

# BMBF- Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“

Ergebnisse aus der laufenden Projektarbeit  
März 2001



[www.frequenz.net](http://www.frequenz.net)

---

FreQueNz



Infratest Burke Sozialforschung  
AN IFO WORLDWIDE COMPANY



Institut  
Arbeitswirtschaft und  
Organisation

gefördert vom





## Inhalt

1	Überblick über das FreQueNz-Projekt	3
2	Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD Ermittlung, Analysen und Implementation	8
3	Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen	13
4	Ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt „Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben“ (ADeBar)	16
5	Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – aktueller Stand und neue Ergebnisse	21
6	Die Netzwerke der Wirtschaft zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung nutzen	28
7	Die Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen	33



# 1 Überblick über das FreQueNz-Projekt



Institut  
Arbeitswirtschaft und  
Organisation

*Hans-Jörg Bullinger, Susanne Liane Schmidt  
Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation*

Die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen stellt eine Herausforderung für Politik, Wirtschaft und Wissenschaft dar, denn Defizite in der beruflichen Bildung und in der Qualifikationsentwicklung beeinträchtigen nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft, sondern verschlechtern auch die individuellen Chancen jedes Einzelnen. Deshalb ist es wichtig, Qualifizierung als entscheidende Wettbewerbsressource Deutschlands zu erkennen und im Gesamtsystem der Innovationsbemühungen zu platzieren.

## FreQueNz - ein Forschungsnetz zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

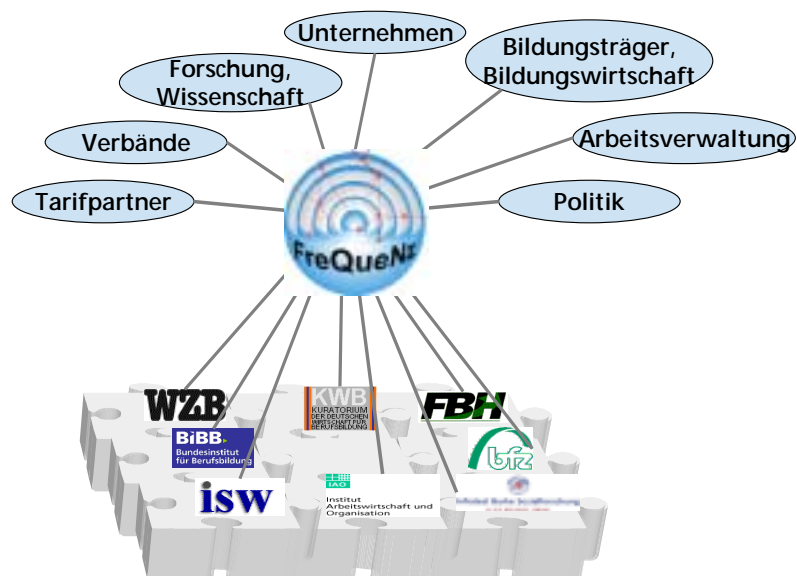


Abbildung 1.1: Bündelung der Ergebnisse und Transfer zu Nutzergruppen

Mit der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ trägt das Bundesministerium für Bildung und Forschung dazu bei, Fragestellungen der Qualifikationsentwicklung zu beantworten und das Bildungssystem der Aus-



und Weiterbildung zukunftsfähig zu machen. Um jedoch Qualifikationsentwicklungen frühzeitig erkennen zu können und ein rechtzeitiges Handeln zu ermöglichen, ist es wichtig, eine Vielzahl von unterschiedlichen Ergebnissen aus Forschung und Wissenschaft sowie aus der Aufbereitung von statistischen Daten zusammenzuführen. Das wird durch den Zusammenschluss verschiedener Projektpartner innerhalb des FreQueNz-Forschungsnetzes erreicht. Erst eine Bündelung von Ergebnissen ermöglicht den Blick auf ein Gesamtbild, welches befähigt, zukunftsstragende Strategien der Berufsentwicklung zu entwickeln. Dem Kreis der Projektpartner gehören mittlerweile acht Forschungseinrichtungen an: das Institut berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), das Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation (FhIAO), Infratest Burke Sozialforschung (Infra-test), das Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig (isw), das Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) und das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) mit dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Universität zu Köln. Das Forschungs- und Informationsnetz wurde erst kürzlich um einen weiteren Projektpartner erweitert: das bfz stellt sich erstmalig in dieser Broschüre mit einem Beitrag zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen vor.

Ziel von FreQueNz ist es, die Forschungsinitiative durch den weiteren Ausbau der Verknüpfung von Einzelergebnissen zu unterstützen, den Ergebnistransfer in die anvisierten Zielgruppen zu forcieren und eine Steigerung der Interaktivität zwischen Forscher- und Nutzergruppen zu steuern. FreQueNz versorgt die in Abbildung 1.1 aufgeführten Nutzergruppen mit speziellen Ergebnissen. Auf einer Internet-Plattform haben einzelne Nutzer die Möglichkeit, sich individuelle Ergebnisbündel zusammenzustellen.

Das Gesamtbild setzt sich dabei aus vielen Einzelergebnissen zusammen, die auf unterschiedlichen Ebenen der Berufsforschung unter Nutzung eines vielfältigen Methodeneinsatzes entstanden sind und sich gegenseitig ergänzen.

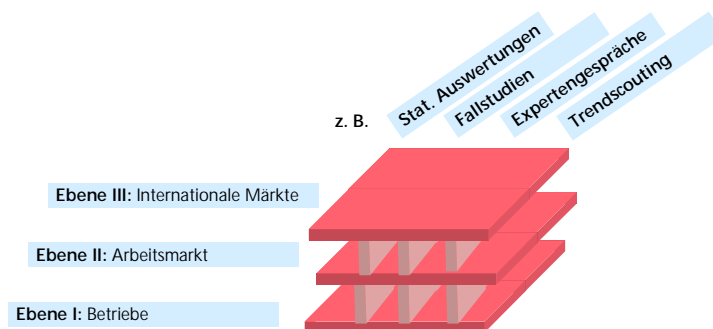


Abbildung 1.2: FreQueNz – ein wissenschaftspluraler Ansatz

FreQueNz bündelt diese Ergebnisse und stellt sie der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der wissenschaftsplurale Ansatz ermöglicht den Zugriff auf heterogene Ergebnisbündel, die von Nutzergruppen spezifisch verwertet werden können. Durch die Ergebnisbündelung wird es möglich, immer schnellere Entwicklungen, turbulente Umwelt und komplizierter werdende Rahmenbedingungen innerhalb der Bildungsforschung zu erfassen, aufzubereiten und für die Entwicklung von Handlungsoptionen in der Praxis zu nutzen.

Die mittlerweile vorliegenden Ergebnisse aus den Einzelprojekten zeichnen ein vielfältiges Bild heterogener Berufslandschaften und verdeutlichen, dass es einen dynamischen Wandel der Qualifikationsanforderungen gibt, dem durch innovative Entwicklungen von Strategien für die Aus- und Weiterbildung begegnet werden kann. Über alle Berufsfelder hinweg ist jedoch ein gemeinsamer Trend erkennbar: Herkömmliche Grenzen zwischen Berufsbildern lösen sich auf und auf betrieblicher Ebene zeigen sich neue Qualifikationsbedarfe. Sie setzen sich aus veränderten Qualifikationsbündeln zusammen, die einerseits bestehenden Berufsbildern entstammen, andererseits Qualifikationsanteile beinhalten, die in innovativen Aufgabenfeldern entstanden sind.

Um den Wandel zu bewältigen, ist es wichtig, Instrumentarien zur Früherkennung weiterzuentwickeln und ein längerfristiges tragfähiges Informationssystem zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung zu unterstützen.

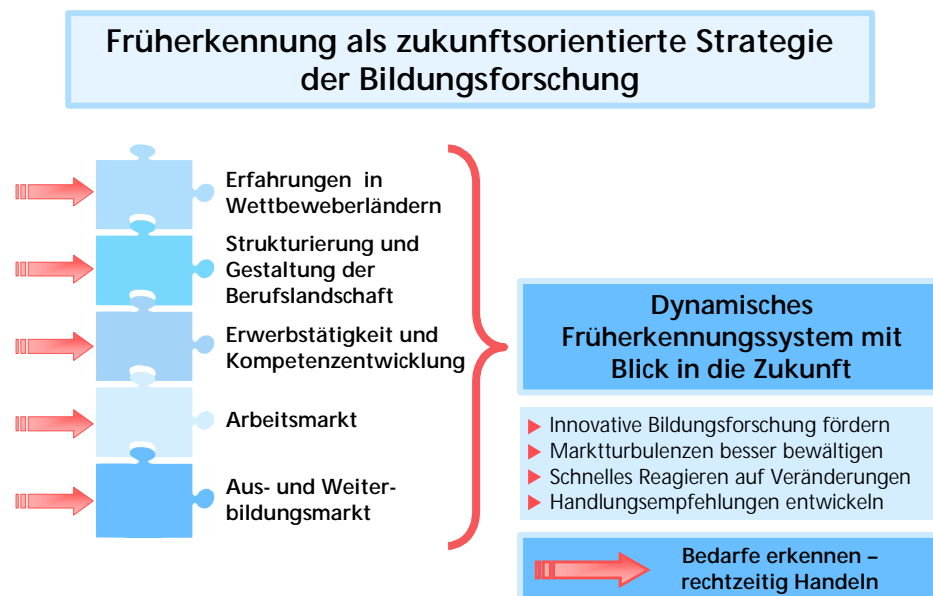


Abbildung 1.3: Strategie der Dauerbeobachtung von Qualifikationsentwicklung



Um einen zeitgemäßen Ergebnistransfer zu gewährleisten, bietet FreQueNz neben einer eigenen Buchreihe und periodisch erscheinenden Newslettern eine Internetplattform für den Ergebnistransfer. Vermittelt werden Erkenntnisse zu neu entstehenden oder sich wandelnden Qualifikationserfordernissen, die aus dem wissenschaftspluralen Ansatz sowohl in qualitativ als auch in quantitativ orientierten Forschungsprojekten entstehen.

Ziel der Initiative ist es nicht nur, die systematische Suche nach neuen Tätigkeitsbereichen und den dazugehörigen Qualifikationsprofilen zu intensivieren, sondern auch den Transfer von Forschungsergebnissen in die Berufsbildungspolitik und Berufsbildungspraxis so zu gestalten, dass ein interaktiver Diskurs zwischen „erkennen“ und „gestalten“ entsteht und aktuelle Forschungsergebnisse Eingang finden in die konkrete Gestaltung von zukunftsfähigen Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Die Internetplattform FreQueNz stellt nicht nur die aufbereiteten Projektergebnisse zur Verfügung, sondern sie hat auch die Funktion, als Knotenpunkt zu anderen Institutionen und Früherkennungsprojekten zu dienen. Neben der Verknüpfung als Früherkennungsnetzwerk bieten kommunikative Elemente auf der Plattform, wie beispielsweise Diskussionsforen interessierten Nutzern die Möglichkeit, sich über inhaltliche Themen auszutauschen.

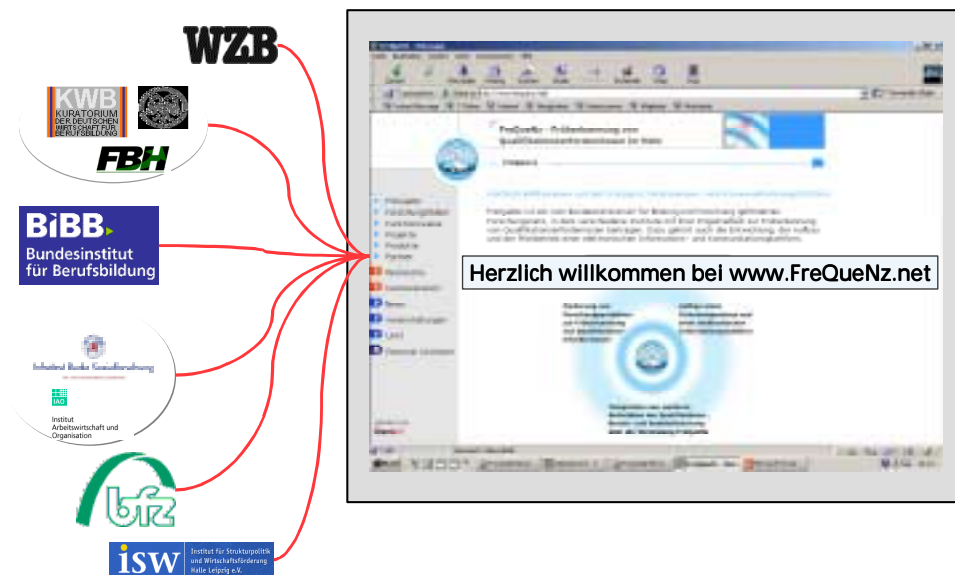


Abbildung 1.4: Internetplattform FreQueNz: Nutzung innovativer Medien zum Ergebnistransfer

### Die Internetplattform erreichen Sie unter [www.frequenz.net](http://www.frequenz.net)

Nachfolgend erhalten Sie einen ergebnisorientierten Überblick über alle an der FreQueNz-Vernetzung beteiligten Projekte innerhalb der vom BMBF geförder-



FreQueNz  
Ergebnisse aus der laufenden  
Projektarbeit

ten Initiative. Detailliertere Informationen z.B. über Forschungsmethoden finden Sie in weiteren Veröffentlichungen der FreQueNz-Buchreihe und der Einzelprojekte.

**Nehmen Sie Kontakt auf zu FreQueNz:**

**Susanne Liane Schmidt**  
Nobelstr. 12  
70569 Stuttgart

**Tel: 0711-970 2123**  
**e-mail-Susanne.Schmidt@iao.fhg.de**  
**www.frequenz.net**



## 2 Qualifikationsbedarf in den Ländern der OECD Ermittlung, Analysen und Implementation



*Klaus Schömann (Projektleiter), Caroll Haak, Michael Neugart,  
Heidi Oschmianski, Sophie Rouault, Isabelle Schömann  
Wissenschaftszentrum Berlin, WZB*

### 2.1 Fragestellung des Projekts

Ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau ist für die individuellen Beschäftigungsperspektiven und Erwerbskarrieren von zunehmender Bedeutung. Auch für die Wirtschaft gelten Investitionen in Humankapital als ein wichtiger Wachstumsmotor. Gerade in entwickelten Volkswirtschaften mit differenzierten Qualifikationsanforderungen sind nicht nur das Niveau der Qualifikation, sondern insbesondere auch deren spezifische Inhalte von entscheidender Bedeutung. Letztendlich führt dies dazu, dass die Früherkennung von Qualifikationsbedarf und die rasche Umsetzung der Ergebnisse in die Aus- und Weiterbildungssysteme wichtige Faktoren der zukünftigen internationalen Konkurrenzfähigkeit von Volkswirtschaften darstellen. Ob es innerhalb nationaler Beschäftigungssysteme gelingen wird, die Herausforderungen durch technologische Entwicklung, internationalisierte Märkte und gesellschaftliche Umbrüche anzunehmen und Potentiale zu nutzen, wird entscheidend davon abhängen, wie sich diese Systeme entwickeln.

In dem Projekt werden international vergleichend zwei Teilbereiche beleuchtet, die für die Früherkennung des Qualifikationsbedarfs sowie dessen Umsetzung von großer Bedeutung sind: Im ersten Teil werden Makroprognosen zum Qualifikationsbedarf dargestellt, sowie der Fachkräftemangel in kleineren und mittleren Unternehmen ermittelt. Der zweite Teil thematisiert die institutionellen Rahmenbedingungen, die für die Umsetzungsprozesse von erkanntem Qualifikationsbedarf relevant sind. Einen Überblick verschafft Tabelle 1. Fragestellung, Vorgehensweise und Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitten skizziert.



Qualifikationsprognosen	Implementation
Qualifikationsprognosen: Verfahren und Ergebnisse im internationalen Vergleich	Jobrotation: ein innovatives Instrument zur Umsetzung von erkanntem Qualifikationsbedarf in Unternehmen in der EU
Fachkräftemangel in kleinen und mittelständischen Unternehmen – ein internationales Phänomen?	Wie wird man pluriaktiv? Anpassung des Qualifizierungsangebots an den Bedarf der Beschäftigten, die zwei berufliche Aktivitäten kombinieren
Überprüfung des „Schweinezykentheorems“ für das Angebot an Ingenieuren in Deutschland	Lösungsansätze in kleinen und mittleren Unternehmen
	Beteiligungsmodelle in den Unternehmen und die Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Tabelle 2.1: Projektüberblick

## 2.2 Qualifikationsprognosen

Mit einem Blick über die Grenzen Deutschlands sollen möglichst frühzeitig neue Trends in der Arbeitskräftenachfrage, wie sie sich in der näheren Zukunft abzeichnen könnten, erkannt werden. Die Vorgehensweise stützt sich auf die Auswertung der Prognosen makroökonomischer Ländermodelle. Die Prognosen werden von Experten des jeweiligen Landes gerechnet. Die Modelle umfassen meist mehrere tausend Beziehungen, die die wirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten abbilden. Die Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sind in der Regel hinreichend genau modelliert, so dass auch Aussagen über die Trends in einzelnen Berufs- und Qualifikationsgruppen getroffen werden können.

Die Qualifikationsprognosen sind wie alle Analysen, die zukünftige Entwicklungen abschätzen, durch erhebliche Ungewissheiten bestimmt. So wurde etwa in Irland die wirtschaftliche Entwicklung der neunziger Jahre systematisch unterschätzt. Basierend auf intensiver Förderung von Direktinvestitionen (FDI) im Hochtechnologiebereich setzte hier ein nicht vorhersehbares Wirtschaftswachstum mit gleichzeitig steigender Arbeitsnachfrage ein. Folge dieser Entwicklung ist, dass die Wirtschaftsprognosen und damit auch die Qualifikationsprognosen die tatsächliche Entwicklung völlig unterschätzt haben. Daher werden im Projekt des WZB die Prognosen auf der Grundlage der Modelle durch Experteninterviews sowie Sekundäranalysen nationaler Daten der OECD Länder ergänzt und abgesichert.



Auch wurden in der Vergangenheit bei Berufen, die Bildungsinvestitionen über mehrere Jahre erfordern, sogenannte ‚Schweinezyklen‘ beobachtet. Induziert durch einen Mangel an Arbeitskräften und dementsprechend üppige Einkunstmöglichkeiten, entschieden sich relativ viele Schulabgänger für eine bestimmte Ausbildung. Dies führte in der Zukunft zu einem Überangebot an bestimmten Qualifikationen, das die zukünftige Angebotslücke schon wieder in sich trug, da sich nun weniger Schulabgänger für ein Studium oder eine Ausbildung in dem entsprechenden Bereich entschieden hatten. Die Bedeutung der "Schweinezyklen" als Reaktion der Angebotsseite des Arbeitsmarktes auf Veränderungen in der Nachfrage wird in einer ergänzenden Studie zu den Makroanalysen untersucht.

Um in der internationalen Konkurrenz überlebensfähig zu bleiben, kommt dem Qualifikationspotential in kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Bundesrepublik eine wachsende Bedeutung zu. Allerdings hat eine beträchtliche Anzahl der Betriebe, trotz der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland, Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen mit Fachkräften zu besetzen. Bei diesem strukturellen Fachmangel spitzt sich das Problem der Stellenbesetzung mit abnehmender Betriebsgröße zu. Im Rahmen dieser Studie wird untersucht, ob auch andere Länder der OECD von einem Fachkräftemangel betroffen sind und welche Lösungsstrategien in diesen Ländern verfolgt werden.

Die bisherigen Untersuchungen zeigen ein sehr heterogenes Bild auf. Um zu einer systematischen Beurteilung der Situation zu gelangen, erscheint es notwendig, diese Forschungslücke anhand qualitativer Untersuchungen und quantitativer Erschließung von Datenmaterial zu füllen. Hierzu wurde jüngst der Zugang zu einer europäischen Betriebsbefragung geschaffen, deren Ergebnisse ausgewertet werden sollen.

### 2.3 Umsetzung von erkanntem Qualifikationsbedarf - Implementation

Die institutionellen Rahmenbedingungen sind für eine effektive Umsetzung von Qualifikationsbedarfsanalysen sowie von neuen Abschlüssen in den nationalen oder regionalen Berufsbildungssystemen entscheidend. Die Flexibilität und die Schnelligkeit bei der Umsetzung von erkanntem Bildungsbedarf werden durch institutionelle Arrangements bestimmt. Netzwerke oder Gremien aufzubauen ist ein Weg, die Partizipation von politischen und sozialen Akteuren in politische Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse zu regulieren. Auch die spätere Akzeptanz neuer Berufsbilder kann durch die Einbeziehung einer großen Zahl relevanter Akteure in den Implementationsprozess erhöht werden. Eine Reihe von Studien untersucht die institutionellen Rahmenbedingungen sowie die Implementation von erkanntem Qualifikationsbedarf auf nationaler, regionaler und betrieblicher Ebene in ausgewählten OECD-Ländern (siehe Tabelle 2.1).



Die institutionellen Rahmenbedingungen für den Umsetzungsprozess von Qualifikationsbedarf wurden in den Niederlanden, Dänemark, Schweden und den USA untersucht. Die Ergebnisse bieten interessante Anknüpfungspunkte für die Bundesrepublik Deutschland. Es zeigt sich, dass die Verhandlungsposition der Sozialpartner eine große Bedeutung für die Implementation der neuen Qualifikationen hat. Aber auch auf der betrieblichen Ebene können die Verhandlungspartner im Rahmen betrieblicher Beteiligungsmodelle einen Einfluss auf die Früherkennung von Qualifikationsbedarf ausüben. In diesem Zusammenhang wird im Projekt die Reichweite der Mitwirkungsrechte im Bereich der beruflichen Bildung, auch in EU-Ländern, untersucht. Die Studie über die Beteiligungsmodelle bei der Früherkennung von Qualifikationsbedürfnissen geht der Frage nach, ob Früherkennung bereits ein etabliertes Handlungsgebiet ist.

Weiterhin sind im Bereich der Implementationsforschung zu erkanntem Qualifizierungsbedarf Studien angelaufen, die innovative Instrumente zur Beseitigung von Qualifizierungsempässen erforschen. So wird in einer ländervergleichenden Analyse untersucht, inwiefern durch „Jobrotation“, also dem Einstellen eines arbeitslosen Stellvertreters für einen zu Weiterbildungszwecken freigestellten Beschäftigten, Qualifizierungslücken geschlossen werden können. Ebenso länderübergreifend geht es in der Studie zu den Auswirkungen pluriaktiver Arbeitskräfte um die Beantwortung der Frage, inwiefern Arbeitskräfte, die mehr als einer Arbeit nachgehen, die Anpassung an veränderte Nachfragebedingungen beschleunigen. Gerade hier könnten sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse eine schnelle Anpassung verhindern. Eine länderübergreifende Analyse hilft, ‚best practice‘ Politiken zu identifizieren. Auch international vergleichend sollen Lösungsansätze bei der Qualifizierung von Mitarbeitern in kleinen und mittleren Unternehmen untersucht werden.

## 2.4 Eine Auswahl der bisherigen Ergebnisse

Die Erhebungen in den OECD-Ländern zeigen, dass das Qualifikationsniveau flächendeckend weiter zunehmen wird und der volkswirtschaftliche Bedarf an- und ungelerner Arbeitskräfte auch in Zukunft weiter abnehmen wird. Als Tätigkeitsfelder mit schlechten Aussichten werden vor allem an- und ungelernete Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich hervorgehoben. In allen beteiligten Ländern werden die Berufe in den informations- und kommunikationstechnologischen Wirtschaftsbereichen als wichtigster Wachstumsbereich genannt. Deutliches Wachstum findet sich auch bei den personennahen Dienstleistungen. Von besonderer Relevanz ist hier, dass auch für die USA, Kanada, das Vereinigte Königreich und die Niederlande weiterhin ein Wachstum im Dienstleistungsbereich erwartet wird. Für Deutschland könnte diese Annahme die These über eine bestehende „Dienstleistungslücke“ unterstützen. Bedeutend ist ebenfalls der Trend, dass die Informations- und Kommunikationstechnologie in allen Qualifikationsfeldern ungeachtet der Qualifikationsniveaus Einzug hält, also auch bei den niedrig qualifizierten Beschäftigten. Immer wieder kommt es auch



zu sogenannten ‚Schweinezyklen‘ in Arbeitsmarktsegmenten, die Bildungsinvestitionen über mehrere Jahre erfordern. Der Mangel an Ingenieuren und IT-Fachkräften heute könnte in den nächsten Jahren zu einer ‚Akademikerschwemme‘ in diesen Bereichen führen.

Die Responsivität eines beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems auf neuen Bedarf ist vom koordinierten und regelmäßigen Informationsaustausch zwischen politischen, beruflichen und sozialen Akteuren abhängig. Informations- und Entscheidungsnetzwerke müssen parallel auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene agieren und sich an regelmäßigen Qualifikationsbedarfsanalysen beteiligen. Nur so ist gewährleistet, dass rasch auf neu entstehenden Bedarf in lokalen Arbeitsmärkten reagiert und dieser implementiert werden kann.

Kleine und mittelständische Unternehmen spielen in diesen Prozessen eine maßgebliche Rolle, da sie in Deutschland ein aktiver Träger der beruflichen Erstausbildung im dualen System sind. Neben der Errichtung von effizienten Anreizstrukturen für betriebliche Aus- und Weiterbildung kann eine verbesserte Kooperation von Unternehmen untereinander und mit anderen beteiligten Akteuren, wie beispielsweise in der Verbundausbildung, unkoordinierten Bildungsaufwendungen entgegensteuern.

Ein möglicher Weg, den zukünftigen Bedarf an Qualifikationen in den Unternehmen besser zu antizipieren, ist eine weitergehende Beteiligung von Arbeitnehmervertretern auch in der beruflichen Weiterbildung und Zertifizierung von Zusatzqualifikationen.

**Weitere Informationen zum Projekt sind erhältlich unter:  
<http://www.wz-berlin.de/ab/qb/default.de.htm>**



### 3 Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen



*Beate Zeller, Rolf Richter*  
*Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH*

#### 1.1 Fragestellung

Wenn Früherkennung von Qualifikationserfordernissen betrieben wird, stehen in der Regel die oberen und mittleren betrieblichen Hierarchieebenen im Zentrum der Forschung. Dem liegt implizit zugrunde, dass die Zukunft des Wirtschaftsstandorts vor allem von diesen Beschäftigtengruppen abhängt. Vergessen wird dabei, dass sich Veränderungen im Beschäftigungssystem in nicht minder drastischer Weise auf Arbeitsplätze niederschlagen, an denen einfache Arbeiten verrichtet werden, für die kein qualifizierter Abschluss gefordert ist.

Ein Blick auf die Situation der betrieblichen Personalrekrutierung bestätigt dies. Schon die quantitative Betrachtung zeigt, dass auch bei rückläufigem Trend von Beschäftigungsverhältnissen ohne Berufsabschluss einfache Arbeiten in den Betrieben weiterhin ein erhebliches Gewicht haben werden. Nach einer IAB/PROGNOS-Studie leisten auch 2010 noch 16 % aller Arbeitskräfte einfache Tätigkeiten. Im Herbst 1999 war fast jede zweite der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen für Nichtfacharbeiter und einfache Angestellte ausgeschrieben. Probleme bei der Besetzung dieser Stellen weisen schließlich darauf hin, dass die Beschäftigungschancen Niedrigqualifizierter nicht rein quantitativ induziert sind. Trotz hoher Arbeitslosenzahlen finden viele Betriebe für einfache Arbeiten keine geeigneten Mitarbeiter. In der mangelnden Qualifikation der Bewerber sehen sie die Hauptursache der Rekrutierungsprobleme. Technologischer und arbeitsorganisatorischer Wandel lassen dieses betriebliche Beschäftigungssegment nicht unberührt. Der Entwicklung der Facharbeit entsprechend, werden auch Anforderungsprofile für einfache Arbeiten zunehmend anspruchsvoller.

Um auch in diesem Feld die Qualifikation frühzeitig auf den Bedarf abzustimmen, ist die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für Beschäftigungsverhältnisse ohne Berufsabschluss dringend nötig. Der Forschungsansatz der bfz Bildungsforschung untersucht die Qualifikationsentwicklung im Bereich einfacher Arbeiten tätigkeits- und zielgruppenbezogen. Damit soll den arbeits- und bildungspolitischen Akteuren ermöglicht werden, Qualifikationsbedarfe



frühzeitig zu erkennen und die Weiterbildung Niedrigqualifizierter darauf abzustimmen.

### 3.1 Ausgangsüberlegung

Erste Ergebnisse der Voruntersuchung konkretisieren die These, dass sich die Qualifikationsanforderungen im Bereich einfacher Arbeiten, für die kein Berufsabschluss gefordert ist, in einer Aufwärtsbewegung befinden. Durch Prozessautomatisierung und neue Arbeitsorganisationsformen bilden sich in der industriellen Produktion einfache prozessunterstützende Tätigkeiten heraus. Im Handwerk führen neue gewerke-übergreifende Organisationsformen zu neuen Arbeitssystemen, die von Fachkräften wie von Niedrigqualifizierten gewerke-übergreifende Qualifikationen erfordern. Als gemeinsamer Trend zeigt sich, dass nicht mehr der Arbeitsplatz sondern die Arbeitsumgebung den Anforderungscharakter der Tätigkeiten bestimmt. Arbeitsplatzbezogene Teiltätigkeiten mit niedrigen kognitiven Anforderungen und minimalem Verantwortungsbereich verwandeln sich in arbeitsprozessunterstützende Tätigkeiten mit höheren kognitiven Anforderungen, sozialen Anforderungen und höherem Verantwortungsbereich.

- Nicht mehr der Arbeitsplatz, sondern die Arbeitsumgebung bestimmt die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter
- Auch einfache Arbeiten werden zu qualifizierten Tätigkeiten: Prozess-Support in der Industrie und im Handwerk (Kooperation der Gewerke)
- Prozessorientierte Qualifizierung öffnet das Fenster für die Integration Benachteiligter

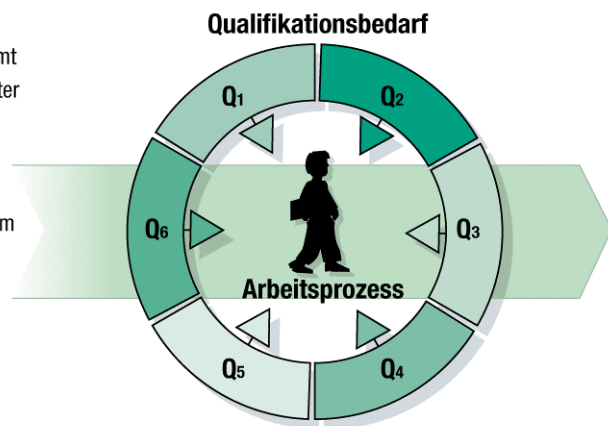


Abbildung 3.1: Neue Qualifikationserfordernisse

### 3.2 Methode und Verfahren

Methodisch strebt das Projekt eine enge Anbindung des Untersuchungsverfahrens an die betriebliche Situation als Grundlage der Datenerhebung an. Über das Konzept des "Kooperativen Analyseverfahrens" werden betriebliche Experten in moderierten Steuerungskreisen aktiv am Untersuchungsprozess beteiligt.

Das Verfahren bezieht einen Großteil seiner Innovationskraft aus der Praxisnähe und dem Know-how der integrierten betrieblichen Experten, die gemeinsam mit der moderierenden Stelle die Untersuchungsschritte planen, die Durchführung in den Betrieben koordinieren und die Ergebnisse bewerten.

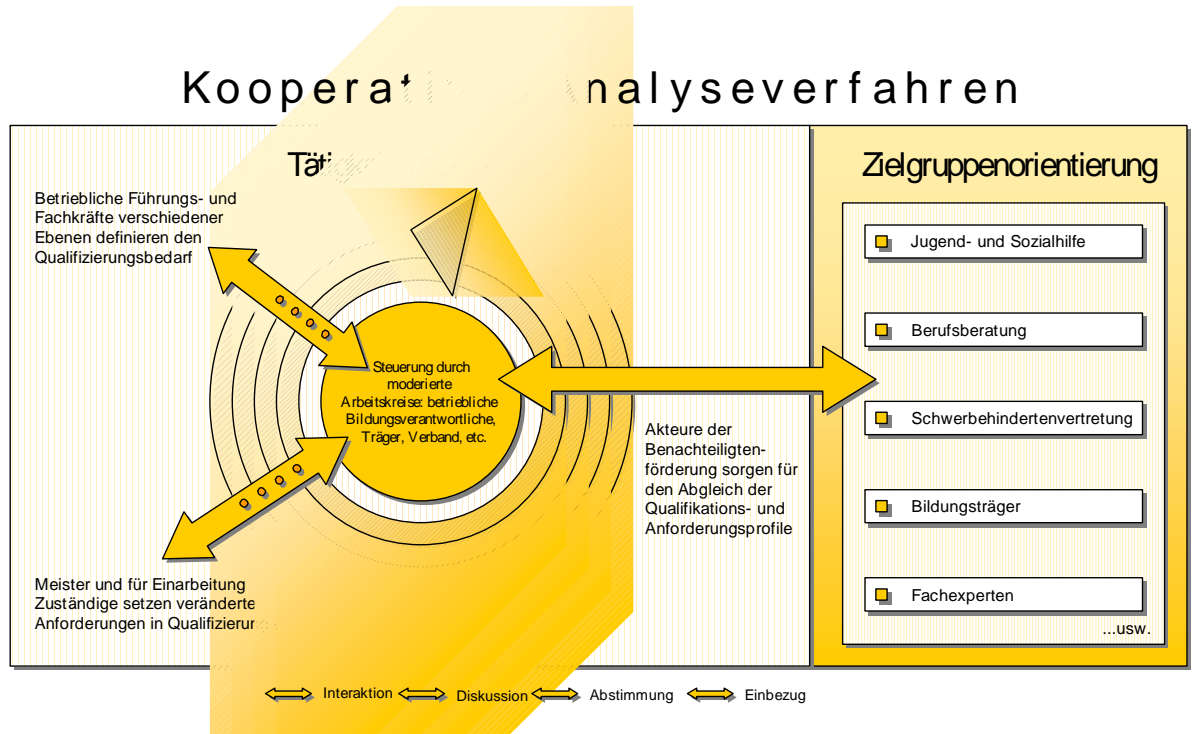


Abbildung 3.2: Kooperatives Analyseverfahren

In einem ersten Schritt entwickeln die betrieblichen Experten Qualifikationsprofile, wie sie künftig im Bereich der einfachen Arbeiten nachgefragt werden. In einem zweiten Schritt werden die Umsetzungsmöglichkeiten der identifizierten Qualifikationsbedarfe ermittelt.

Durch die Einbeziehung externer Fachleute mit Zielgruppen-Expertise kann schließlich in einem letzten Schritt ein Abgleich künftiger Qualifikationserfordernissen mit den Qualifikationsprofilen ausgewählter Zielgruppen im Bereich der Niedrigqualifizierten erfolgen. Die Integration von Nachfrage- und Angebotsseite (Betriebe, Berufsberatung der Arbeitsverwaltung und Bildungsträger) in den Forschungsprozess sorgt für einen unmittelbaren Wissenstransfer unter den Beteiligten. Künftige Qualifikationsbedarfe der Betriebe, bestehende Qualifikationsprofile von Niedrigqualifizierten und zukünftige Maßnahmekonzepte werden abgestimmt.



## 4 Ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt „Arbeitsnahe Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung mit dem Ziel der Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben“ (ADeBar)



Institut  
Arbeitswirtschaft und  
Organisation

*Gerd Gidion, Kathrin Schnalzer*  
*Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation*



Infratest Burke Sozialforschung  
AN IFO WORLDWIDE COMPANY

*Helmut Kuwan, Miriam Thum*  
*Infratest Burke Sozialforschung*

### 4.1 Qualifikationsforschung in der Arbeitspraxis

Die Besonderheit des ADeBar-Projekts besteht darin, Qualifikationsveränderungen aus der **Arbeitspraxis** abzuleiten, weil die betriebliche Praxis zugleich Ausgangspunkt und Motor der Qualifikationsentwicklung ist. Der vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation betreute erste Teil des Projekts zielt darauf ab, aus umfassenden arbeitsnahen Unternehmensfallstudien Thesen zu Entwicklungstrends und Qualifikationsanforderungen abzuleiten. Im zweiten Teil des Projekts werden von Infratest Burke Sozialforschung betriebliche Experten im Rahmen mündlicher Repräsentativbefragungen um eine Bewertung dieser Ergebnisse gebeten.

Aus der ersten Erhebungswelle liegen über 25 umfassende Betriebsfallstudien mit anschaulichen Tätigkeitsbeschreibungen vor. Außerdem stützen sich die Ergebnisse auf eine Befragung von insgesamt 440 Betrieben, die in den Schwerpunktfeldern Logistik (Speditionen, Lager) und Facility Management (Kooperationen im Handwerk und Komplettdienstleistungen von Unternehmen) tätig sind. Neben weiteren Fragestellungen wurden den betrieblichen Experten 29 Thesen (20 allgemeine und neun sektorenspezifische) sowie 44 Qualifikationsanforderungen (35 allgemeine und 9 sektorenspezifische) zur Bewertung vorgelegt.

### 4.2 Ergebnisse aus der Logistikbranche

Die Fallstudienenergebnisse zeigen, dass sich herkömmliche Grenzen zwischen Berufen auflösen. Mitarbeiter in Betrieben erwerben zunehmend Qualifikationen, die verschiedenen Berufen entstammen. Dabei vollziehen sich zwei Ent-

wicklungen parallel: Einerseits sollen Mitarbeiter in der Lage sein, global und übergreifend zu denken. Andererseits werden ihnen immer speziellere Kenntnisse zu spezifischen Themenbereichen abverlangt.

Aus der Fülle der Fallstudienenergebnisse kann ein Beispiel aus der **Logistikbranche** herausgegriffen werden: In einem großen Luftfrachtunternehmen entsteht im Lager ein neues Tätigkeitsfeld: der Prozess-Steuerer verbindet in seinem Aufgabenbereich physische Elemente, wie den Aufbau von Frachtpaketen, im gleichen Maße mit Denkanforderungen durch Koordination, Planung und Buchung von Frachtraum. Thesen zur Qualifikationsentwicklung umfassen drei Felder: Erstens müssen Fachqualifikationen erworben werden, z.B. durch die Vernetzung von Warenwirtschaftssystemen. Zweitens schaffen die dezentrale Kostenverantwortung und die Notwendigkeit zur Entwicklung von „Komplementärkompetenzen“ aus umliegenden Tätigkeiten und die Berufsmischung von kaufmännischen und gewerblichen Inhalten neue Rahmenbedingungen für den Tätigkeitsbereich. Drittens zeigen sich für die Fachkräfte in der persönlichen Entwicklung Anforderungen durch erhöhte Handlungsfreiräume und den vermehrten Umgang mit Unsicherheit. In der Abbildung sind die verschiedenen Qualifikationen dargestellt, aus denen sich das Qualifikationsbündel des Prozess-Steuerers bildet:

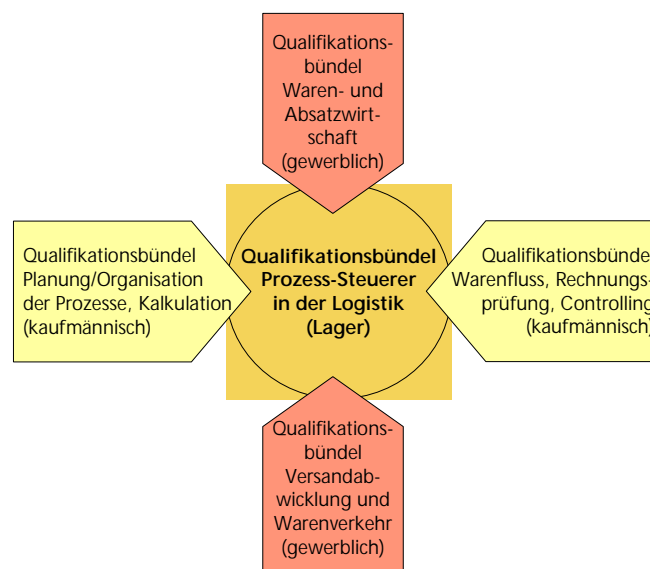


Abbildung 4.1: Qualifikationsbündel Prozess-Steuerer



### 4.3 Quantitative Befragung: die Meinung der Experten

Unternehmerisches Denken und Kosten-Nutzen-Überlegungen spielen bei Fachkräften im Logistikbereich auch nach Einschätzung der Experten aus der quantifizierenden Betriebsbefragung bereits heute eine wichtige Rolle und liegen an 9. Stelle von 35 Qualifikationsanforderungen<sup>1</sup>. Als ähnlich bedeutsam werden die Fähigkeit, sich schnell in immer neue Aufgabenstellungen einzuarbeiten (Rang 7), und die Fähigkeit zum Umgang mit ständig wechselnden Aufgabenstellungen (Rang 10) eingeschätzt. Diese Ergebnisse bestätigen die Fallstudienbefunde bezüglich der Handlungsfreiräume und des vermehrten Umgangs mit Unsicherheit, der sich für Fachkräfte im Logistikbereich ergibt.

Auch zu den neuen beruflichen Kompetenzmischungen finden sich Hinweise in den Ergebnissen der Betriebsbefragung. Rund 80% der befragten betrieblichen Experten stimmen der These zu, dass sich die Arbeitsteilung und –organisation nicht mehr in erster Linie an Berufen und Funktionen orientiert, sondern vielmehr an Abläufen und Prozessen im Arbeitsalltag. Etwa zwei Drittel glauben, dass sich die Grenzen zwischen verschiedenen Berufen zunehmend auflösen und die klassische Arbeitsteilung nach Berufen an Bedeutung verliert. Zwar nehmen bei einer Bewertung von 35 Qualifikationsanforderungen die „**auf ein klares berufliches Profil bezogenen Anforderungen**“ derzeit noch einen Mittelplatz ein (Rang 18), doch zeichnen sich hier Verschiebungen ab: Diese Anforderungen werden in den nächsten drei Jahren wesentlich weniger wachsen als andere; in bezug auf das Kriterium „künftiges Wachstum“ nehmen sie Rangplatz 35, also den letzten Platz ein.

Nach Meinung der Experten wird der Umgang mit **Informations- und Kommunikationstechnologien** zu einer grundlegenden Kulturtechnik wie Lesen, Schreiben oder Rechnen (Rang 1 der 20 Thesen). Derzeit sind berufliche Qualifikationen, wie die Fähigkeit zur Beschaffung von Informationen im Internet, zwar noch im unteren Drittel der Rangreihe der 35 Qualifikationsanforderungen zu finden, und Kompetenzen zur Abwicklung von E-Commerce und E-Business liegen noch weit dahinter. Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Ergebnisse:

<sup>1</sup> Die ersten Rangplätze der derzeitigen und zukünftig erwarteten Qualifikationsanforderungen nehmen verschiedene Facetten der Kundenorientierung ein (z.B. Orientierung an Interessen und Bedürfnissen von Kunden; Fähigkeit zur Kommunikation mit Kunden; Entwicklung von Innovationen mit Kunden, usw.).

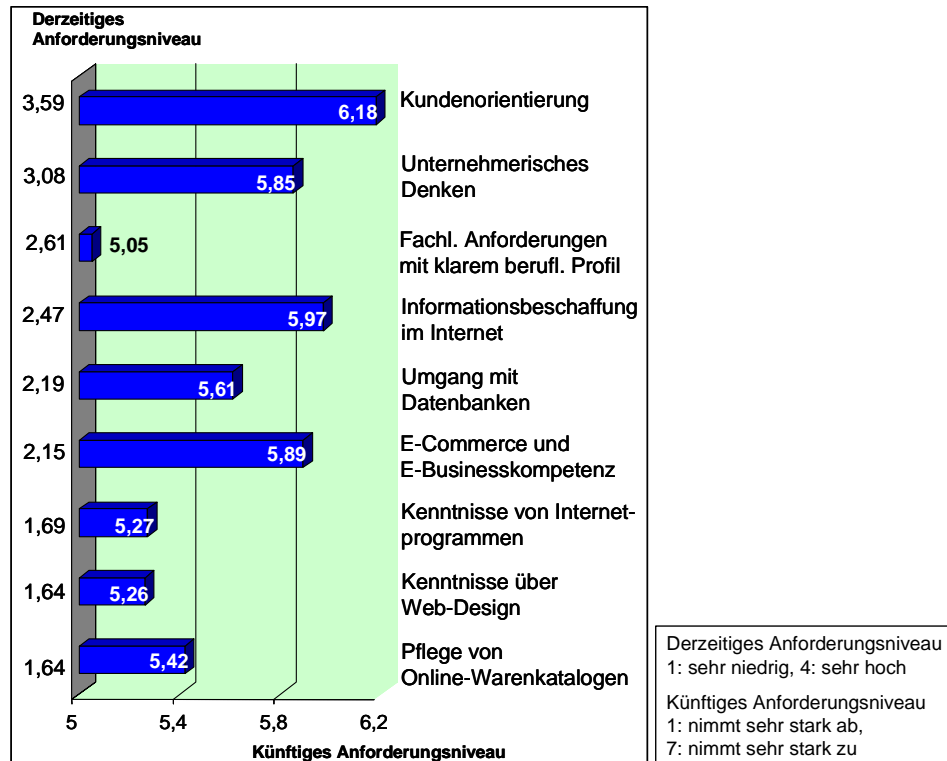


Abbildung 4.2: Derzeitige und künftige Bedeutung von Qualifikationsanforderungen im Logistikbereich

In der Dreijahres-Perspektive zeichnen sich hier jedoch erhebliche Veränderungen ab. Die Fähigkeit zur Beschaffung von Informationen im Internet erreicht in der Rangreihe der zunehmenden Anforderungen Platz 3 (vorher: Rangplatz 23) und die Kompetenzen zur Abwicklung von E-Commerce und E-Business Rangplatz 6 (vorher: Rangplatz 30).

Insgesamt nehmen Anforderungen, die mit dem Internet und mit E-Commerce verbunden sind, besonders stark zu, doch gilt dies nicht in gleichem Maße für alle Aspekte. Der Bedeutungsgewinn der Internetqualifikationen bezieht sich überwiegend auf allgemeine Anwendungen. Spezielle Qualifikationen wie z.B. Kompetenzen zur Pflege von Online-Warenkatalogen oder zum Umgang mit Datenbanken wie SQL gewinnen ebenfalls an Bedeutung, aber in geringerem Umfang. Noch etwas schwächer fällt im Bereich Logistik der Bedeutungszuwachs anderer neuer Qualifikationen aus, etwa bei Kenntnissen über Web-Design oder über Internetprogramme wie z.B. Java oder HTML. Diese Anforderungen an Spezialwissen betreffen einen geringeren Teil der Beschäftigten. In einer differenzierten Betrachtung zeigen sich neben sektoralen auch teilgruppenspezifische Unterschiede, u.a. in Bezug auf folgende Merkmale: Betriebsgröße, alte und neue Bundesländer, innovative und traditionelle Betriebe usw..



Einen ausführlichen Ergebnisbericht über die Sektoren Logistik und Facility Management werden die Autoren demnächst vorlegen. In den noch folgenden Erhebungen im Jahre 2001 wird der Untersuchungsschwerpunkt auf den Themen neue Bürotätigkeiten und Wertschöpfungsgefüge der Mediengestaltung liegen.



## 5 Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen – aktueller Stand und neue Ergebnisse



*Lothar Abicht, Horst Bärwald  
Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (isw)*

### 5.1 Forschungsansatz und Arbeitsschwerpunkte der Projektphase 1999 bis 2001

In der Projektarbeit wird davon ausgegangen, dass neue Qualifikationen prinzipiell bereits in der Anfangsphase ihrer Herausbildung erkannt und beschrieben werden können. Solche frühzeitig erfassten Bildungserfordernisse, bei denen zudem absehbar ist, dass sie möglicherweise den Beginn eines sich künftig stark verbreiternden Bedarfstrends darstellen könnten, bezeichnen wir als Trendqualifikationen. Diese sind zugleich Gegenstand und Ziel des Forschungsvorhabens.

In diesem Sinne richten sich die Untersuchungen in erster Linie auf innovative Unternehmen, die wegen eines Entwicklungsvorsprungs auf bestimmten Gebieten Trendsetter ihrer Branche sind und deshalb neuartigen Qualifizierungsbedarf eher verspüren als ihre Mitwettbewerber. Solche Bedarfe werden unter Anwendung der vom isw entwickelten und erstmals erfolgreich in der Bildungsbedarfsforschung eingesetzten Methode der Branchenscouting aus ganz konkreten Arbeitstätigkeiten abgeleitet, qualitativ erfasst und als mögliche Trendqualifikationen beschrieben. Dazu wurde ein Untersuchungsansatz gewählt, der vor allem auf dem Prinzip der ganzheitlichen Erfassung komplexer betrieblicher Situationen beruht und dabei logische, emotionale und intuitive Formen der Erkenntnisgewinnung gleichermaßen einschließt.

Gegenwärtig ist die Projektarbeit auf eine umfassende praktische Erprobung dieser methodischen Instrumentarien ausgerichtet. Dazu erfolgen empirische Untersuchungen zur Ermittlung von Trendqualifikationen in der IT- und Multi-Mediabranche, in der Freizeitwirtschaft und im Handel.

Was den aktuellen Stand der Untersuchungen angeht, so liegen für die IT-Branche und den im Rahmen der Freizeitwirtschaft speziell untersuchten Bereich Wellness konkrete Ergebnisse in bereits zusammengefasster Form vor, die z. T. veröffentlicht sind bzw. öffentlich präsentiert wurden. Auch die Untersuchungen zum Handel, die sich zunächst auf den stationären Einzelhandel konzentrierten, haben trotz der in diesem Branchenbereich besonders komplizierten Situation zu ersten greifbaren Ergebnissen geführt.



## 5.2 Exemplarische Ergebnisse

### 5.2.1 Trendqualifikationen in der IT-Branche

In der IT-Branche ist der Fachkräftebedarf derart akut, dass es eigentlich nicht um Trendqualifikationen im Sinne von sich erst später zu breiten Bedarfstrends entwickelnden Qualifikationen geht, sondern um unmittelbare, sofort zu realisierende Bedarfe. Die Nachfrage nach Fachkräften lässt insbesondere erkennen, dass bereits ein vom Anforderungsprofil her stark differenzierter Bedarf an Fachkräften unterschiedlicher Qualifikationsebenen besteht.

Angesichts dessen wurde, dem Wunsch der betrieblichen Projektpartner folgend und in Erweiterung des in der Pilotstudie entwickelten methodischen Konzeptes, gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung, den Sozialpartnern sowie acht zurzeit stark expandierenden IT-Unternehmen der Region Halle (Saale) ein Modellversuch mit folgender Zielrichtung begonnen:

- Arbeitsplatzgenaue Erfassung des Mitarbeiterbedarfs der Unternehmen nach Zahl und Qualifikation unter Zugrundelegung der Methode des Branchenscouting;
- Auswahl von Arbeitslosen, die entweder diesen Anforderungen entsprechen oder von ihrer Eignung und Neigung her in entsprechender Richtung qualifiziert werden können, durch eine vom Arbeitsamt damit beauftragte Personalagentur und durch die an den Bewerbern interessierten Unternehmen selbst;
- Personen- und arbeitsplatzbezogene Qualifizierung der so ausgewählten Bewerber über betriebliche Einarbeitung oder über ein ebenfalls maßgeblich von den Unternehmen inhaltlich vorgegebenes, teilweise von ihnen selbst getragenes und vom zuständigen Arbeitsamt finanziertes Qualifizierungsprogramm.

Indem die erfassten Trendqualifikationen unmittelbar in konkrete arbeitsmarktpolitische Aktivitäten umgesetzt wurden, bot sich zugleich die einmalige Chance, deren Tragfähigkeit in der Praxis zu erproben. Die Umsetzung des Konzeptes erfolgte bis zum September 2000 in einem Modellversuch und wird seither als selbständiges Projekt mit einem inzwischen größeren Kreis von beteiligten Unternehmen erfolgreich fortgeführt.

Zur Bedarfsfeststellung fanden entsprechend dem Konzept des Branchenscouting ausführliche Gespräche und Untersuchungen in den beteiligten Unternehmen, z. T. auch direkt am Arbeitsplatz bestimmter Mitarbeiter statt. Dabei zeigte sich als erstes, dass die Unternehmen weit größeren Wert auf bestimmte Persönlichkeitsqualitäten der Bewerber legen als auf bereits vorhandene fachli-



che Kenntnisse. Zugleich wurde offenbar, dass der Bedarf an komplexen (zumindest teilweise berufsähnlichen) Qualifikationen sehr viel differenzierter ist, als in den neuen IT-Ausbildungsberufen angelegt. Das resultiert zum einen daraus, dass das Wachstum von Unternehmen auch zur Zunahme arbeitsteiliger Prozesse und damit zu teilweise stark spezialisierten Tätigkeitsanforderungen führt, für die oft eine mittlere Qualifikation oder gar eine betriebliche Einarbeitung ausreichend ist. Zum anderen wurde deutlich, dass sich auch relativ breit ausgebildete IT-Fachleute in der betrieblichen Praxis mehr und mehr spezialisieren. Das ist nicht nur eine Frage der höheren Effizienz, sondern auch der Dynamik des Wissensumschlags in der Branche geschuldet, die eine lebenslange Qualifizierung auf breiter Ebene gar nicht zulässt.

Konkret wurden im Ergebnis der Untersuchungen die folgenden Qualifikationsprofile herausgearbeitet und in Qualifikationskurzbeschreibungen zusammengefasst: „Vertriebsmitarbeiter(in) für EDV- und Multimediaprodukte“, „Software-Entwickler(in)/Programmierer(in)“, „Supportmitarbeiter(in) für EDV-Systeme und Softwareprodukte“, „Textgestalter(in)/Online-Redakteur(in)“, „Infobroker(in) für die Bereiche Software- und Systementwicklung“, „Bildgestalter(in) für Internet- und digitale Medienprodukte“ sowie „Multimedia-Operator(in)“.

Die Kurzbeschreibungen enthalten neben einer Charakteristik des jeweiligen Tätigkeitsspektrums und der daraus abgeleiteten Qualifikationserfordernisse auch die Zugangsvoraussetzungen der in der Regel arbeitslosen Bewerber für eventuelle Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Gewinnung von arbeitslosen Bewerbern erfolgte über Inserate in der regionalen Tagespresse, die ein unerwartet starkes Echo fanden. An dem vierwöchigen Assessmentcenter zur Feststellung der persönlichen, fachlichen und arbeitsplatzspezifischen Eignung beteiligten sich im ersten Durchgang 40 Bewerber. Von ihnen wurden 21 als prinzipiell geeignet ausgewählt und zunächst 17 von ihnen zur Projektarbeit auf die beteiligten Unternehmen verteilt. Im Ergebnis des Praktikums konnten elf Bewerber sofort eingestellt und zwei in eine Erstausbildung übernommen werden. Für vier Bewerber waren noch arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich, die zurzeit realisiert werden.

Das Modellprojekt stieß auf ein breites öffentliches Interesse, wie mehrere Veröffentlichungen in der Tagespresse, ein Beitrag im „Stern“ sowie Fernsehbeiträge im Landesprogramm des mdr (Mitteldeutscher Rundfunk) und im Nachrichtensender ntv belegen.



### 5.2.2 Trendqualifikationen in der Wellness-Branche

Gegenwärtige Trendverläufe im Freizeitverhalten belegen, dass immer mehr Menschen einen zunehmenden Teil ihrer Freizeit und ihres Einkommens für die Erhaltung und Beförderung von Gesundheit, Schönheit und Jugendlichkeit verwenden. Diese Entwicklung ist Ausdruck einer zunehmenden Besinnung des Menschen auf sich selbst, vor allem auf seinen Körper, mehr und mehr aber auch auf Geist und Seele. Diesem neu entstandenen Bedarfstrend wird mit einer wachsenden Zahl von Wellness-Angeboten unterschiedlichster Art entsprochen. Alles deutet darauf hin, dass hier mit hoher Wahrscheinlichkeit ein bedeutendes Potenzial an Arbeitsplätzen und ein immenser Qualifikationsbedarf entstehen wird.

Schon heute tummeln sich auf diesem Feld Anbieter unterschiedlichster Art und Profession. Was die Qualifikationen angeht, so reichen diese von Spezialisten mit solidem medizinischen Wissenshintergrund, die in der Regel als Seiteneinsteiger aus medizinischen Berufen kommen, bis zu profunden Kennern alter, vielfach bewährter ostasiatischer, indianischer und hawaiianischer Heilmethoden und Verfahren. Dabei sind die Grenzen zwischen seriösen Anbietern und bloßer Scharlatanerie fließend und oft nur schwer erkennbar.

Insgesamt eröffnet sich hier – gerade auch im Hinblick auf mögliche Trendqualifikationen – ein äußerst ergiebiges Untersuchungsterrain, das sich nach unseren Recherchen vor allem auf folgende Anbietergruppen erstreckt:

- Kureinrichtungen und Ferienhotels, die Wellness als neues Geschäftsfeld entdeckt haben und vor allem individuell zugeschnittene Paketangebote mit unterschiedlichem Umfang offerieren (vor allem Wochen- und Wochenprogramme).
- Wellness-Studios, die häufig aus Fitness-Centern hervorgegangen sind, sowie als Wellness-Oasen gestaltete Erlebnisbäder. Beide Formen stellen sozusagen ein ambulantes Angebot für den Feierabend und das Wochenende bereit, das auch im Abonnement bzw. als individuell zusammengestelltes Paket gebucht werden kann.
- Als besonders interessanter Trend zeichnet sich ab, dass immer mehr Firmen Wellness als Bestandteil der Personalbetreuung betrachten und teilweise auch kostenlose Wellness-Angebote für ihre Belegschaft bereit halten. Dies entspricht der Einsicht, dass ausgeglichene, entspannte Mitarbeiter leistungsfähiger sind und seltener ausfallen.

Bestandteil der diesen Trendrichtungen zuzuordnenden Wellness-Angebote sind eine Vielzahl von Anwendungen und Therapien, die ganz oder teilweise auf wiederentdecktem, beispielsweise fernöstlichem Wissen beruhen. Dazu ge-



hören unter anderem Yoga, Akupunktur, Akupressur, Reiki, Qi Gong oder auch Watsu (Wasser Shiatsu). Das Feld derartiger, häufig auch als spezialisierte Einzelangebote offerierten Leistungen ist so breit und differenziert, dass seine systematische Untersuchung auf möglicherweise erkennbare Trendqualifikationen nur geringe Erfolgsaussichten haben dürfte. Dagegen bot sich hier das Scouting als Methode zur punktuellen Erschließung von spezifischen Qualifikationen geradezu an.

Insgesamt wurden mehr als zwanzig Trendsetterunternehmen und (zumeist freiberuflich tätige) Experten in der Regel mehrfach kontaktiert. Fasst man die Gespräche und Untersuchungen zusammen, dann zeichnen sich eine ganze Reihe von Qualifikationen bzw. Qualifikationsprofilen als mögliche Trendqualifikationen ab. Einige haben einen so komplexen Charakter, dass sie möglicherweise eine ganze, in der Regel neuartige Beruflichkeit ausfüllen können. Andere sind geeignet als zusätzlich erworbene Kompetenz bereits vorhandenes berufliches Wissen und Können wirksam zu ergänzen.

Zu den bereits tiefer analysierten und in Kurzbeschreibungen dargestellten komplexen Trendqualifikationen in der Wellness-Branche gehören vor allem die folgenden: „Wellnessberater(in)“, „Fachkraft für Entspannungsanwendungen“, „Fachkraft für Bewegungs- und Fitness-Übungen“, „Meditationsfachkraft“, „Kommunikationstrainer(in)“, „Ernährungsberater(in)“ (eventuell als Zusatzqualifikationen für den bereits existenten Beruf), „Fachkraft Empfang“ (als Qualifikation mit starker kaufmännischer Ausrichtung) und „Center-Manager(in)“ (als Aufstiegs- bzw. Zusatzqualifikation).

### 5.2.3 Trendqualifikationen im stationären Einzelhandel

Im Vergleich zu anderen Bereichen erwiesen sich die Untersuchungen im Handel als komplizierter. Das ist in erster Linie auf die sich derzeit vollziehenden tiefgreifenden, teilweise schmerzhaften Umgestaltungen in diesem wichtigen Dienstleistungssegment zurückzuführen, die erst als etwas durchaus Normales, im Grunde als erneute Bestätigung der historisch gewachsenen Innovationskraft der Branche begriffen werden mussten.

Bestimmt wird dieser Umgestaltungsprozess durch drei grundlegende Trends: Das ist erstens der ***Trend zur Globalisierung***, in den sich insbesondere der elektronische Handel als spezifische Form des Versandhandels, aber auch die zunehmende internationale Verschmelzung großer Handelsketten einordnet. Ausdruck einer zweiten, den Handel unmittelbar betreffenden Entwicklung ist der ***Trend zum kundenbewegten Unternehmen – Consumer driven Company***. Dieser Trend bestimmt und beschreibt maßgeblich die Hauptrichtung der Umgestaltungen im stationären Einzelhandel, nämlich die bewusste Hinwendung zum Kunden. Als dritter Entwicklungsstrang offenbart sich schließlich ein ***Trend zur Ausprägung optimaler Organisationsformen und -grade***. Dieser Trend wird



in erster Linie durch Unternehmen geprägt, die auf den Umsatz großer Warenmengen zu niedrigen Preisen orientiert sind.

Die diesen Trends folgenden Neuerungen in den besuchten Trendsetterunternehmen beziehen sich vorrangig auf die Optimierung von Geschäftsabläufen sowie auf eine, an den Bedürfnissen des Kunden orientierte Gestaltung der Verkaufstätigkeit selbst. Das ist mit neuen Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter verbunden. Da es sich gerade bei Verkaufstätigkeiten um sehr komplexe Vorgänge handelt, müssen auch die daraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen diese Ganzheitlichkeit berücksichtigen. Dies entspricht zugleich der Einsicht, dass einzelne Qualifikationselemente allein oder auch in der Summe wenig bewirken, sondern nur im Zusammenspiel und in der Wechselwirkung aller Elemente.

Unsere bisherigen Untersuchungsergebnisse lassen im wesentlichen drei Anforderungsbündel an Tätigkeit und Qualifikation des Verkaufspersonals erkennen. Das betrifft

- zum einen den kommunikativen Aspekt der Verkaufstätigkeit oder auch die Fähigkeit zur Schaffung und Gestaltung der Beziehung von Mensch zu Mensch,
- zum anderen eine hohe Sach- und Fachkompetenz in Bezug auf Waren, Warenlandschaften und Lifestyle und
- zum dritten den Kompetenzbereich Logistik, Kalkulation und Zahlungsverkehr.

Diese Anforderungen an die Verkaufstätigkeit stehen in einem Gleichgewicht, das sich einerseits in Abhängigkeit von der jeweiligen Firmenkultur, Firmenphilosophie und Vertriebsform als ganzheitlich zu betrachtendes Anforderungsgefüge austariert, andererseits aber auch der Dynamik des konkreten Arbeitsprozesses folgende temporale Ungleichgewichte zulässt oder sogar verlangt. Wir bezeichnen diesen Zusammenhang als ***dynamisches Fließgleichgewicht grundlegender Tätigkeitsanforderungen***.

Als Trendqualifikationen komplexen Charakters zeichnen sich bisher ab: „Kaufmann/Kauffrau im Discount-Einzelhandel“ (mit starker logistischer Ausprägung und vielfältigen Spezialisierungsrichtungen wie z. B. Lebensmittel, Technik, Möbel etc.), „Kaufmann/Kauffrau im Facheinzelhandel“ (mit hoher, teilweise sortimentsübergreifend ausgeprägter Beratungskompetenz, vielfältigen Spezialisierungsrichtungen und Aufstiegsmöglichkeiten wie z. B. „Fachberater für...“). Die dahin gehenden Untersuchungen sind zurzeit noch nicht abgeschlossen.



### 5.3 Ausblick

Die Forschungen des isw werden 2001 mit Untersuchungen zu Trendqualifikationen im Multimediabereich, im Online-Handel und in der Touristikbranche fortgesetzt. Zugleich werden die bereits im Pilotprojekt begonnenen Forschungen zu Trendqualifikationen in den Bereichen Finanzdienstleistungen und Gesundheitswesen weiter geführt, wobei Ergebnisdarstellungen dazu für 2002 vorgesehen sind. Schließlich erfolgt eine bis Ende 2001 geplante spezielle Untersuchung zu Trendqualifikationen im Zusammenhang mit der Einführung betrieblichen Wissensmanagements.



## 6 Die Netzwerke der Wirtschaft zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung nutzen



*Helen Diedrich-Fuhs  
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)*



*Friedrich Hubert Esser, Norbert Bromberger  
Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)*

### 6.1 Schwerpunkte des KWB-Projekts:

- Erhebungen auf regionaler Basis zum einzelbetrieblichen Qualifikationsbedarf durch Betriebsbefragungen, die von den Beratern der Kammern (Ausbildungsberater und –meister, Weiterbildungsberater sowie Technologie- und Technologietransferberater) bei ihren Betriebsbesuchen durchgeführt werden, mit dem Ziel, die Anforderungen insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben kontinuierlich zu verfolgen, Trends in der betrieblichen Qualifikationsentwicklung festzustellen sowie neuen Qualifikationsbedarf aufzuzeigen.
- Befragung von Multiplikatoren/Experten der Fachverbände, Kammern und Unternehmen zum branchenspezifischen Qualifikationsbedarf mit dem Ziel, einen Überblick über die Qualifikationsentwicklung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, Tätigkeitsfeldern und Regionen zu gewinnen und auf dieser Grundlage Erkenntnisse für den Bedarf an neuen Berufen, Zusatzqualifikationen und Weiterbildungskonzepten zu ermöglichen.

### 6.2 Projektschwerpunkt Phase I: Betriebsbefragungen

An den Befragungen im Jahr 1999 waren insgesamt 74 Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern bzw. zuständige Stellen im Agrarbereich) beteiligt. Es wurden nahezu 800 Unternehmen befragt, davon fast zwei Drittel aus Industrie und Handel und knapp ein Viertel aus dem Handwerk. Exemplarisch werden im folgenden die gewonnenen Ergebnisse aus dem IHK-Bereich dargestellt.

Übersicht 6.1: Bedarf an Neuen Berufen/Modernisierung von Berufen im IHK Bereich  
(Anzahl der Unternehmensangaben)

	Metall (inkl. Fahr- zeugbau)	Elektro/ Elektro- nik/ Infor- mations- techn.	Chemie (inkl. Mineral- öl- verarbei- tung)	Druck, Papier, Me- dien	Bau- wirt- schaft	Nah- rung und Genuss	Einzel- handel	Groß- handel	Ver- kehr und Touris- mus	Hotel- und Gast- stät- ten- ge- werbe	Insgesamt
Produktion	30 <i>81</i>	4 <i>11</i>	6 <i>14</i>	3 <i>12</i>	5 <i>20</i>	1 <i>1</i>	4 <i>11</i>	1 <i>2</i>	2 <i>6</i>	0 <i>10</i>	56 <i>168</i>
Vertrieb/ Verkauf	6 <i>24</i>	6 <i>8</i>	0 <i>4</i>	2 <i>5</i>	0 <i>3</i>	2 <i>1</i>	11 <i>68</i>	4 <i>26</i>	1 <i>13</i>	5 <i>12</i>	37 <i>164</i>
Rechnungs- wesen	5 <i>18</i>	0 <i>6</i>	0 <i>4</i>	0 <i>1</i>	3 <i>8</i>	1 <i>3</i>	4 <i>10</i>	2 <i>12</i>	0 <i>10</i>	0 <i>4</i>	15 <i>76</i>
Logistik	9 <i>17</i>	1 <i>5</i>	0 <i>5</i>	1 <i>2</i>	1 <i>3</i>	1 <i>2</i>	6 <i>17</i>	4 <i>16</i>	2 <i>9</i>	1 <i>1</i>	26 <i>77</i>
EDV	11 <i>23</i>	11 <i>16</i>	3 <i>5</i>	3 <i>9</i>	1 <i>5</i>	1 <i>2</i>	6 <i>13</i>	4 <i>9</i>	6 <i>5</i>	1 <i>7</i>	47 <i>94</i>
Personal- wirt- schaft	2 <i>10</i>	3 <i>2</i>	0 <i>3</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	5 <i>4</i>	0 <i>6</i>	1 <i>7</i>	0 <i>1</i>	13 <i>34</i>
Büro- kom- munika- tion	3 <i>12</i>	1 <i>8</i>	0 <i>5</i>	0 <i>5</i>	0 <i>3</i>	1 <i>2</i>	4 <i>10</i>	0 <i>6</i>	2 <i>5</i>	2 <i>4</i>	13 <i>60</i>
Entwick- lung	6 <i>15</i>	1 <i>5</i>	0 <i>3</i>	0 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>2</i>	0 <i>1</i>	0 <i>1</i>	0 <i>0</i>	8 <i>28</i>
Sonstige	3 <i>2</i>	0 <i>2</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>3</i>	3 <i>4</i>	0 <i>5</i>	2 <i>1</i>	1 <i>3</i>	10 <i>21</i>
Insgesamt	75 <i>202</i>	27 <i>63</i>	10 <i>44</i>	9 <i>35</i>	11 <i>42</i>	8 <i>15</i>	44 <i>139</i>	15 <i>83</i>	16 <i>57</i>	10 <i>42</i>	225 <i>722</i>

1. Zeile: Angaben zu Neuen Berufen

2. Zeile (kursiv): Angaben zur Modernisierung von Berufen

Die befragten Unternehmen machten insgesamt über 4.300 Angaben zum Qualifikationsbedarf, etwa zur Hälfte zu Fachqualifikationen und fachübergreifenden Qualifikationen. 95 Prozent der befragten Unternehmen waren Klein- und Mittelbetriebe mit unter 500 Beschäftigten.

Von besonderem Interesse für die Feststellung des bildungspolitischen Handlungsbedarfs waren die Erwartungen der Unternehmen zur Umsetzung ihres neuen Qualifikationsbedarfs. Bei den Umfragen 1999 hatte sich gezeigt, dass in allen drei Wirtschaftsbereichen der aktuelle Qualifikationsbedarf zum größten Teil durch Weiterbildung und Schulung zu decken sei. Große Bedeutung hat auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen. Die Erfahrungen bei der Durchführung der Betriebsbefragungen wurden inzwischen umfassend ausgewertet und folgende Empfehlungen für den weiteren Einsatz von Betriebsbefragungen



durch Kammerberater zur Ermittlung des regionalen Qualifikationsbedarfs entwickelt:

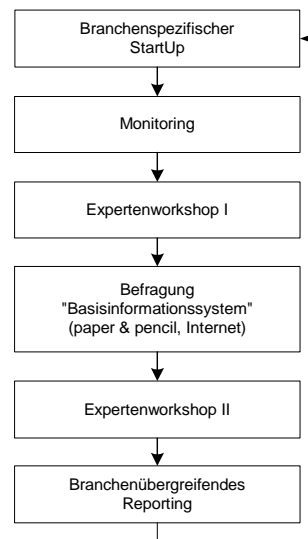
- Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung
- weitere Verbesserung des Fragebogens und Ausrichtung auf die betrieblichen Strukturen
- Ergänzung des Informationsmaterials für Berater und Unternehmen
- Intensivierung der Vorbereitung der Berater
- mehr Transparenz der Ergebnisse
- Verknüpfung der Ergebnisse mit Expertenbefragungen

### 6.3 Projektschwerpunkt Phase II: Expertenbefragungen

In der zweiten Projektphase werden Branchenexperten in das Netzwerk zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung aktiv eingebunden. Dazu wird unter Beteiligung der jeweils angesprochenen Verbandsorganisationen ein branchenspezifisches Instrumentarium zur Informationsgewinnung entwickelt. Ausgehend von sog. „StartUps“ legen Verbandsexperten und wissenschaftliche Begleitung Schlüsselbegriffe für die Durchführung von Branchenmonitoren fest. Durch Monitoring werden Informationen zu Branchentrends mit Hilfe von über Internet verfügbarer Datenquellen generiert. Von besonderer Bedeutung sind dabei Informationen zu Messen, aus Fachzeitschriften und aus der Fachliteratur. Die Monitorergebnisse werden in einem nächsten Schritt für einen Workshop aufbereitet. Branchenexperten und wissenschaftliche Begleitung erarbeiten hier die Items für eine Fragebogenuntersuchung, in dem sie die Monitordaten evaluieren, bereinigen bzw. ergänzen. Der Fragebogen wird anschließend über den Verband in das erweiterte Expertennetzwerk eingespeist. Adressaten sind hier vor allem die Mitglieder von Berufsbildungsausschüssen, Bildungsverantwortliche des Verbandes auf Bundes- und Landesebene, Dozenten von Fachschulen und Betriebsberater. Über den Umfang der Untersuchung entscheidet der beteiligte Verband nach Maßgabe der Anzahl der verfügbaren Sachverständigen.

Ergänzt wird die Untersuchung auf Branchenebene durch den Einsatz der Fragebögen auf Kammerebene. Auch hier werden branchenkundige Experten, wie Ausbildungsmeister und -berater, Betriebs- bzw. Technologieberater in die Befragung eingebunden. Zusammenfassend wird auf diese Weise das verfügbare Expertennetzwerk der Wirtschaft sowohl hinsichtlich der Branchentiefe wie auch der regionalen Breite erschlossen. Die beantworteten Fragebögen werden von der wissenschaftlichen Begleitung ausgewertet und für einen zweiten Expertenworkshop aufbereitet. Hier werden die Ergebnisse abschließend reflek-

tiert mit dem Ziel, mögliche Konsequenzen für eine Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsangebotes zu formulieren. Das Vorgehen der zweiten Projektphase ist in folgender Übersicht zusammengefasst:



Übersicht 6.2: Der IDQ-Prozess

#### 6.4 Darstellung der Ergebnisse

In der II. Projektphase wurde dieser Ablauf mit insgesamt 4 Branchen (Bau, Druck/Medien, Elektro, Kraftfahrzeug) bzw. 10 Verbänden durchgeführt. Dabei wurden durch das Monitoring und den Expertenworkshop I insgesamt 544 Branchenthemen mit Bedeutung für die Qualifikationsentwicklung generiert. Die Experten bewerteten diese Themen im Rahmen einer schriftlichen Befragung hinsichtlich ihrer Wichtigkeit für die Qualifikationsentwicklung mit einer fünf-stufigen äquidistanten Skala, mit "gar nicht wichtig" als niedrigsten Wert (Wert 1) und "außerordentlich wichtig" als höchstmöglichen Wert (Wert 5).

In den Expertenworkshops II wurden anschließend diese Ergebnisse hinsichtlich ihrer Relevanz für die Berücksichtigung in Berufsbildungsmaßnahmen beurteilt. Dabei wurde überlegt, in welcher Weise auf die bestehenden Qualifizierungsbedürfnisse von Seiten der Bildungsträger reagiert werden könnte. Exemplarisch zeigt

Übersicht 6.3 die Zuordnung der 10 wichtigsten Themen des Baugewerbes.

- Zuordnungen zu den Rubriken „Aktualisierung von Ausbildungsberufen/neue Berufe“ sowie „Geregelte Weiterbildung (Kammerregelung, Fortbildungsordnung)“ verweisen dabei auf die Notwendigkeit einer Regelung durch eine Rechtsverordnung auf Bundesebene im Aus- bzw. Weiterbildungsbereich.



- Zuordnungen zu den Rubriken „Zusatzqualifikationen (während der Ausbildung)“ sowie „Ungeregeltes Weiterbildungsangebot eines Trägers“, bedürfen nach Ansicht der Experten nicht einer strengen Regelung durch Rechtsverordnung und können damit im Rahmen einer ordentlichen Bildungsmaßnahme eines Maßnahmenträgers der Wirtschaft verankert werden.
- Die Rubrik "Sonstige informelle Weiterbildung" stellt alle „weichen Formen“ von Weiterbildung dar, die weniger institutionellen Charakter aufweisen wie z.B. Herstellermaßnahmen, Fachbücher oder der Besuch von Messeveranstaltungen mit denen auf das Qualifizierungsdefizit reagiert werden könnte.

lfd. Nr.	Items zur Qualifikationsentwicklung (Zentralverband Deutsches Baugewerbe)	Mittelwert	Standardabweichung	Hinweise auf:				
				Aktualisierung von Ausbildungsberufen/neue Berufe	Zusatzqualifikationen (während der Ausbildung)	Geregelte Weiterbildung (Kammerr., Fortbildungsordnung)	Ungeregeltes Weiterbildungsangebot eines Trägers	Sonstige informelle Weiterbildung
1.	Rationalisierung von Bauabläufen	4,45	0,64	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Liquiditätssicherung	4,43	0,92	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	EDV-unterstützte Kalkulation von Angebotspreisen	4,29	0,84	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Mitarbeiterführung	4,27	0,75	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	EDV-Unterstützung bei der Arbeitsvorbereitung	4,19	0,86	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Finanzierung	4,16	0,92	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.	Leistungserfassung auf der Baustelle	4,13	0,88	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8.	EDV-Nutzung bei der Nachbereitung von Aufträgen (z.B. Nachkalkulation)	4,11	1,00	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9.	EDV-Einsatz bei der Abrechnung von Aufträgen	4,10	1,00	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10.	Energiesparendes Bauen als strategische Chance	4,03	0,94	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Übersicht 6.3: Die 10 wichtigsten Themen des Baugewerbes und ihre Relevanz für die Berücksichtigung in Berufsbildungsmaßnahmen

Bis zum heutigen Zeitpunkt (Stand Februar 2001) konnten über den IDQ-Prozess 731 Themenhinweise gesammelt werden (vgl. Übersicht 6.4).

Aktualisierung von Ausbildungsberufen/neue Berufe	Zusatzqualifikationen (während der Ausbildung)	Geregelte Weiterbildung (Kammerr., Fortbildungsordnung)	Ungeregeltes Weiterbildungsangebot eines Trägers	Sonstige informelle Weiterbildung
57	74	128	240	232

Übersicht 6.4: Summe der Hinweise für Qualifikationsmaßnahmen im Bereich Qualifikationsentwicklung



## 7 Die Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen



*Peter Bott, Wilfried Brüggemann, Anja Hall, Barbara Meifort,  
Hans-Joachim Schade  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)*

### Einleitung

Zu den Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gehört u.a. die Neuordnung bestehender Aus- und Weiterbildungsberufe und ggf. die Schaffung neuer Berufe. Zur Erfüllung dieser Aufgabe ist eine dauerhafte Beobachtung der Berufelandschaft bzw. der Entwicklung von Qualifikationsveränderungen unerlässlich. Um möglichst rechtzeitig auf sich wandelnde Qualifikationsanforderungen reagieren zu können, hat das BIBB im Jahr 1999 ein Instrumentenset installiert, welches eine Dauerbeobachtung von Trends der Qualifikationsentwicklung unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten ermöglicht. Schwerpunktmäßig werden die neuen Tätigkeiten (unterhalb der Ebene eines Hochschulabschlusses) untersucht, die bereits einen gewissen Verbreitungsgrad aufweisen und aus dem sich Hinweise für einen Handlungsbedarf in Bezug auf die Ordnungsarbeit ableiten lassen. Die im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung vom BIBB durchgeführten Studien sind also umsetzungsorientiert ausgerichtet; sie finden in Abstimmung mit den Ordnungsarbeiten des Instituts statt.

Die durch den wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Wandel hervorgerufenen, sich verändernden Anforderungen an berufliche Qualifikationen werden aus verschiedenen Blickwinkeln, mit unterschiedlichen Instrumenten sowie unterschiedlichem methodischen Herangehen untersucht.

So werden über regelmäßige Betriebsbefragungen Einschätzungen zu neuen Qualifikationserfordernissen erhoben und analysiert. Diese repräsentativ angelegten Erhebungen werden in erster Linie quantitativ über das Referenz-Betriebs-System (RBS) des BIBB mit rd. 2000 ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben realisiert.

Die am Arbeitsmarkt konkret nachgefragten Qualifikationen werden über ebenfalls repräsentativ angelegte Stellenanzeigenanalysen in einer Größenordnung von jährlich rd. 25.000 Anzeigen untersucht. Aus diesen weitgehend



quantitativ erhobenen Stellenanzeigen wird eine Auswahl zur Volltexterfassung getroffen, deren Datenmaterial qualitativen Analysen offen steht.

Über branchenbezogene Inserentennachbefragungen werden Detailinformationen zu den erforderlichen Qualifikationen erhoben sowie Qualifikationsdefizite der Bewerber ermittelt, mit denen die Stelle letztlich nicht besetzt wurde.

Einen weiteren Untersuchungsbereich bilden die expandierenden personenbezogenen Dienstleistungen. Dieser Beitrag orientiert sich methodisch stark an Ansätzen der qualitativen Sozialforschung und intendiert den Aufbau eines fachspezifischen Informationssystems zur Dauerbeobachtung und Früherkennung der Qualifikationsentwicklung in den Humandienstleistungen.

Über Interviews und Fallstudien wird in einer geplanten Untersuchung die Sicht von Experten (mit Ausnahme derjenigen aus Wirtschaftsverbänden und zuständigen Stellen) betrieblicher Veränderungsprozesse zu gewandelten Qualifikationsanforderungen ermittelt.

Weil Weiterbildungsanbieter ihr Angebot für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen sehr schnell an veränderte Anforderungen des Marktes anpassen müssen, ist auch der Weiterbildungsmarkt eine Quelle, die wichtige Hinweise für neue Qualifikationsanforderungen liefern kann. Über die Methode einer Preisausschreibung werden Bildungsträger gebeten, expertisenhaft innovative Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich Inhalt bzw. der Kombination von Inhalten, der Zielgruppen und der angewandten Methoden zu beschreiben. Durch die qualitative Analyse dieser innovativen Maßnahmen können ebenfalls Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen und -profile erschlossen werden.

Erst dieses Bündel an eingesetzten Instrumenten ermöglicht in der Zusammenschau ein abgerundetes Bild über die Qualifikationsentwicklung. Als gesichertes Prognoseinstrument kann das skizzierte Instrumentenset nicht angesehen werden. Die Ergebnisse dienen in erster Linie als Material und als Hinweis an die Sozialparteien, möglichen Handlungsbedarf zur Neuordnung bestehender Berufe bzw. zur Schaffung neuer Berufe frühzeitig aufgreifen zu können.

## 7.1 Stellenanzeigenanalysen/ Inserentennachbefragungen

Die aktuellen Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt werden über Stellenanzeigen gut abgebildet. Über die Erfassung der ausgeschriebenen Aufgabengebiete können neue Qualifikationsanforderungen quer über alle Tätigkeitsfelder bzw. Berufe („Breitbandverfahren“) frühzeitig erkannt werden. Die Definition dessen, was als „neu“ anzusehen ist, wird über eine Zuordnungsmöglichkeit der ausgeschriebenen Tätigkeitsbezeichnung zur fortgeschriebenen Klassifikation der Berufe der Bundesanstalt für Arbeit operationalisiert. So können sich neue Qualifikationsanforderungen auf neue Aufgabengebiete bezie-



hen oder aber - und das ist der häufigste Fall - sich aus neuen Qualifikationsbündelungen zusammensetzen, deren Einzelqualifikationen aus unterschiedlichen Einsatzgebieten bereits bekannt sind.

Die im Breitbandverfahren durchgeführten Stellenanzeigenanalysen liefern Hinweise darauf, in welchen Branchen häufig Positionen mit neuen Tätigkeitsbezeichnungen zu besetzen sind. So haben die bisherigen Untersuchungen ergeben, dass im IT-Bereich, in den Finanzdienstleistungen und im Gesundheitsbereich häufig Indizien für neue Qualifikationsanforderungen zu finden sind. In bezug auf die ausgeschriebenen Tätigkeitsbezeichnungen ist allerdings zu berücksichtigen, dass verwendete Anglo-Amerikanismen (im IT-Bereich betrifft dies jedes dritte Stellenangebot) im Zusammenhang mit dem Anzeigenkontext genau zu überprüfen sind. Hinter derartigen Bezeichnungen verbergen sich zwar häufig neue Tätigkeiten, aber keineswegs immer. So wird z.B. eine Stelle als „Asphaltcowboy“ angeboten und so zunächst ein neues Tätigkeitsfeld suggeriert. Die nähere Analyse des Anzeigenkontextes macht aber deutlich, dass hier eine Person gesucht wird, die Qualifikationen aufweisen muss, die dem Beruf eines Kraftfahrers entsprechen.

Im IT-Bereich werden Stellen vielfach mit anglo-amerikanischen Bezeichnungen ausgeschrieben, z. B. als „Web-Administrator/-in“, „IT-Consultant“, „Screendesigner“ oder etwa als „E-Business Consultant“. Diese meist neuen Tätigkeitsfelder werden überwiegend für Akademiker vorgesehen, wobei den überfachlichen Qualifikationen ein sehr großer Stellenwert zukommt. Die ausgeschriebenen Stellen spiegeln die Wunschvorstellungen der ausschreibenden Betriebe wider. Gerade bei neuen Tätigkeiten werden oftmals alternative Zugangswege ermöglicht: In jeder fünften Anzeige mit einem neuen Tätigkeitsprofil wird ein Ausbildungsabschluss *oder* vergleichbare (in der Praxis erworbene) Kenntnisse gefordert.

Beispiele für neue Erwerbsberufe im IT-Bereich, in denen nicht explizit Akademiker angesprochen werden, sind:

#### **Vermarktung von Web-Seiten, Internet Merchandise:**

- Web- Business- Manager sollen neue und kreative Vermarktungs-Strategien für Web- Sites entwickeln und die Services selbständig an ausgewählte Kunden verkaufen. Gewünscht werden Erfahrung in Vertrieb oder Marketing, Erfahrung im Web- Bereich, Verhandlungssicherheit, Kreativität und Konzeptionsstärke, Eigeninitiative und Koordinationsvermögen sowie gutes Englisch in Wort und Schrift.
- **WebPark Manager** sollen Erfahrungen im Marketing und im Umgang mit Partnern und Kunden, E- Commerce- Erfahrung und darüber hinaus Kennt-



nisse im Umgang mit den gängigen Microsoft- Produkten haben. Vorhandenes Basiswissen in der Datenbankstrukturierung sollte ausbaufähig sein.

- **Teammitglieder e-commerce** werden betraut mit Supply Chain Management (Teamleitung), Application Engineer, Koordination Einkauf, Internet Merchandise und Marketing Sales. Ziel ist der kreative, zielstrebige Aufbau des e-commerce- Portals für Kunden und Lieferanten. Jedes Teammitglied hat einen Aufgabenschwerpunkt mit dem Ziel, die Supply Chain in direktem Kontakt mit internen und externen Kunden für das e-business zu strukturieren.

#### **Inhaltliche Konzeption von Web-Seiten, Informationsbeschaffung und –aufbereitung:**

- **Webcontent-Master** sollen den Webcontent pflegen. Neben der eigenständigen Bereitstellung neuester Inhalte sorgen sie dafür, dass regelmäßig neueste Informationen aus den einzelnen Fachbereichen dem Internet/Intranet zugeführt werden. Gefordert werden grafische Grundfähigkeiten, perfektes Deutsch sowie Kenntnisse über Web- Technologien.
- **Content Manager** sollen gemeinsam mit dem Kunden die Geschäftsprozesse und die Organisation analysieren. Dazu gehört die Material- Recherche, das Erarbeiten von Inhalten und die mediengerechte Aufbereitung der Inhalte.
- **Context Manager** sollen Informationen beschaffen, diese zu Inhaltsclustern aufbereiten und einen einheitlichen Zugriff auf die Daten ermöglichen. Durch die Integration der drei wesentlichen Säulen - Content, Technologie und Consulting - entsteht ein neuartiges Angebot.

#### **Inhaltliche Konzeption von Web-Seiten in Verbindung mit der Entwicklung neuer Präsentationstechniken:**

- **Concept Manager** sind verantwortlich für den weltweiten Web- Auftritt und die B2B Anwendungen der Kunden. Gemeinsam mit Web Designern entwickelt sie die strategische Ausrichtung, die inhaltliche und technische Konzeption und betreuen die Umsetzung im Internet.
- **Web- Spezialisten** sollen die Internet- Präsenz eines Unternehmens entwickeln und etablieren. Die Webpageinhalte sollen sowohl in inhaltlicher als auch in technischer Hinsicht gestaltet werden. Neben dieser konzeptionellen Aufgabe sollen neue Techniken und neue Präsentationstechniken etabliert werden. Als unabdingbar für diese Aufgabe wird ein technischer Background (Programmieren,...) angesehen, wobei das Unternehmen keinen Wert darauf, ob dieser durch Studium oder praktische Erfahrung erworben



wurde. Gewünscht wird Kommunikationstalent und strukturiertes Denken. Die Position eines Web- Spezialisten wird erstmalig besetzt.

### **Technische und inhaltliche Konzeption branchenspezifischer Systeme und Internetprodukte:**

- **Mitarbeiter Product Quality** sollen neue Module und Funktionen sowohl technisch als auch inhaltlich überprüfen. Die Aufgabe umfasst die Mitwirkung an der kontinuierlichen Produktentwicklung. Gewünscht werden fundierte Computerfachkenntnisse sowie Internet- und Browsererfahrung sowie Kenntnisse der Computerreservierungssysteme der Reisebranche. Die erforderlichen Kenntnisse können im Studium oder einer vergleichbaren Ausbildung erworben sein. Gewünscht wird eine schnelle Auffassungsgabe von komplexen Sachverhalten und pragmatische Lösungswege, Initiative, Belastbarkeit und Eigenständigkeit.
- **Program Manager MoneyCentral** sind im Bereich Banken und Versicherungen für die Konzeption, Spezifikation und Integration von web- basierten Services für Onlinebanking und Trading verantwortlich. Gewünscht wird neben einem sehr guten Verständnis der Bedürfnisse in diesem Bereich ein profundes technisches Wissen. Gesucht wird nicht der "Hacker", sondern der Generalist und Konzeptionist, der IT- Strukturen versteht sowie Datenbankintegration ebenso gestalten kann wie Datenmodelle und Sicherheitslösungen.

### **Branchenspezifisches Informations/- Wissensmanagement**

- **Mitarbeiter für die Bereiche Wissensmanagement** bauen eine Wissensdatenbank mit Themenbereichen aus dem Gesundheitswesen auf.

Über die Realisierung einer so gewünschten Stellenbesetzung können die Anzeigen selbst keine Auskunft geben. Informationen hierzu sind aber über Inserentennachbefragungen zu gewinnen.

Eine zunächst als Pretest vorgesehene Inserentennachbefragung für den IT-Bereich hat ergeben, dass sich der in den Annoncen idealtypisch formulierte Wunsch an die Qualifikationsanforderungen erstens nur selten realisieren lässt, und dass das zunächst geforderte formale Abschlussniveau nicht zwingende Voraussetzung zur tatsächlichen Stellenbesetzung ist. Nicht der akademische Abschluss zählt, sondern das für die zu besetzende Stelle spezifische know how. 84% der Stellenausschreibungen im IT-Bereich forderten von den Bewerbern einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In den Betrieben nachgefragt, ob nicht auch eine fachlich entsprechend gebildete Person mit abgeschlossener Lehre ebenfalls für die Stelle in Frage käme, wurde für 48% der Tätigkeiten eine positive Antwort gegeben. Die Absolventen der vier neuen IT-



Berufe haben also gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Diese können noch verbessert werden, sofern der Bekanntheitsgrad dieser Berufe noch gesteigert wird.

Insgesamt konnten 23% der im IT-Bereich ausgeschriebenen Stellen auch nach Ablauf eines halben Jahres noch nicht besetzt werden. Die größten Probleme sind bei Stellen für Vertriebsfachleute und Softwareentwickler (jeweils 35% der Stellen unbesetzt) sowie für Systemanalytiker (25% unbesetzt) feststellbar. Als wichtigste Qualifikationsdefizite der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerber, mit denen die Stelle aber schließlich nicht besetzt wurde, gelten mangelndes spezifisches Berufswissen (65%) sowie unzureichende Sozial-/ bzw. Selbstkompetenzen (41%).

## 7.2 Weiterbildungsträgerbefragungen

Weiterbildungsträger gehören mit ihrem Bildungsangebot zu den wichtigsten Signalgebern von Qualifikationsentwicklungen. Mit ihren Weiterbildungsmaßnahmen reagieren sie unmittelbar auf Entwicklungen in der Wirtschaft und setzen damit Akzente für die Qualifizierung. Dies gilt insbesondere für innovative Maßnahmen, die sich noch als marktgängig erweisen müssen. Sie zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie die verschiedenen Ausprägungen „neuer Qualifikationen“ berufs-, tätigkeits-, und/oder branchenspezifisch ausformen und ggf. zu neuen Qualifikationsprofilen bündeln, in denen traditionelle und neue Qualifikationselemente eine marktgängige Verbindung eingehen. Innovative Weiterbildungsmaßnahmen der beruflichen Bildung greifen also im allgemeinen bereits vorhandene Entwicklungstendenzen im Erwerbssystem auf. Sie qualifizieren insbesondere für sich dynamisch entwickelnde Tätigkeitsfelder und Branchen, die sich durch hohe Qualifikationsanforderungen, Weiterbildungsinintensität sowie überdurchschnittliche Nachfrage am Arbeitsmarkt auszeichnen.

Zur Ermittlung innovativer Weiterbildungsmaßnahmen wurde im Jahr 2000 erstmalig der Ansatz einer Preisausschreibung gewählt. Mit dieser neuen Methode wird das Ziel verfolgt, bundesweit detaillierte Informationen über innovative Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten. Dabei wird vor allem Wert auf eine qualitative Darstellung der jeweiligen Maßnahme gelegt. Die ersten Erfahrungen mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) haben die methodische Herangehensweise über eine Preisausschreibung in mehrfacher Hinsicht bestätigt:

- das Interesse an der Ausschreibung ist überaus groß,
- die expertisenhaften Darstellungen der Maßnahmen sind in der Regel stringent und informativ,



- die Maßnahmekonzepte geben ein breit gefächertes Bild der Weiterbildungslandschaft wieder.

Ausgewählte **Ergebnisse** des Weiterbildungs-Innovations-Preises 2000 sind:

- Neue Qualifikationsprofile in neuen Tätigkeitsfeldern:  
z.B. Call Center Fachkraft, Qualitätsmanager/in in Krankenhäusern, Knowledge-Master, Innovations-Manager/in, E-Commerce-Supporter
- Neue Qualifikationsprofile durch Kombination traditioneller Qualifikationen zu einem neuen eigenständigen Profil:  
z.B. Export-/Eurokaufmann/-kauffrau, Dentalberater/in, Sozialbetreuer/in
- Erweiterungen traditioneller Ausbildungs-/Tätigkeitsprofile um neue Qualifikationselemente:  
z.B. IT-Kompetenzen für Kaufleute, Techniker/innen und Pädagogen/innen, Wellnesscoaching für Physiotherapeuten/innen, Eurobilanzbuchhalter/in
- Neue, zielgruppenorientierte Qualifikationsprofile:  
hier: Gewinnung leistungsstarker Mitarbeiter durch Kopplung von gewerblicher Berufsaus- und kaufmännisch/technischer Weiterbildung, z.B. Betriebswirt/in Gebäudemanagement, Kfz-Service-Techniker/in, Ingenieur/in für Versorgungstechnik

Das Verfahren der Preisausschreibung soll auch künftig fortgesetzt werden. Im Hinblick auf den diesjährigen WIP wird es allerdings einige Änderungen geben. Diese werden im wesentlichen sein:

- Es werden im Jahr 2001 fünf gleiche Preise vergeben;
- die Ausschreibung wird inhaltlich und von der medialen Verbreitung stärker auf die berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung ausgerichtet.
- Die Preisverleihung wird voraussichtlich auf der Bildungsmesse 2002 erfolgen.

### 7.3 Referenz-Betriebs-System (RBS)

Das Referenz-Betriebs-System (RBS) umfasst repräsentativ über das Bundesgebiet verteilt ca. 2.000 ausbildende und nicht ausbildende Betriebe, die sich bereit erklärt haben, für zwei bis drei Befragungen im Jahr zu aktuellen Themen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zur Verfügung zu stehen.

Das RBS wird auch zur Früherkennung neuer Qualifikationsanforderungen eingesetzt, da die Betriebe wertvolle Informationen liefern können. Diese beziehen



sich auf das Entstehen neuer Aufgabenfelder durch Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen in den Unternehmen und auf die damit verbundenen neuen Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte. Von Interesse ist auch die Einschätzung der Betriebe über den zukünftigen Fachkräfte- und Qualifikationsbedarf.

75% der 2000 befragten Betriebe benannten mindestens ein neues Aufgabenfeld, das in den letzten drei Jahren entstanden ist. 1995 sahen sich lediglich 50% der Betriebe vor neuen Aufgabenfeldern. Der innovativste Bereich, in dem am häufigsten neue Aufgabenfelder entstanden sind, ist heute wie 1995 der IT-Bereich: 56% der Betriebe verzeichnen im Jahr 2000 neue Aufgabenfelder (1995: 41%). Acht von zehn Betrieben sehen die Entwicklungen im IT-Bereich bis 2003 als nicht abgeschlossen an.

Insbesondere in der Branche Banken und Versicherungen sind in den letzten 3 Jahren neue Aufgabenfelder entstanden: In 75% der Betriebe durch neue Informationstechnologien, in 78% der Betriebe durch neue Produkte/ Dienstleistungen, in 55% der Betriebe durch Innovationen im Bereich Marketing/Verkaufsstrategien und in 44% der Betriebe durch neue Organisationsentwicklungen.

Die Mehrzahl der Betriebe gibt an, durch die Entstehung neuer Aufgabenfelder ihren stärksten zusätzlichen fachlichen (60%) und überfachlichen Qualifikationsbedarf (52%) im IT-Bereich zu haben. Fachlicher Qualifikationsbedarf wird weiterhin für die Bereiche Produktion/Leistungserstellung (49%) und Marketing/Verkauf/Vertrieb (41%) geäußert. Im Hinblick auf überfachliche Qualifikationen wird neben dem IT-Bereich im Marketing/Verkauf/Vertrieb (52%) und beim Management zusätzlicher Qualifikationsbedarf gesehen (53%).

Den neu entstandenen Qualifikationsbedarf deckten die Betriebe im wesentlichen über die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen, in zweiter Linie durch Neueinstellungen und teilweise auch über die eigene Ausbildung junger Nachwuchskräfte ab.

Weitere Befragungen der Betriebe des RBS werden die folgenden Fragen regelmäßig mit dem Ziel aufgreifen, die Entwicklung neuer Qualifikationserfordernisse im Zeitverlauf darzustellen.

- In welchen Bereichen entstehen neue Aufgabenfelder und wie wird der dadurch neu entstandene Qualifikationsbedarf gedeckt?
- In welchen Bereichen entsteht zusätzlicher fachlicher und überfachlicher Qualifikationsbedarf?



- Welche neuen Anforderungen an die Qualifikation der Fachkräfte sind mit diesen Entwicklungen verbunden (differenziert nach Berufen/ Tätigkeitsfeldern/ Anforderungsebenen)?

Die Informationen der Betriebe werden zukünftig stärker dahingehend genutzt, berufliche Anforderungsprofile über Prozess-, Produkt- und Organisationsinnovationen zu erschließen.

#### 7.4 Wie entsteht ein Beruf? - Beobachtung von Tätigkeitsfeldern außerhalb des BbiG

Für viele Berufe oder Berufsabschlüsse in personenbezogenen Dienstleistungen fehlt es an systematisch erschlossenen Informationen. Sie sind in den amtlichen Statistiken unterrepräsentiert und verfügen nicht über die Verbandsstrukturen der etablierten Ausbildungsberufe des dualen Systems, die dort für die Beobachtung und Lenkung des Verberuflichungsprozesses sorgen. In den personenbezogenen Dienstleistungsbereichen entstehen Qualifikationen und neue Berufsmuster oftmals unbeobachtet und ohne ordnende Standards. Um diese Entwicklungsprozesse für die Früherkennung neuer beruflicher Qualifikationen und neuer Berufe nutzbar zu machen, ist eine systematische, dauerhafte Beobachtung des gesamten Sektors der personenbezogenen Dienstleistungen und wichtiger angrenzender Fachbereiche erforderlich.

Anhand von Fallstudien wurde die Entstehung neuer Qualifikationen und der Verberuflichungsprozess von acht neuen Berufen bzw. berufsähnlichen Qualifikationsprofilen rekonstruiert:

- Für den Bereich Gesundheit/Soziales anhand der Beispiele Gesundheitsberater, Hospizpfleger und Operationstechnischer Assistent,
- für den Bereich Bildung/Erziehung an den Beispielen Lernberater und Zertifizierer/Auditor von Bildungseinrichtungen und
- für den Bereich Freizeit/Sport am Beispiel Fitnesstrainer.
- Darüber hinaus wurden in den Schnittpunkten dieser Bereiche zwei Fallstudien zur Entstehung der Qualifikationsprofile Sozialassistent und Tagesmutter durchgeführt.

Diese acht Profile repräsentieren die gesamte Breite des Feldes personenbezogener Dienstleistungen. Sie befinden sich in unterschiedlichen Stadien ihrer beruflichen Entwicklung und beinhalten alle relevanten Stadien der Berufsentwicklung.

Aus den Fallstudien wurde ein Vier-Stufen-Modell entwickelt, das es gestattet, mit empirisch validen Methoden beschäftigungs- und qualifikationsrelevante



Veränderungen in den personenbezogenen Dienstleistungen in Form einer Dauerbeobachtung systematisch zu erfassen:

- |          |  |
|----------|--|
| Stufe 1: | Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungstrends (Trendforschung) |
| Stufe 2: | (Inter-) Disziplinäre und internationale Entwicklungen           |
| Stufe 3: | Fachspezifische und berufliche Entwicklungstrends                |
| Stufe 4: | Round-Table-Gespräche mit Schlüsselpersonen/Experten             |

Diesen vier Stufen lassen sich einschlägige, in der Machbarkeitsstudie validierte Informationsquellen zuordnen, die für eine systematische Dauerbeobachtung relevant sind. Die Ergiebigkeit dieser Informationsquellen variiert von Fall zu Fall; dennoch kristallisieren sich für die Dauerbeobachtung bestimmte Typen besonders relevanter Quellen heraus (s.a. nachfolgende Übersicht 1):

- In einer Erprobung konnte nachgewiesen werden, dass sich schon weit vor der Herausbildung berufsförmiger Strukturen Indikatoren für beschäftigungs- und berufsrelevante Entwicklungen finden lassen (**Stufe 1**). Diese allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungstrends müssen als erste Anzeichen eines einsetzenden Strukturwandels und als Vorboten neuer Qualifikationen gewertet werden; sie sind die Grundlage einer systematischen Früherkennung.  
Hierzu eignet sich eine regelmäßige Fortschreibung der vom Sinus-Institut Heidelberg durchgeführten Trend- und Milieuforschung für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen. Zur Validitätsprüfung der gewonnenen Trendaussagen werden Repräsentanzanalysen zu Themenschwerpunkten bspw. in Publikumsmedien (z.B. Zeitschriften wie Brigitte, Eltern, fit for fun, Stern, Spiegel) und Themenhitlisten verkaufter Bücher durchgeführt.
- Auf der **2. Stufe** erfolgt eine interdisziplinäre und internationale Bestandsaufnahme innovativer Trends. Dazu werden ausgewählte Informations- und Datenquellen im Hinblick auf Entwicklungen in den personenbezogenen Dienstleistungsbereichen und in relevanten Nachbardisziplinen (insbes. in Wirtschafts- und Technikbereichen) analysiert. Die eindrucksvollsten Ergebnisse erbrachten auf dieser Stufe empirische Studien und internationale Berichtssysteme (CEDEFOP) sowie die (regionale) Tagespresse. Als wichtiger Frühindikator hat sich in einzelnen Fällen auch die Analyse des Berichtswesens von Mittelgebern für innovative Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. Fachministerien von Bund und Ländern) sowie die Analyse der Rechtsnormenentwicklung als relevant erwiesen. Für die technische Abwicklung erwies sich die Internet-Nutzung als wichtiges Hilfsmittel.



- Um Aussagen über die Bedeutung einzelner Trends und deren Entwicklungsdynamik bzw. Dauerhaftigkeit machen zu können, erwies sich auf der **3. Stufe** die Analyse von Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie der thematischen Entwicklungstrends in einschlägigen Fachzeitschriften und die Verkaufsschwerpunkte von Fachbuchverlagen als relevant und ergiebig. Die auf dieser Stufe geplante Mehrfachnutzung der Ergebnisse anderer Früherkennungsinstrumente, z.B. der Stellenanzeigenanalysen, erwies sich aus methodischen Gründen als ungeeignet. Neuere Tätigkeiten im Sektor personenbezogener Dienstleistungen haben häufig zunächst den Charakter sogenannter geringfügiger Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden bei der Stellenanzeigenanalyse im Rahmen des Früherkennungsvorhabens des BIBB jedoch nicht erfasst. Sie müssen deshalb gesondert ermittelt werden. Geeignet sind hierfür die Stellenanzeigenteile der regionalen Tagespresse und der Lokalpresse.
- Auf der **4. Stufe** erfolgt die Implementation der Ergebnisse aus dem Früherkennungsprozess in die bildungspolitische Entscheidungsfindung. Anhand der Fallstudien zeichnet sich deutlich ab, dass die bildungspolitischen Akteure des (Berufs-) Bildungssystems im Regelfall erst in einer relativ fortgeschrittenen Phase die Qualifizierungsfrage aufgreifen, wenn die „öffentliche“ Wahrnehmung des Verberuflichungsprozesses bereits erfolgt ist. Zur Vorbereitung und Unterstützung dieser bildungspolitischen Entscheidungsfindung sind deshalb auf einer 4. Stufe Experten-/ Round-Table-Gespräche mit Schlüsselpersonen bzw. Experten der jeweiligen Fachbereiche (z.B. im Rahmen von Berufsfachgruppen) zur fachlichen Bewertung der Einzelergebnisse aus den vorangegangenen drei Stufen vorgesehen.

Das vierstufige Strukturmodell zur Früherkennung ist ein analytisches Modell, kein Verfahrens- oder Ablaufmodell. Die bildungspolitischen Rahmenbedingungen der Forschungsarbeit zur Früherkennung, wie Zeit, Mittel und bildungspolitischer Handlungsdruck lassen eine Längsschnittuntersuchung nicht zu. Es ist daher notwendig, die Arbeit zu den ersten drei Stufen gleichzeitig vorzunehmen (Querschnittsbetrachtung) und in relativ kurzen Zeitabschnitten die vierte Stufe zu den ermittelten Ergebnissen durchzuführen. Auf diese Weise werden während eines relativ kurzen Zeitraums gleichzeitig zu allen Stufen Ergebnisse vorgelegt, die zwar unterschiedliche qualifikatorische Entwicklungslinien betreffen, aber kontinuierlich und frühzeitig in den bildungspolitischen Entscheidungsprozeß eingespeist werden können.



Übersicht 1: Relevanz der Informationsquellen zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

	Operations-technischer Assistent	Gesundheitsberater	Zertifizierer / Auditor (Bildungseinrichtungen)	Lernberater	Tagesmutter	Sozialassistent	Hospizpflege	Fitnesstrainer
<b>1. Stufe</b>								
Publikumsmedien	+	+	+	++	++	+	++	++
Buchhandel	—	+	—	+	+	—	+	+
Berichtswesen/ Forschung	—	—	+	—	+	+	+	+
<b>2. Stufe</b>								
Empirische Studien / Int. Berichtssysteme	++	+	+	—	+	+	+	+
Rechtsnormen	[+]	++	+	—	++	++	—	+
Regionale Tagespresse	++	+	+	+	+	+	+	+
Mittelgeber	+	++	—	—	+	—	[+]	—
<b>3. Stufe</b>								
Fachverlage	—	+	+	+	+	+	—	—
Aus- / Weiterbildungsprogramme	+	+	+	+	+	+	+	+
Stellenanzeigen	+	[+]	—	—	[+]	—	—	+
Amtliche Verlautbarungen	—	—	—	—	—	—	—	+
<b>4. Stufe</b>								
„Schlüsselpersonen“	+	[+]	—	—	—	—	—	—