

Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren

Ergebnisse und Transfer-
wege der Früherkennungs-
forschung am Beispiel
einfacher Fachtätigkeiten



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

- Band 47: Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren.
Ergebnisse und Transferwege der Früherkennungsforschung am Beispiel einfacher Fachtätigkeiten
- Autoren: Lutz Galiläer, Ralf Wende u. a.
- Herausgeber: Herbert Loebe, Eckart Severing
- Verlag: © W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2008
- Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Postfach 100633, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 91101-11, Telefax: 0521 91101-19
Email: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de
- Förderhinweis: Die vorliegende Publikation ist ein Produkt des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „Tool-PE - Einfache Arbeit im Wandel. Geringqualifizierte als Zielgruppe der Personalentwicklung“. Das Projekt wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Zeitraum zwischen 2004 und 2007 durchgeführt.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil des Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Die Autoren, der Verlag und der Herausgeber haben sich bemüht, die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Angaben mit größter Sorgfalt zusammenzustellen. Sie können jedoch nicht ausschließen, dass die eine oder andere Information auf irrtümlichen Angaben beruht oder bei Drucklegung bereits Änderungen eingetreten sind. Aus diesem Grund kann keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben übernommen werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwenden in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-3456-0
Bestell-Nr. 6001745

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	7
<i>Lutz Galiläer</i>	
I. Qualifikationen Erkennen, Aufbereiten, Transferieren	
Ergebnisse aus dem Projekt Tool-PE	
Einleitung: Das Projekt Tool-PE	15
<i>Lutz Galiläer</i>	
Produktionsarbeit im Wandel. Ergebnisse einer Untersuchung einfacher Fachtätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie	23
<i>Lutz Galiläer, Ralf Wende</i>	
Qualifikationsentwicklungen im Bereich unternehmensnaher Dienstleistungen. Das Beispiel Kreislauf- und Abfallwirtschaft	55
<i>Lutz Galiläer</i>	
Früherkennung im Betrieb – Instrumente und Methoden zur Erhebung des aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarfs	81
<i>Lutz Galiläer, Ralf Wende</i>	
II. Früherkennungsforschung – Formen und Transferwege	
Antizipationsmechanismen in Österreich – das Beispiel AMS-Qualifikationsbarometer	109
<i>Stefan Humpl</i>	
Nutzen und Aufgaben der Früherkennung für die berufliche Qualifizierung und Beschäftigungsförderung	127
<i>Gudrun Korbus</i>	
Lernformen und betriebliche Kompetenzentwicklung von Werkerinnen und Werkern	137
<i>Bernd Dworschak, Elmar Witzgall</i>	

Betriebsnahe modulare Qualifizierung als Antwort auf neue betriebliche Anforderungen unterhalb der Facharbeiterebene 149
Dominique Dauser, Annelies Hilger

Autorenverzeichnis 163

Vorwort

Eckart Severing

Die Arbeitswelt ist mehr denn je vom Wandel geprägt. Demografische Faktoren und technologische Innovationen tragen dazu ebenso bei wie die Entwicklung der Märkte in Europa und weltweit. Berufe und branchentypische Arbeitsplätze verschwinden, tradierte Berufsprofile vermischen sich, neue Ausbildungen und Fächer kommen hinzu. Es gibt viele Beispiele aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen:

- Landwirte sind inzwischen häufig auch Energiewirte,
- Konstruktions- und Fertigungsingenieure übernehmen zunehmend Service- und Beratungsaufgaben,
- der Laptop wird zum wichtigsten Werkzeug von Elektronikern in der Industrie,
- auch einfachere Produktionsarbeit erfordert Prozessverständnis, technisches Grundwissen und soziale und methodische Kompetenzen.

Möglichst frühzeitig und im Detail über diese Veränderungen Bescheid zu wissen, ist für die Modernisierung der beruflichen Bildung ein wichtiger Faktor. Denn damit bleibt das Berufsbildungssystem an die Entwicklungen in der Arbeitswelt angekoppelt, können zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und passgenaue Weiterbildungsprogramme konzipiert werden. Auch die betriebliche Personalentwicklung profitiert von Informationen über neue und veränderte Tätigkeitszuschnitte. Sie kann damit vorausschauend handeln und Qualifikationsengpässe sowie Fehlbesetzungen vermeiden. Nicht zuletzt sind die Akteure auf dem Arbeitsmarkt auf verlässliches Wissen über neueste betriebliche und regionale Bedarfslagen angewiesen, um Mismatch-Problemen und Fachkräftemangel vorzubeugen.

Die großen Linien der Entwicklung des Qualifikationsbedarfs sind bekannt: Die Zahl der Hoch- und Hochschulabsolventen wächst, der Bedarf nach Facharbeitern stagniert auf hohem Niveau und die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte ohne jegliche Ausbildung nehmen seit Jahren ab. Damit wird aber in erster Linie die Entwicklung im Ausbildungssystem widergespiegelt, d.h. die Tendenz zu höheren Bildungsabschlüssen. Für die oben genannten Aufgaben und Informationsbedürfnisse ist es jedoch erforderlich, die konkreten Veränderungen

in den Arbeitsprozessen, Aufgabenzuschnitten und Tätigkeiten zu analysieren. Solche Untersuchungen bieten differenzierte Einblicke in die Veränderungen der Arbeitswelt.

Das zeigen die Beiträge im ersten Teil dieses Bandes. Darin werden die Ergebnisse einer Untersuchung von einfachen Fachtätigkeiten in zwei Branchen vorgestellt. Diese Untersuchung hat das f-bb im Rahmen der Früherkennungsinitiative „FreQueNz“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt. Die Befunde weisen auf die Ausdifferenzierung der traditionellen Anforderungsniveaus hin: Zwischen die weniger werdenden Hilfstätigkeiten und die immer komplexere Facharbeit schiebt sich ein Tätigkeitssegment, das durch grundlegende fachliche und überfachliche Anforderungen gekennzeichnet ist. Dieses Phänomen stellt zunächst vor allem eine Herausforderung für die betriebliche Weiterbildung dar.

Die Beiträge im zweiten Teil des Bandes widmen sich der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen aus wissenschaftlicher Perspektive und aus der Sicht von Nutzern. In ihnen wird der Frage nachgegangen, welche Instrumente bei derartigen Untersuchungen zum Einsatz kommen und wie sie konzipiert werden müssen, um fundierte und umsetzungsfähige Ergebnisse zu erbringen. Zudem diskutieren die Autoren Möglichkeiten und Grenzen der Nutzbarkeit und der Aufbereitung von Informationen für unterschiedliche Gruppen von Abnehmern.

Die Beiträge dieses Bandes machen deutlich, dass in Anbetracht permanenter Veränderungen in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt sowohl der Erforschung von Qualifikationsveränderungen als auch der Aufbereitung und Verbreitung der Ergebnisse weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Einleitung

Lutz Galiläer

Der Bedarf an Fachkräften und die möglichen Wege, diesen Bedarf zu decken, werden gegenwärtig wieder kontrovers diskutiert. Nicht besetzbare Stellen für Ingenieure¹ und Techniker, Rekrutierungsschwierigkeiten und andere Mismatch-Phänomene zeigen dabei die Notwendigkeit prospektiv ausgerichteter Maßnahmen zur besseren Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Vor allem die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung benötigt fundierte Informationen über die Entwicklung von Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an den Arbeitsplätzen – sei es im akademischen Bereich, im Bereich der Facharbeit oder auf Arbeitsplätzen, an denen An- und Ungelernte beschäftigt sind.

Neben Prognosen von *quantitativen* Angebots- und Nachfragerelationen sind daher vor allem fundierte Aussagen über *qualitative Veränderungen* von Berufen, Tätigkeitsbündeln und Qualifikationsanforderungen erforderlich. Das besondere Interesse der Berufsbildungspolitik gilt dabei neuen Qualifikationen und berufsförmigen Anforderungsbündeln in neuen oder wenig regulierten Branchen (BMBF 2007). Denn die frühzeitige Wahrnehmung neuer beruflicher Einsatzfelder und Branchen kann zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zu mehr Beschäftigung beitragen. Da neue und neuartige Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen oft quer zu Berufen, Sektoren und Branchen entstehen, sollte sich Früherkennung aber auch auf etablierte Tätigkeits- und Berufsfelder beziehen. Darüber hinaus sind – sowohl mit Blick auf neue Herausforderungen für die betriebliche Personalentwicklung als auch auf die Weiterentwicklung von Berufsbildern und Fortbildungsordnungen – Informationen über Verschiebungen von Qualifikationsanforderungen zwischen den verschiedenen Tätigkeitsniveaus von Bedeutung. Grundsätzlich sollten Untersuchungen von Qualifikationsentwicklungen auch die Ursachen und Wirkungszusammenhänge berücksichtigen, die hinter den beobachteten Veränderungen stehen. Daraus lassen sich zum Beispiel Rückschlüsse auf die Reichweite und Dauerhaftigkeit von Trends und Tendenzen ziehen.

¹ Im Folgenden werden in aller Regel nur die männlichen Personen – Substantive und Pronomina – verwendet. Dies geschieht ausschließlich im Interesse der besseren Lesbarkeit des Textes. Selbstverständlich sind stets beide Geschlechter gemeint.

Der Kreis der *Interessenten und potenziellen Nutzer* von Forschungsergebnissen zu den genannten Fragestellungen und Phänomenen geht über die Akteure im Bereich der beruflichen Ordnungspolitik hinaus. Sowohl Institutionen wie Unternehmen, Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften, Bildungs- und Beschäftigungsträger als auch individuelle Bildungsnachfrager sind auf Informationen über den Wandel von Tätigkeiten, Berufen und Arbeitsanforderungen angewiesen und haben daran ein jeweils unterschiedlich ausgeprägtes Interesse. Nicht zuletzt Forschungseinrichtungen und Projektträger, die auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind, benötigen jene Daten und Informationen, die durch Untersuchungen mit dem Ziel der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen gewonnen werden können.

Die Festlegung von Forschungsfragen und der methodischen Vorgehensweise der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen geht mit einer Reihe von Entscheidungen einher, welche die Qualität und Aussagekraft der zu gewinnenden Informationen entscheidend determinieren. Zu klären sind vor allem folgende Punkte:

- **Frühzeitigkeit:** Was heißt „früh“? Wer ist an welchen Vorhersagezeiträumen interessiert? Bilden gegenwärtige oder zukünftige, wahrscheinliche Trends den Bezugspunkt der Untersuchung?
- **Fokussierung:** Worauf soll sich die Untersuchung richten?
Mögliche Ebenen sind u. a.: Wirtschaftszweige, Branchen, (Erwerbs-)Berufe, Tätigkeitsniveaus, Erwerbsformen, Zielgruppen, Technologien, Regionen.
- **Genauigkeit:** Welchen Detaillierungsgrad müssen die Ergebnisse haben?
Mögliche Formen sind u. a.: quantitative und qualitative Trendaussagen, allgemein formulierte Qualifikationsanforderungen, branchen- oder tätigkeits-spezifische Anforderungsprofile, Curricula für Aus- und Fortbildungen.
- **Transfer:** Wer braucht welche Informationen in welcher Form? Wie sind sie zu verbreiten (Berichte, Workshops, Beratung)?
- **Vernetzung:** Welche Informationsquellen gibt es bereits und wie kann ein Austausch zwischen regionalen und nationalen (ggf. auch internationalen) Aktivitäten erfolgen?

Im Rahmen der Früherkennungsinitiative „FreQueNz“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben sich eine Reihe von außeruniversitären Forschungsinstituten in zahlreichen Projekten mit diesen Fragestellungen auseinandergesetzt und im Hinblick auf bestimmte Untersuchungsfelder und Themen Vorgehensweisen und Instrumente entwickelt und zum Einsatz gebracht (siehe Bullinger 2006).

Das Projekt „Tool-PE – Einfache Arbeit im Wandel. Geringqualifizierte als Zielgruppe der Personalentwicklung“, dessen Ergebnisse im ersten Teil dieses Bandes vorgestellt werden, ist die zweite Untersuchung, die das f-bb im Rahmen der Früherkennungsinitiative „FreQueNz“ durchgeführt hat. Aufbauend auf die Ergebnisse der Ermittlung allgemeiner, d. h. branchenübergreifender Anforderungen an Beschäftigte, die einfache Hilfs- oder Fachtätigkeiten ausführen (siehe Zeller u. a. 2004a/b), wurden im Projekt Tool-PE Veränderungen von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen im Bereich zwischen Facharbeit und Anlernertätigkeiten untersucht. Der Schwerpunkt der Untersuchungen lag auf den Branchen Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Metall- und Elektroindustrie.

Die Ergebnisse kennzeichnen eine aktuelle Entwicklung, die möglicherweise auch über die Grenzen der untersuchten Branchen hinaus wirksam ist: In beiden Branchen zeigt sich im Bereich der gewerblichen Tätigkeiten ein erhöhtes Anforderungsniveau, das durch einfaches Anlernen am Arbeitsplatz nicht oder immer weniger erreicht werden kann. Andererseits liegen die an den untersuchten Arbeitsplätzen erforderlichen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen unterhalb des Facharbeiterniveaus (siehe die Artikel im Teil I dieses Bandes).

Das Projekt Tool-PE repräsentiert eine Form der Qualifikationsforschung, die auf detaillierte Informationen der Mikroebene des Systems der Arbeit ausgerichtet und dabei auch an Ursache-Wirkungszusammenhängen interessiert ist. Charakteristisch ist neben dieser Forschungskomponente ein starker Transferbezug. Die Ergebnisse des Projektes sind für eine Anwendung in der betrieblichen Praxis aufbereitet worden: zum einen in Form von Verfahren und Instrumenten für eine betriebliche Erhebung von aktuellen und künftigen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen, zum anderen in Gestalt von Anforderungsprofilen für gewerbliche Tätigkeiten in einer der untersuchten Branchen. Beide Transfervarianten sollen einen Beitrag dazu leisten, dass die betriebliche Personalentwicklung auf die permanenten Veränderungen von Tätigkeitszuschnitten adäquat reagieren kann und somit Qualifikationsengpässe und Fehlbesetzungen vermieden werden. Die Anforderungsprofile tragen darüber hinaus zur Transparenz von branchenspezifischen Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Zu den Gastbeiträgen

Im zweiten Teil des Bandes stellen Autoren aus Deutschland und Österreich verschiedene Methoden, Erfahrungen, Anforderungen und Instrumente der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen aus Sicht von Theorie und Praxis

dar: aus der Perspektive der Entwickler geeigneter Instrumente wie aus der Perspektive der potenziellen Nutzer ihrer Ergebnisse. Im Mittelpunkt steht auch hier insbesondere der Bereich der „einfachen Hilfs- und Fachtätigkeiten“.

- *Stefan Humpl* beschreibt die Formen und Konzepte der Antizipation von Qualifikationstrends in Österreich, die in erster Linie einen Überblick über die quantitativen Entwicklungen des Bedarfs an Fachkräften und Qualifikationen geben. Der Autor präzisiert Anforderungen an Studien, die systematisch Auskunft über qualitative Veränderungen auf den Ebenen Beruf und Qualifikation liefern.

Das Informationssystem „Qualifikationsbarometer“, das der österreichische Arbeitsmarktservice vor einigen Jahren als Informationsportal für ganz unterschiedliche Nutzergruppen eingerichtet hat, wird dargestellt. Dieses Informations- und Transferinstrument, für das es in Deutschland bislang keine Entsprechung gibt, zeigt, dass Erkenntnisse der Früherkennung prinzipiell für eine große, heterogene Gruppe von Nutzern von Bedeutung sind, bei der aktuelle und kurzfristig wirksame Veränderungen im Fokus des Interesses stehen.

- *Gudrun Korbus* formuliert aus der Perspektive eines Bildungs- und Beschäftigungsträgers Anforderungen an die Erforschung von Qualifikationsentwicklungen. Problematisiert werden dabei neben dem Aspekt des möglichen Vorhersagehorizontes von Untersuchungsergebnissen zahlreiche qualitative Fragen zur künftigen Bedeutung von Bildungsinhalten und Kompetenzen für arbeitsmarktbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, wobei insbesondere die Zielgruppe der arbeitslosen, gering qualifizierten Erwerbspersonen im Fokus steht.
- *Elmar Witzgall* und *Bernd Dworschak* berichten von einem Projekt, das Ergebnisse von Früherkennungsuntersuchungen durch eigene Analysen bestätigt und diese für die Gestaltung von Kompetenzentwicklungsprozessen von an- und ungelernten Werkern und Werkerinnen in der Produktion genutzt hat. Die Autoren weisen darauf hin, dass Informationen über Änderungen von Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätzen für eine betriebliche Nutzung gezielt aufbereitet werden müssen, um Eingang in konkrete Umsetzungsaktivitäten zu finden. Die beschriebenen Projektaktivitäten stellen ein gutes Beispiel für die Anwendung von im Kontext der Früherkennung erzeugtem Wissen für betriebliche Kompetenzentwicklungsprozesse dar.
- *Dominique Dauser* und *Annelies Hilger* skizzieren in ihrem Beitrag ein idealtypisches Konzept zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten. Sie weisen auf die Notwendigkeit, bei der Planung systematischer Qualifizierung

gen von an- und ungelernten Mitarbeitern auf detaillierte Kenntnisse über künftige Qualifikationsanforderungen zurückgreifen zu können. Die im Rahmen des FreQueNz-Netzwerkes für den Bereich der einfachen Hilfs- und Fach Tätigkeiten ermittelten Anforderungstrends sprechen aus der Sicht der Autoren für modulare Qualifizierungskonzepte, die formale Berufsabschlüsse zum Ziel haben sollten. Dauser/Hilger sehen in der modularen Nachqualifizierung Benachteiligter eine Möglichkeit des Transfers nicht nur von Informationen über neue oder veränderte Qualifikationsanforderungen, sondern auch von Instrumenten, die im Rahmen der Früherkennung entwickelt wurden.

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, Hrsg.):

10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Berlin/Bonn 2007

Bullinger, H.-J. (Hrsg.):

Qualifikationen im Wandel. Nutzen und Perspektiven der Früherkennung. Reihe „Qualifikationen erkennen, Berufe gestalten“, Band 12, Bielefeld Bertelsmann 2006

Zeller, B./Richter, R./Dauser, D.:

Die Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Reihe „Wirtschaft und Weiterbildung“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), Band 31, Bielefeld Bertelsmann 2004a

Zeller, B./Richter, R./Dauser, D.:

Kompetent für einfache Tätigkeiten? Der Wandel der Kompetenzanforderungen an „einfache Arbeit“, in: Bullinger, H.-J./Mytzeck, R./Zeller, B. (Hrsg.): Soft Skills. Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse. Bielefeld Bertelsmann 2004b

I.

**Qualifikationen
Erkennen, Aufbereiten, Transferieren
Ergebnisse aus dem Projekt Tool-PE**

Einleitung

Das Projekt „Tool-PE – Einfache Arbeit im Wandel. Geringqualifizierte als Zielgruppe der Personalentwicklung“

Lutz Galiläer

Ausgangslage und Ziele

Die Tätigkeiten in der Arbeitswelt unterliegen einem steten und in aller Regel schleichenden Wandel. Vor allem technologische und betriebsorganisatorische Faktoren, aber auch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Berufsbildungssystem führen zu veränderten Tätigkeitsinhalten, Aufgabenzuschnitten und Erweiterungen von Kompetenzmustern der Beschäftigten. Dies geschieht z. B. in der Form, dass an Arbeitsplätzen bestimmte Aufgaben und Techniken obsolet werden, dass neue Zuständigkeiten und Tätigkeiten hinzukommen oder dass der Anteil von Fachtätigkeiten zugunsten von Service- und Führungsaufgaben abnimmt.

In der betrieblichen Praxis verändern sich im Zuge dieser Prozesse die charakteristischen Anforderungen an die (Fach-)Arbeit, es kommt zur Mischung, Integration, Anlagerung erwerbsberufstypischer Inhalte und es entstehen gänzlich neue Tätigkeitsbündel. Aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist seit geraumer Zeit bekannt, dass die ausgeübte Tätigkeit und die formale Qualifikation derjenigen, die diese Tätigkeit beruflich ausüben, sich häufig nicht entsprechen (Dostal u. a. 2001): Techniker können auf Ingenieurspositionen, Facharbeiter auf Anlernarbeitsplätzen, erfahrene Angelernte auf Facharbeitsplätzen eingesetzt sein. Ein klassisches Beispiel für das Auseinanderdriften von formaler Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit sind Beschäftigte in der industriellen Fertigung und Montage, die ursprünglich einen Handwerksberuf wie z. B. Bäcker oder Friseurin erlernt haben.

Außerhalb der Betriebe sind diese Veränderungen vielfach nicht oder erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung erkennbar. Für die Beteiligten – die Beschäftigten selbst und die betrieblichen Fach- und Führungskräfte – ist dieser stete Wandel der Tätigkeiten und Anforderungen ein alltäglicher und häufig kaum reflektierter Prozess. In der Folge verfügen Betriebe vielfach nur über lückenhafte oder wenig aussagekräftige Informationen im Hinblick auf gegenwärtigen und erst recht auf künftigen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarf.

Das Tätigkeitsniveau der einfachen Hilfs- und Fachtätigkeiten steht in der Diskussion über die Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung und in der Berufspädagogik naturgemäß nicht im Mittelpunkt. Die Aufmerksamkeit gilt eben der berufsförmigen Facharbeit. Auch angesichts der wachsenden Bedeutung wissensintensiver Arbeit und des technologischen Fortschritts gilt einfache Arbeit als tendenziell verschwindende „Restgröße“. Erst die arbeitsmarktpolitische Diskussion über die Ausweitung des Niedriglohnsektors, Kombilöhne und geringfügige Beschäftigung hat dem Thema „einfache Arbeit“ wieder eine gewisse Aufmerksamkeit verschafft.

Auch für Unternehmen sind einfachere Tätigkeiten nicht selten von nachrangiger Bedeutung, denn die sie Ausführenden gelten als Randbelegschaften mit geringem Unternehmensbezug und als leicht substituierbar (Schmidt/Stark 1995, S. 103 ff.; Dostal u. a. 1998). Eine Abkehr von dieser Position findet erst statt, wenn im betrieblichen Alltag Probleme entstehen, z. B. wenn Helferstellen nicht ohne größeren Aufwand besetzt werden können, es eine starke Fluktuation gibt oder die Motivation von Fachkräften durch qualifikationsinadäquate Beschäftigung leidet.

Die aktuellen Auswertungen von repräsentativen Unternehmensbefragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestätigen den Trend des Verschwindens einfacher Arbeit indes nicht: Der Anstieg hoch qualifizierter Beschäftigung geht auch zu Lasten der Facharbeit und der Rückgang von einfachen Tätigkeiten ist nur schwach ausgeprägt (vgl. Bellmann/Stegmaier 2007, S. 16).¹ Bei der Beschäftigung mit Einfacharbeitsplätzen ist außerdem zu beachten, dass einfache Arbeit in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Branchen in sehr unterschiedlichem Ausmaß eingesetzt wird (vgl. ebd.).

In Anbetracht der permanenten Veränderungen der Arbeitswelt und der Entwicklung der Qualifikationsstruktur ist es nicht gerechtfertigt, sogenannte einfache Arbeit bei den Diskussionen um künftige Qualifikationsanforderungen und sich wandelnde Anforderungen an das System der beruflichen Bildung auszublenken. Die Fokussierung auf berufsförmige Facharbeit und höhere Qualifikationsniveaus lässt wichtige Entwicklungen unbeachtet, die sich unterhalb dieser und vor allem zwischen den verschiedenen Qualifikationsniveaus vollzogen haben und weiter vollziehen.

¹ Zu mittel- und langfristigen Prognosen über die Entwicklung der Arbeitslandschaft und der Qualifikationsanforderungen vgl. u. a. Weidig u. a. (1999); Dostal u. a. (2001); Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002) sowie Reinberg (2003).