

Was Betriebe an Fachkräften mit Fortbildungsabschluss schätzen und wie sie diese unterstützen können



REGINA FLAKE
Dr., Economist im
Kompetenzfeld »Berufliche
Qualifizierung und
Fachkräfte« im Institut der
deutschen Wirtschaft Köln



MICHAEL ZIBROWIUS
Dr., Economist im
Kompetenzfeld »Berufliche
Qualifizierung und
Fachkräfte« im Institut der
deutschen Wirtschaft Köln

Unternehmen benötigen gut qualifiziertes Personal, um konkurrenzfähig zu bleiben. Gerade bei Fachkräften mit Fortbildungsabschluss ergeben sich jedoch zunehmend Besetzungsprobleme. Dies liegt unter anderem an den vermeintlich attraktiveren Karriereperspektiven mit Hochschulabschluss, die mehr Jugendliche in ein Studium ziehen. Im Beitrag wird die Bedeutung beider Qualifikationsniveaus aus Unternehmenssicht anhand ausgewählter Merkmale miteinander verglichen. Zudem werden Ansätze beschrieben, wie Unternehmen Beschäftigte mit Blick auf eine berufliche Fortbildung fördern können.

Zunehmende Knappheiten

Hoch qualifizierte Fachkräfte sind für Unternehmen eine wichtige Voraussetzung zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Dies umfasst nicht nur den Bedarf an Akademikerinnen und Akademikern. Vielmehr stellen Engpässe im Bereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte inklusive jener mit Fortbildungsabschluss und vergleichbarer Qualifikation inzwischen das größere Problem bei der Fachkräftesicherung dar (vgl. BUßMANN/SEYDA 2016).

Wie groß der Bedarf von Unternehmen ist, zeigt die Stellenengpassquote, die den Anteil der in Engpassberufen ausgeschriebenen Stellen an allen Stellen aufzeigt. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn die Zahl der Arbeitslosen im jeweiligen Beruf nicht ausreicht, um die offenen Stellen zu besetzen (vgl. BURSTEDDE/RISIUS 2017). 2016 wurde rund die Hälfte aller offenen Stellen in Berufen mit Fachkräftengpass ausgeschrieben. In den letzten Jahren stieg die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte mit Fortbildungs- oder vergleichbarem Abschluss, gleichzeitig nahm die Stellenengpassquote zu (vgl. Abb. 1). Viele Engpässe finden sich im Medizin- und Pflegebereich, aber auch in der Metallerzeugung und -bearbeitung oder im Bereich Einkauf und Vertrieb. Während im Betrachtungszeitraum die Anzahl der Hochschulabschlüsse weiter stieg (2012: 413.338 vs. 2015: 481.588; vgl. Statistisches Bundesamt 2016, S. 10), war die Anzahl der Fortbildungsabschlüsse leicht rückläufig (2012: 102.987 vs. 2015: 97.827; vgl. BIBB 2017, S. 417).

Karriereoptionen von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in Unternehmen

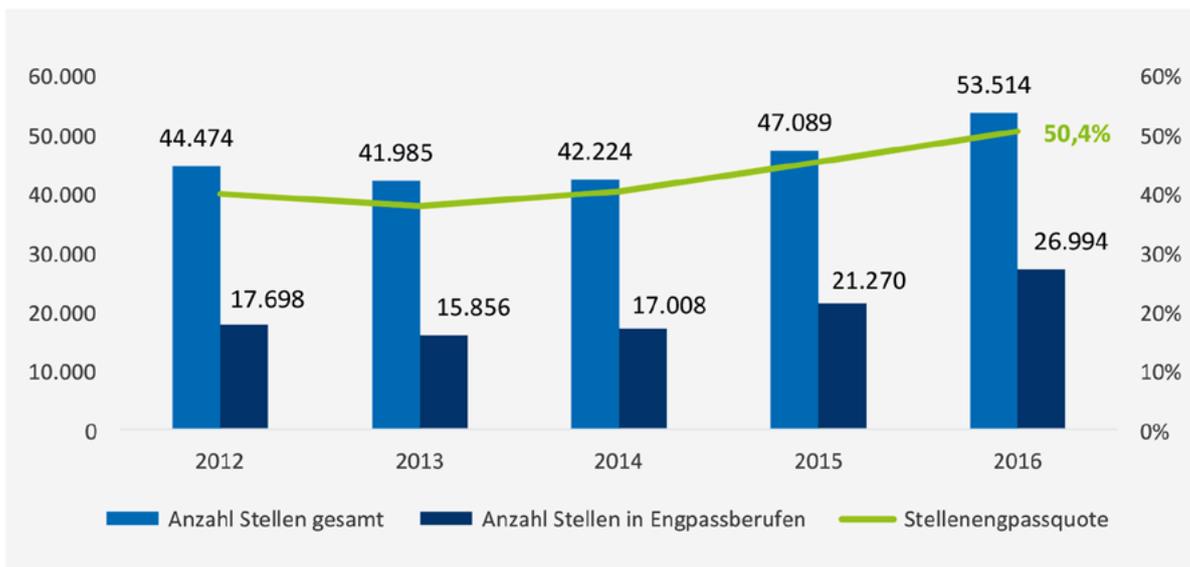
Ein Fortbildungsabschluss eröffnet beruflich Qualifizierten die Wahrnehmung von anspruchsvollen Fachaufgaben, den Zugang zu Führungsfunktionen oder die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit (vgl. DIHK 2014). Mit einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 3.160 Euro liegen Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss rund 800 Euro über dem Verdienst jener mit einem Ausbildungsabschluss (2.320 Euro) und knapp 500 Euro unter dem monatlichen Verdienst von Akademikerinnen und Akademikern (3.640 Euro). Gleichwohl ist zu erwähnen, dass der Bruttoverdienst von 28 Prozent aller Fortgebildeten über dem Durchschnittseinkommen akademisch Qualifizierter liegt (vgl. FLAKE/WERNER/ZIBROWIUS 2016).

Um zu untersuchen, inwieweit Fortgebildete bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden, was ihr besonderes Kompetenzprofil ausmacht und inwiefern ihre Aufgaben auch durch Akademiker/-innen ausgeübt werden können, wurde im Rahmen des IW-Personalpanels eine Unternehmensbefragung durchgeführt (vgl. Infokasten).

Besetzung von Führungspositionen

Ein Aspekt, der in der Regel als wichtiger Karriereschritt wahrgenommen wird, ist die Übernahme von Führungsverantwortung. In der Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels 2015 wurden drei Bereiche von Fach- und Führungspositionen unterschieden:

Abbildung 1
Entwicklung der offenen Stellen und der Stellenengpassquote für Erwerbspersonen mit Fortbildungs- oder vergleichbarem Abschluss*



* Nur Stellen, für die eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie ein Bachelorabschluss an einer Hochschule.

Quelle: Sonderauswertungen der BA, 2016, KOFA-Berechnungen

- Fachgebiets- und Projektleitung ohne Personalverantwortung,
- Führungspositionen mit Personalverantwortung sowie die
- oberste Führungsebene wie z.B. Geschäftsführer/-in oder der Vorstand.

Befragt wurden Unternehmen, die sowohl Fortgebildete als auch Akademiker/-innen beschäftigen (vgl. Abb. 2, S. 20).

Bei Führungspositionen auf der unteren und mittleren

Ebene haben Fortgebildete die gleichen Chancen wie Akademiker/-innen: Hier geben jeweils gut die Hälfte der befragten Unternehmen an, beide Gruppen gleich häufig einzusetzen. Einzige Ausnahme ist die oberste Führungsebene, bei der mit 43 Prozent mehr als doppelt so viele Unternehmen Stellen an Akademiker/-innen als an Fortgebildete (19,6%) vergeben.

Substituierbarkeit von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen

In der Fachliteratur rückt die Substituierbarkeit von Fortbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen immer stärker in den Fokus. Dabei wird diskutiert, ob typische Tätigkeiten der einen Gruppe auch durch die jeweils andere Gruppe ausgeübt werden können. Abschließende empirische Belege für oder gegen die Hypothese, dass immer mehr Akademiker/-innen beruflich qualifizierte Fachkräfte verdrängen, gibt es allerdings noch nicht (vgl. BOTT u. a. 2012; BOTT/WÜNSCHE 2014). Unklar ist zudem, in welchem Maße der Bachelorabschluss in berufliche Positionen führt, für die bislang kein Hochschulabschluss erforderlich war (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Um sich dieser Frage aus betrieblicher Perspektive zu nähern, wurden Unternehmen, die sowohl Beschäftigte mit Fortbildungs- als auch mit Hochschulabschluss haben, gefragt, ob es Tätigkeiten gibt, die einer der

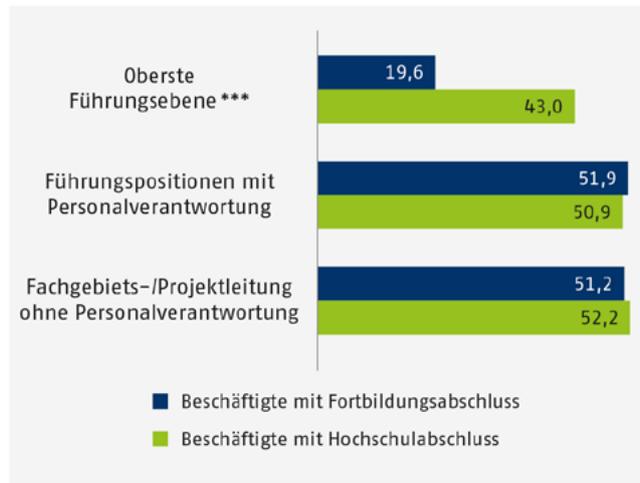
IW Personalpanel 2015

Die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH befragt regelmäßig Personalverantwortliche in Unternehmen zu aktuellen Themen. Um die Grundgesamtheit (alle Unternehmen mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) repräsentativ abzubilden, werden die Befragungsergebnisse anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet. Dabei wird zwischen zwei Branchen (Industrie + Bau, Dienstleistungen) und drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Mitarbeiter, 50 bis 249 Mitarbeiter und mehr als 250 Mitarbeiter) unterschieden.

Im Rahmen der zwölften Welle des IW Personalpanels im Frühjahr 2015 wurde eine spezielle Befragung zum Thema »Arbeitsmarktperspektiven von Akademikern und Fachkräften mit Fortbildungsabschluss« durchgeführt, an der insgesamt 1.357 Unternehmen teilnahmen (vgl. FLAKE/WERNER/ZIBROWIUS 2016).

Abbildung 2

Anteil der Unternehmen, die Führungspositionen mit Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss oder Hochschulabschluss besetzt haben (in Prozent)



n = 745–877; *** Differenz statistisch signifikant auf 1-Prozent-Niveau; Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

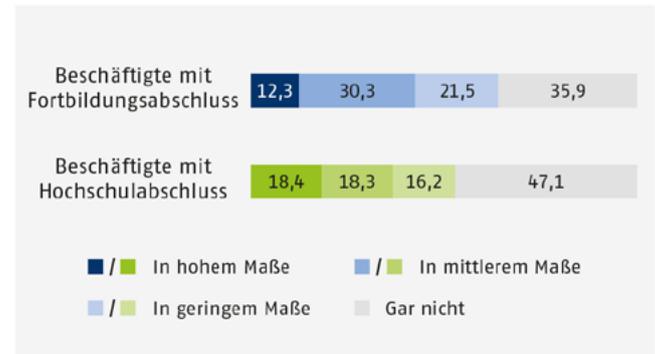
beiden Gruppen vorbehalten sind und nicht durch die jeweils andere Gruppe ausgeübt werden können (vgl. Abb. 3). Es gibt signifikant mehr Unternehmen, die sagen, dass es Tätigkeiten gibt, die Fortgebildeten vorbehalten sind, als Tätigkeiten, die akademisch Qualifizierten vorbehalten sind (64,1% vs. 52,9%, statistisch signifikant auf 1-Prozent-Niveau). Fast die Hälfte der Unternehmen (47,1%) gibt an, dass sie keine Tätigkeiten haben, die ausschließlich Akademiker/-innen ausüben können. Die Tatsache, dass bestimmte Tätigkeiten Fortgebildeten vorbehalten sind, spricht dafür, dass diese Gruppe spezielle Kompetenzen mitbringt, die nicht so einfach zu ersetzen sind – auch nicht durch Akademiker/-innen. Doch aufgrund welcher Kompetenzen heben sich Fortgebildete von anderen Absolventengruppen ab, sodass ihnen hochqualifizierte und verantwortungsvolle Aufgaben übertragen werden?

Kompetenzprofile von Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen

Im Rahmen des IW-Personalpanels wurden die Unternehmen gefragt, wie sie die unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Beschäftigten einschätzen (vgl. Abb. 4). Dabei zeigt sich, dass in drei der sechs abgefragten Bereiche Unternehmen die Kompetenzen von Beschäftigten mit Hochschulabschluss als signifikant stärker ausgeprägt bewerten, nämlich hinsichtlich der Problemlösungskompetenz, der Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen, sowie hinsichtlich der selbstständigen Arbeitsweise. Gleichzeitig gibt es zwei Bereiche, in denen Beschäftigte mit Fortbil-

Abbildung 3

Unternehmen, in denen Tätigkeiten ausschließlich Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss bzw. Hochschulabschluss vorbehalten sind (in Prozent)



n = 997–999;

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

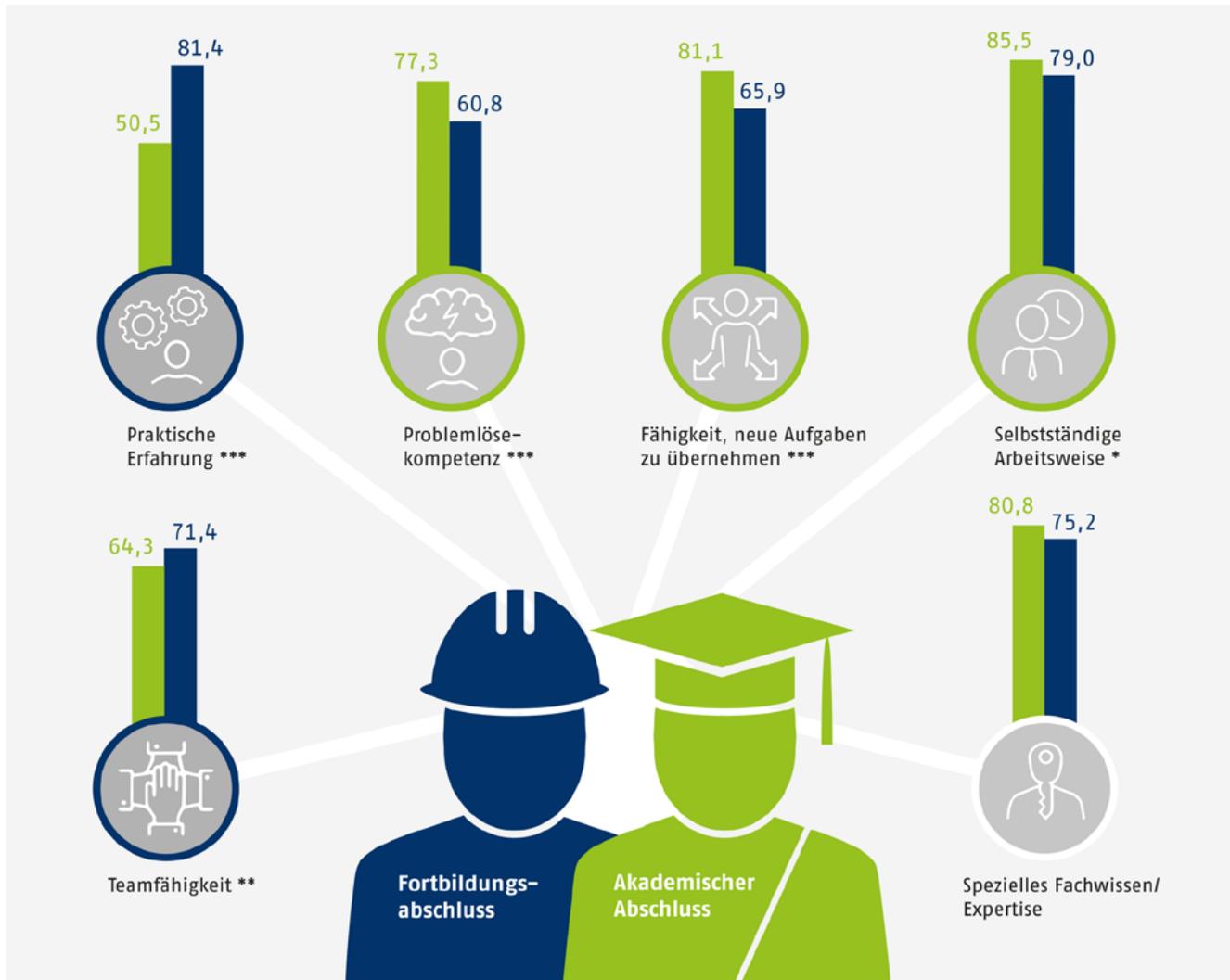
ungsabschluss einen signifikanten Vorsprung gegenüber Akademikerinnen und Akademikern haben: Hierzu zählen praktische Erfahrungen und Teamfähigkeit – also jene Kompetenzen, die Fortgebildete insbesondere in der betrieblichen Praxis erwerben. Hinsichtlich des Fachwissens bzw. der Expertise ihrer Beschäftigten gibt es aus Sicht der Befragten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Fortbildungs- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Wie können Unternehmen Fortbildungsinteressierte fördern?

Laut einer Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. BMBF 2011) lagen die Kosten einer Aufstiegsfortbildung im Durchschnitt bei gut 8.000 Euro, wovon die Teilnehmenden fast 6.500 Euro selbst trugen. Der Umfang der Arbeitsfreistellung durch den Arbeitgeber betrug im Schnitt zwei Stunden pro Woche. Dies deckt allerdings nicht ansatzweise den zeitlichen Mehraufwand für eine Fortbildung, der durchschnittlich zwischen 17 und 21 Stunden pro Woche liegt (ebd., S. 48).

Im IW-Personalpanel wurde ebenfalls gefragt, ob Unternehmen ihre Beschäftigten beim Erwerb eines Fortbildungsabschlusses unterstützen. 39,1 Prozent der Unternehmen bieten keine Unterstützung an. Die anderen Unternehmen unterstützen durch (teilweise) Freistellung (41,6%) und/oder durch die (teilweise) Übernahme von Kosten (50,8%). 31,5 Prozent aller Unternehmen bieten beide Unterstützungsformen. Der Anteil der Unternehmen,

Abbildung 4
 Stärken bei den Kompetenzen von Beschäftigten mit Fortbildungs- und Hochschulabschluss aus Unternehmenssicht
 (in Prozent)



n = 958–963; ***/**/*: Differenz statistisch signifikant auf 1-/5-/10-Prozent-Niveau;

Antwortskala: sehr stark / eher stark / teils-teils / eher schwach / schwach; ausgewiesen sind Anteile von Unternehmen, die Absolventinnen/Absolventen sehr starke oder eher starke Kompetenzen zuschreiben.

Quelle: IW-Personalpanel 2015; eigene Berechnungen

die ihre Beschäftigten nicht unterstützen, ist im Bereich Industrie und Bau, wo Fortbildungsabschlüsse stärker vertreten sind, mit 51,6 Prozent sogar noch größer als im Dienstleistungsbereich mit 34,1 Prozent (vgl. FLAKE/WERNER/ZIBROWIUS 2016). Dieses Ergebnis überrascht insofern, als Unternehmen auf dem externen Arbeitsmarkt im starken Wettbewerb um Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss stehen und es bereits anhaltende Engpässe gibt. Eine stärkere Unterstützung beim Erwerb des Fortbildungsabschlusses durch Arbeitgeber in Form einer finanziellen oder zeitlichen Entlastung könnte den in der BMBF-Befragung identifizierten Anforderungen aufseiten der Beschäftigten gerecht werden.

Unternehmen können aber auch ganz individuelle Unterstützungslösungen suchen. Viele Fortbildungsinteressierte stehen zu dem Zeitpunkt, zu dem die Fortbildungsentscheidung getroffen wird, bereits im Erwerbsleben und haben eine Familie. Hier können flexible Arbeitszeitmodelle und auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Fortbildung unterstützen (vgl. KOFA 2017 a). Auch regelmäßige Feedbackgespräche sowie die Abfrage von zusätzlichem Unterstützungsbedarf sind sowohl wichtige Unterstützungsleistungen als auch ein starkes Signal der Wertschätzung des Abschlusses (vgl. KOFA 2017 b). Unternehmen können den Teilnehmenden auch schon während der Fortbildung neue, verantwortungsvolle

le Aufgaben zuteilen, auf denen sie dann nach Erwerb des Abschlusses aufbauen können.

Karrierperspektiven für Fortgebildete sichtbar machen

Unternehmen suchen händierend nach fortgebildeten Fachkräften, was sich in zunehmenden Fachkräftengpässen auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt. Umso wichtiger ist es, dass sie diese Zielgruppe gezielt unterstützen. Das beginnt damit, Karriereperspektiven im Betrieb intern aber auch nach außen klar zu kommunizieren und sichtbar zu machen, sodass sich mehr Beschäftigte für diesen Bildungsweg entscheiden und nicht pauschal dem Akade-

misierungstrend folgen. Gerade junge Leute müssen für diese Möglichkeiten sensibilisiert werden, beispielsweise im Rahmen einer ergebnisoffenen Berufsorientierung bis in die Oberstufe. Fortgebildeten stehen im Unternehmen vielfältige Karriereperspektiven offen und aus Unternehmenssicht sind sie nur schwer zu ersetzen. Mit ihrem speziellen Profil sind sie bezüglich Einkommens- und Karriereperspektiven akademisch Qualifizierten gegenüber in vielen Fällen durchaus gleichwertig. Da Unternehmen von der praxisnahen Ausbildung profitieren, ist es wichtig, dass sie ihre Beschäftigten passgenau unterstützen. Neben finanzieller Hilfe und zeitlicher Freistellung können flexible Arbeitszeitlösungen eine Form der individuellen Unterstützung sein. ◀

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014

BIBB: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017 – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf (Stand: 28.07.2017)

BOTT, P. u. a.: Auswirkungen der neuen gestuften Studiengänge auf die Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Fortbildung. Abschlussbericht Forschungsprojekt 2.3.202 (JFP 2008), Laufzeit II/09–IV/12. Bonn 2012

BOTT, P.; WÜNSCHE, T.: Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben und Positionen für gehobene Fachkräfte. In: SEVERING, E.; WEIß, R. (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 229–242

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich. Bonn/Berlin 2011

BURSTEDDE, A.; RISIUS, P.: Fachkräftengpässe in Unternehmen – Regionale Fachkräftesituation und Mobilität. KOFA-Studie 2/2017. Köln/Berlin 2017 – URL: www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_Regionale_Fachkraeftesituation_und_Mobilitaet_KOFA-Studie_2017.pdf (Stand: 28.07.2017)

BUßMANN, S.; SEYDA, S.: Fachkräftengpässe in Unternehmen – Berufe mit Aufstiegsfortbildung: Zwischen Fachkräftengpässen und Digitalisierung. KOFA-Studie 1/2016. Köln/Berlin 2016 – URL: www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengpaesse_in_Unternehmen_Berufe_mit_Aufstiegsfortbildung-Zwischen_Fachkraefteengpaessen_und_Digitalisierung.pdf (Stand: 28.07.2017)

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Aufstieg mit Weiterbildung, Umfrage-Ergebnisse 2014, 8. Umfrage unter Absolventen der IHK-Weiterbildungsprüfungen. Berlin 2014

FLAKE, R.; WERNER, D.; ZIBROWIUS, M.: Stellenwert und Potenziale der beruflichen Fortbildung – Einkommens- und Beschäftigungssituation von Fortbildungs- und Hochschulabsolventen im Vergleich aus individueller und betrieblicher Perspektive (IW-Analyse Nr. 111). Köln 2016

KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA): Flexible Arbeitszeitmodelle. 2017a – URL: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-binden/flexible-arbeitszeitmodelle (Stand: 28.07.2017)

KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA): Aufstiegsfortbildung mit Meister- oder Technikerabschluss. 2017b – URL: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/meister-techniker-fortbildung (Stand: 28.07.2017)

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2015. Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden 2016 – URL: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PruefungenHochschulen2110420157004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 28.07.2017)