

KURZBERICHT

Veraltende Qualifikationen – was tun?

Der rasche Wandel des Arbeitsmarkts führt dazu, dass zu viele Arbeitnehmer von Qualifikationsverlust bedroht sind.

Die meisten Eltern, die schon einmal die Hilfe ihrer Kinder bei der Nutzung eines Computers oder Smartphones benötigt haben, kennen das irritierende Gefühl, dass ihre Kompetenzen veraltet sind. Sich vor der Familie zu blamieren, mag unangenehm sein; am Arbeitsplatz kann das Veralten (oder die Obsoleszenz) von Kompetenzen jedoch ganz andere, schwerwiegendere Folgen haben.

Das Veralten von Qualifikationen ist eine unvermeidliche Folge des technologischen Fortschritts (Kasten 1) und stellt auch nicht immer ein Problem dar. Es ist ganz normal, dass wir einige früher benötigte Kompetenzen im Lauf unseres Erwerbslebens irgendwann nicht mehr brauchen. Da die Arbeitsplätze jedoch in der Mehrzahl immer anspruchsvoller und komplexer werden, erweist sich das Veralten von Qualifikationen zunehmend als Problem. Im Zuge des technologischen Fortschritts dürfte sich dieser Trend in den kommenden Jahren noch beschleunigen.

Kasten 1: Veralten von Qualifikationen – Definition und Arten von Obsoleszenz

Unter der Obsoleszenz von Qualifikationen versteht man das „Ausmaß, in dem es Fachkräften an den auf dem neuesten Stand befindlichen Kenntnissen und Kompetenzen fehlt, die Voraussetzung für die Aufrechterhaltung einer effizienten Leistung bei der Erfüllung ihrer aktuellen oder künftigen Arbeitsaufgaben sind“ (Kaufman, 1974).

Es gibt zwei Hauptarten der Obsoleszenz von Kompetenzen ⁽¹⁾:

- **Abbau physischer und geistiger Kräfte:** physische oder kognitive Kompetenzen und Fähigkeiten verringern sich durch Atrophie oder Verschleiß;
- **Ökonomisch bedingtes Obsolete werden:** Kompetenzen, die zuvor an einem Arbeitsplatz genutzt wurden, werden nicht länger benötigt oder haben geringere Bedeutung.

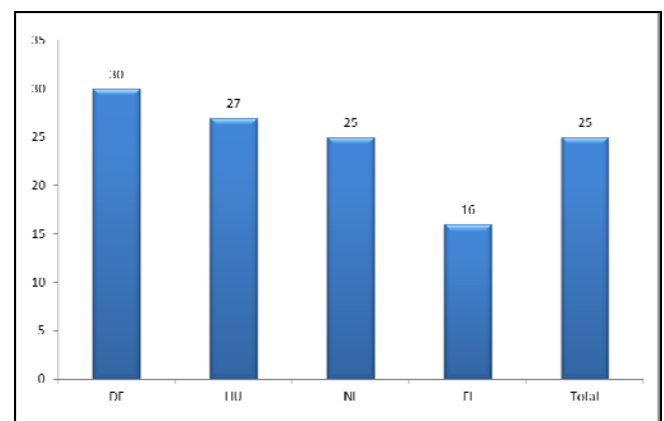
Andere Arten der Obsoleszenz sind der **Verlust des Organisationsgedächtnisses** (der Verlust firmenspezifischer Kompetenzen infolge von Mitarbeiterfluktuation) und das **Veralten von Einstellungen** (überholte Sichtweisen und Auffassungen im Hinblick auf die Arbeit und die Arbeitsumgebung).

Um ein klareres Bild von der weitgehend unerforschten Thematik des Veraltens von Qualifikationen zu gewinnen, führte das Cedefop eine Piloterhebung ⁽²⁾ in vier Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) durch (in Deutschland, Ungarn, den Niederlanden und Finnland). Die Erhebung untersuchte, wie viele Erwerbstätige im Alter von 30 bis 55 Jahren den Eindruck hatten, dass ihre Kompetenzen gerade veralten oder bereits veraltet waren. Sie befasste sich auch mit der Frage, welche Arten von Qualifikationen und welche Personengruppen am stärksten von Obsoleszenz betroffen waren und wie Unternehmen und politische Entscheidungsträger dem entgegensteuern können.

Das Gefühl, „abgehängt“ worden zu sein

Im Durchschnitt glaubt ein Viertel der Arbeitnehmer in den vier untersuchten Ländern, dass ihr aktuelles Qualifikationsniveau, das für die möglichst effiziente Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben erforderlich ist, ebenso hoch oder niedriger ist als das Qualifikationsniveau, das zu dem Zeitpunkt benötigt wurde, als sie ihre aktuelle Tätigkeit aufnahmen (Abbildung 1). Diese Zahl schwankt zwischen 30 % (in Deutschland) und 16 % (in Finnland).

Abbildung 1: **Veralten von Qualifikationen nach Land (%)**



Quelle: Cedefop-Piloterhebung über das Veralten von Qualifikationen (2011).

⁽¹⁾ Cedefop (2010). *The skill mismatch challenge: analysing skill mismatch and policy implications*, (Qualifikationsungleichgewichte als Herausforderung: Analyse von Qualifikationsungleichgewichten und politische Implikationen) Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

⁽²⁾ Cedefop (2011), Pilot survey on skill obsolescence among ageing workers: results and findings from the main phase (Piloterhebung über das Veralten von Qualifikationen bei älteren Erwerbstätigen: Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Hauptphase) Technischer Bericht, auf Anfrage erhältlich.

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung war, dass durchschnittlich 16 % der Arbeitnehmer in den vier Ländern glauben, dass ihre Kompetenzen in den zurückliegenden zwei Jahren infolge technologischer Entwicklungen oder Umstrukturierungen veraltet sind. Dies gilt vor allem für Fremdsprachenkenntnisse und Computer/IKT-Kompetenzen.

Circa 18 bis 20 % der Arbeitnehmer fühlen sich ihren Arbeitsaufgaben physisch weniger gewachsen als zwei Jahre zuvor. Dieser Prozentsatz schwankt zwischen 13 % in Finnland und 24 % in Deutschland. Ähnlich gaben circa 18 bis 20 % der Arbeitnehmer an, sie bewältigten die kognitiven Aspekte ihrer Arbeitsaufgaben weniger gut als zwei Jahre zuvor. Dieser Prozentsatz bewegt sich zwischen 16 % in Ungarn und 22 % in Finnland.

Da ist es kaum verwunderlich, dass laut der Erhebung 34 % der Arbeitnehmer, die im Vorjahr keinerlei Weiterbildung absolviert hatten, von Kompetenz-Obsoleszenz betroffen waren; dasselbe traf auf 22 % der Arbeitnehmer zu, die im Vorjahr an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten.

Arbeitnehmer, die ihr Kompetenzniveau nicht verbessern konnten bzw. deren Kompetenzen sich verschlechtert hat, sind in allen vier Ländern mit höherer Wahrscheinlichkeit vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht, haben häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag und weniger Chancen, beruflich aufzusteigen. In Deutschland befürchteten 20 % der Arbeitnehmer, deren Kompetenzen nach eigenem Dafürhalten auf dem neuesten Stand sind, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Bei Arbeitnehmern, die den Eindruck haben, dass ihre Kompetenzen veralten bzw. bereits obsolet sind, steigt dieser Anteil auf 30 %.

Die am stärksten gefährdeten Gruppen

Geringer qualifizierte Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer und natürlich diejenigen, die keine Gelegenheit haben, ihre Kompetenzen im Laufe ihres Erwerbslebens weiterzuentwickeln, sind am stärksten von Kompetenzobsoleszenz bedroht (Abbildung 2); hoch qualifizierte Kräfte müssen jedoch ebenfalls als gefährdet gelten.

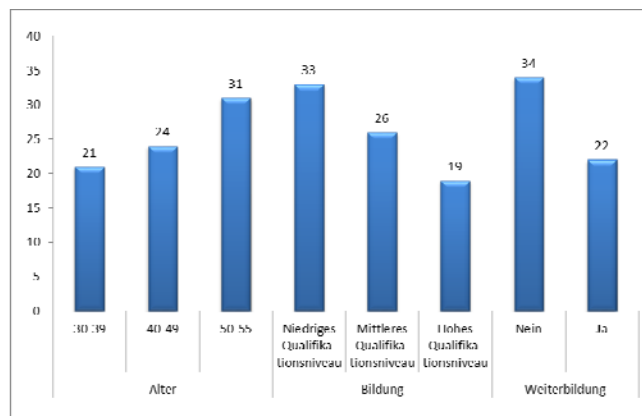
Bei geringer qualifizierten Arbeitskräften und insbesondere Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ist die Gefahr des Abbaus und der Entwertung von Kompetenzen am größten. Rund 33 % der geringer qualifizierten Arbeitnehmer absolvieren im Rahmen ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit keine Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, während dies nur auf 19 % der Hochqualifizierten zutrifft.

Geringer qualifizierte Arbeitskräfte haben in der aktuellen Wirtschaftskrise am stärksten unter den Arbeitsplatzverlusten gelitten. Sie tragen nicht nur das höchste Risiko, entlassen zu werden, sondern haben auch die geringsten Chancen, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Infolge der schlechten Beschäftigungsaussichten droht der bereits verfestigte Sockel an Langzeit-

arbeitslosen unter den geringer Qualifizierten noch zu wachsen, weil diese einen weiteren Verlust an Kompetenzen hinnehmen müssen.

Das Veralten von Qualifikationen ist in den alternden westlichen Gesellschaften besonders stark ausgeprägt. Während 31 % der Arbeitnehmer im Alter von 50 bis 55 Jahren vom Veralten ihrer Qualifikationen betroffen sind (der Prozentsatz schwankt zwischen 23 % in Finnland und 32 % in Ungarn), beträgt dieser Anteil bei Personen zwischen 30 und 39 Jahren nur 21 %. Der Abbau physischer und geistiger Kräfte kann die natürliche Folge des Alterns sein. Gleichwohl sind ältere Arbeitnehmer auch nicht gegen das ökonomisch bedingte Obsoletwerden ihre Kompetenzen gefeit. Die Erhebung ergab, dass rund 19 % der Arbeitnehmer zwischen 50 und 55 Jahren glauben, ihre Kompetenzen seien infolge der technologischen Entwicklungen in den letzten zwei Jahren veraltet.

Abbildung 2: Veralten von Qualifikationen nach Arbeitnehmergruppen (in %)



Quelle: Cedefop-Piloterhebung über das Veralten von Qualifikationen (2011).

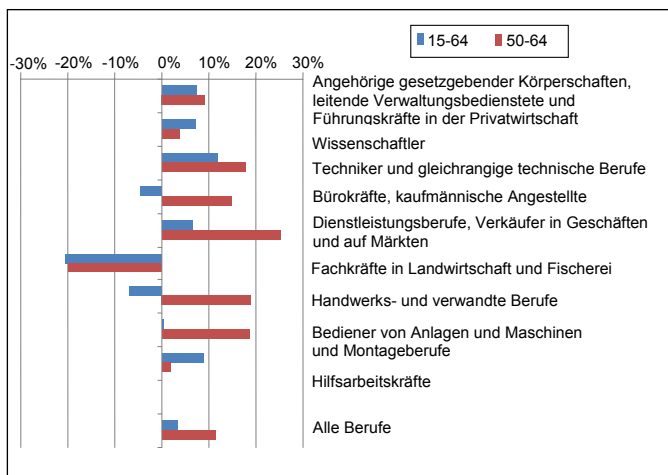
Im kommenden Jahrzehnt wird eine erhebliche Zahl von Menschen in technologieintensiven Berufen arbeiten. Alle Arbeitnehmer werden Zugang zu Weiterbildung benötigen, um mit den neuen Technologien und den Veränderungen der Organisationsführung Schritt halten zu können. Dies könnte jedoch zum Problem werden, wenn ältere Arbeitnehmer keine Gelegenheit erhalten, sich an neu entstehende Qualifikationserfordernisse anzupassen.

Ein größerer Anteil der älteren Arbeitnehmer wird voraussichtlich in Berufen der mittleren Qualifikationsebene und im verarbeitenden Gewerbe tätig sein (Abbildung 3), wo die Weiterbildungsquote generell niedriger ist als im Dienstleistungssektor. Eine Eurofound-Umfrage unter Unternehmen in 30 europäischen Ländern ergab, dass nur 57 % der Firmen im produzierenden Sektor, worunter auch das verarbeitende Gewerbe fällt, Weiterbildungsmaßnahmen anbieten; im Sektor der privaten Dienstleistungen dagegen beläuft sich dieser Anteil auf 60 % (im Finanzsektor 70 %) und im öffentlichen Dienstleistungssektor auf 73 %.

Ältere Arbeitnehmer benötigen unter Umständen auch Unterstützung, um seit langem bestehende, aber überholte Überzeugungen und Einstellungen zu ändern und sich an neue Gegebenheiten am Arbeitsplatz anzupassen. Wer keine Möglichkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen hat, den kann dies teuer zu stehen kommen. Insbesondere für ältere Arbeitnehmer, die länger erwerbstätig bleiben möchten, wird dies immer schwieriger werden, wenn sie nicht mit den sich wandelnden Anforderungen und der Komplexität künftiger Arbeitsumgebungen Schritt halten.

Der Erhebung zufolge mussten 21 % der Arbeitnehmer, deren Erwerbstätigkeit z. B. wegen Arbeitslosigkeit, Kinderbetreuung oder anderer Familienaufgaben weniger als ein Jahr unterbrochen wurde, feststellen, dass ihre Kompetenzen obsolet wurden. Bei Personen, die bis zu vier Jahren nicht erwerbstätig waren, betrug dieser Anteil 25 % und bei Personen, die eine berufliche Pause von über fünf Jahren einlegten, sogar 30 %.

Abbildung 3: **Geschätzter Beschäftigungszuwachs bei älteren Arbeitnehmern (50 bis 64 Jahre) nach Beruf, 2010-20 (%)**



Quelle: Cedefop-Prognosemodell für Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen; Länderberichte (2012).

Wahrscheinlich veralten die Kompetenzen Überqualifizierter häufiger, weil sie nicht alle Kompetenzen anwenden und weniger Gelegenheiten haben, vorhandene Kompetenzen aufzufrischen und sich neue anzueignen. Dies wird durch die derzeitige Wirtschaftskrise noch verschärft. Bei einer schwachen Nachfrage nach Arbeitskräften verschärft sich die Konkurrenz um Arbeitsplätze. Unter diesen Voraussetzungen akzeptieren Personen mit höherer Qualifikation eher Arbeitsplätze mit niedrigerem Qualifikationsniveau, was zur Folge hat, dass ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu wenig genutzt werden und dadurch im Laufe der Zeit leichter veralten.

Es kann auch geschehen, dass das Qualifikationsniveau von Personen, deren Kompetenzen veralten, so weit absinkt, dass sie ihre beruflichen Aufgaben nicht

mehr optimal erfüllen können. Die Ergebnisse der Erhebung bestätigen, dass Personen, deren Kompetenzen veralten, auch mit größerer Wahrscheinlichkeit unterqualifiziert sind. Obsolete Kompetenzen können auch die Chancen von Arbeitnehmern beeinträchtigen, eine geeignetere (bzw. passendere) Position bei ihrem aktuellen oder einem neuen Arbeitgeber anzunehmen.

Mit dem Tempo des Wandels Schritt halten

Die Arbeitnehmer wurden auch befragt, welche Veränderungen es in den vergangenen beiden Jahren in ihren Organisationen gab. Hierbei ging es um die Einführung neuer oder stark veränderter Maschinen, Techniken und IT-Systeme sowie Veränderungen von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmethoden. Ironischerweise war Finnland, das Land mit dem geringsten Maß an Obsoleszenz von Qualifikationen, auch genau das Land, in dem die Arbeitnehmer mit den meisten Veränderungen konfrontiert wurden. In Finnland hatten 47 % der befragten Arbeitnehmer diese Art von organisationalen Veränderungen erlebt, gegenüber 45 % in den Niederlanden, 42 % in Deutschland und 39 % in Ungarn.

Finnland wies jedoch auch die höchste Inzidenz von arbeitsbezogener Weiterbildung am Arbeitsplatz auf (63%), gegenüber 56% in den Niederlanden, 46% in Ungarn und 40 % in Deutschland. Finnische Arbeitnehmer zeigen auch die positivste Einstellung zum Lernen (die Einstellung deutscher und niederländischer Arbeitnehmer ist ebenfalls sehr positiv). In Finnland und den Niederlanden gibt es außerdem eine hohe Zahl von Arbeitgebern (67 % bzw. 69 %), die ihre Mitarbeiter zur Erweiterung ihrer Kompetenzen ermutigen. Auch bei vielfältigen, schnellen und weitreichenden Veränderungen in den Unternehmen ist es offenbar möglich, dem Veralten von Qualifikationen durch Weiterbildung und Lernen am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Dem Veralten von Qualifikationen entgegensteuern

Um dem Veralten von Qualifikationen entgegenzuwirken, können Maßnahmen auf Unternehmensebene ergriffen werden. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Qualifikationen obsolet werden, signifikant höher, wenn

- Personen in Organisationen beschäftigt sind, die sie nicht ermutigen, ihre Kompetenzen zu erweitern. Die Erhebung ergab, dass die Qualifikationen von 31 % der Arbeitnehmer in nicht unterstützenden Organisationen obsolet wurden, während dies in Unternehmen, die das Lernen fördern, nur bei 20 % der Mitarbeiter der Fall war.
- Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz keine Möglichkeit haben, unterschiedliche Kompetenzen, die sie besitzen, anzuwenden und dies nach eigenem Ermessen zu tun. Während an kompetenzintensiven Arbeitsplätzen nur 23 % der Arbeitnehmer vom Veralten ihrer Qualifikationen berichten, steigt diese

Zahl bei nicht-kompetenzintensiven Arbeitsplätzen auf 31 %.

Dies legt den Schluss nahe, dass Arbeitsplätze möglichst interessant gestaltet werden sollten. Bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sind viele Aspekte zu berücksichtigen, doch dürfte dabei Autonomie besonders wichtig sein. Im Rahmen der Erhebung wurden Beschäftigte befragt, ob „die vielen Regeln und Vorschriften“ sie davon abhielten, Neues auszuprobieren. Durchschnittlich 41 % der Arbeitnehmer aus den vier Ländern bejahten dies, wobei das Spektrum von 49 % in Ungarn bis 37% in Deutschland reichte. In den Niederlanden und Finnland lag die Zahl dieser Arbeitnehmer bei 39 % bzw. 38 %. Bei Arbeitnehmern, die den Eindruck hatten, dass Regeln und Vorschriften ihre Autonomie einschränkten, bestand ein signifikant höheres Risiko, dass ihre Qualifikationen obsolet wurden.

Folglich können eine unterstützende Lernkultur im Unternehmen und Arbeitsplätze, die Autonomie zulassen und den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und zu erweitern, den Qualifikationsverlust verhindern oder abmildern.

Auch die Einstellung spielt eine wichtige Rolle. Zwar haben Hochqualifizierte mit interessanten Arbeitsplätzen in der Regel eine positivere Einstellung zur Weiterbildung, doch kann durch die Unterstützung selbstgesteuerten Lernens auf jedem Ausbildungsniveau der Entwertung von Qualifikationen Einhalt geboten werden. Flexible Personalmanagementstrategien, die den Lernbedarf älterer Arbeitnehmer berücksichtigen, können die Erosion ihrer Kompetenzen verlangsamen.

Formaler Unterricht oder Weiterbildung während der Arbeitszeit ist die wirksamste Möglichkeit, dem Veralten von Qualifikationen entgegenzusteuern. Gleichwohl ist die Bereitschaft von Arbeitnehmern, sich auch außerhalb der Arbeitszeit weiterzubilden, signifikant höher, wenn sie von ihren Arbeitgebern ermutigt werden, ihre Kompetenzen zu erweitern.

Qualifikationsobsoleszenz und –ungleichgewichte

Die Obsoleszenz von Qualifikationen geht häufig mit Qualifikationsungleichgewichten einher. Obwohl die Piloterhebung lediglich vier Länder erfasste, machte sie deutlich, dass nicht nur Arbeitslose, sondern auch Erwerbstätige mit dem Veralten ihrer Qualifikationen zu kämpfen haben.

Die Ergebnisse der Erhebung legen außerdem nahe, dass die Obsoleszenz von Qualifikationen ein weit verbreitetes Problem ist. Zudem betrifft sie sowohl ältere Arbeitnehmer als auch Menschen im „besten Erwerbsalter“, die noch 20 bis 30 Jahre ihres Arbeitslebens vor sich haben. Das Veralten von Qualifikationen hat unmittelbare Auswirkungen auf die Produktivität von Unternehmen sowie auf die Arbeitszufriedenheit und Aufstiegschancen der Beschäftigten.

Die Ergebnisse der Erhebung geben auch Hinweise darauf, wie man dem Veralten von Qualifikationen entgegenwirken und die Kompetenzen, über die die Menschen verfügen, effizient erhalten kann. Dabei wird deutlich, dass die Arbeitsplatzgestaltung und die Einstellung zum Lernen wichtige Faktoren sind.

Da das Qualifikationsniveau der europäischen Erwerbsbevölkerung steigt – bis 2020 wird über ein Drittel der Erwerbsbevölkerung über einen Hochschulabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen –, wird es darum gehen zu verhindern, dass hohe Qualifikationen ungenutzt bleiben und verkümmern. Sie müssen erhalten und weiterentwickelt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu sichern.

Obwohl in Vielem noch ungeklärt ist, warum Qualifikationen veralten und was man dagegen tun kann, so steht fest, dass die Faktoren, die Menschen davon abhalten, sich an Weiterbildung zu beteiligen, und diejenigen Faktoren, die offenbar dazu beitragen, dass Qualifikationen obsolet werden, zwei Seiten einer Medaille sind. Die Faktoren, die das Risiko der Qualifikationsobsoleszenz erhöhen – fortgeschrittenes Alter, niedriges Qualifikationsniveau, fehlende Lernanreize seitens der Arbeitgeber, und eine Arbeitsplatzgestaltung, die die Menschen nicht anspricht, ihr Bestes zu geben – mit einer geringen Weiterbildungsbeteiligung korrelieren.

Wenn Arbeitnehmer keine Gelegenheit haben, ihre Kompetenzen nachfragegerecht zu verbessern und ihre Problemlösungs-, Informations- und Kommunikationskompetenz (einschließlich „grüner“ Kompetenzen) zu entwickeln, dann erhöht dies ihr Risiko, arbeitslos zu werden, und wirkt sich negativ auf die Beschäftigungssicherheit aus. Das Veralten von Qualifikationen steht in engem Zusammenhang mit dem Fehlen von Maßnahmen zur Laufbahnentwicklung und einer geringen beruflichen Mobilität – selbst bei denjenigen, die wissen, wie man ein Smartphone bedient.



Kurzbericht – 9070 DE

Kat.-Nr.: TI-BB-12-005-DE-N

ISBN 978-92-896-1002-5, doi: 10.2801/30333

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2012

Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. 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: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu