

Gerhard Bosch

Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer – flexibel und zukunftsgerichtet

ZBW Konferenz Hamburg

Qualifikation und Arbeitsmarkt: ungenutzte Potentiale

25.11.2010

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2

LE 506

47057 Duisburg

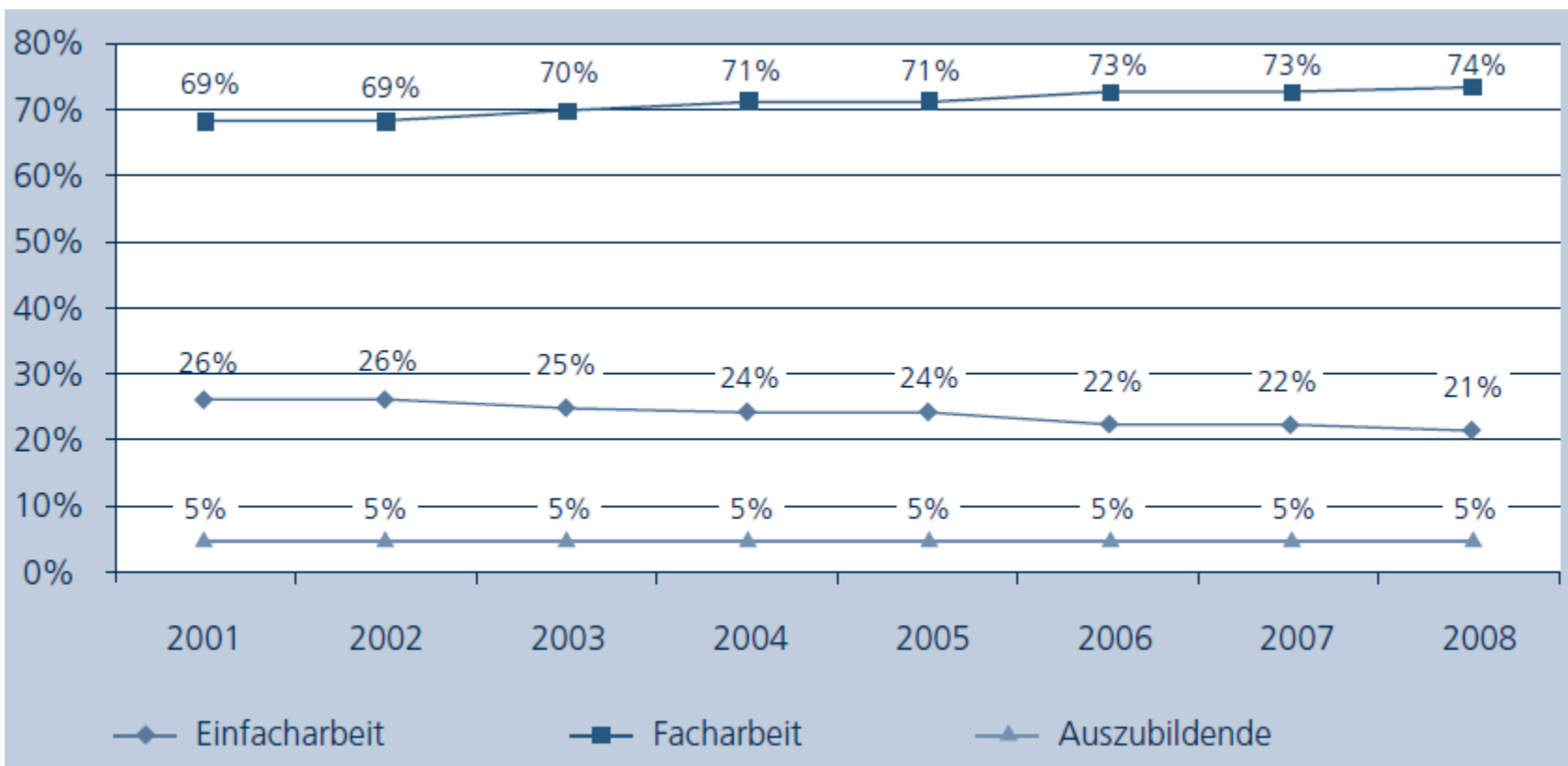
Tel.: +49 203 / 379 1827; **Fax:** +49 203 / 379 1809,

Email: gerhard.bosch@uni-due.de ; <http://www.iaq.uni-due.de>

Gliederung

1. Qualifikationsentwicklung
2. Verfall der Nachfrage nach einfacher Arbeit
3. Veränderungen der beruflichen Anforderungen
4. Veränderungen in der Berufsausbildung
5. Brauchen wir mehr Akademiker?

1.1 Entwicklung der Qualifikationsstruktur in Deutschland

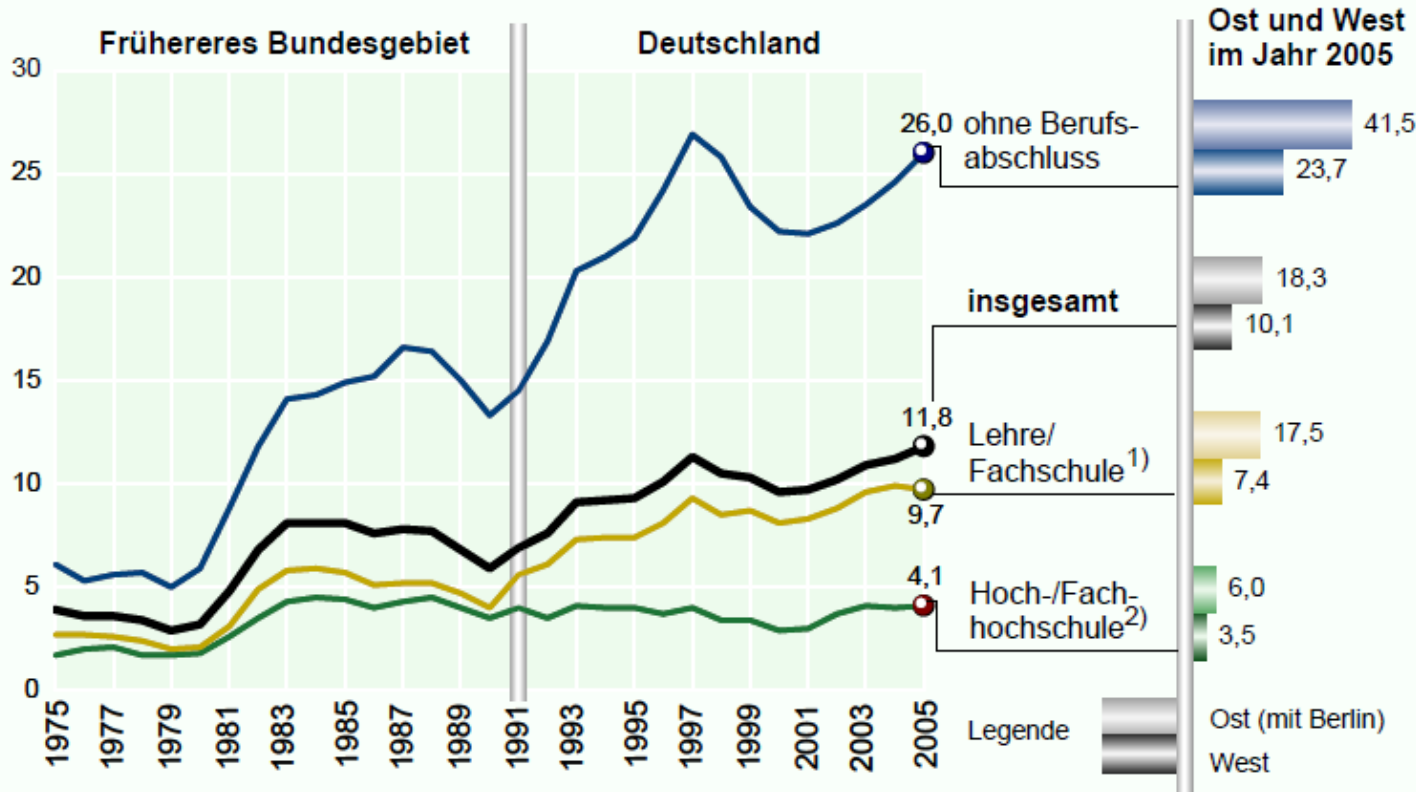


Quelle: Bellmann/Stegmaier (2010), Perspektiven der Erwerbsarbeit – Facharbeit in Deutschland, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs: Juni 2010

2.1 Verfall der Nachfrage nach einfacher Arbeit

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten 1975 – 2005

- Männer und Frauen, in Prozent -



Arbeitslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende) gleicher Qualifikation;
 Erwerbstätige ohne Angabe zum Berufsabschluß nach Mikrozensus je Altersklasse proportional verteilt.

1) ohne Verwaltungsfachhochschulen 2) einschl. Verwaltungsfachhochschulen

Ablösung einfacher „Muskelarbeit“ durch einfache Dienstleistungsarbeit“

Ausgewählte Ergebnisse IAQ-Forschung

- ▶ **Kaum noch „spracharme Tätigkeiten“**
- ▶ **Keine geringen Anforderungen**
 - ➔ **(einschlägige) Berufserfahrung erfordert**
 - ➔ **(irgendeine) abgeschlossene Berufsausbildung**
 - ➔ **körperliche Fitness + äußere Erscheinung**
 - ➔ **soziale Kompetenzen**
 - ➔ **Leistungsbereitschaft**
 - ➔ **Sprachkenntnisse (deutsch, in Hotels teilweise aber auch Fremdsprachen)**
 - ➔ **zeitliche Flexibilität**
 - ➔ **räumliche Mobilität (PKW)**

Quelle: Hieming, B. / Jaehrling, K. / Kalina, T. / Vanselow, A. / Weinkopf, C. (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen: BMAS. Berlin

2.4 Verfall der Nachfrage nach einfacher Arbeit

Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten
nach Beschäftigungskategorien
(Deutschland, alle Beschäftigten, in %)

	Kategorie	1995	2000	2007	Änderung Prozentan teil 95 - 07
Qualifi- kation	Ohne Berufsausbildung	32,9	26,0	20,8	-36,8%
	Mit Berufsausbildung	58,5	67,4	70,8	+21,0%
	Universität/Fach- hochschule	8,6	6,6	8,4	-2,3%

3.1 Veränderung beruflicher Anforderungen

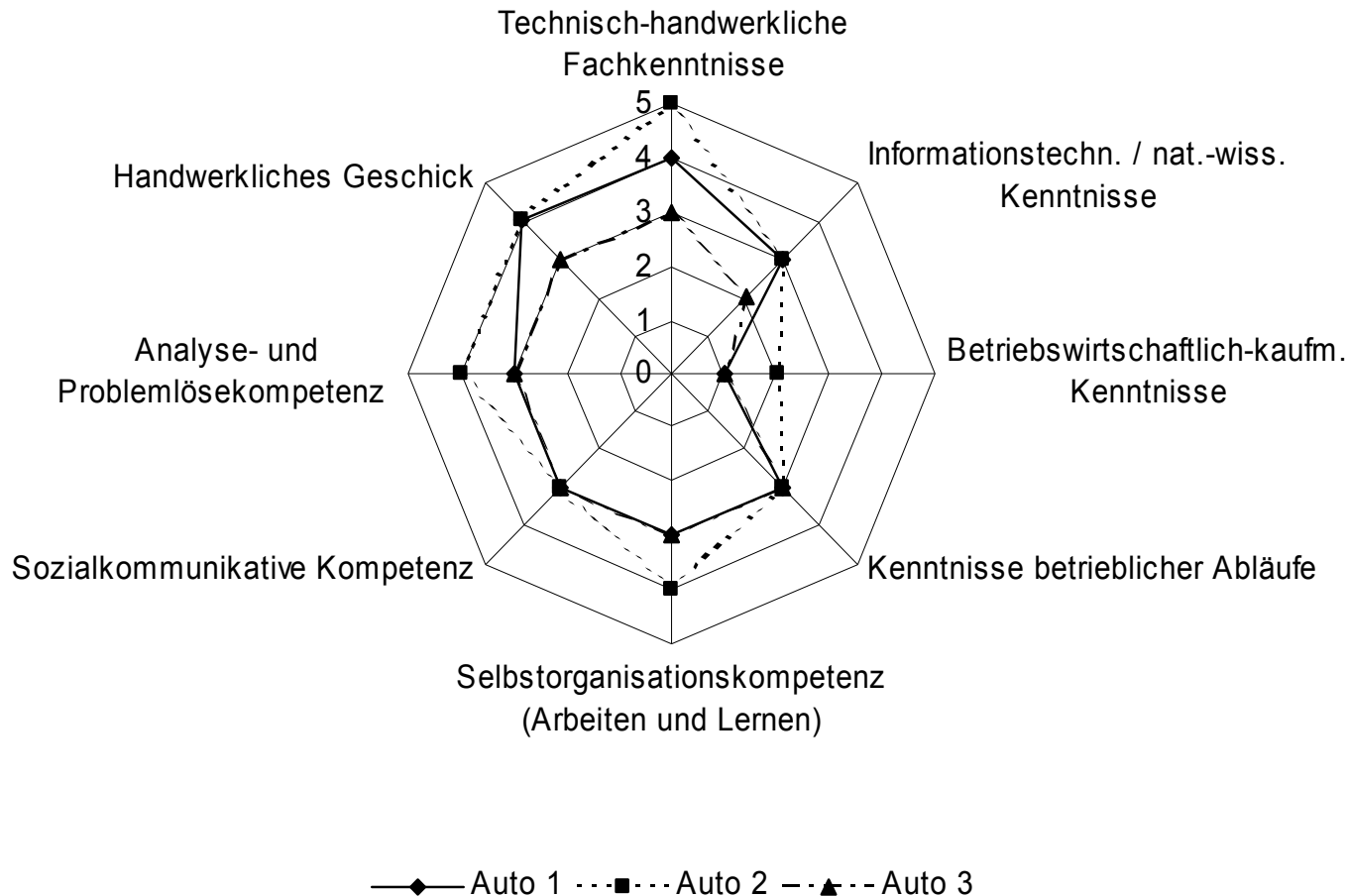
Ausgangspunkt: Betriebliche Reorganisation in GPS

Altes „Erfolgsmodell“	Neue ganzheitliche Produktionssysteme
funktional, fertigungsorientiert	Kunden- und prozessorientiert
Hoher Anteil interner Wertschöpfung	Modulare Struktur: “make or buy”-
Zulieferbeziehungen – große interne Puffer	Selektive und strategische Zulieferentscheidungen Gemeinsame Entwicklungen
Starke Hierarchien: Direktiver, anweisender Führungsstil	Steuerung über Kennzahlen und dezentrale Selbststeuerung
Qualität über ex post Kontrollen	Qualität „wird produziert“ – „0-Fehler“-Prinzip
geringe Differenzierung zwischen Kern- und Randbelegschaft lange Betriebszugehörigkeiten	Differenzierung zwischen Kern- und Randbelegschaften – knappe Personaldecke
qualifizierte Facharbeit – Aufstieg auf mittlere Führungsebene von unten	qualifizierte Facharbeit, zunehmende interne funktionale Flexibilität, Aufstieg als Option, Bachelor als Konkurrenz
Numerische Flexibilität über Überstunden	numerische Flexibilität durch variable Organisation der Arbeitszeit und Umsetzungen

3.2 Veränderung beruflicher Anforderungen

- Fachliche Anforderungen unverändert hoch, teilweise steigend
- Wachsende Bedeutung von
 - Analyse- und Problemlösungskompetenzen
 - Kommunikativen Kompetenzen
 - Selbstorganisationskompetenzen
 - Informationstechnischen Kompetenzen
 - Kenntnissen von betrieblichen Abläufen
 - betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Kenntnisse

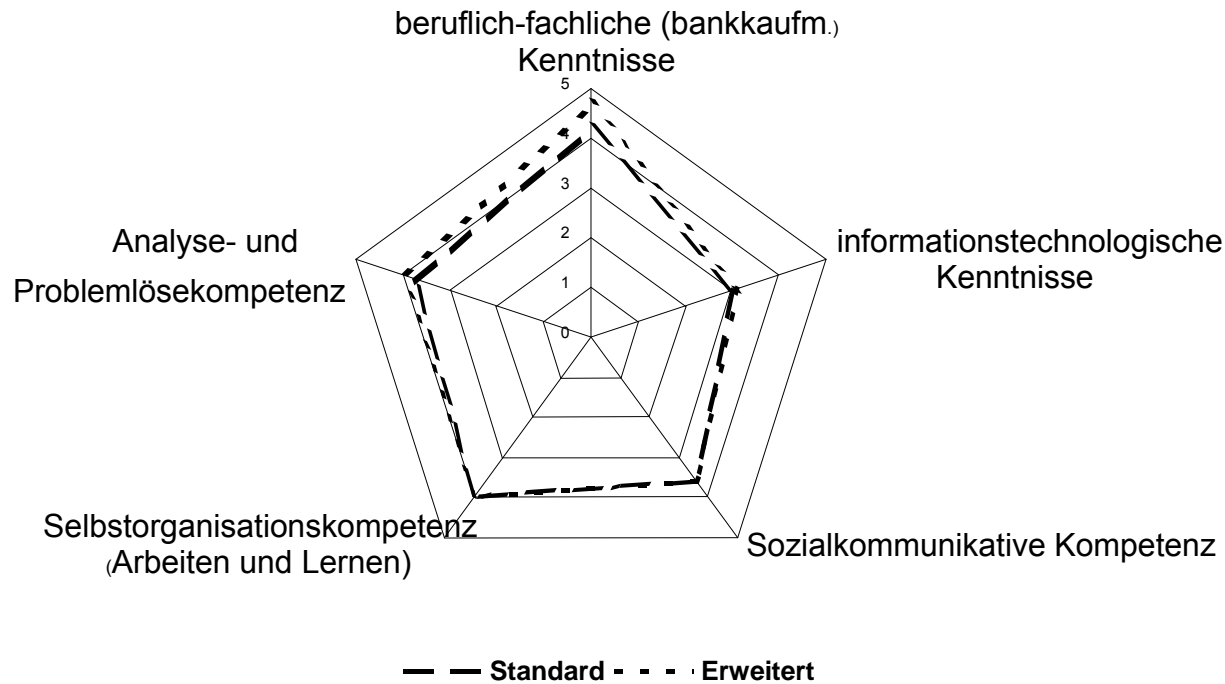
3.3 Veränderung beruflicher Anforderungen Kompetenzanforderungsprofil Produktionsarbeit; KFZ- und Zulieferindustrie Beschäftigtenbefragung (N=129), 1= niedrige Intensität, 5= hohe Intensität



3.4 Veränderung beruflicher Anforderungen

Kompetenzanforderungsprofil Bankvertrieb

(Beschäftigtenbefragung): Standardberatungssegment (N=81) vs. Erweitertes Beratungssegment (Firmen-Privatkundengeschäft; N=47); 1=niedrige Intensität, 5=hohe Intensität

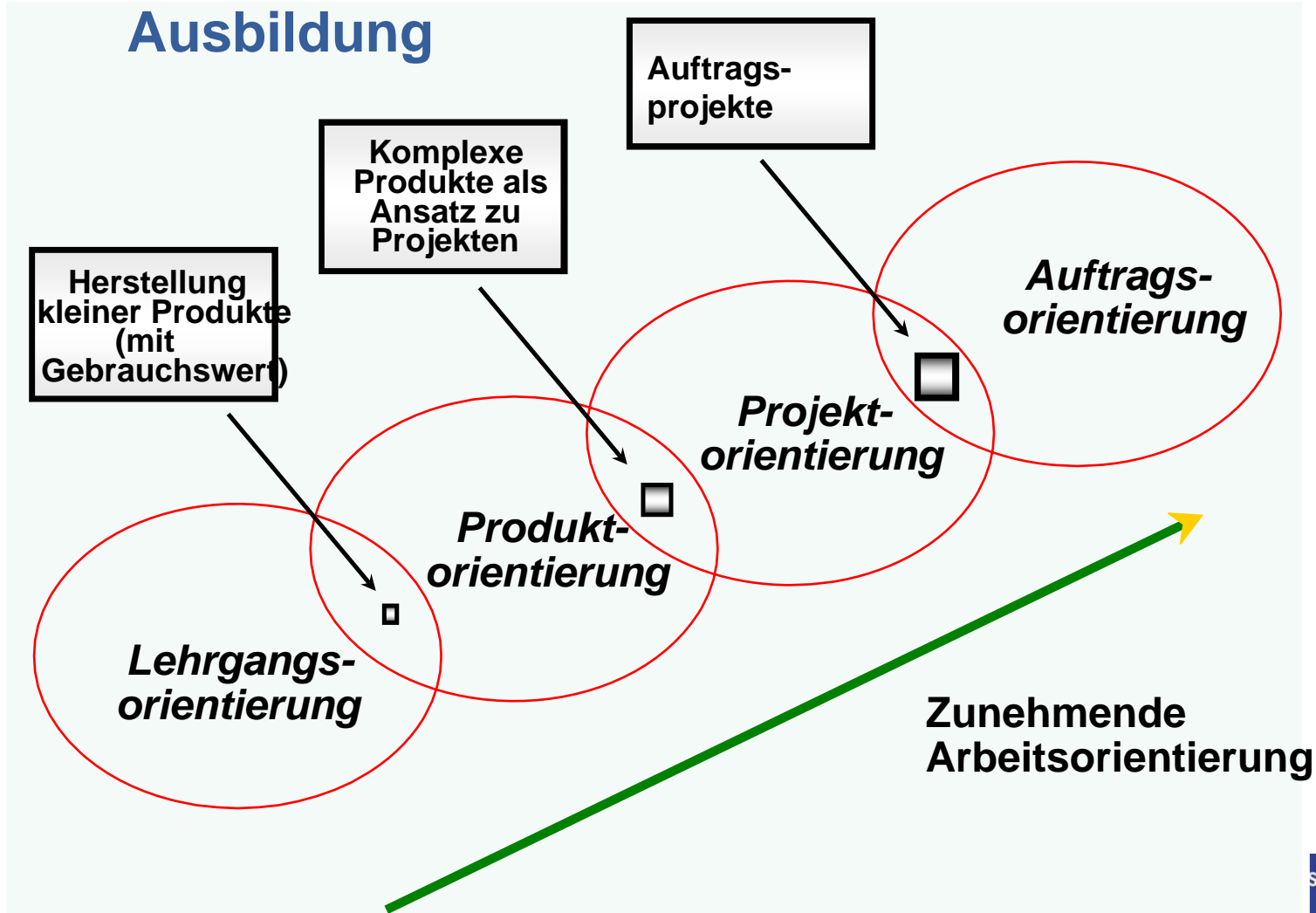


4.1 Veränderungen in der beruflichen Ausbildung

Wichtigste Veränderungen:

- Reduzierung der Zahl der Berufe von über 900 Anfang der 50er Jahre zu rund 350 heute
- Gemeinsame Inhalte in Berufsfamilien
- Veränderung der Lernformen – zentrales Ziel: Nicht nur Vermittlung von Fachkenntnissen und – Fertigkeiten, sondern gleichzeitig Lernen von Sozialverhalten, Problemlösungsfähigkeit etc.
- Große Fehler:
 - zu viele neue spezialisierte Berufe
 - (zu viele spezialisierte Masterstudiengänge)

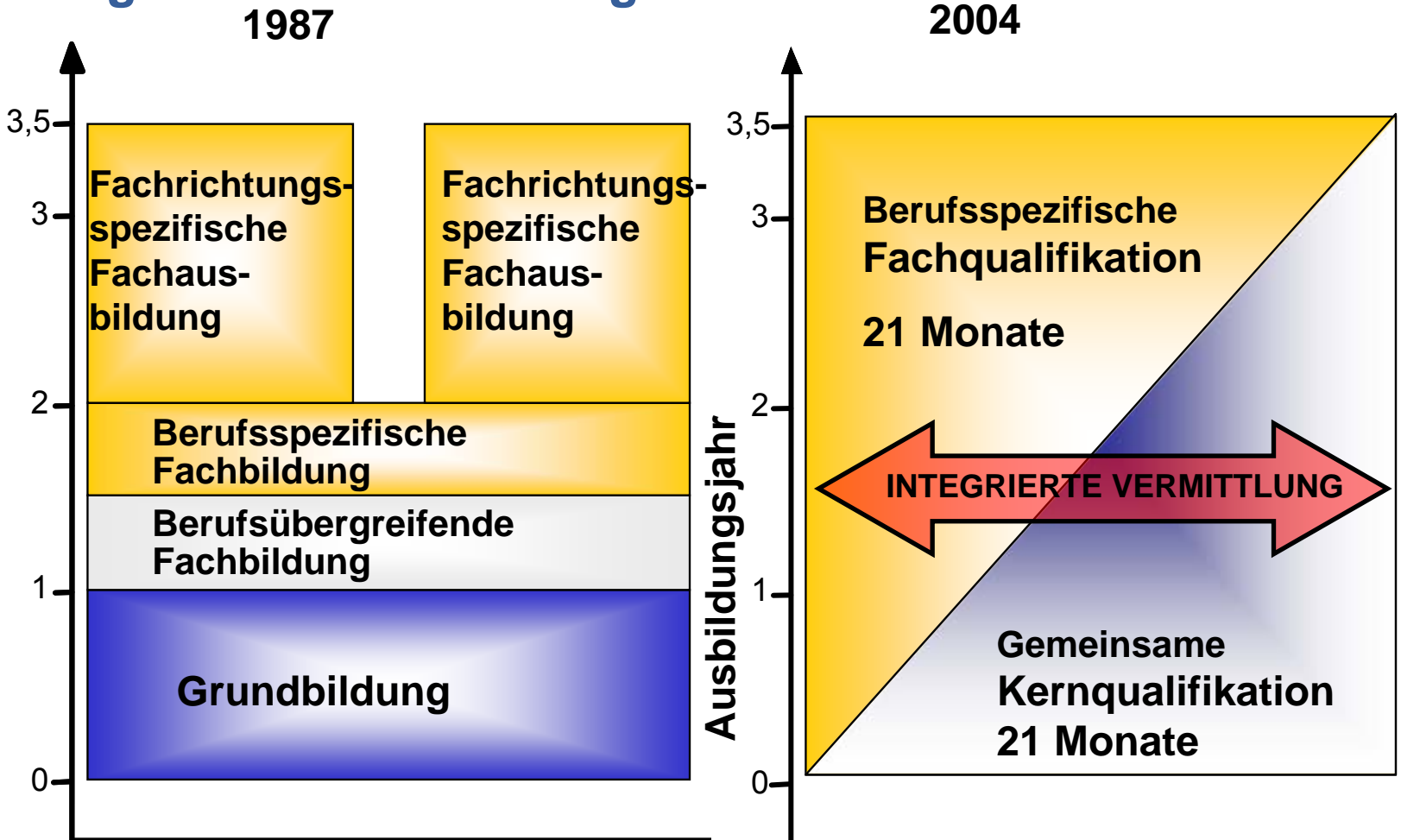
Grundformen didaktischer Ansätze in der Ausbildung



4.3 Veränderungen in der beruflichen Ausbildung

Beispiel für dynamisches Berufsbild: Neuordnung der Metallberufe

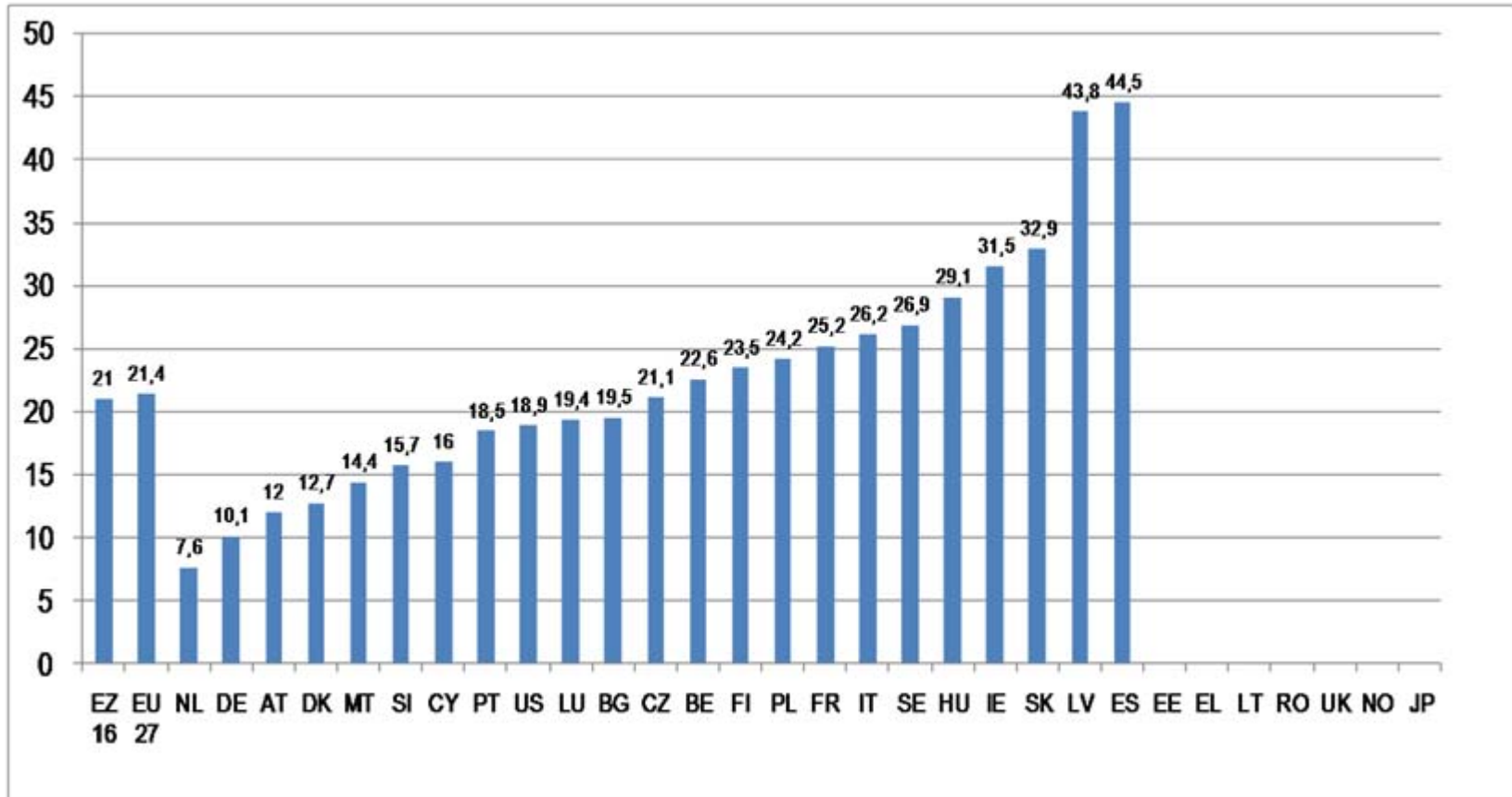
Vergleich der Ausbildungsstrukturen 1987 und 2004



Quelle: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (2005):
 Information zu den neuen
<http://www.suedwestmetall.de/swm%5Cwebswm.nsf/WEBPresse/8b503fea46edcc2dc1256ed8003225da?OpenDocument>

Gerhard Bosch

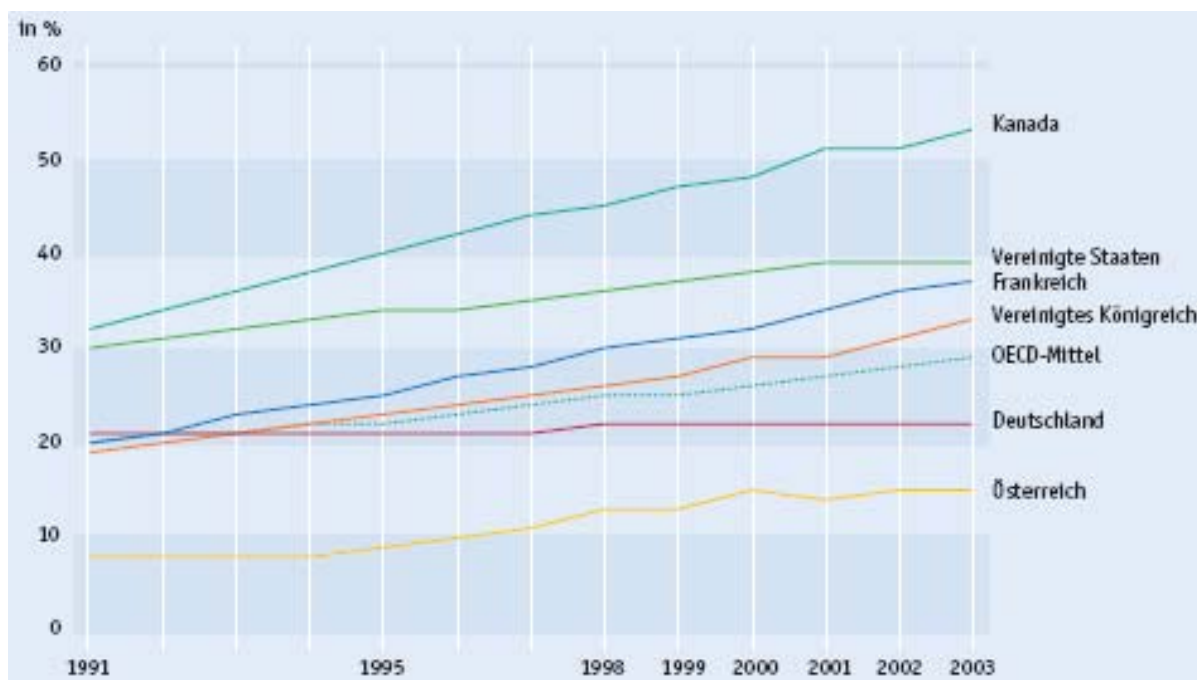
Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahre) Dezember 2009



5.1 Brauchen wir mehr Akademiker?

Zunehmende Akademisierung in der OECD seit Anfang der 90er Jahre

Anteil der 25- bis unter 35-Jährigen mit Abschluss im Tertiärbereich in ausgewählten OECD-Staaten 1991 bis 2003 (in %)



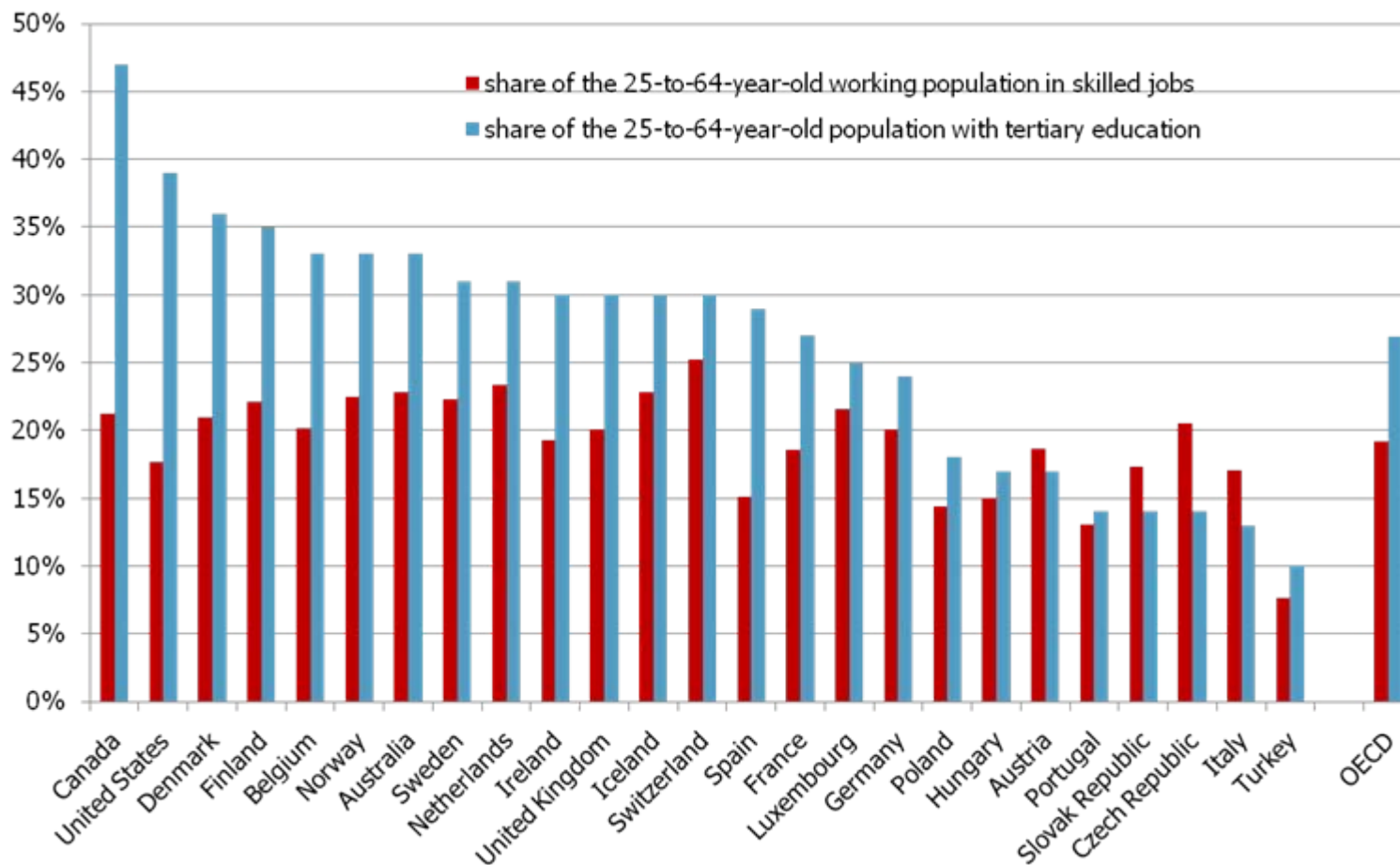
Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland, S. 31

5.2 Brauchen wir mehr Akademiker?

- In D steigender Bedarf an Hochqualifizierten und Akademikern (je nach Prognose unterschiedlicher Bedarf)
- Steigender Bedarf an Fachkräften mit Führungsaufgaben und qualifizierten Fachkräften
- Bedarfsseite signalisiert keinen dramatischen Zuwachs an Akademikerstellen
- Mischtypus von akademischer und beruflicher Bildung verbreitet
- Zentrale Frage: Mit wem werden künftig die Positionen für Fachkräfte mit Führungsaufgaben besetzt?
 - ▶ **Wie bisher: mit Aufsteigern aus dem dualen System**
 - ▶ **nur mit Bachelors**
 - ▶ **mit einem praxisnahen Mix (Aufsteiger, duale Studiengänge)**
(Ausbildung bleibt attraktiv für die besten Jugendlichen)

5.3 Brauchen wir mehr Akademiker?

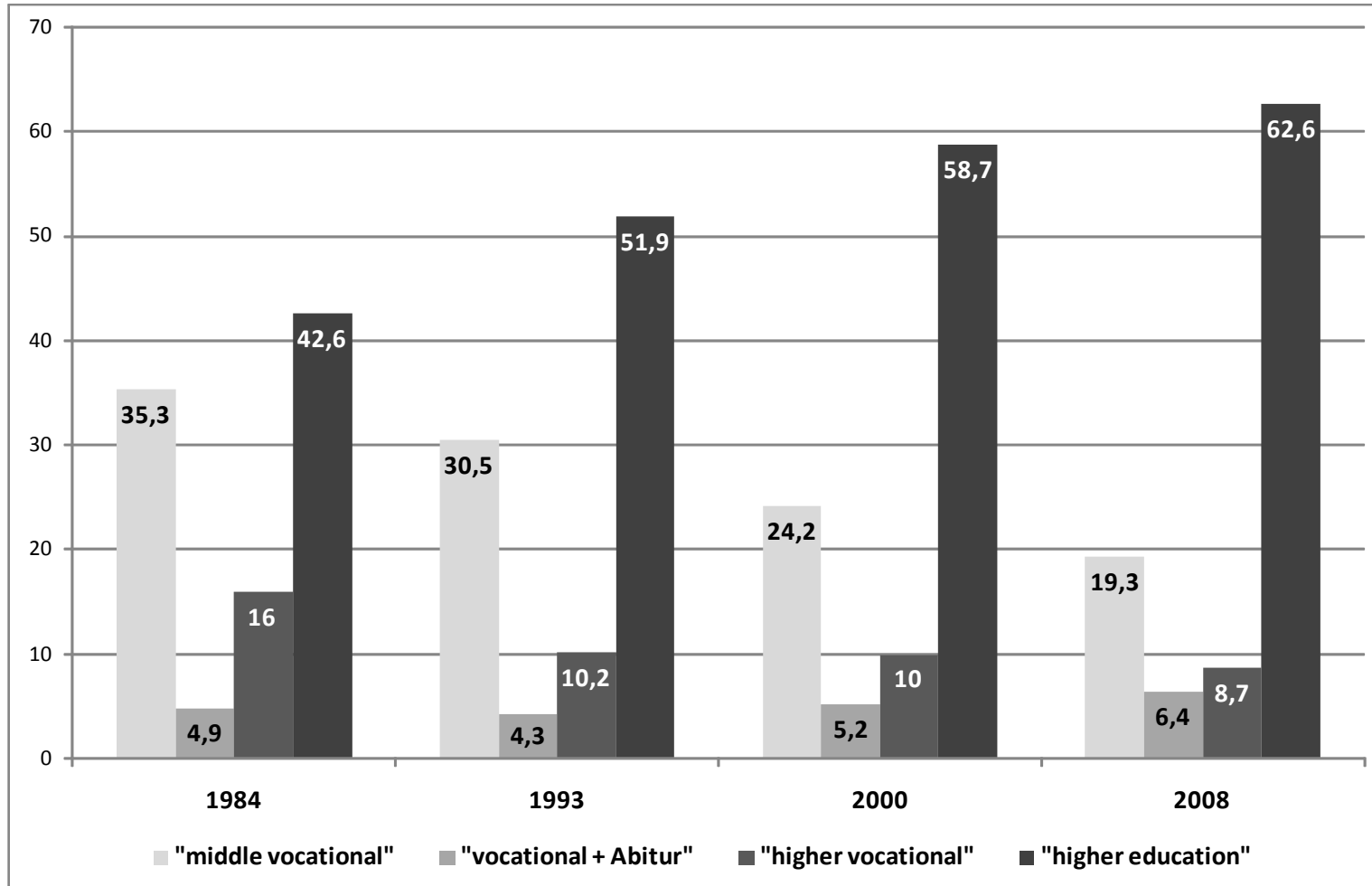
Beschäftigungsverhältnisse mit hohem Anforderungsprofil (ISCO 1-3) und tertiäre Abschlüsse in der Bevölkerung 25 – 64 Jahre (2006) (ISCO 1-3 Managers, Professional, Technicians and Associate Professionals)



Source: OECD, Education at a glance 2008

5.4 Brauchen wir mehr Akademiker?

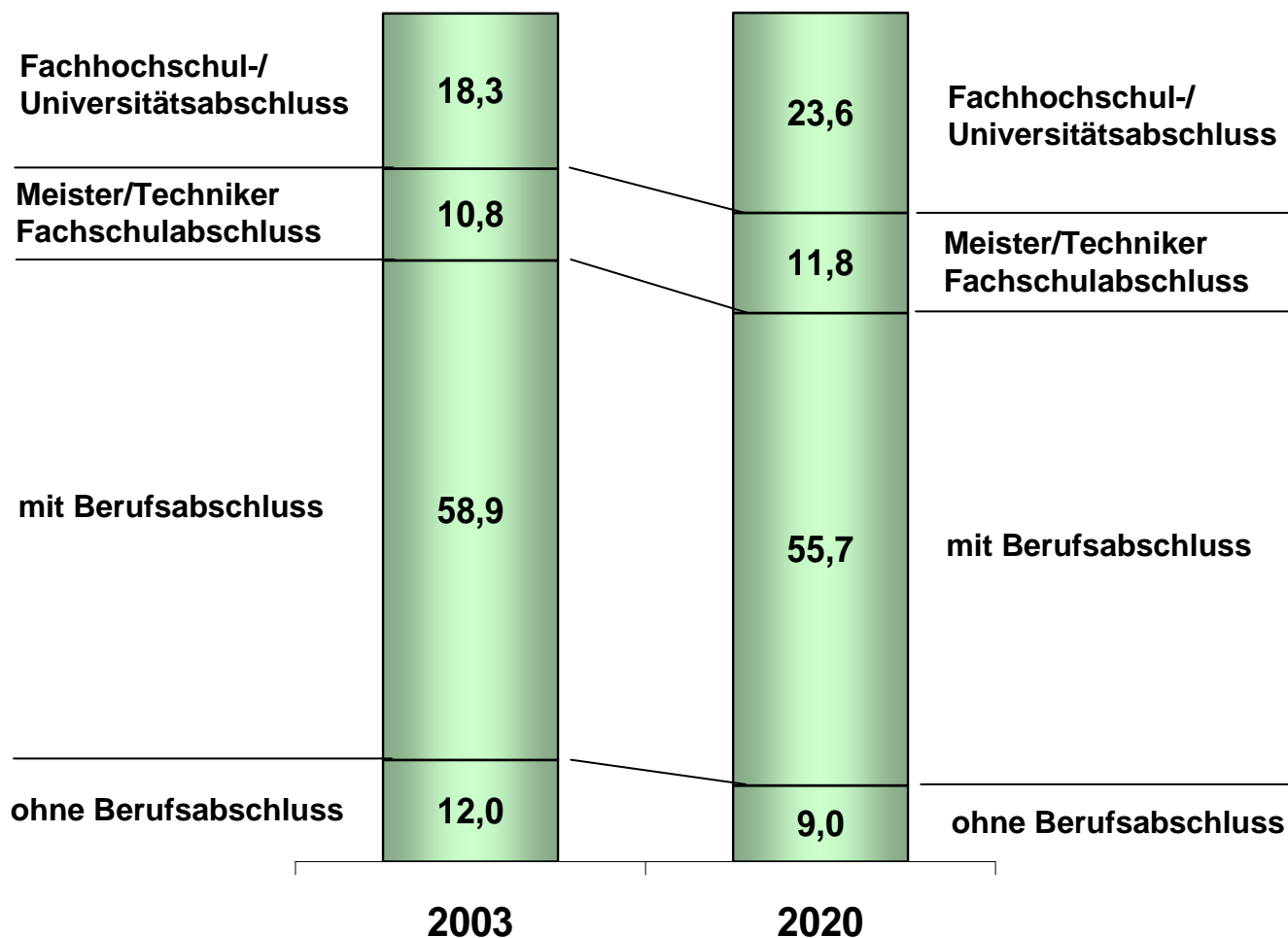
Führungskräfte/Hochqualifizierte nach höchstem erreichtem Bildungsabschluss im Zeitverlauf (%)



Quelle: SOEP, eigene Berechnung

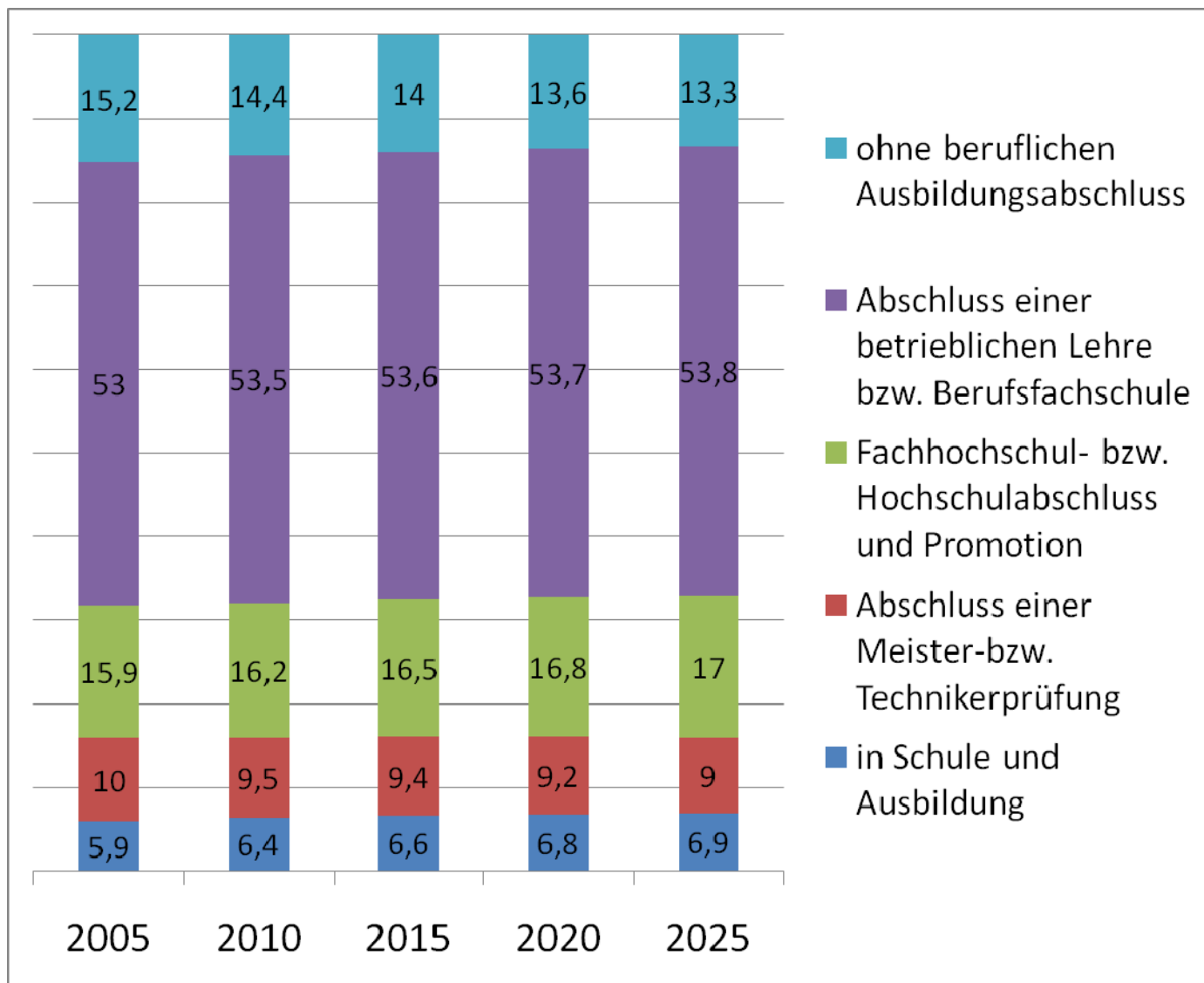
Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen

Deutschland, Anteile in %



Quelle: IZA Research Report No. 9, 2007

6.1 Prognose: BiBB/IAB: Arbeitskräftebedarf 2005 bis 2025 nach Qualifikationen in %



Schlußfolgerungen

- Die Anforderungen an einfache Arbeit steigen – Abbau der Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter nicht durch Niedriglöhne, sondern nur durch Qualifikation
- Beruflichkeit tragendes Prinzip des deutschen Arbeitsmarktes – aber fachliche Grenzen flexibler, steigende Anforderungen an funktionale Flexibilität
- Eher „gefühlte“ als tatsächliche Akademikerlücke
- Neuer Hybridtyp zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung
- Alter Fehler in der Berufsbildung (Spezialisierung) heute von Hochschulen wiederholt

➤ **Jeder Mensch wird
als Genie geboren
und als Idiot begraben.** ◀

Charles Bukowski

Literatur

Bosch, Gerhard, Charest, Jean (Eds.), Vocational Training International Perspectives Routledge, London 2010

Bosch Gerhard, Sirikit Krone, Dirk Langer (Hrsg.)
Das Berufsbildungs-system in Deutschland.
Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte,
Wiesbaden 2010