

KURZBERICHT

Die richtige Qualifikation?

Qualifikationsungleichgewichte in Europa

Für Europa besteht die Herausforderung nicht darin, einfach nur das Kompetenzniveau anzuheben, es geht auch darum, die Kompetenzen auf die Arbeitsplätze abzustimmen

Das Arbeitsleben wird immer komplexer. Durch die Informationsrevolution werden immer mehr Arbeitsplätze überflüssig, die zum festen Inventar unserer Gesellschaft zu gehören schienen, und die neu entstehenden Arbeitsplätze erfordern ein immer breiteres Kompetenzspektrum. Daher wird es zunehmend schwieriger, die verfügbaren Arbeitsplätze mit geeigneten Personen zu besetzen. Das Problem der Qualifikationsungleichgewichte wird noch verschärft durch den kompetenzintensiven wirtschaftlichen und technologischen Wandel ⁽¹⁾.

Es geht nicht nur darum, dass in einer Volkswirtschaft als Ganzes genügend qualifizierte Personen vorhanden sind, auch wenn dies eine wichtige Voraussetzung ist. Die meisten neuen Stellen, die in der europäischen Wirtschaft im nächsten Jahrzehnt entstehen sollen, werden hohe Qualifikationen erfordern ⁽²⁾. Die gute Nachricht ist, dass das Qualifikationsniveau besonders bei jungen Menschen und Frauen steigt.

Es wird geschätzt, dass im Jahr 2020 31,5 % aller Arbeitsplätze einen Abschluss auf Hochschulebene erfordern und dass ungefähr 34 % der Arbeitskräfte einen solchen Abschluss besitzen werden. Etwa 50 % der Arbeitsplätze werden mittlere Qualifikationen erfordern und ungefähr 48 % der Arbeitskräfte werden über solche Qualifikationen verfügen. Ungefähr 18 % der Arbeitskräfte werden keine oder niedrige Abschlüsse haben und 18,5 % der Arbeitsstellen werden keine oder nur niedrige Qualifikationen erfordern. Angesichts dieser Trends scheint Europa, auch wenn sich die Prognosen für Angebot und Nachfrage nicht perfekt decken, ziemlich gut aufgestellt zu sein.

Doch wie es meistens ist, liegt der Teufel im Detail. Die richtige Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage bedeutet, dass Mensch und Arbeitsplatz auch gut zusammenpassen müssen. Obwohl die prognostizierten Kompetenz-

niveaus im Großen und Ganzen der künftigen Nachfrage entsprechen, wird es auf dem europäischen Arbeitsmarkt 2020 höchstwahrscheinlich einen Überschuss an bestimmten Kompetenzen und einen Mangel an anderen geben. Stellensuchende besitzen möglicherweise akademische Qualifikationen, die Arbeitgeber suchen aber berufliche. Für Europa besteht die Herausforderung also nicht darin, einfach nur das Kompetenzniveau anzuheben, sondern die Menschen mit den richtigen Kompetenzen für die verfügbaren Arbeitsplätze auszustatten.

Qualifikationsungleichgewichte können zur Arbeitslosigkeit beitragen und die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen. Diese Ungleichgewichte können verschiedene Formen annehmen wie beispielsweise Fachkräftemangel oder Qualifikationsdefizite, aber es gibt auch Situationen, in denen die Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen der Einzelnen die Anforderungen ihrer Arbeitsplätze übersteigen. Ein „vertikales“ Ungleichgewicht, auch als „Überbildung“ bezeichnet, liegt vor, wenn ein Einzelner auf einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, für den ein niedrigerer Bildungsabschluss ausreicht. Ein „horizontales“ Ungleichgewicht liegt vor, wenn die Art und nicht das Niveau des Bildungsabschlusses oder der Qualifikation für den entsprechenden Arbeitsplatz unangemessen ist. Personen mit fachspezifischen Hochschulabschlüssen finden beispielsweise leichter einen genau passenden Arbeitsplatz als Absolventen allgemeiner ausgerichteter Studiengänge.

In Europa wird geschätzt, dass im Durchschnitt ungefähr 30 % der Arbeitskräfte in Bezug auf ihren Bildungsabschluss überqualifiziert sind, während gleichzeitig ein beträchtlicher Anteil eine Unterqualifikation aufweist. „Überbildung“ an sich ist kein Problem. In kultureller Hinsicht ist es wohl unmöglich, dass jemand zu gebildet ist. „Überbildung“ kann in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz vorliegen. Es geht hier nicht darum, dass das Bildungsniveau allgemein hoch ist oder dass ein Einzelner die falschen Bildungsabschlüsse besitzt. Aber die mangelnde Nutzung von Qualifikationen und Kompetenzen ist ein reales Problem.

(1) Cedefop: *Skill supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020*.

Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>

(2) Cedefop: *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*.

Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

Tabelle 1. Arten von Qualifikationsungleichgewichten

„Überbildung“	Eine Person hat ein höheres Bildungsniveau als für den aktuellen Arbeitsplatz erforderlich ist.
„Unterbildung“	Eine Person hat ein niedrigeres Bildungsniveau als für den aktuellen Arbeitsplatz erforderlich ist.
Überqualifizierung	Eine Person hat eine höhere Qualifikation als für den aktuellen Arbeitsplatz erforderlich ist.
Unterqualifizierung	Eine Person hat eine niedrigere Qualifikation als für den aktuellen Arbeitsplatz erforderlich ist.
Unterwertige Beschäftigung	Eine Person kann an ihrem aktuellen Arbeitsplatz ihre Fähigkeiten und Kompetenzen nicht voll einsetzen.
Überwertige Beschäftigung	Einer Person fehlt es an Fähigkeiten und Kompetenzen, die an ihrem aktuellen Arbeitsplatz benötigt werden, um die Arbeit ordnungsgemäß auszuführen.
Fachkräftemangel	Die Nachfrage nach Personen mit bestimmten Kompetenzen übersteigt das verfügbare Angebot.
Fachkräfte-überschuss	Das Angebot an Personen mit bestimmten Kompetenzen übersteigt die Nachfrage.
Qualifikationsdefizit	Das Qualifikationsniveau einer Person ist niedriger, als für die ordnungsgemäße Ausführung ihrer Arbeit erforderlich oder die Art ihrer Qualifikationen entspricht nicht den Arbeitsplatzanforderungen.
Kompetenzalterung	Früher an einem Arbeitsplatz eingesetzte Kompetenzen sind nicht mehr erforderlich oder weniger wichtig.
Kompetenz-abnutzung	Körperliche oder geistige Fähigkeiten oder Kompetenzen verschlechtern sich aufgrund von Abnutzung oder Verschleiß.
Vertikales Ungleichgewicht	Das Bildungs- oder Qualifikationsniveau unter- oder überschreitet das für den Arbeitsplatz erforderliche Niveau.
Horizontales Ungleichgewicht	Das Bildungs- oder Qualifikationsniveau entspricht den Arbeitsplatzanforderungen, die Art der Bildung oder Qualifikation ist jedoch für den betreffenden Arbeitsplatz nicht geeignet.
Verdrängungseffekte („crowding out/ bumping down“)	Personen mit höheren Qualifikationen werden für Tätigkeiten eingestellt, die auch weniger qualifizierte Arbeitskräfte ausführen könnten, und verdrängen weniger qualifizierte Arbeitskräfte aus ihren traditionellen Beschäftigungsmöglichkeiten („crowding out“). Dieser Prozess der Verdrängung der Arbeitskräfte mit niedrigeren Qualifikationen auf Arbeitsplätze mit immer niedrigeren Anforderungen wird als „bumping down“ bezeichnet. Im Extremfall finden Arbeitskräfte mit niedrigen Qualifikationen möglicherweise gar keinen Arbeitsplatz mehr.

Qualifikationsungleichgewicht: Fachkräftemangel, Qualifikationsdefizit oder veraltete Qualifikation?

Die Bedeutung und die Merkmale der verschiedenen Arten von Qualifikationsungleichgewichten (Tabelle 1, Seite 2) müssen geklärt werden, da sie zu verschiedenen Diskrepanzen zwischen Qualifikationsnachfrage und -angebot führen können. Qualifikationsungleichgewichte werden durch verschiedene konjunkturelle Phasen sowie durch Interdependenzen zwischen ihren verschiedenen Ausprägungen beeinflusst.

In Zeiten wirtschaftlichen Wohlstands treten Ungleichgewichte aufgrund von Fachkräftemangel auf, d. h. es sind nicht genügend Personen mit speziellen Fachkompetenzen vorhanden, um die Nachfrage zu befriedigen. Beispielsweise hatten die Unternehmen während des „dot.com“-Booms in den späten 1990er und frühen 2000er Jahren Probleme, die benötigten Fachkräfte im Bereich der Informationstechnologie zu finden.

Ein Fachkräftemangel kann jedoch auch entstehen, wenn die vorhandenen Arbeitskräfte nicht über ein ausreichendes Bildungs- oder Kompetenzniveau (oder beides) verfügen. Doch kann Fachkräftemangel durch Weiterbildung beseitigt werden, indem Arbeitskräfte mit niedrigeren Bildungsabschlüssen bzw. fehlenden Kompetenzen in die Lage versetzt werden, alle Aufgaben, die in einer höheren Position anfallen, zu erfüllen. Dies ist deshalb möglich, weil ein Fachkräftemangel bedeutet, dass Personen mit den erforderlichen Fachkenntnissen und Erfahrungen fehlen und nicht unbedingt, dass sie zu wenige Jahre an Bildung aufzuweisen haben.

Wenn in einer Situation, in der Arbeitskräfte zu hohe Bildungsabschlüsse besitzen oder überqualifiziert sind, ein Fachkräftemangel auftritt, so ist das ein deutliches Signal dafür, dass das Angebot an allgemeiner und beruflicher Bildung schlecht auf die Arbeitsmarktnachfrage abgestimmt ist. Das legt den Gedanken nahe, dass eine Neuausrichtung des Bildungs- und Berufsbildungsangebots nach der Pflichtschule sowohl den Arbeitskräften als auch den Unternehmen zugute kommen würde. Auf Unternehmensebene zeigt

sich dieses Problem in Form eines Überschusses an Ausbildung und Kompetenzen für bestimmte Tätigkeiten und eines Mangels an richtig ausgebildeten Personen für andere Arbeitsplätze.

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten nehmen hoch qualifizierte Personen eher geringer qualifizierte Stellen an. Obwohl es für Unternehmen möglicherweise von Vorteil ist, überqualifizierte Personen einzustellen, deuten die Fakten darauf hin, dass sich Überqualifizierte auf Arbeitsplätzen mit niedrigerem Anforderungsprofil gefangen und unzufrieden fühlen. Sie können nicht nur ihre eigenen Kompetenzen nicht adäquat einsetzen, sie verdrängen auch ihre niedriger qualifizierten Kollegen vom Arbeitsmarkt. Diese Lage kann auch noch nach Einsetzen einer wirtschaftlichen Erholung andauern. Aus einer britischen Studie geht hervor, dass der Prozentsatz der Hochschulabsolventen, die auf unterwertigen Arbeitsstellen arbeiteten, nur sehr langsam zurückging, und zwar von 31 % direkt nach dem Abschluss auf 24 % nach zwei bis vier Jahren.

Kompetenzlücken beziehen sich auf die aktuellen Beschäftigten eines Unternehmens und dessen spezifische Anforderungen. Kompetenzlücken können im Gefolge des technologischen Wandels auftreten, beispielsweise durch eine zunehmende Nachfrage nach umweltbewussten „grünen Kompetenzen“ oder aufgrund vom Gesetzgeber neu eingeführten Veränderungen bei Normen oder Verfahren. Solche Veränderungen können dazu führen, dass selbst unterwertig beschäftigte Arbeitskräfte mit hohen Bildungsabschlüssen nicht den vom Unternehmen gewünschten Kompetenzmix besitzen. Am häufigsten treten Kompetenzlücken jedoch auf, wenn es den Arbeitskräften an Grundkompetenzen fehlt. Unterwertig beschäftigten Arbeitskräften fehlt es häufiger an grundlegenden Kompetenzen als übergebildeten Arbeitskräften mit einem hohen Bildungsabschluss. Um Kompetenzlücken zu schließen, muss eine Arbeitskraft durch Weiterbildung in die Lage versetzt werden, alle an seinem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten ordnungsgemäß auszuführen.

Da die europäische Bevölkerung altert, wird eine „Alterung der Kompetenzen“ wahrscheinlich immer stärker ins Gewicht fallen. Kompetenzalterung ist eher ein Prozess als ein Zustand. Sie tritt ein, wenn Kompetenzen aufgrund von Altersprozessen bzw. seltenem Einsatz am Arbeitsplatz an Wert verlieren, oder wenn sie aufgrund des technologischen Wandels nicht mehr benötigt werden. Es überrascht nicht, dass es in High-Tech-Branchen zu stärkerer Kompetenzalterung kommt als in Low-Tech-Branchen und das Phänomen bei qualifizierteren Arbeitskräften eher zum Tragen kommt. Eine niederländische Untersuchung ergab, dass 30 % der Kompetenzen der Stichprobe mit einer Halbwertszeit von 10 bis 15 Jahren veraltet waren.

Wer ist von Qualifikationsungleichgewichten betroffen?

Verschiedene Personengruppen sind offenbar besonders von unterschiedlichen Arten von Qualifikationsungleichgewichten betroffen. Ältere Arbeitnehmer haben häufiger mit

einer physischen (technischen) Kompetenzalterung zu kämpfen, da es altersbedingt zu einem Abbau körperlicher oder geistiger Kompetenzen und Fertigkeiten kommt. Junge Arbeitnehmer, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, sind besonders häufig von verschiedenen Arten von Qualifikationsungleichgewichten betroffen, insbesondere wenn eine „Überbildung“ mit mangelnder Arbeitserfahrung einhergeht. In einer niederländischen Studie im Jahr 2002 wurde festgestellt, dass die „Überbildung“ mit dem Alter abnimmt: Bei den 15- bis 19-Jährigen liegt sie bei 41,7 %, bei den 30- bis 44-Jährigen bei 27 % und bei den 49- bis 64-Jährigen nur noch bei 18 %. Andere Studien kamen zu ähnlichen Ergebnissen. In Untersuchungen zu Qualifikationsungleichgewichten bei ethnischen Minderheiten in Großbritannien wurde festgestellt, dass eine „Überbildung“ bei Personen nicht-weißer Hautfarbe überdurchschnittlich oft vorkommt.

Ob das Geschlecht bei Qualifikationsungleichgewichten eine Rolle spielt, ist jedoch nicht klar. Ein Argument lautet, dass die stärkere Fluktuation bei weiblichen Beschäftigten dazu führen kann, dass die Arbeitgeber bei Frauen für denselben Arbeitsplatz höhere Qualifikationen fordern als bei Männern. Insgesamt ergeben die vorliegenden Ergebnisse zu der Frage, ob Qualifikationsungleichgewichte für Frauen ein größeres Problem darstellen als für Männer, jedoch kein einheitliches Bild. Untersuchungen über Qualifikationsungleichgewichte bei Menschen mit Behinderungen fehlen.

Qualifikationsungleichgewichte angehen

Qualifikationsungleichgewichten liegen mehrere Ursachen zugrunde. Unvollständige Informationen auf dem Arbeitsmarkt, Unterschiede zwischen Personen und Transaktionskosten können dazu führen, dass Arbeitnehmer nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind bzw. Fachkräfte fehlen. Unzureichende Investitionen in die Ausbildung und allgemeine und berufliche Bildungssysteme, die nicht auf den Arbeitsmarkt abgestimmt sind, tragen ebenfalls zu diesem Problem bei.

Die Bekämpfung von Qualifikationsungleichgewichten durch bessere Arbeitsmarktinformationen und effiziente Arbeitsvermittlung sollte für politische Entscheidungsträger ein vorrangiges Ziel sein.

Das Problem mangelnder Ausbildungsinvestitionen und unflexibler Systeme ist jedoch schwieriger. Die Entscheidung, in welche Qualifikationen investiert werden soll, ist nicht leicht. Sollten allgemeine Kompetenzen im Mittelpunkt stehen, die in verschiedenen Tätigkeiten nützlich sind, um potenzielle Qualifikationsdefizite zu verringern? Oder sollten man sich besser auf spezifische Qualifikationen konzentrieren, die Qualifikationslücken verringern und den Zugang zu entsprechenden Stellen erleichtern, aber dafür in Bezug auf wirtschaftliche und technologische Veränderungen Gefahren bergen? Hier muss sorgfältig abgewogen werden, doch wo das richtige Gleichgewicht für verschiedene Personen und Betriebe zu verschiedenen Zeiten liegt, ist nicht klar.

Eine frühzeitigere und genauere Ermittlung von Qualifikationserfordernissen könnte helfen, dieses Gleichgewicht zu finden. Prognosen auf europäischer und nationaler Ebene sind ein Schritt in diese Richtung, die Unternehmen brauchen jedoch auch kostengünstige Instrumente, um regelmäßiger und genauere Prognosen zum Qualifikationsbedarf zu erstellen und zu ermitteln, ob im Einzelfall Fachkräftemangel oder Qualifikationsdefizite vorliegen.

Dies ist besonders wichtig, da die letzte Erhebung über die berufliche Weiterbildung ⁽³⁾ ergeben hat, dass trotz des sehr klaren Trends zu wissens- und kompetenzintensiveren Arbeitsplätzen und der Alterung der Erwerbsbevölkerung der häufigste Grund für fehlende Weiterbildungsangebote darin liegt, dass die Unternehmen nicht die Notwendigkeit sehen. Dieser Grund wird in den meisten Mitgliedstaaten häufiger genannt als Zeitmangel oder Kosten. Die Frage ist: Wie können die Unternehmen das wissen? Selbst von den Betrieben, die Weiterbildung anbieten, bewerten nur 26 % ihren künftigen Qualifikationsbedarf.

Die Wissenslücke über das Qualifikationsungleichgewicht schließen

Die Abstimmung der Qualifikationen auf die Arbeitsplätze ist eine besondere Herausforderung in einer Welt, in der die Arbeitsplätze zunehmend ein breiteres Qualifikationsspektrum erfordern, da immer mehr verschiedene Aufgaben zu erfüllen sind, die sich häufiger ändern. So gibt es z. B. immer weniger Arbeitsplätze, die nicht zumindest gewisse Kenntnisse in der Informationstechnologie erfordern, und auch der Bedarf an "grünen Kompetenzen" oder zumindest mehr Umweltbewusstsein am Arbeitsplatz, nimmt ebenfalls zu.

Um Qualifikationsungleichgewichte wirksam angehen zu können, müssen wir mehr über sie wissen. Studien über Qualifikationsungleichgewichte in Europa zeigen, dass das Problem allgegenwärtig ist, die Daten aber sehr lückenhaft sind. Die zentrale Frage ist nicht nur, wie Qualifikationsungleichgewichte gemessen werden können, sondern auch, welche Aspekte bei der Messung berücksichtigt werden sollen. Ist es z. B. besser Über- und Unterqualifikation zu messen als Über- und Unterbildung? Um politische Strategien für eine bessere Abstimmung der in den europäischen Bildungs- und Berufsbildungssystemen vermittelten Qualifikationen auf den Bedarf innovationsorientierter Volkswirtschaften zu entwickeln, brauchen wir bessere europaweite Daten. Eine Möglichkeit dazu könnte die Einführung eines neuen Moduls mit Fragen zu Qualifikationsungleichgewichten in bestehenden großen Panelerhebungen, z. B. in einem Dreijahreszyklus, bieten.

Es wäre nicht realistisch zu erwarten, dass Arbeitsmärkte ohne zeitweilige Ungleichgewichte funktionieren können. Wie lange Fachkräftemangel und Qualifikationsdefizite andauern, hängt von ihrer Ausprägung und Komplexität ab. Wenn ihre Behebung längere Zeit erfordert oder

wenn das Ungleichgewicht sogar von Dauer ist, bringt das erhebliche wirtschaftliche und soziale Verluste mit sich. Kurzfristig ist es jedoch wahrscheinlich, dass die Nachwirkungen der Wirtschaftskrise 2008-2009 zu einer Verschärfung dieser Ungleichgewichte führen werden, da Strukturveränderungen die Entwicklung von Arbeitsinhalten und Qualifikationsanforderungen beschleunigen.

Forschungsarbeiten des Cedefop über Qualifikationsungleichgewichte

Qualifikationsungleichgewichte sind eine große Herausforderung, die unter anderem auf der politischen Agenda der Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ der Europäischen Kommission steht. Das Cedefop legt mit dem vorliegenden Bericht *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (op. cit), dem ersten in einer Reihe, die eine Brücke zwischen Forschung, Praxis und Politik schlagen will, eine systematische Analyse dazu vor. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern sind unverhältnismäßig stark von Qualifikationsungleichgewichten betroffen. In neuen empirischen Studien werden derzeit die Auswirkungen von Qualifikationsungleichgewichten bei älteren Arbeitnehmern, Migranten und ethnischen Minderheiten untersucht. Das Cedefop hat auch Untersuchungen zur Kompetenzalterung begonnen, um die Datengrundlage zu Strategien für das lebenslange Lernen zu vergrößern und mehr Wissen und Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie Trends und Entwicklungen die Veralterung verschiedener Kompetenzen beeinflussen.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9023 DE**

Kat.-Nr.: TI-BB-10-012-DE-N

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2010
Die Wiedergabe unter Quellenangabe ist gestattet.

Die Kurzberichte erscheinen in deutscher, griechischer, englischer, spanischer, französischer und italienischer Sprache. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter:
briefingnotes@cedefop.europa.eu

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, GRIECHENLAND

Europe 123, Thessaloniki, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-Mail: <mailto:info@cedefop.europa.eu>

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽³⁾ Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*.
Siehe: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>