

Referenz-Betriebs-System ➤ RBS

Information Nr. 18

- Früherkennung - Qualifikationsentwicklung -

6. Jahrgang

Oktober 2000

Im Sommer 2000 befragte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Betriebe des RBS zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen. Neue Qualifikationsanforderungen zu erkennen und Hinweise zur Gestaltung von Ausbildungsberufen zu geben, ist eine Aufgabe des „Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung“, zu dem auch Unternehmensbefragungen gehören. Denn eine den Anforderungen der modernen Arbeitswelt entsprechende Ausbildung ist eine entscheidende Voraussetzung für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit sowie für die in Zukunft immer wichtiger werdende berufliche Flexibilität. Um dem Anspruch an eine zeitgemäße Berufsausbildung gerecht zu werden, bedarf es der ständigen Aktualisierung und Weiterentwicklung beruflicher Ausbildungsgänge. Neue Aufgabenfelder und damit verbundene neue Qualifikationsanforderungen müssen deshalb rechtzeitig erkannt werden. Hierzu können Unternehmen einen Beitrag leisten, in dem sie z.B. neue Aufgabenfelder in ihrem Unternehmen benennen und die Qualifikationsanforderungen an ihre Mitarbeiter/-innen beschreiben. An der RBS-Befragung „Früherkennung – Qualifikationsentwicklung“ haben sich 876 Betriebe beteiligt. Die wichtigsten Ergebnisse sind im folgenden dargestellt.

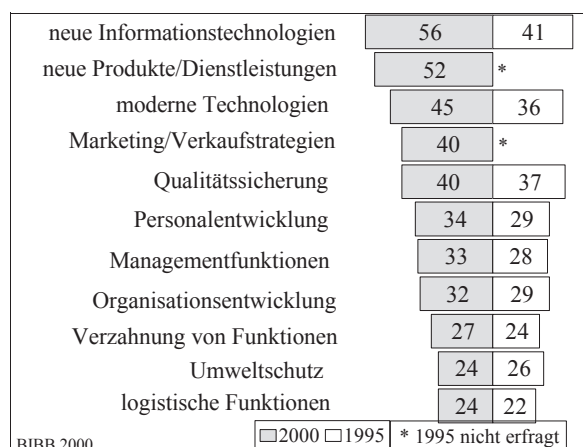
Neue Aufgabenfelder entstehen in jedem zweiten Betrieb mit neuen Informationstechniken und neuen Produkten bzw. Dienstleistungen

Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen in der Arbeitswelt führen zu neuen Aufgabenfeldern und neuen Qualifikationsprofilen im Unternehmen. Zu innovativen Entwicklungen äußerten sich die Betriebe bereits vor fünf Jahren (vgl. RBS-Info Nr.4). Auch dieses Jahr wurden die Referenzbetriebe wieder gebeten, jene Entwicklungen zu benennen, die in den letzten drei Jahren zu neuen Aufgabenfeldern in Ihrem

Unternehmen geführt haben. Insgesamt sehen sich im Jahr 2000 drei von vier Betrieben mindestens in einem von elf vorgegebenen Bereichen vor neuen Aufgabenfeldern (vgl. Abbildung 1).

Die Rangreihe der bedeutendsten Entwicklungen wird von den neuen Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien angeführt: 56% der Betriebe verzeichnen hier neue Aufgabenfelder. An zweiter Stelle steht der Bereich neue Produkte/Dienstleistungen (52%). An dritter, vierter und fünfter Stelle folgen mit Anteilswerten von 45% bzw. 40% moderne Technologien/neue Werkstoffe, Marketing/Verkaufsstrategien und Qualitätssicherung.

Abbildung 1: Betriebe mit neuen Aufgabenfeldern in den letzten drei Jahren - Nennungen in Prozent -
- Befragungszeitpunkt 2000 und 1995 -



Die Einschätzung neuer Aufgabenfelder in den kommenden drei Jahren entsprechen im großen Ganzen der Entwicklung der letzten Jahre; sie werden daher nicht gesondert dargestellt.

Richtet man den Blick auf die Betriebsgröße, zeigen sich Unterschiede zwischen Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte), Mittelbetrieben (50 bis unter 500 Beschäftigten) und Großbetrieben (ab 500 Beschäftigten). Der Anteil neuer Aufgabenfelder nimmt über alle Entwicklungen hinweg überzufällig mit der Betriebsgröße zu. Im Bereich Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien wächst der Anteil der Betriebe mit veränderten Aufgabenfeldern z.B. von 22% über 39% bis auf 54% mit der Betriebsgröße.

1995 sah sich nur jeder zweite Betrieb mindestens in einem von damals neun vorgegebenen Bereichen vor

neuen Aufgabenfeldern. Besonders die Informationstechniken/Datenverarbeitung/neue Medien und moderne Technologien/neue Werkstoffe haben von 1997 bis heute die Aufgabenfelder der Betriebe stärker verändert als in dem Zeitraum von 1992 bis 1995 (vgl. Abbildung 1).

Die Ergebnisse haben lediglich beschreibenden Charakter, bei dem die Frage nach den Ursachen offen bleiben muss.



Qualifikationsbedarf für neue Aufgabenfelder wird hauptsächlich durch Weiterbildung abgedeckt

In Frage 3 gaben die Betriebe weiterhin Auskunft darüber, wie sie ihren Qualifikationsbedarf für die neuen Aufgabenfelder bisher abgedeckt haben: durch Verstärkung der Ausbildung oder der Weiterbildung, durch Neueinstellungen oder sonstige Maßnahmen. Für den Bereich moderne Technologien/ neue Werkstoffe liegen z.B. 701 Angaben von 589 Betrieben vor. Auf die Gesamtzahl der Nennungen je Bereich beziehen sich die Angaben in Abbildung 2. Über alle Bereiche ist ein durchgängiges Muster zu erkennen: die Umsetzung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder erfolgt vornehmlich durch Weiterbildung. Durch eigene Ausbildung wird hauptsächlich Qualifikationsbedarf gedeckt, der durch moderne Technologien und neue Werkstoffe entstanden ist (26%). Weiterer Bedarf für diesen Bereich wird zu 44% durch Weiterbildung und zu 29% durch Neueinstellung von Mitarbeitern gedeckt, 1% der Nennungen entfallen auf sonstige Maßnahmen.

Abbildung 2: Deckung des Qualifikationsbedarfs für die neuen Aufgabenfelder der letzten drei Jahre in Prozent (Mehrfachnennungen)

moderne Technologien	26	44	29	1
neue Informationstechnologien	21	48	29	1
Qualitätssicherung	20	53	25	1
Umweltschutz	19	51	27	1
neue Produkte/Dienstleistungen	18	48	32	1
Verzahnung von Funktionen	16	52	28	4
Personalentwicklung	13	58	26	1
logistische Funktionen	13	52	31	4
Marketing/Verkaufsstrategien	12	54	31	1
Organisationsentwicklung	7	60	29	4
Managementfunktionen	6	56	34	4

Ausbildung
 Weiterbildung
 Neueinstellung
 Sonstiges

BIBB 2000

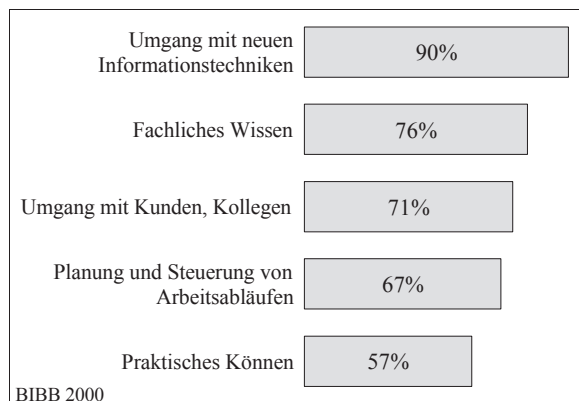
Über alle neuen Aufgabenfelder hinweg decken 60% der Betriebe ihren Qualifikationsbedarf u.a. mit der Ausbildung junger Nachwuchskräfte – dies gilt sowohl für das Jahr 2000 als auch für 1995. Fast alle Betriebe, in denen neue Aufgabenfelder entstanden sind, verstärken die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (2000: 92%, 1995: 95%).



Fachliche und überfachliche Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten steigen

Informationen zum aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarf sind die Grundlage für die Modernisierung bestehender und die Gestaltung neuer Berufe. Die Betriebe wurden gebeten zu bewerten, ob berufliche Anforderungen an die Qualifikation eher steigen, gleich bleiben oder gar sinken. Die Mehrheit der Betriebe rechnet sowohl für fachliche als auch für überfachliche Qualifikationen mit steigenden Anforderungen (vgl. Abbildung 3). So sind neun von zehn Betrieben der Meinung, dass die Anforderungen an den Umgang mit neuen Informationstechniken steigen werden. Acht von zehn Betrieben (76%) denken, dass die Anforderungen an das fachliche Wissen an Bedeutung gewinnen werden. Jeder siebte Betrieb erkennt steigende Anforderungen an den Umgang mit Kunden und Kollegen. Nur eine Minderheit erwartet, dass die Anforderungen gleich bleiben. Das Sinken beruflicher Anforderungen an die Qualifikationen sehen höchstens 1% der Betriebe. Diese Ergebnisse belegen, dass fachliche Qualifikationen alleine nicht mehr ausreichend sind. Hinzu kommen personale und soziale Kompetenzen, die für eine Kooperation in selbständigen Arbeitsteams und im Umgang mit Kunden notwendig sind.

Abbildung 3: Steigende berufliche Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten



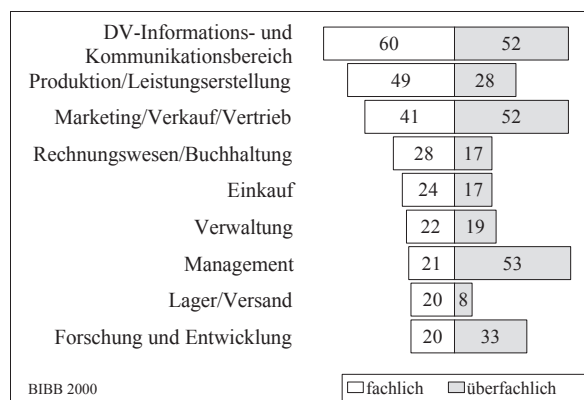
Mit der Betriebsgröße sinkt der Anteil der Betriebe, die die beruflichen Anforderungen an praktisches Können und fachliches Wissen steigen sehen, während der Anteil der Betriebe, die steigende Anforderungen an Kompetenzen bei der Planung und Steuerung von Arbeitsabläufen wahrnehmen, mit der Betriebsgröße zunimmt.



Zusätzlicher Qualifikationsbedarf vornehmlich im IT-Bereich

Die Betriebe geben ihren stärksten zusätzlichen fachlichen Qualifikationsbedarf im DV-Informations- und Kommunikationsbereich an (60% der Betriebe). An zweiter und dritter Stelle folgen die Bereiche Produktion/Leistungserstellung (49%) und Marketing/Verkauf/Vertrieb (41%). Im Hinblick auf überfachliche Qualifikationen wird hauptsächlich im DV-Informa-

Abbildung 4: Zusätzlicher fachlicher und überfachlicher Qualifikationsbedarf -Angaben der Betriebe in Prozent -



tions- und Kommunikationsbereich (52%), im Marketing/Verkauf/Vertrieb (52%) und beim Management zusätzlicher Qualifikationsbedarf gesehen (53%).

Großbetriebe fordern einen deutlich höheren zusätzlichen Bedarf an überfachlichen Qualifikationen als Klein- und Mittelbetriebe. 78% der Großbetriebe sehen mindestens in einem der Bereiche einen zusätzlichen Bedarf im Gegensatz zu 47% der Kleinbetriebe. Bei fachlichen Qualifikationen geben 90% der Großbetriebe und 80% der Klein- und Mittelbetriebe einen zusätzlichen Bedarf an. In den Bereichen Forschung und Entwicklung und DV-Informations- und Kommunikation melden Großbetriebe häufiger Bedarf an als

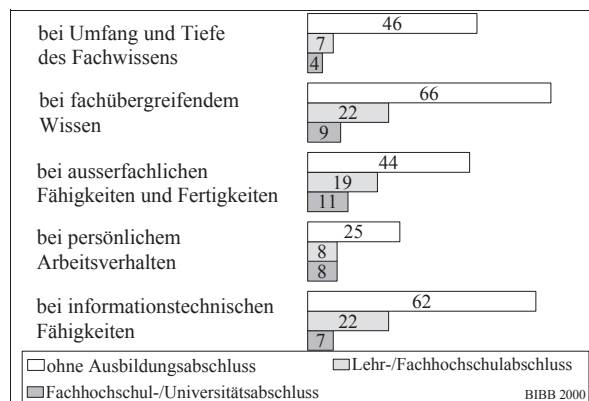
Klein- und Mittelbetriebe. Z.B. sehen Großbetriebe mehr zusätzlichen Bedarf an fachlicher Qualifikation im DV-Informations- und Kommunikationsbereich (78%) als Klein- und Mittelbetriebe (53%).



Defizite bei den Mitarbeitern vor allem bei informationstechnischen Fähigkeiten und beim fachübergreifenden Wissen

Fast jeder zweite Betrieb (43%) bezeichnete 1995 Qualifikationsdefizite der Mitarbeiter als sehr wichtiges Problem. In der diesjährigen Untersuchung werden in Frage 7 diese Defizite im einzelnen erfasst. Über alle Wissensgebiete nehmen die bei den Mitarbeitern wahrgenommenen Defizite mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses ab. Abbildung 5 zeigt den Anteil der Betriebe, die bei Ihren Mitarbeitern große Defizite sehen, differenziert nach Mitarbeitern ohne Ausbildungsabschluss, mit Lehr-/Fachschulabschluss und Fachhochschul-/Universitätsabschluss.

Abbildung 5: Große Defizite der Mitarbeiter nach dem Qualifikationsniveau - Angaben der Betriebe in Prozent -



Bei ihren akademisch gebildeten Mitarbeitern sehen die Betriebe keine nennenswerten Defizite. Auffallend ist, dass jeder zehnte Betrieb große Mängel bei den außerfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten wahrnimmt. Bei Mitarbeitern mit Lehr-/Fachschulabschluss sieht jeder fünfte Betrieb große Defizite beim fachübergreifendem Wissen, bei außerfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten und bei den informationstechnischen Fähigkeiten. Im Vergleich zu ihren ausgebildeten Kollegen haben Mitarbeiter ohne einen Ausbildungsabschluss große Defizite, insbesondere beim fachübergreifenden Wissen und den informationstechnischen Fähigkeiten.



Jeder zweite Betrieb hatte bei der Hälfte aller Stellenbesetzungen der letzten 12 Monate Probleme, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden

Zwei von drei Betrieben (71%) hatten in den letzten 12 Monaten mindestens eine offene Stelle zu besetzen. Im Durchschnitt hatten diese Betriebe 32 offene Stellen offeriert, 50% der Betriebe hatten bis zu sechs Stellen angeboten.

Im Schnitt konnten die Betriebe 84% ihrer offenen Stellen besetzen; jeder zweite Betrieb konnte alle offenen Stellen besetzen. Dennoch hatten 97% der Betriebe mindestens bei einer Stellenausschreibung Probleme mit der Besetzung aufgrund unzureichender Qualifikationen der Bewerber. Lediglich 3% der Betriebe konnten alle offenen Stellen ohne Probleme besetzen. Fast jeder zweite Betrieb (38%) hatte bei der Hälfte der offenen Stellen Probleme, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden; für jeden vierten Betrieb (25%) waren alle Stellenbesetzungen mit Problemen verbunden.

Die Chance, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden, steigt mit der Unternehmensgröße. Im Durchschnitt war für jeden Betrieb jede zweite Stellenbesetzung schwierig (51%). Dies entspricht der Problemlage von Mittelbetrieben (49%), Großbetriebe hatten bei nur 30% der Stellenbesetzungen Probleme, wohingegen 74% der Kleinbetriebe Schwierigkeiten hatten, hinreichend qualifizierte Bewerber zu finden.

Bei der Befragung wurden insgesamt ca. 13.000 Stellen angegeben, die in den letzten 12 Monaten besetzt wurden. Bei 22% dieser Stellenbesetzungen gab es - unabhängig von den einzelnen Betrieben - Probleme aufgrund unzureichender Qualifikationen der Bewerber, wobei die Problemlage mit der Betriebsgröße abnimmt: In Großbetrieben waren 18% aller Stellenbesetzungen mit Problemen verbunden, in Mittelbetrieben 29% und in Kleinbetrieben die Hälfte aller Stellenbesetzungen (48%).



Jede zweite Stellenbesetzung ist problematisch aufgrund unzureichender fachlicher Qualifikationen .

Jeder zweite Betrieb hat mindestens eine Tätigkeitsbezeichnung angegeben, für die nicht sofort hinreichend qualifizierte Bewerber/-innen gefunden werden konnten. Insgesamt wurden über 800 Tätigkeiten aufgeführt; die Betriebe nannten bis zu vier verschiedene Tätigkeiten. Unzureichende fachliche Qualifikationen

waren für jede zweite offene Stelle der ausschlaggebende Grund, warum es zu Problemen bei der Stellenbesetzung kam. Jede zehnte Stelle konnte nicht auf Anhieb besetzt werden, weil es an überfachlichen Qualifikationen mangelte. Bei 13% der Stellenbesetzungen waren nach Ansicht der Betriebe sowohl fachliche als auch überfachlichen Qualifikationen nicht hinreichend vorhanden. Bei nur jeder vierten Stellenbesetzung waren die Probleme unabhängig von fachlichen oder überfachlichen Qualifikationsdefiziten der Bewerber.



Klein- und Mittelbetriebe bevorzugen Spezialistenausbildung, Großbetriebe bevorzugen Generalistenausbildung

Die Betriebe äußern sich eher zugunsten einer Ausbildungsform, die mehr die betrieblichen Belange berücksichtigt (Spezialistenausbildung), als zu einer, die ein breit angelegtes Grundlagenwissen für den späteren Einsatz im Betrieb vermittelt (Generalistenausbildung). Eine Einschätzung zugunsten der einen oder anderen Ausbildungsform zeigt sich deutlicher bei unterschiedlichen Betriebsgrößen. Die Mehrheit der Klein- und Mittelbetriebe befürwortet die Ausbildung zu Spezialisten, d.h. die Ausbildung in mehr Ausbildungsberufen, wohingegen Großbetriebe die Ausbildung zu Generalisten, d.h. die Ausbildung in weniger Ausbildungsberufen befürworten (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Gestaltung neuer oder modernisierter Ausbildungsberufe nach Sicht der Betriebe - Angaben der Betriebe in Prozent -

