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpfleger“ zu finden, während die älteren noch vorwiegend in den „Büro-, kaufmännischen Dienstleistungsberufen“ beschäftigt sind.

Die in Abb. 2 vorgenommene Bilanzierung ist eine Berechnung auf Basis von Köpfen. Da aber gerade NFQ einen großen Anteil der Personen in Minijobs stellen (EICHHORST et al. 2012, 23), ist an dieser Stelle zu berücksichtigen, dass auch das von den Erwerbspersonen zur Verfügung gestellte Arbeitsvolumen gerade unter den NFQ noch nicht ausgeschöpft ist. So würden z.B. in den „Gastronomie- und Reinigungsberufen“ NFQ aber auch Personen mit einem Berufsabschluss tendenziell länger arbeiten (Abb. 4). Berücksichtigt man dieses zusätzliche Arbeitsvolumen auch für die Zukunft und stellt dies dem benötigten Arbeitsvolumen gegenüber, so wäre nur noch in den „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpfleger“ ein Arbeitskräfteengpass im Jahre 2030 zu erwarten (ZIKA et al. 2012).

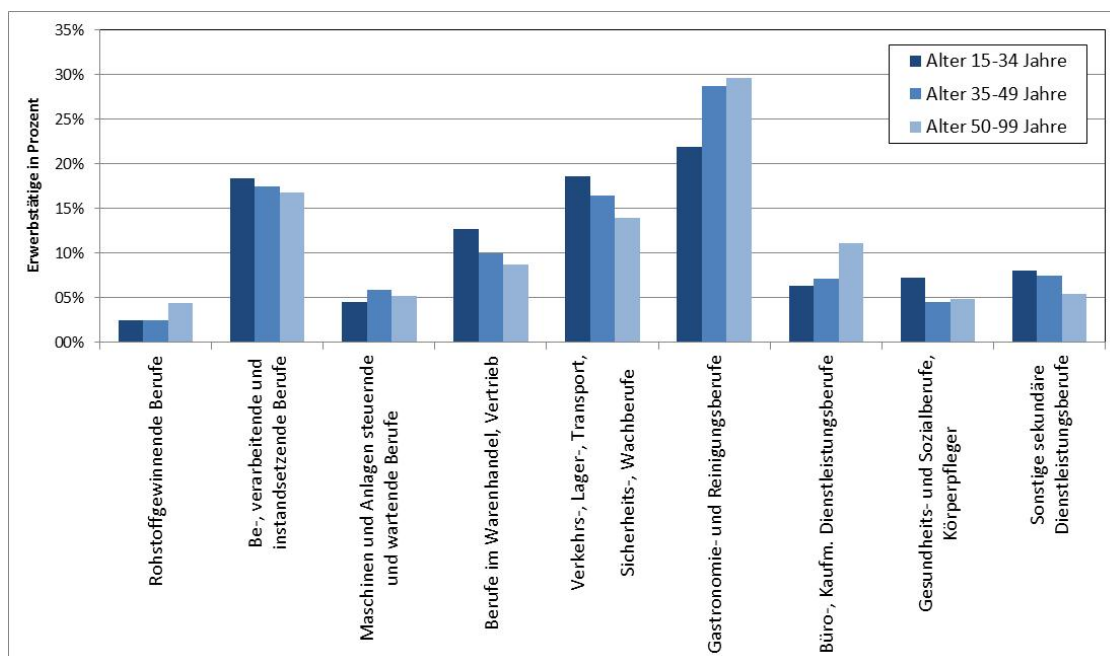


Abb. 3: Verteilung der NFQ auf Berufshauptfelder nach Altersgruppen (Mikrozensus 2010)

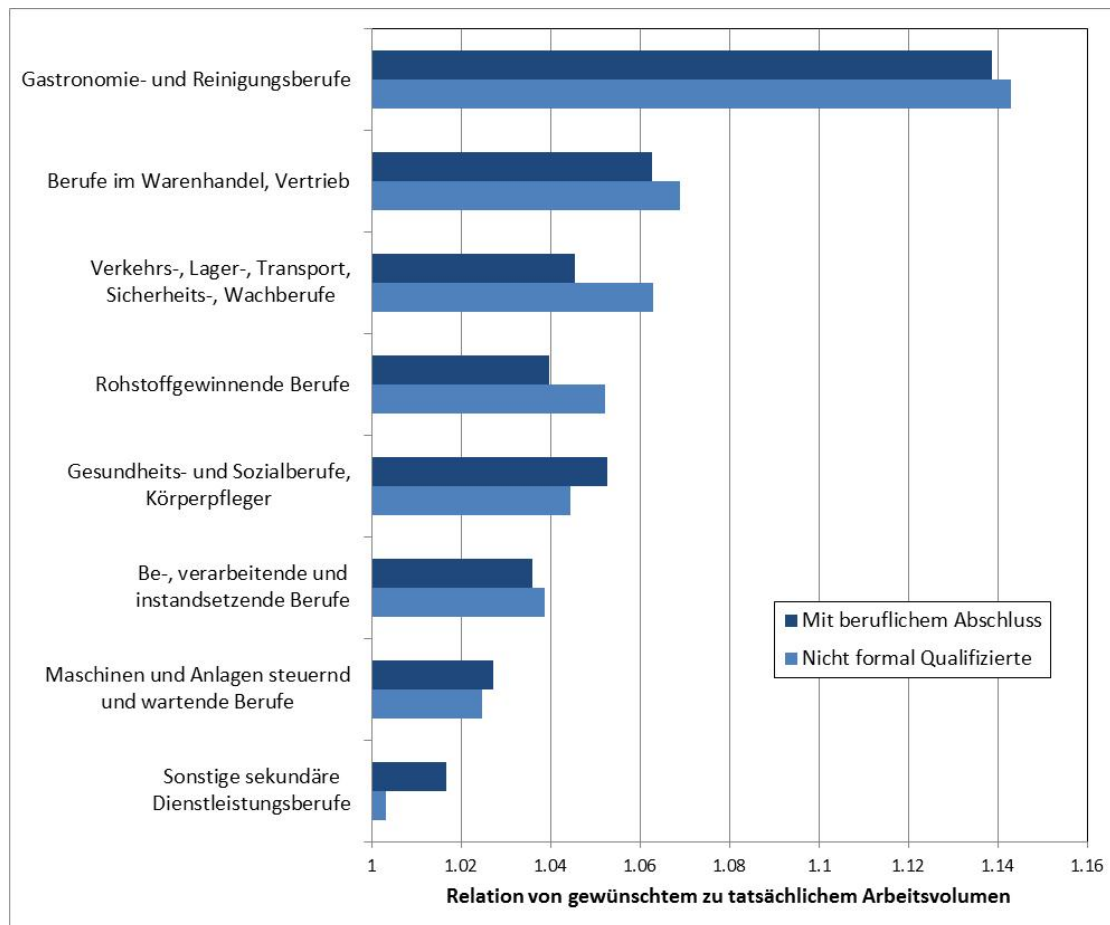


Abb. 4: Relation von gewünschtem zu tatsächlichem Arbeitsvolumen nach Berufshauptfeldern (Mikrozensus 2010)

Die Analysen zu den Beschäftigungsfeldern der NFQ zeigen, dass zukünftige Beschäftigungsbedarfe für NFQ nur in wenigen Berufen zu erwarten sind. Gleichzeitig werden sich in den meisten Berufshauptfeldern, bei denen eine Arbeitskräfteengpasssituation eintreten könnte, auch Fachkräfteengpässe einstellen. Es wird deshalb für die Zukunft auch notwendig sein, die Erwerbspersonen entsprechend der nachgefragten Qualifikationen zu qualifizieren. Hierfür wird es entscheidend sein, inwieweit der Bestand an NFQ als Qualifizierungsreserve zur zukünftigen Fachkräftegewinnung dienen kann.

4 NFQ als Qualifizierungsreserve

Das Ausschöpfen der NFQ als Qualifizierungsreserve kann auf zwei Wegen gelingen: zum einen ist direkt bei den Jugendlichen am Übergang von der Schule in die Ausbildung anzusetzen, damit nachrückende Begabungsreserven nicht verloren gehen. Zum anderen müssen auch Angebote zur Fort- und Weiterbildung genutzt werden, damit die bereits im Erwerbsleben stehenden Personen auf die wechselnden und steigenden Anforderungen der Betriebe reagieren können.

4.1 Höhere Ausbildungsbeteiligung

Während der demografische Wandel langfristig eher als Bedrohung für die Erhaltung der deutschen Wirtschaftsleistung gesehen wird, werden seine Auswirkungen an der ersten Schwelle durchaus positiv wahrgenommen. So führt der Rückgang an Schulabgängern bei einem bislang noch relativ gleichbleibenden Angebot an Ausbildungsplätzen zu einer höheren Anzahl an Ausbildungsstellen pro Bewerber, was sich auch in einer höheren Einmündungsquote der Ausbildungsinteressierten (ULRICH et al. 2012) und einem relativen Rückgang der Anzahl an Personen im „Übergangsbereich“ bemerkbar macht (HEISTER et al. 2012, 377ff.). Dennoch ist es trotz dieser positiven Entwicklungstrends nicht absehbar, „dass sich die Problematik völlig auflösen wird“ (NICKOLAUS 2012, 5). Ursächlich hierfür seien vor allem strukturelle Probleme in Form einer bestehenden konjunkturellen Abhängigkeit des dualen Systems, Fehlallokationen in Form von Ausbildungen über Bedarf und einer sozialen Selektivität an der ersten Schwelle (NICKOLAUS 2012). So haben beispielsweise Jugendliche mit Migrationsstatus oder mit einem formal niedrigeren Schulabschluss eine weitaus geringere Wahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung einzumünden (BEICHT 2011). Für die Politik bedeutet dies, dass unterschiedliche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die mit dem demografischen Wandel einhergehenden verbesserten Übergangschancen an der ersten Schwelle zusätzlich zu fördern (für Jugendliche mit Migrationshintergrund siehe z.B. SCHMIDT 2011).

Da sich im so genannten Übergangssystem vor allem Personen ohne und mit Hauptschulabschluss befinden (HEISTER et al. 2012, 378), wäre ein erster Schritt eine frühzeitige Steigerung der Erfolgsquoten im Bereich der allgemeinbildenden Schulen sowie eine Verringerung der Abbruchquoten in den beruflichen Schulen und der dualen Ausbildung. In den zuvor erwähnten BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen wurde ein solches Szenario errechnet (MAIER et al. 2012), dass sich an den EU-2020-Zielen und der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung aus dem Jahr 2008 (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2009) orientiert. Dabei wurde von einer Halbierung der Anzahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss von 6,5 Prozent im Jahre 2010 auf 3,2 Prozent im Jahre 2015 ausgegangen (Referenz: 6,1 Prozent entsprechend (KMK 2011)) und eine lineare Halbierung der Abbruchquoten in berufsbildenden und hochschulischen Ausbildungsstätten bis 2020 vorgenommen.

Die Ergebnisse der eben beschriebenen Szenariorechnung finden sich in Abb. 5. Sie zeigen, dass eine „Realisierung bildungspolitischer Zielsetzungen notwendig ist, um das nach dem Referenzszenario entstehende Überangebot an [NFQ] zu verringern“ (MAIER et al. 2012: 22). Zudem kann der erwartete Fachkräfteengpass auf der mittleren Qualifikationsebene hinausgezögert werden. Es wird aber zugleich auch deutlich, dass selbst erhöhte Anstrengungen im Bereich der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen erst in einem längerfristigen Zeitraum sichtbar werden. Um die langfristig erwartbare Fachkräftelücke zu schließen, wird es deshalb auch notwendig sein, qualifikatorische Anpassungen bei den Personen vorzunehmen, die die erste Schwelle bereits überwunden haben.

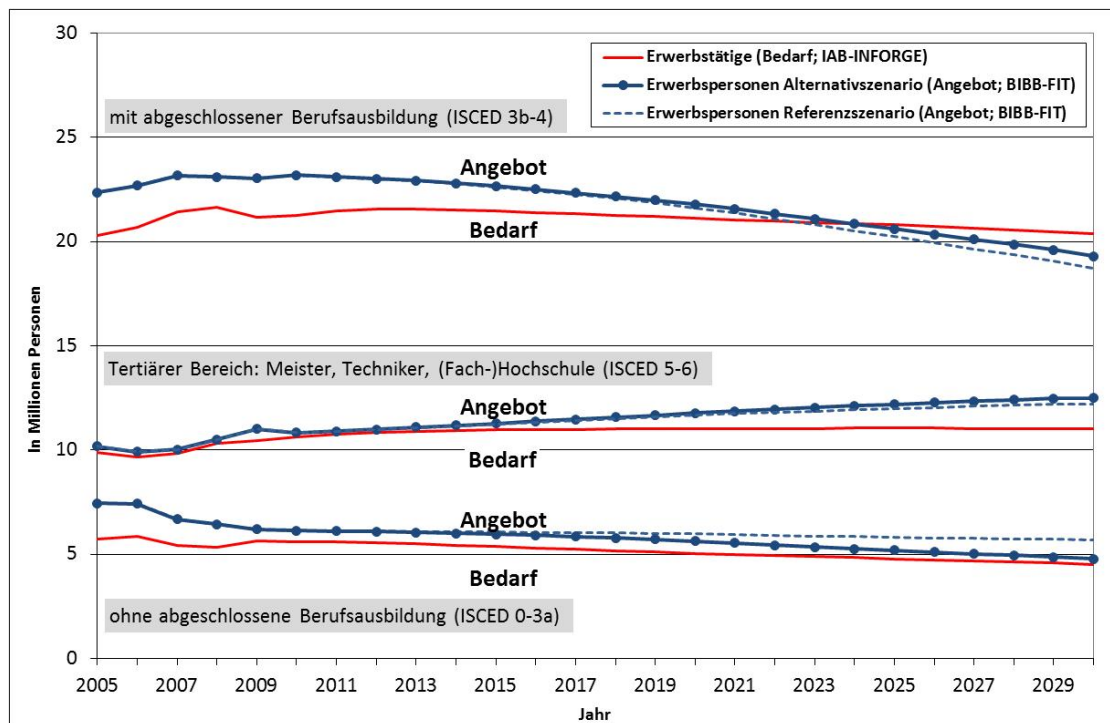


Abb. 5: Erwerbstätige und Erwerbspersonen bis 2030 im Referenzszenario und Szenario „Realisierung bildungspolitischer Zielsetzungen“ (MAIER et al. 2012: 21)

4.2 Potentiale zur Nachqualifizierung

Da Erfolge am Übergang von Schule und Ausbildung erst im längerfristigen Verlauf sichtbar werden, muss zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs auf der mittleren Ebene auch die Nachqualifizierung aller Personen im erwerbsfähigen Alter in Betracht gezogen werden. Doch inwieweit ist dies möglich? Es ist bekannt, dass Weiterbildungsbeteiligungen stark vom bereits vorherrschenden Qualifikationsniveau abhängen und NFQ eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen (BRAUN et al. 2012, LESZCZENSKY et al. 2010: 120ff.). Wenn aber bedingt durch den demografischen Wandel der Qualifizierungsdruck von Seiten der Unternehmen zunimmt, so wäre es denkbar, dass durch eine intensivere Förderung von Seiten des Staates oder möglicherweise auch von Seiten der Unternehmen auch NFQ stärker an Nachqualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden. Zur Abschätzung des Personenkreises, bei dem zusätzliche Qualifizierungsangebote erfolgsversprechend sein könnten, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die NFQ, die nach eigenen Angaben bereits in einer Tätigkeit erwerbstätig sind, für die formal ein Berufsabschluss vorausgesetzt wird. Durch diese Abgrenzung tragen wir dem Umstand Rechnung, dass sicher nicht jede Person ohne beruflichen Abschluss (aufgrund unterschiedlichster Gründe) sich erstens für eine Nachqualifizierung interessiert und zweitens diese erfolgreich beenden wird. Durch die Konzentration auf die bereits Erwerbstätigen und zudem bereits in anspruchsvolleren Tätigkeiten Beschäftigten, vermeiden wir eine Überschätzung des Qualifizierungspotentials. Es handelt sich somit um ein konservatives Vorgehen.

Für die Analyse ziehen wir die Ergebnisse der aktuellen BIBB/ BAuA- Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2012 heran (ROHRBACH-SCHMIDT/ HALL 2013). Die Erwerbstätigenbefragung ist eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland. Sie stellt der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze zur Verfügung. Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird ("Kernerwerbstätige"). Die Berechnungen erfolgen für die Altersgruppe der 15- 65 Jährigen.

Konzentriert man sich auf diese Kernerwerbstätigen, so gaben im Jahre 2012 insgesamt 58,6 Prozent der befragten NFQ an, dass sie einer Tätigkeit nachgehen, die keine formal abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Hingegen sind es rund 32,8 Prozent der NFQ, die in ihrer Position nach eigenen Angaben eigentlich eine Ausbildung hätten vorweisen müssen. Weitere 8,6 Prozent der NFQ geben an, dass sie Tätigkeiten ausüben für die ein Meister- /Techniker- /Hochschulabschluss benötigt wäre. Nimmt man nur den Personenkreis der NFQ, die angeben eine Tätigkeit mit Berufsabschluss auszuüben als Maßstab und berücksichtigt, dass rund 4 Mio. NFQ zurzeit kernerwerbstätig sind (Tabelle 1, Mikrozensus 2009), dann könnte das Qualifizierungspotential unter den NFQ im Alter zwischen 15 und 65 Jahren derzeit relativ grob geschätzt ca. zwischen 1,3 Mio. (bezogen auf die Kernerwerbstätigen) und 1,7 Mio. Personen (bezogen auf alle erwerbstätigen und erwerbslosen NFQ) liegen.² Nimmt man alle NFQ, die über ihrem Anforderungsniveau arbeiten als Referenzgröße, läge das Potential sogar zwischen 1,6 Mio. und 2,2 Mio. Personen.

² Es handelt sich um eine relativ grobe Schätzung, da die Abgrenzung der Kernerwerbstätigen im Mikrozensus zwar entsprechend der Auswahl in der Erwerbstätigenbefragung vorgenommen wurde, jedoch NFQ in der Erwerbstätigenbefragung etwas unterrepräsentiert sind (GENSICKE et al. 2012). Es liegen leider keine Informationen darüber vor, inwieweit sich die in der Erwerbstätigenbefragung erfassten NFQ von den nicht kernerwerbstätigen NFQ im Mikrozensus unterscheiden.

Tabelle 1: Erwerbsstatus der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren in Tausend Personen (Mikrozensus 2009)

Qualifikations-niveau	Erwerbstätige mit weniger als 10 Stunden normaler Arbeitszeit in der Woche	Erwerbstätige mit 10 und mehr Stunden normaler Arbeitszeit in der Woche („Kernerwerbstätige“ ^{*)}	Erwerbslose	Nichterwerbspersonen	Gesamt
Mit mindestens Berufsabschluss	857	30 520	2 091	6 320	39 788
Nicht formal Qualifizierte	258	4 135	985	2 708	8 085
In Ausbildung/ Wehr- und Zivildienst	323	2 218	152	8 081	10 774
Gesamt	1 437	36 874	3 228	17 109	58 648

^{*)} Unter den Kernerwerbstätigen mit mindestens Berufsabschluss befanden sich rund 2 025 Tausend in den letzten vier Wochen in einer Weiterbildung. Unter den Kernerwerbstätigen NFQ rund 74 Tausend.

5 Passung von Qualifikationsniveau und Tätigkeitsanforderung

Wenn wir, wie in den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, von einer zunehmenden Diskrepanz von angebotenen und nachgefragten Fachkräften und NFQ ausgehen, dann müssen wir dabei berücksichtigen, dass die Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen sowohl auf der Angebots- als auch auf der Bedarfsseite über ein angebotsseitiges Merkmal abgebildet wird (das formale Qualifikationsniveau(vgl. HUMMEL et al. 2010, 101)). Nicht jede Person ist allerdings qualifikationsadäquat erwerbstätig. So gaben, wie im Abschnitt zuvor dargestellt, rund ein Drittel der NFQ in der Erwerbstätigenbefragung 2012 an, dass sie eine Tätigkeit ausüben, die einen formalen Berufsabschluss erfordert.³ Zum Vergleich hierzu gehen 19,2 Prozent (3,9 Mio. in 2012) der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung einer Beschäftigung nach, für die sie nach eigenen Angaben keine formale berufliche Ausbildung benötigen. Somit wären dreimal so viele Kernerwerbstätige mit Berufsabschluss (nur Abschluss einer Lehre/Berufsausbildung im dualen System/Berufsfachschule) qualifikationsinadäquat erwerbstätig (unter ihrem Anforderungsniveau) als NFQ (über ihrem Anforderungsniveau in einer Tätigkeit, die einen mittleren Berufsabschluss voraussetzt).

³ In Folgenden werden NFQ, die angeben, dass sie einer Tätigkeit nachgehen, die einen Meister-/Techniker-/Hochschulabschluss erfordert aufgrund der geringen Fallzahl von den Berechnungen ausgenommen.

Ein Blick auf die Berufshauptfelder zeigt (siehe Abb. 6), dass 21,7 Prozent der kernerwerbstätigen NFQ in einem Berufshauptfeld über ihrem Anforderungsniveau beschäftigt sind, indem in Zukunft voraussichtlich keine Engpasssituation bestehen wird („Büro-, Kaufmännische Dienstleistungsberufe“). Jedoch sind auch weitere 39,5 Prozent in den Berufshauptfeldern mit voraussichtlichem Fachkräfteengpass zu finden („Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe“, „Gastronomie- und Reinigungsberufe“, „Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger“). Erwerbstätige mit Berufsabschluss, welche unter ihrem Anforderungsniveau arbeiten, finden sich hingegen vermehrt in den Berufshauptfeldern wieder, in denen vor allem ein Arbeitskräfteengpass bestehen wird („Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits- und Wachberufe“, „Gastronomie- und Reinigungsberufen“, „Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe“).

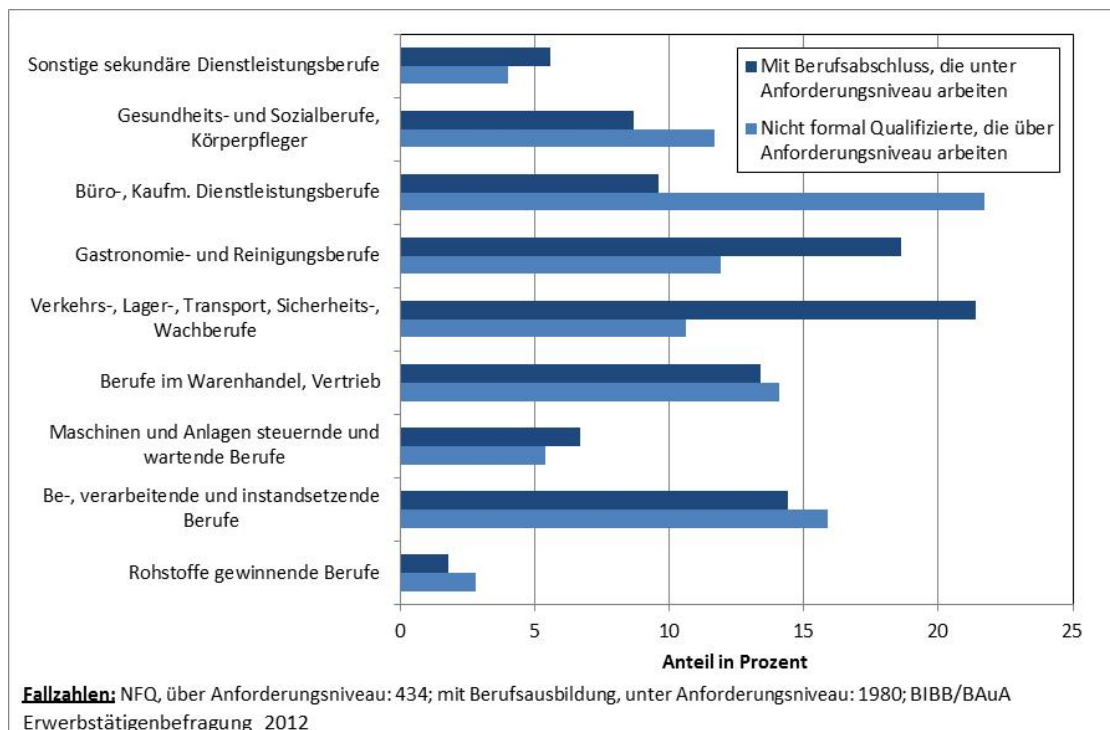


Abb. 6: Anteil in Prozent der NFQ, die über Anforderungsniveau arbeiten, und der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die unter Anforderungsniveau arbeiten, Alter 15-65 Jahre

Abb. 6 zeigt, dass NFQ durchaus über ihrem Anforderungsniveau in Berufshauptfeldern arbeiten, in denen Fachkräfte nachgefragt werden, während Personen mit Berufsabschluss vorwiegend in Berufen unter ihrem Anforderungsniveau eingesetzt werden, in denen auch ein Großteil der NFQ erwerbstätig ist (vgl. Abb. 3). Betrachtet man die genauen Tätigkeiten der kernerwerbstätigen NFQ und Personen mit Berufsabschluss entsprechend ihrem Anforderungsniveau (Abb. 7), so fällt auf, dass NFQ, die angeben, über ihrem Anforderungsniveau zu arbeiten, häufig ähnlichen Tätigkeiten nachgehen, wie Personen mit Berufsabschluss, die entsprechend ihrem Anforderungsniveau beschäftigt sind (z.B. „beraten und informieren“, „messen, prüfen, Qualität kontrollieren“, „organisieren, planen, und vorbereiten von

Arbeitsprozessen“, „überwachen, steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen“, „einkaufen, beschaffen, verkaufen“, „pflegen, betreuen, heilen“, „reparieren, instandsetzen“, „ausbilden, lehren“). In diesen Tätigkeiten sind NFQ, die entsprechend ihrem Anforderungsniveau beschäftigt sind sowie Beschäftigte mit beruflichem Abschluss, die inadäquat beschäftigt sind, deutlich seltener vertreten. Tätigkeiten, in denen Computertechnologie zum Einsatz kommt wie „Arbeiten mit Computern“ (aber auch „Nutzung des Internets“ oder „Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren“), werden mit deutlichem Abstand von Personen mit abgeschlossener beruflicher Qualifikation ausgeübt, die auf einem adäquaten Anforderungsniveau beschäftigt sind. In diesen Tätigkeiten sind NFQ (sowohl entsprechend und überAnforderungsniveau)sowie inadäquat beschäftigte Personen mit formaler Qualifikation, deutlich seltener vertreten. In Tätigkeiten wie „reinigen, Abfall beseitigen, recyceln“ stehen NFQ hingen mit Personen mit Berufsabschluss, die unter ihrem Anforderungsniveau beschäftigt sind,in direkter Konkurrenz zueinander. Keine großen Unterschiede zwischen allen vier Gruppen zeigen sich in Tätigkeiten wie „sichern, schützen, bewachen, überwachen, Verkehr regeln“, „herstellen, produzieren von Waren und Gütern“ sowie „transportieren, lagern, versenden“. Auch hier kann demnach angenommen werden, dass NFQ und Personen mit Berufsabschluss in diesen Tätigkeiten miteinander konkurrieren.

Kurz gesagt, werden kognitive Tätigkeiten, die auch die Interaktion mit Kunden voraussetzen und Tätigkeiten, in denen Computertechnologie zum Einsatz kommt vorwiegend von Personen mit Berufsabschluss ausgeführt. NFQ, die diese Tätigkeiten ebenfalls ausüben sind deshalb auch zumeist über ihrem Anforderungsniveau beschäftigt. In Produktions-, Transport- und Überwachungstätigkeiten besteht eher eine Substituierbarkeit zwischen beiden Qualifikationsgruppen. Auch Reinigungstätigkeiten werden häufig von beiden Qualifikationsgruppen vorgenommen, jedoch in stärkerem Maße von NFQ.

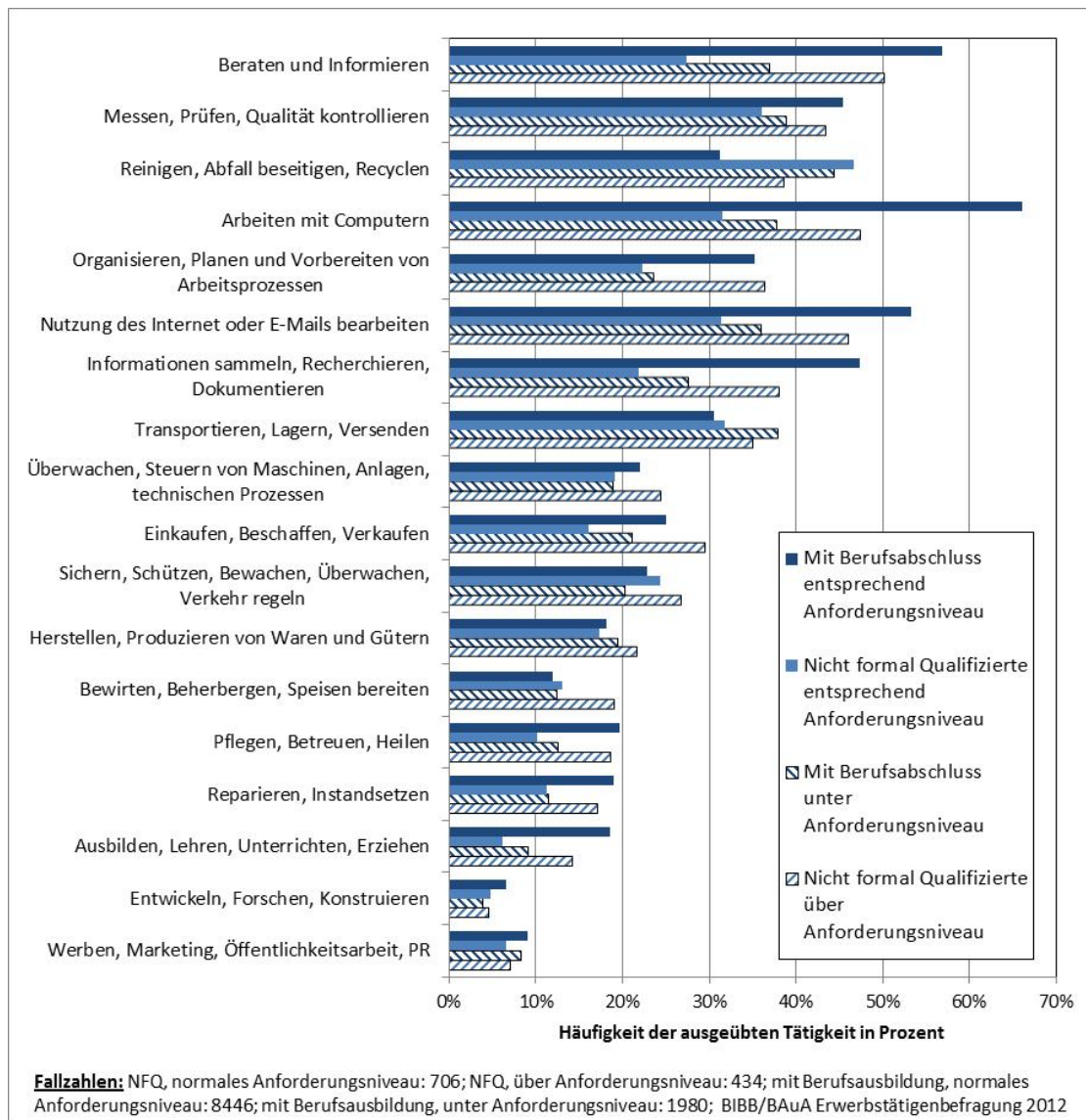


Abb. 7: Häufigkeit der Tätigkeiten von kernerwerbstätigen NFQ und Personen mit Berufsabschluss im Alter von 15-65 Jahren nach Anforderungsniveau

Auch die inhaltlichen Anforderungen in den ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden sich zum Teil deutlich zwischen den genannten Gruppen (Abb. 8). Während Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die auf einem adäquaten Anforderungsniveau beschäftigt sind sowie NFQ, die Tätigkeiten über ihrem Anforderungsniveau ausüben, häufig „neue Aufgaben“ ausüben, „verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen“ und „bei der Arbeit gestört und unterbrochen werden“, zeichnen sich die inhaltlichen Anforderungen an NFQ, die entsprechend ihrem Anforderungsniveau beschäftigt sind und Personen mit mittlerer Qualifikation, die inadäquat beschäftigt sind, dadurch aus, dass sich häufiger „ein und derselbe Arbeitsgang häufig bis in alle Einzelheiten wiederholt“ und dass „eine Stückzahl, eine Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist“. Tätigkeiten, die vorwiegend NFQ mit normalem Anforderungsniveau häufiger ausüben, sind bis in alle Einzelheiten

vorgeschrieben. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Personen mit Berufsabschluss und NFQ, die über ihrem Anforderungsniveau arbeiten, häufiger flexibel in ihren Arbeitsschritten sein müssen. Allerdings zeigt sich auch, dass Personen ohne Zertifikat häufiger bis an die „Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit“ gehen müssen und Dinge beherrschen müssen, die sie nicht gelernt haben.

Welche Erkenntnisse lassen sich aus der Passung von Qualifikationsniveau und Tätigkeitsanforderung ziehen? In der vorherigen Analyse haben wir festgestellt, dass rund 1,6 Mio. NFQ über ihrem Anforderungsniveau arbeiten, während 3,9 Mio. Personen mit Berufsabschluss inadäquat erwerbstätig sind. Betrachtet man nun die genauen Tätigkeiten dieser Personengruppen (Abb. 7) und die genauen inhaltlichen Anforderungen (Abb. 8), dann kann man feststellen, dass NFQ über Anforderungsniveau ähnliche Tätigkeitsschwerpunkte aufweisen wie Personen mit Berufsabschluss. Setzt man hier an dem vorher formulierten Gedanken der möglichen Qualifikationsreserve auf, dann wäre daraus abzuleiten, dass durchaus Qualifizierungspotential unter den NFQ besteht und zwar auch in den kognitiven und interaktiven Tätigkeiten, die vorwiegend von Personen mit Berufsabschluss ausgeübt werden. Gleichzeitig erscheinen, gemessen an der Tätigkeitsanforderung, in den Produktions-, Transport- und Überwachungstätigkeiten NFQ und Personen mit Berufsabschluss teilweise substituierbar. Hier könnten sich deshalb zum einen bei einem Fachkräfteengpass weitere Beschäftigungschancen für NFQ ergeben und zum anderen bestünden auch dort Begabungsreserven, die ausgeschöpft werden könnten.

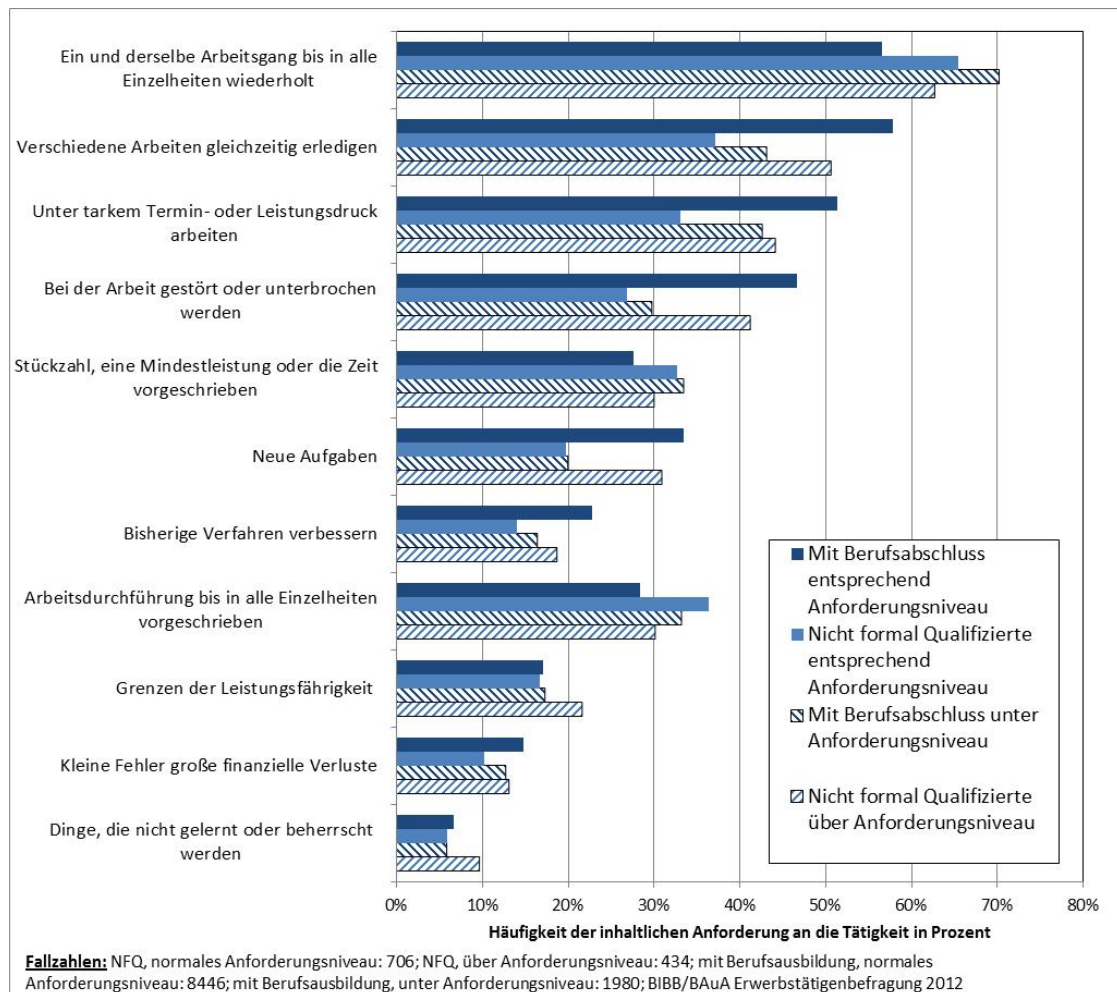


Abb. 8: Häufige inhaltliche Anforderungen an die Tätigkeiten von kernberufstätigen NFQ und Personen mit Berufsabschluss im Alter von 15-65 Jahren nach Anforderungsniveau

6 Fazit

Schreibt man die vergangenen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt fort, so wird das Angebot an Erwerbspersonen mit einem Berufsabschluss auf dem mittleren Qualifikationsniveau aufgrund des Ausscheidens der Baby-Boomer-Generation weitaus stärker zurückgehen als die Nachfrage nach diesen Fachkräften. Gleichzeitig werden NFQ weiterhin stärker von Unterbeschäftigung betroffen sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wo sich in Zukunft noch Beschäftigungschancen für NFQ bieten. Dabei zeigt sich, dass zukünftige Beschäftigungsbedarfe für NFQ nur in wenigen Berufshauptfeldern, in denen das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen noch nicht ausgeschöpft ist, zu erwarten sind. Gleichzeitig werden sich in den meisten Berufshauptfeldern, bei denen eine Arbeitskräfteengpasssituation eintreten könnte, auch Fachkräfteengpässe einstellen („Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe“, „Gastronomie- und Reinigungsberufe“ und „Gesundheits- und Sozialberufen, Körperpfleger“). Es wird deshalb für die Zukunft notwendig sein, die Begabungsreserven der Erwerbsbevölkerung noch effizienter auszuschöpfen.

Diese Ausschöpfung der Qualifizierungsreserve muss auf zwei Wegen gelingen: Zum einen ist hier direkt bei den Jugendlichen am Übergang von der Schule in die Ausbildung anzusetzen. Eine Szenariorechnung des QuBe-Projektes zeigt, dass der Bestand an NFQ bis zum Jahre 2030 um 15,8 Prozent (0,9 Mio. Erwerbspersonen) verringert werden kann, wenn es gelingt, gesetzte Bildungsziele zu erreichen und z.B. die Abbruchquoten in allgemeinbildenden Schulen bis zum Jahre 2015 und die in beruflichen Ausbildungsstätten bis zum Jahre 2020 halbiert werden können. Allerdings bedarf die Realisierung dieser ehrgeizig gesetzten Ziele doch besonderer Anstrengungen im Bildungsbereich. Zudem zeigt das Szenario, dass Effekte am Übergang an der ersten Schwelle erst langfristig sichtbar werden. Es ist deshalb zum anderen auch eine Nachqualifizierung bereits im Erwerbsleben stehender Personen notwendig, um auf die steigenden Anforderungen der Betriebe, in Form einer höheren Qualifikationsnachfrage, reagieren zu können. Unter Berücksichtigung der stets geringen Weiterbildungsbeteiligung von NFQ folgen wir zur Abschätzung des Qualifizierungspotentials der Überlegung, dass zusätzliche Qualifizierungsangebote am ehesten bei dem Personenkreis von NFQ erfolgsversprechend sein könnten, die nach eigenen Angaben bereits jetzt in einer Tätigkeit erwerbstätig sind, für die formal ein Berufsabschluss vorausgesetzt wird. Wir berücksichtigen durch dieses Vorgehen, dass nicht bei allen NFQ eine Nachqualifizierungsmaßnahme erfolgsversprechend sein wird. Die Beschränkung auf den Personenkreis, der bereits eine Tätigkeit ausübt, für die eine Nachqualifizierung stattfinden müsste, vermeidet somit eine Überschätzung des möglichen Qualifizierungspotentials. Dennoch zeigen unsere Berechnungen, dass unsere formulierte Bedingung auf 41,4 Prozent der Kernerwerbstätigen zutrifft. Demzufolge könnten Nachqualifizierungsmaßnahmen bei rund 1,6 bis 2,2 Mio. NFQ erfolgsversprechend sein.

Richtet man den Blick weg von den NFQ und konzentriert sich auf die Passung von Angebot und Bedarf nach formalem Qualifikationsniveau, so wird ersichtlich, dass nicht nur 41,4 Prozent der kernerwerbstätigen NFQ (1,6 Mio.) über ihrem Anforderungsniveau beschäftigt waren, sondern auch 19,2 Prozent (3,9 Mio.) der Erwerbstätigen mit Berufsabschluss unter ihrem Anforderungsniveau. Ein großer Teil davon war in Berufshauptfeldern zu finden, die einen starken Anteil an NFQ aufweisen. Zugleich zeigte ein Blick auf die ausgeübten Tätigkeiten, dass NFQ und Personen mit Berufsabschluss in Tätigkeiten wie „sichern, schützen, bewachen, überwachen, Verkehr regeln“, „herstellen, produzieren von Waren und Gütern“ und auch „transportieren, lagern, versenden“ in direkter Konkurrenz zueinander stehen. Hingegen setzen computerisierte Tätigkeiten, eher einen beruflichen Abschluss voraus. Hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen an die Tätigkeit zeigt sich, dass sowohl bei NFQ als auch bei Personen mit Berufsabschluss eine starke Routinisierung der Tätigkeiten vorliegt, wenngleich qualifikationsadäquat beschäftigte Personen mit Berufsabschluss und NFQ, die über ihrem Anforderungsniveau tätig sind oftmals flexibler arbeiten müssen.

Unsere Berechnungen zeigen, dass NFQ als Qualifizierungsreserve für die Zukunft dienen können. Es sind aber größere Anstrengungen notwendig, um diese Qualifizierungsreserve auch auszuschöpfen und die steigende Nachfrage der Wirtschaft zu befriedigen. Ein Blick auf

die Passung von vorherrschendem Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen und den an sie gerichteten Anforderungen in der Arbeit zeigt aber auch das dreimal so viele Kernerwerbstätige mit Berufsabschluss unter ihrem Anforderungsniveau erwerbstätig sind als NFQ in einer Tätigkeit, die einen mittleren Berufsabschluss erfordert. Wenngleich es zu beachten gilt, dass das formale Qualifikationsniveau nicht die berufliche Passung zum Ausdruck bringt, so würde dennoch ein qualifikationsadäquater Einsatz zumindest eines Teils dieser Personengruppe, einem Fachkräfteengpass in Berufen schneller und effizienter begegnen als die Nachqualifizierung von rund 1,6 Mio. NFQ. Immerhin sind rund 1,84 Mio. Personen der inadäquat beschäftigten Erwerbstätigen mit Berufsabschluss unter 45 Jahren alt und stehen somit auch über die nächsten 20 Jahre dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Dies bedeutet nicht, dass wir in Zukunft auf eine Verringerung des NFQ-Anteils durch Nachqualifizierungen und erhöhte Anstrengungen im schulischen und beruflichen Bildungsbereich verzichten können, aber wir haben auch Optimierungsbedarf bei der Allokation unserer bestehenden Qualifikationen und Fähigkeiten.

Literatur

ALLMENDINGER J. (1989): Educational systems and labor market outcomes. In: European Sociological Review, 5, 231-249.

BEICHT U. (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. Bonn.

BOTT P./ HELMRICH R./ SCHADE H.-J./ WELLER S.-I. (2010): Datengrundlagen und Systematiken für die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. In: ROBERT H./ ZIKA G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn, 63-80.

BOTT P./ HELMRICH R./ ZIKA G. (2011): Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? Eine Klärung arbeitsmarktrelevanter Begrifflichkeiten. In: BWP, H. 3, 12-14.

BRAUN U./ BREMSER F./ SCHÖNGEN K./ WELLER S. (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? In: BIBB-Report, 17/12, 1-12.

BRAUN U./ SCHANDOCK M. (2012): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: BERUFSBILDUNG B. F. (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 278-280.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2009): Aufstieg durch Bildung - Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland. Berlin.

EICHHORST W./ HINZ T./ MARX P./ PEICHL A./ PESTEL N./ SIEGLOCH S./ THODE E./ TOBSCH V. (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Bielefeld.

ERLINGHAGEN M. (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden.

GENSICKE M./ TSCHERSICH N./ HARTMANN J. (2012): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012. Strukturkontrolle, Steuerung und Gewichtung der Stichprobe. München.

GOTTSLEBEN V. (1987): Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten (NFQ) am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 20, H.1, 1-14.

HALL A. (2010): Wechsel des erlernten Berufs. Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Sonderheft 24: Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven, 157-174.

HALL A. (2011): Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn in Deutschland. Bielefeld.

HEISTER M./ PUHLMANN A./ ACKER C./ BYLINSKI U./ DIONISIUS R./ KATRIN GUTSCHOW/ KANSCHAT K./ KUNERT C./ LISSEK N./ MAIER T./ PESCHNER J./ SCHIER F./ ULRICH J. G./ WESTHOFF G. (2012): Schwerpunktthema: Übergänge von der Schule in die Ausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 373-394.

HELMRICH R./ ZIKA G. (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In: HELMRICH R./ ZIKA G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn, 13-62.

HELMRICH R./ ZIKA G./ WOLTER M. I./ SCHANDOCK M./ MAIER T./ KALINOWSKI M./ HUMMEL M./ HÄNISCH C./ DROSDOWSKI T./ BREMSER F./ BOTT P. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Bonn.

HUMMEL M./ THEIN A./ ZIKA G. (2010): Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. Modellrechnungen des IAB. In: HELMRICH R./ ZIKA G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn, 81-102.

KALINOWSKI M./ QUINKE H. (2010): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2025 nach Qualifikationsstufen und Berufsfeldern. In: HELMRICH R./ ZIKA G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn, 103-124.

KMK (2011): Vorausberechnung der Schüler und Absolventenzahlen 2010-2025. Berlin.

LESZCZENSKY M./ FRIETSCH R./ GEHRKE B./ HELMRICH R./ BARTHELMES T./ HEINE C./ HEUBLEIN U./ KERST C./ MIDDENDORFF E./ HERGET H./ MAIER T./ SCHANDOCK M./ TIEMANN M./ TROLTSCH K./ NEUHÄUSLER P. (2010): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands

Bericht des Konsortiums „Bildungsindikatoren und technologische Leistungsfähigkeit“. Hannover.

MAIER T./ SCHANDOCK M./ ZOPF S. (2010): Flexibilität zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf. In: HELMRICH R./ ZIKA G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bonn, 153-180.

MAIER T./ HELMRICH R./ ZIKA G./ HUMMEL M./ WOLTER M. I./ DROSDOWSKI T./ KALINOWSKI M./ HÄNISCH C. (2012): Alternative Szenarien der Entwicklung von Qualifikation und Arbeit bis 2030. Bonn.

NICKOLAUS R. (2012): Erledigen sich die Probleme an der ersten Schwelle von selbst? Strukturelle Probleme und Forschungsbedarfe. Editorial. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108, H.1, 5-17.

ROHRBACH-SCHMIDT D./ HALL A. (2013): BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2013. Bonn.

SCHMIDT C. (2011): Verstärkte Integrationschancen für Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund des demografischen Wandels? In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011-14.

TIEMANN M./ SCHADE H.-J./ HELMRICH R./ HALL A./ BRAUN U./ BOTT P. (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KldB1992.

ULRICH J. G./ KREKEL E. M./ FLEMMING S./ GRANATH R.-O. (2012): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2012. Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt gerät ins Stocken. Bonn.

ZIKA G./ HELMRICH R./ KALINOWSKI M./ WOLTER M. I./ HUMMEL M./ MAIER T./ HÄNISCH C./ DROSDOWSKI T. (2012): In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. In: IAB-Kurzbericht, 18/2012, 1-12.

Zitieren dieses Beitrags

MAIER, T./ NEUBER-POHL, C./ WELLER, S. I. (2013): Formal nicht Qualifizierte als Qualifizierungsreserve zur zukünftigen Fachkräftesicherung? In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*, Workshop 11, hrsg. v. FISCHER, M./ SCHMIDT, C., 1-20.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws11/maier_etal_ws11-ht2013.pdf

Die AutorInnen



TOBIAS MAIER

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schumann-Platz 3, 53175 Bonn

E-mail: tobias.maier@bibb.de

Homepage: www.bibb.de/www.qube-project.de



CAROLINE NEUBER-POHL

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schumann-Platz 3, 53175 Bonn

E-mail: neuber-pohl@bibb.de

Homepage: www.bibb.de

SABRINA INEZ WELLER

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schumann-Platz 3, 53175 Bonn

E-mail: weller@bibb.de

Homepage: www.bibb.de/www.bibb.de/arbeit-im-wandel