



## Arbeitsmarktnachfrage nach Teilqualifikationen

### Machbarkeitsstudie zur Analyse von Teilqualifikationen in Online-Jobanzeigen

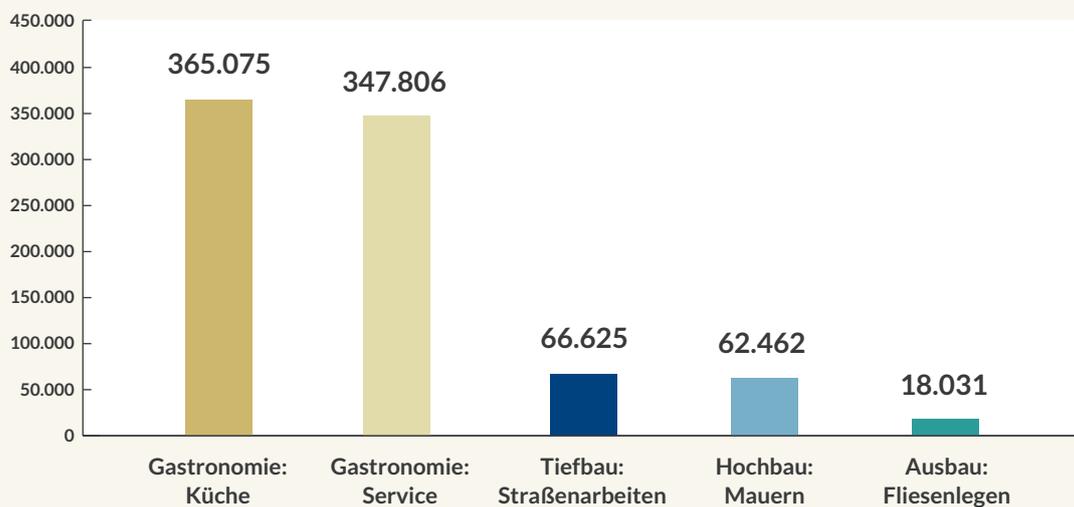
Teilqualifizierte Arbeitskräfte sind gefragt. Diesen Trend auf dem Arbeitsmarkt bestätigt eine Untersuchung von fünf Berufsgruppen aus der Bau- und Gastronomie-Branche im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Schon für Hilfstätigkeiten erwarteten die meisten der Unternehmen in Online-Anzeigen zumindest eine berufliche Teilqualifikation. Bei Fachtätigkeiten suchten die Bau- und Gastronomie-Unternehmen stärker nach Teil- als nach Vollprofilen: In mehr als zwei Drittel der Fälle waren eine oder mehrere Teilqualifikationen gefragt – und nicht, wie vielleicht zu erwarten, alle Teilqualifikationen des Berufsabschlusses. Das sind die zentralen Ergebnisse der Auswertung von 860.000 Online-Jobanzeigen (OJA). Die Machbarkeitsstudie hat gezeigt, dass Online-Jobanzeigen mit Hilfe geeigneter Algorithmen automatisiert ausgewertet werden können. So lassen sich unternehmerische Bedarfe und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt detailliert erfassen. Die Analyse von Online-Stellen hat das Potenzial, das Arbeitsmarktgeschehen künftig besser modellieren und adäquater auf Veränderungen reagieren zu können als bisher.

Die Wirtschaft hat ein großes Interesse an teilqualifizierten Arbeitskräften. Vier von fünf Unternehmen (81,2 Prozent) sind bereit, Menschen einzustellen, die zwar über keinen Abschluss verfügen, aber Kompetenzen in ein oder mehreren Teilqualifikationen nachweisen können – so die Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung im Jahr 2020 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Fischer et al., 2020). Die Frage

ist, ob sich diese Erkenntnisse auch im tatsächlichen Verhalten der Arbeitgeber:innen widerspiegeln. Suchen Unternehmen also auch gezielt und erkennbar nach teilqualifizierten Arbeitskräften? Oder fokussieren ihre Stellenausschreibungen immer noch auf ungelernete Hilfskräfte und vollausgebildete Fachkräfte? Wie hoch ist die tatsächliche Nachfrage nach Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt?

ABBILDUNG 1 **860.000 Online-Jobanzeigen (OJA) in fünf Berufsgruppen**

Anzahl der untersuchten Online-Jobanzeigen vom 01.03.2018 bis zum 31.03.2021



Quelle: Ziegler et al. 2022. Eigene Berechnung.

| BertelsmannStiftung

Erste Antworten darauf liefert eine Pilotstudie des Instituts für Psychologie der Humboldt-Universität zu Berlin im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Die Studie „Teilqualifikationen in Online-Jobanzeigen“ analysiert 860.000 Online-Jobanzeigen (OJA) auf den Anteil der darin gesuchten Voll- und Teilqualifikationen (Ziegler et al., 2022). Die Jobanzeigen stammen aus den Jahren 2018 bis 2021 und beziehen sich auf fünf exemplarische Berufsgruppen aus der Gastro- und Baubranche (Gastronomie: Küche; Gastronomie: Service; Tiefbau: Straßenbau; Hochbau: Mauern; Ausbau: Fliesenlegen, siehe Abbildung 1). Als Machbarkeitsstudie galt es festzustellen, ob Online-Jobanzeigen grundsätzlich eine geeignete Datenquelle für die Untersuchung von Teilqualifikationen sind. Im methodischen Fokus stand die automatisierte Analyse der Anzeigen. Hier war zu prüfen, wie gut sich gesuchte Teilqualifikationen mit Hilfe von Algorithmen erkennen lassen und ob die Auswertung der Metadaten aussagekräftige Ergebnisse bzw. Erkenntnisse liefert.

## Über Teilqualifikationen zum Berufsabschluss

Ein Berufsabschluss bietet die besten Chancen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Er ermöglicht einen flexiblen Einsatz in allen Tätigkeitsbereichen eines Berufes. In einer zunehmend arbeitsteiligen und spezialisierten Berufswelt braucht es aber für viele Tätigkeiten keinen vollwertigen Abschluss. Wie bereits die repräsentative Unternehmensbefragung aus 2020 zeigte, reichen für einen Jobeinstieg häufig schon Teilqualifikationen (Fischer et al., 2020). Eine Teilqualifikation (TQ) umfasst dabei die Summe der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, die in einem bestimmten Arbeitsfeld verlangt werden. Je nach Beruf bilden fünf bis sieben Teilqualifikationen ein Vollprofil. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für jede der TQs sind in Art und Umfang genau definiert. Teilqualifikationen lassen sich somit durch Tests überprüfen und ermöglichen den schrittweisen Erwerb eines vollwertigen Berufsabschlusses.

Ein Instrument, mit dem sich vorhandene Kompetenzen erfassen und belegen lassen, ist z. B. das von der Bundesagentur für Arbeit eingesetzte Kompetenzfeststellungsverfahren MYSKILLS (www.myskills.de). Es basiert auf operationalisierten Teilqualifikationen, bei denen einzelne berufliche Tätigkeiten zu Kompetenzbereichen zusammengefasst sind. Wer beispielsweise in einem Restaurant Fleisch- und Fischgerichte zubereiten soll, muss dafür nicht auch im Service arbeiten oder den Küchenbetrieb leiten können. Im beruflichen Vollprofil Koch/Köchin sind das hingegen geforderte Qualifikationen. Stimmen die beruflichen Kompetenzen und besteht ein betrieblicher Bedarf, stehen Unternehmen der Beschäftigung teil- und vollqualifizierter Arbeitskräfte gleichermaßen offen gegenüber (Fischer et al., 2020).

Als berufsanschlussfähige Kompetenzbündel erleichtern TQs vor allem geringqualifizierten Erwachsenen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Bei vielen Tätigkeiten reicht bereits eine Teilqualifikation für eine Beschäftigung aus. In verschiedenen Berufen sind Teilqualifizierte sogar gefragter als vollqualifizierte Arbeitskräfte (Fischer et al., 2020). Das ist angesichts des in einigen Branchen eklatanten Fachkräftemangels auch nachvollziehbar: Wer Mitarbeiter:innen nur für bestimmte Tätigkeiten sucht, der wartet nicht auf Fachkräfte mit beruflichem Vollprofil, wenn es an diesen mangelt.

Einmal in Lohn und Brot bieten Teilqualifikationen eine gute Grundlage für den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses: Die Beschäftigten verfügen über ein regelmäßiges Einkommen und können sich durch modulare, abschlussorientierte Nachqualifizierungen parallel zum Job weiterbilden. Ein besonderer Vorteil liegt in der flexiblen Gestaltung und individuellen Vereinbarkeit der modularen Weiterbildung. Sie knüpft an vorhandene Kompetenzen an, ermöglicht parallel eine Erwerbstätigkeit und berücksichtigt die persönlichen Lebensumstände (wie familiäre Situation, individuelles Lernvermögen, verfügbare Zeit etc.). So ist es möglich, auch in späteren Jahren (> 25 Jahre) noch einen Berufsabschluss nachzuholen – mit nachweislich besseren Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven im Anschluss an die Qualifizierungen, wie eine Studie zur Wirksamkeit beruflicher Nachqualifizierung belegt (Bönke et al., 2022).

## Ergebnisse der OJA-Studie

### Teilqualifikationen lassen sich in Online-Jobanzeigen nachweisen

Zu den grundlegenden Erkenntnissen der OJA-Studie zählt, dass sich Teilqualifikationen mithilfe geeigneter Algorithmen in Online-Jobanzeigen identifizieren lassen (Müller, 2022). Bei häufig gesuchten Teilqualifikationen gelingt das in sehr hoher Qualität. Selten nachgefragte Teilqualifikationen lassen sich nicht so leicht erkennen, sollten künftig aber durch optimierte Algorithmen auch erfasst werden können. Die OJA-Analyse erlaubt damit nicht nur eine gezieltere Beratung und Vermittlung (z. B. geringqualifizierter) Menschen, sie eröffnet auch neue Möglichkeiten zur Analyse und Modellierung des Arbeitsmarktes.

### Teilqualifikationen gefragter als Vollprofil

Für viele Tätigkeiten ist das volle Spektrum berufsfachlicher Kompetenzen nicht erforderlich. Es reicht, wenn Arbeitssuchende über bestimmte Teilqualifikationen verfügen. Das gilt auch für Fachkraftstellen. Die OJA-Studie bestätigt diese Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für fünf Berufsgruppen aus der Bau- und Gastronomie-Branche (siehe Abbildung 1). Hier suchten die Unternehmen in ihren Online-Anzeigen stärker nach Teilqualifikationen als nach Vollprofilen. Bei den Fachkräften waren in mehr als zwei Drittel der Fälle (je nach Beruf 67 bis 93 Prozent) eine oder mehrere Teilqualifikationen gefragt, nicht aber das berufliche Vollprofil (siehe Abb. 2). Die vorliegende Studie bestätigt damit die Ergebnisse der für 30 Berufe repräsentativen Arbeitgeberbefragung (Fischer et al., 2020). Darin gaben 81,2 Prozent der befragten Unternehmen an, bei Bedarf auch eine Arbeitskraft ohne Berufsabschluss einstellen zu wollen, wenn sie über eine oder mehrere Teilqualifikationen verfügt.

Auch von den Hilfskräften wurde in über der Hälfte der Stellengesuche (56 bis 93 Prozent) mindestens eine Teilqualifikation erwartet (siehe Abb. 2). Bei den übrigen Hilfskraft-Angeboten handelte es sich um sogenannte Leerprofile. Dabei wurde keine der berufsrelevanten Teilqualifikationen explizit nachgefragt. Den vollen Umfang an Teilqualifikationen erwartete kaum ein Unternehmen. Unter den fast 175.000 untersuchten Online-Jobanzeigen für Hilfs-

ABBILDUNG 2 Mehr als zwei Drittel aller Fachkraftstellen und mehr als die Hälfte aller Hilfskraftstellen suchen Teilprofile

BRANCHE	REFERENZ-BERUF	BERUFS-GATTUNGEN	TEILQUALI-FIKATIONEN	VOLL-PROFILE	LEER-PROFILE	TEIL-PROFILE
Gastronomie: Küche	Köch:innen	Köch:innen: Hilfskräfte	7	1,3%	23,3%	75,4%
		Köch:innen: Fachkräfte	7	25,1%	23,8%*	74,9%
Gastronomie: Service	Fachkräfte im Gastgewerbe	Gastronomieservice: Hilfskräfte	6	0,0%	6,7%	93,3%
		Gastronomieservice: Fachkräfte	6	7,4%	7,3%*	92,7%
Tiefbau: Straßenarbeiten	Tiefbau-facharbeiter:innen	Tiefbau: Hilfskräfte	5	0,9%	21,3%	77,8%
		Tiefbau: Fachkräfte	5	22,6%	21,5%*	77,4%
		Straßen- und Asphaltbau: Fachkräfte	5	19,7%	18,3%*	80,3%
Hochbau: Mauern	Hochbau-facharbeiter:innen	Hochbau: Hilfskräfte	6	0,0%	41,3%	58,7%
		Hochbau: Fachkräfte	6	33,2%	32,2%*	66,8%
		Maurerhandwerk: Fachkräfte	6	23,1%	22,0%*	76,9%
Ausbau: Fliesenlegen	Ausbau-facharbeiter:innen	Bodenverlegung: Hilfskräfte	6	1,1%	43,7%	55,3%
		Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung: Fachkräfte	6	26,4%	6,5%*	73,6%

\* Online-Jobanzeigen für Fachkräfte mit Leerprofil werden den Vollprofilen zugezählt, da bei Nennung des Berufs ohne Spezifizierung der fachlichen Kompetenzanforderungen von der Nachfrage nach dem Vollprofil ausgegangen werden kann.

Quelle: Ziegler et al. 2022. Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

tätigkeiten im Gastronomieservice fanden sich zum Beispiel nur 37 Angebote, die alle Teilqualifikationen des Fachkraftberufs voraussetzten. Auch unabhängig vom Qualifikationsniveau zeigte der Gastronomie-service unter den fünf betrachteten Berufsgruppen das geringste Interesse an beruflichen Vollprofilen.

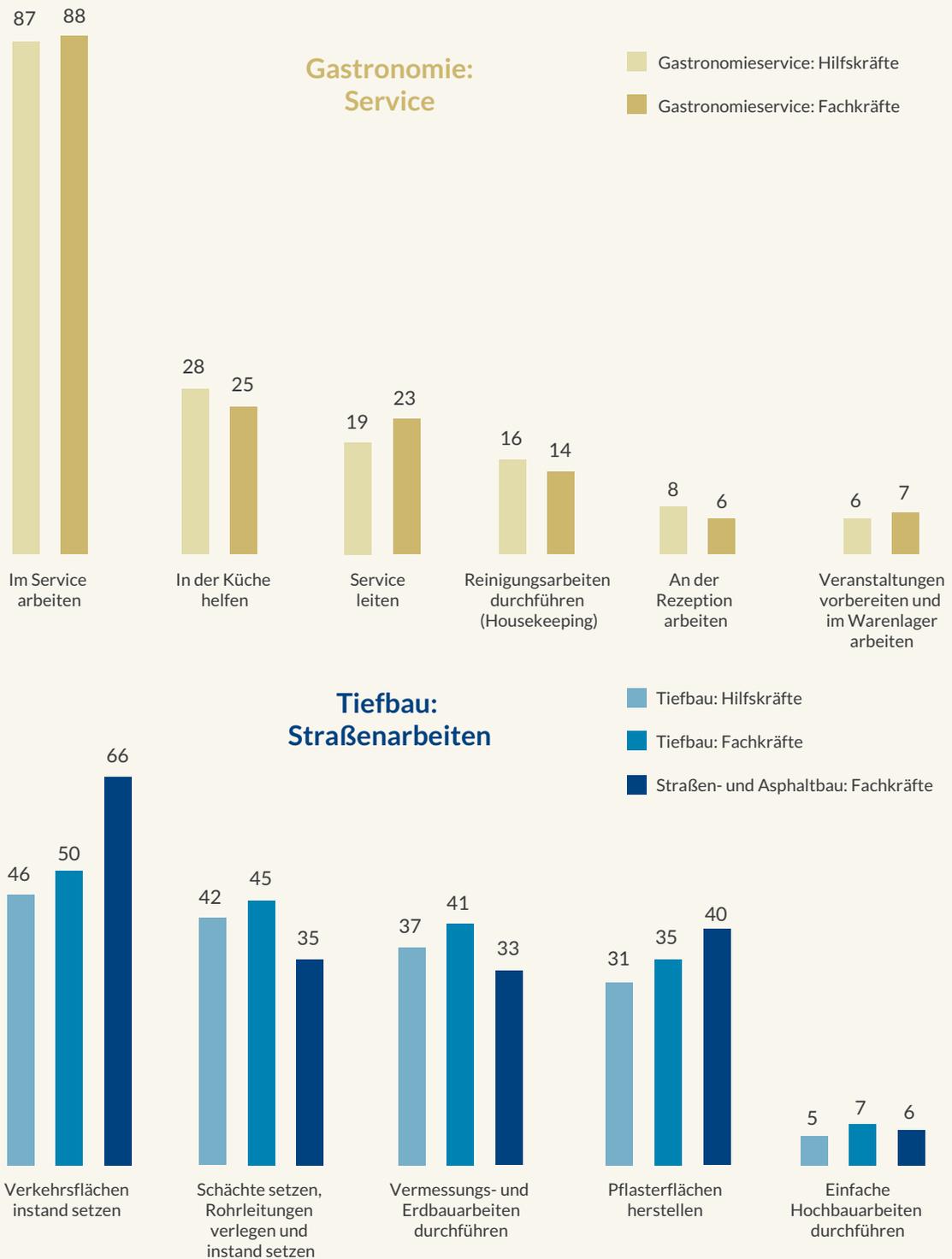
Die Annahme, Unternehmen suchten vornehmlich vollausgebildete Arbeitskräfte, ist heute tatsächlich eine für viele Berufe überkommene Vorstellung. Angesichts zunehmend arbeitsteiliger Prozesse und spezialisierter Tätigkeiten wäre es auch eine schlechte unternehmerische Entscheidung, freie Stellen ausschließlich im Vollprofil besetzen zu wollen. Teilqualifizierte Arbeitskräfte sind heute nicht mehr nur Lückenfüller, sondern Menschen, deren Qualifikationen passgenau einem konkreten betrieblichen Bedarf entsprechen.

## Starkes Interesse an Qualifikationsprofilen

Für die Beratung und Arbeitsvermittlung ist es wichtig, betriebliche Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt möglichst genau abschätzen zu können. Welche Teilqualifikationen werden also aktuell am stärksten nachgefragt? Die algorithmenbasierte Auswertung von Online-Jobanzeigen liefert die entsprechenden Informationen – qualitativ wie quantitativ. In der Gastronomie besonders oft gesucht waren z.B. Mitarbeiter:innen für den Service. Die entsprechende Nachfrage lag deutlich über dem Interesse an anderen Teilqualifikationen wie etwa Küche oder Housekeeping (drei bis vier Mal so hoch; siehe Abb. 3a). Beim Straßenbau waren Qualifikationen für die Instandsetzung von Verkehrsflächen besonders gefragt (siehe Abb. 3b). In den übrigen Berufen wurden oft mehrere Teilqualifikationen gleichwertig gesucht, andere wiederum deutlich weniger.

ABBILDUNG 3 **Eine Teilqualifikation dominiert den Gastronomieservice, bei Tiefbau: Straßenarbeiten wird ein breiteres Profil verlangt**

Anteil, zu dem eine bestimmte Teilqualifikation gesucht wird, in Prozent



Quelle: Ziegler et al. 2022. Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Unternehmen suchen also nicht nur nach einzelnen Teilqualifikationen, sondern häufig auch nach Qualifikationsprofilen – einer berufsspezifischen Kombination aus bestimmten Teilqualifikationen. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Angaben aus der repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung (Fischer et al., 2020). Bei den in der OJA-Studie untersuchten Berufen waren nahezu alle theoretisch möglichen TQ-Kombinationen wenigstens einmal vorhanden. Um

mit aussagekräftigen Fallzahlen zu arbeiten, wurden für den Vergleich mit der Unternehmensbefragung nur die Profile berücksichtigt, die in mindestens einem Prozent der Online-Jobanzeigen der jeweiligen Berufsgattung auftauchten.

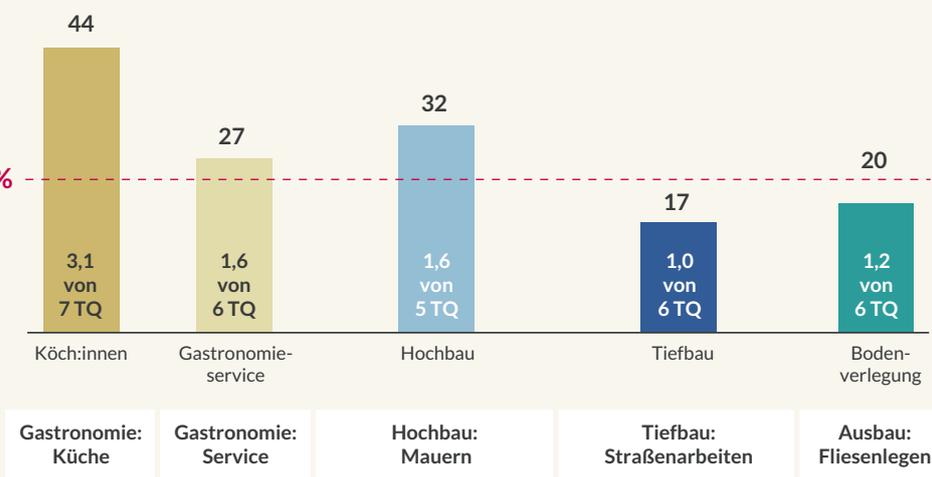
Die Auswertung der gesuchten Teilqualifikationen ergab dabei für jede Berufsgruppe eine bestimmte Anzahl von Qualifikationsprofilen, nach denen die Unternehmen verstärkt suchten. Je nach Beruf wurden

ABBILDUNG 4 Unternehmen erwarten für Hilfskraftstellen knapp ein Viertel der möglichen Teilqualifikationen – für Fachkraftstellen knapp zwei Drittel

Gesuchter Anteil des beruflichen Vollprofils pro Berufsgattung in Prozent

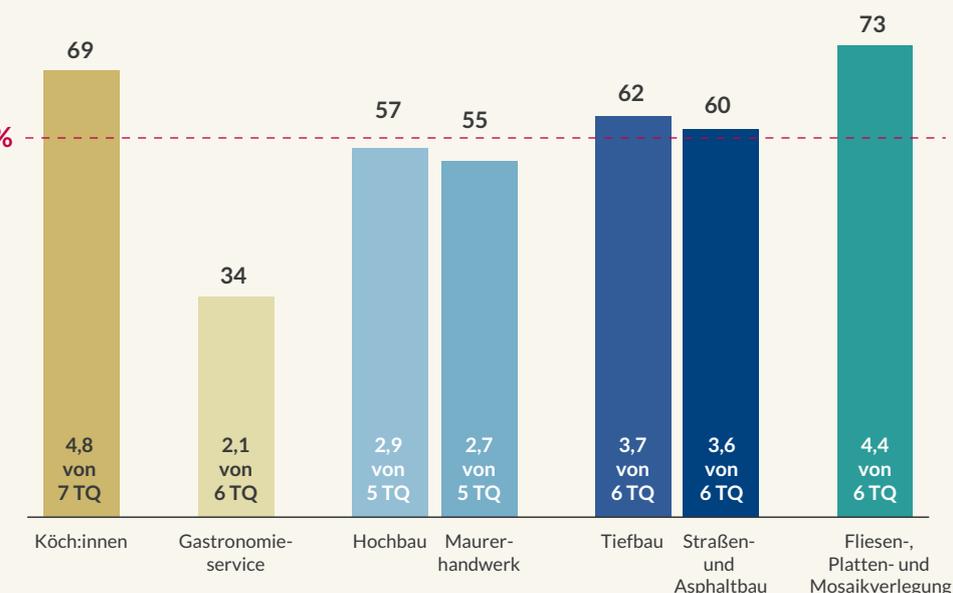
### Hilfskräfte

durchschnittlich  
gesuchter Anteil  
des Berufsprofils **24 %**



### Fachkräfte

durchschnittlich  
gesuchter Anteil  
des Berufsprofils **59 %**



TQ = Teilqualifikationen

Quelle: Ziegler et al. 2022. Eigene Darstellung.

BertelsmannStiftung

im Schnitt 6 bis 20 der theoretisch 32 bis 128 möglichen Profile in mehr als 1 Prozent aller Fälle gesucht. Die Kombinationsmöglichkeiten ergeben sich aus der Zahl der Teilqualifikationen, die ein berufliches Vollprofil ausmachen. Für die untersuchten Berufe bilden fünf bis sieben TQs das Vollprofil (siehe Abb. 2). Über alle Berufe hinweg erwarteten die Unternehmen bei Fachkraftstellen im Schnitt knapp zwei Drittel (59 Prozent) und bei Hilfskraftstellen knapp ein Viertel der TQs (24 Prozent) in ihren Online-Jobanzeigen.

Differenziert man nach Job und Qualifikation, zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede. Im Servicebereich der Gastronomie erwarteten die Unternehmen zum Beispiel nur etwa ein Drittel des Vollprofils. Hilfs- und Fachkräfte unterschieden sich dabei kaum. In der Küche hingegen wurde für beide Gruppen schon deutlich mehr vorausgesetzt: Hilfskräfte sollten hier knapp die Hälfte der Vollprofil-Qualifikationen mitbringen, Fachkräfte sogar zwei Drittel des Vollprofils (was fünf von sieben Teilqualifikationen entspricht; siehe Abbildung 4).

Anders die Situation in der Bau-Branche: Besonders beim Hochbau und beim Ausbau differierten die Anforderungen zwischen den beiden Gruppen: Während von Hilfskräften beim Hochbau z. B. nur eine Teilqualifikation (von möglichen sechs) erwartet wurde, waren es bei den Fachkräften fast vier Teilqualifikationen. Eine weiterführende Analyse und Interpretation dieser berufsbezogenen Ergebnisse war für diese erste OJA-Studie nicht vorgesehen, ist jedoch möglicher Gegenstand zukünftiger Betrachtungen.

## Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gut erkennbar

Mit Hilfe der OJA-Analyse ließ sich der unternehmerische Bedarf nach Teilqualifikationen tagesaktuell feststellen. Ein guter Indikator dafür waren die unmittelbaren Auswirkungen der Corona-Pandemie bzw. der Corona-Maßnahmen. So lag das erste Jahr der Pandemie genau im Untersuchungszeitraum der OJA-Studie. Je nach Branche und Beruf schlugen Ereignisse wie der erste Lockdown – oder nachfolgende Lockerungen – direkt auf den Arbeitsmarkt durch (siehe Abbildung 5). Das merkten besonders die Unternehmen in der Gastronomie. Mit dem ersten bundesweiten Lockdown im März 2020 gingen die Stellengesuche hier weitaus dramatischer zurück als in den anderen untersuchten Berufen. Besonders Hilfskräfte waren vom Stellen-

rückgang betroffen. Nach den ersten Lockerungen stieg die Zahl der Jobangebote wieder an. In der Baubranche waren hingegen frühe und teilweise äußerst starke Erholungseffekte zu beobachten.

Bestimmte Ereignisse und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt derart detailliert nachvollziehen zu können, zeugt vom Potenzial der OJA-Analyse. Liegen die entsprechenden Metadaten und Algorithmen vor, lassen sich Veränderungen in hoher Auflösung abbilden und für spezifische Zeiträume oder Regionen nachvollziehen. Arbeitsvermittlung und Beratung können dadurch genau feststellen, wo Fachkräfte fehlen und welche Qualifikationen besonders gefragt sind. Mit Blick auf Geringqualifizierte ermöglicht das eine zielgerichtete Qualifizierung für Berufe mit aussichtsreicher Perspektive und in Folge eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

## Arbeitsmarktanalyse mit Potenzial

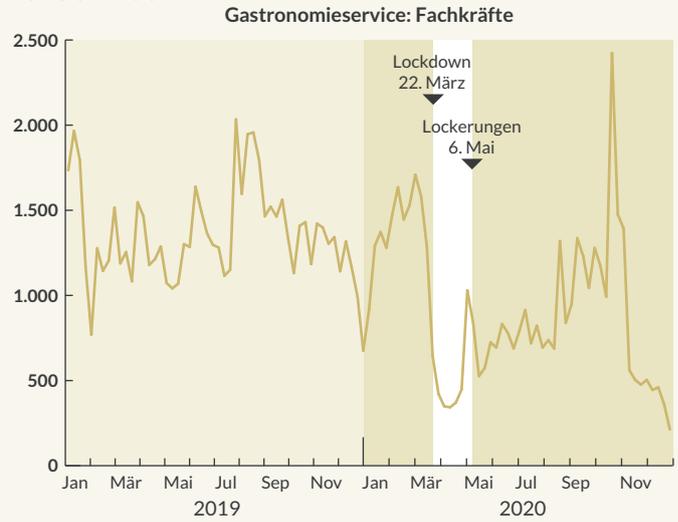
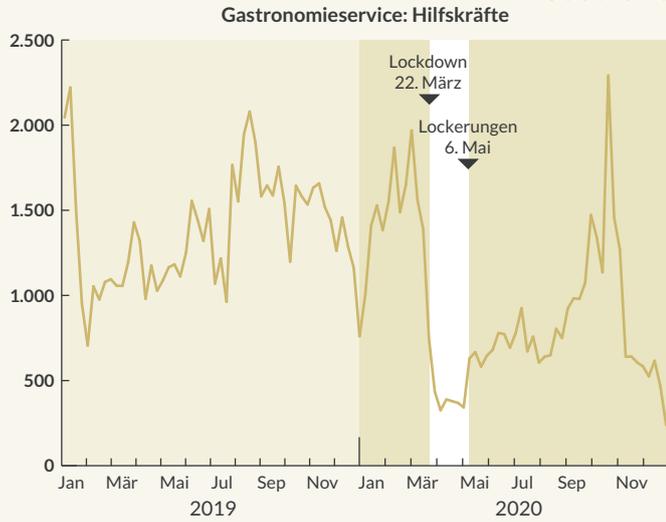
Als Pilotvorhaben vermittelte die OJA-Studie bereits einen ersten, vielversprechenden Eindruck von den Möglichkeiten der algorithmenbasierten Auswertung von Online-Jobanzeigen. Darüber hinaus gibt es viele weitere Faktoren, mit denen sich Teilqualifikationen verknüpfen und analysieren ließen. Interessant wäre zum Beispiel die Frage, ob die Suche nach teil- oder vollqualifizierten Arbeitskräften auch von der Unternehmensgröße abhängt. Nicht alle Parameter lassen sich jedoch bisher aus den Jobanzeigen in ausreichendem qualitativen und quantitativen Umfang herauslesen, um über den gesamten Stellenumfang inhaltlich fundierte bzw. statistisch gesicherte Aussagen treffen zu können. So war auch die Unternehmensgröße bei einem Großteil der Jobanzeigen nicht zu ermitteln.

Dort, wo es möglich war, ließen sich zumindest gewisse Abhängigkeiten erkennen: Die größten Gastronomie-Betriebe suchten z. B. doppelt so häufig nach der Teilqualifikation „Arbeiten im Service“ (in ca. 25 Prozent der Anzeigen) wie kleine oder mittlere Unternehmen (in ca. 12 Prozent der OJA). Auch die Anzahl gesuchter Teilqualifikationen und die Art der gesuchten Profile variierten mit der Unternehmensgröße. Lassen sich entsprechende Parameter künftig in größerem Umfang zuverlässig aus den Stellenanzeigen auslesen, ermöglicht die OJA-Analyse noch weiter reichende berufsspezifische Einblicke und Erkenntnisse.

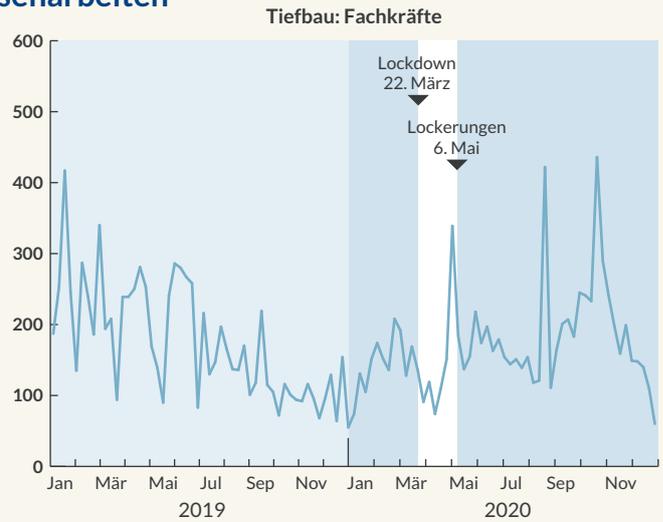
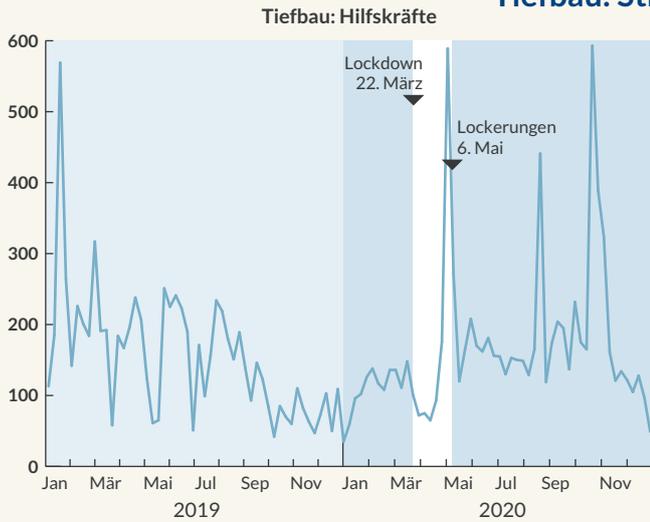
ABBILDUNG 5 **Covid-19 Pandemie: Starker Einbruch im Gastromieservice, starker und früher Aufholeffekt beim Tiefbau**

Anzahl der Online-Jobanzeigen pro Woche in 2019 und 2020

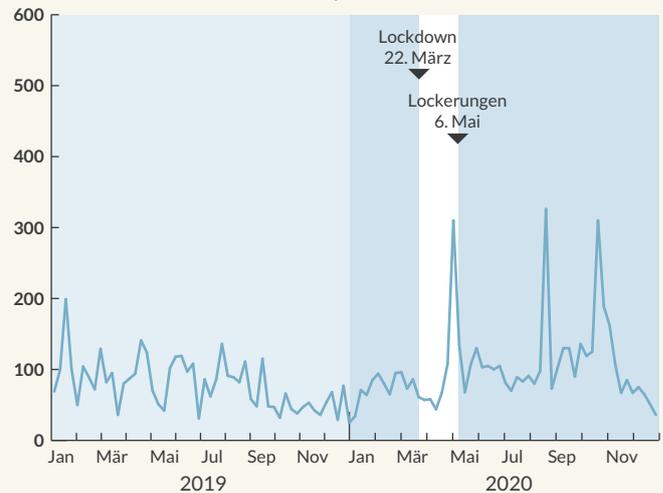
**Gastronomie: Service**



**Tiefbau: Straßenarbeiten**



**Straßen- und Asphaltbau: Fachkräfte**



Quelle: Ziegler et al. 2022. Eigene Darstellung.

## Fazit

### OJA-Analyse: Arbeitsmarkt-Monitoring auf neuer Stufe

Online-Jobanzeigen bilden nicht das gesamte Geschehen auf dem Arbeitsmarkt ab. Viele Stellen werden offline oder nur intern ausgeschrieben. Für die ausgewählten Berufe konnte die OJA-Studie jedoch zeigen, dass Online-Jobanzeigen eine geeignete Datenquelle sind, um bestimmte Entwicklungen und Ereignisse auf dem Arbeitsmarkt erfassen und automatisiert auswerten zu können (Müller, 2022). Mit diesem zentralen methodischen Fazit bestätigt die OJA-Studie auch die Erkenntnisse aus anderen Untersuchungen wie z. B. der Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB (Stops et al., 2020). Die OJA-Studie konnte am Beispiel gesuchter Teilqualifikationen zeigen, dass Online-Jobanzeigen das reale Geschehen auf dem Arbeitsmarkt in hoher inhaltlicher Detailfülle abbilden.

Optimierte Algorithmen werden es künftig ermöglichen, saisonale oder regionale Veränderungen zu erfassen und mit zentralen Wirtschaftsindikatoren zu verknüpfen. Das geschieht in zeitlich wie räumlich höherer Auflösung als bisher und erlaubt ein umfassendes Monitoring des Arbeitsmarktes. Politik und Verwaltung können ihre arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen besser an Veränderungen anpassen und die Bundesagentur für Arbeit die Menschen gezielter beraten bzw. vermitteln – ob für Qualifizierung oder Beschäftigung. Darüber hinaus birgt die OJA-Analyse das Potenzial, Maßnahmen und Instrumente der Arbeitsförderung gezielt zu evaluieren, denn ihre besondere Stärke liegt in dem möglichen Fokus auf bestimmte Regionen, Branchen, Berufe, Zeiträume oder Qualifikationsniveaus.

### Hoher Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften

Teilqualifikationen sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Für mehr als zwei Drittel der untersuchten Fach-tätigkeiten wird kein berufliches Vollprofil gefordert. Wer spezialisierte Kenntnisse und Kompetenzen in bestimmten beruflichen Einsatzfeldern nachweisen kann (z. B. über zertifizierte Teilqualifikationen), hat in vielen Jobs eine gute Chance auf Anstellung.

Das gilt auch für Hilfstätigkeiten. Hier suchen die Unternehmen mehrheitlich Arbeitskräfte, die wenigstens über eine Teilqualifikation verfügen – so zumindest in den untersuchten Berufen der Bau- und Gastronomie-Branche.

Dieses Ergebnis bestätigt die repräsentative Unternehmensbefragung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) (Fischer et al., 2020). Es zeigt, dass es in vielen betrieblichen Bereichen einen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften gibt und damit auch konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen ohne einen Berufsabschluss. Je nach Beruf und Qualifikationsniveau liegt der Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften sogar deutlich über dem Bedarf an vollqualifizierten. Für Menschen ohne Berufsabschluss bedeutet das eine große Chance. Ihre vorhandenen Kompetenzen sind der Schlüssel für eine direkte Beschäftigung. Erhalten sie darüber hinaus die Möglichkeit, sich Schritt für Schritt weiterzubilden, wird ein beruflicher Vollabschluss greifbar, der sie für alle Bereiche eines Berufes qualifiziert.

Damit steigen auch ihre Chancen auf Beschäftigung und höhere Löhne, wie eine Studie der Freien Universität Berlin (FU) zu Teilqualifikationen zeigt (Bönke et al., 2022). Bereits eine zwei- bis sechsmonatige Teilqualifizierung führt in über 70 Prozent der Fälle zu einem erfolgreichen Jobeinstieg. Mit dem Berufsabschluss in der Tasche erzielen Nachqualifizierte gegenüber Ungelernten dann einen langfristigen monatlichen Einkommensvorteil von im Schnitt 850,- Euro brutto. Voraussetzung dafür ist allerdings ein bundesweit einheitliches und abgestimmtes Angebot an modularen, abschlussorientierten Nachqualifizierungen.

Eine Arbeitsmarktpolitik, die diese Form der lebensbegleitenden Weiterbildung fördert, stärkt sich in ihrem sozialpolitischen Auftrag: Schließlich ist sie angehalten, Nachteile und Defizite, unter denen Menschen auf dem Arbeitsmarkt leiden, auszugleichen – sei es bei der Förderung Geringqualifizierter oder bei der beruflichen Integration Geflüchteter. Vor allem aber ebnet sie über Teilqualifizierungen Menschen den Weg für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Sie ermöglicht ihnen einen qualifizierten Berufsabschluss und trägt zur Deckung des unternehmerischen Fachkräftebedarfs bei.

## Literatur

**Bönke, Timm, Luisa Hammer und Dominik Hügler.** *Berufsabschluss durch Weiterbildung – Zur Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung.* Gütersloh 2022. DOI 10.11586/2022049

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsabschluss-durch-weiterbildung-zur-wirksamkeit-beruflicher-nachqualifizierung-all>

**Fischer, Andreas, Kristin Hecker und Wolfgang Wittig.** *Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen – eine repräsentative Unternehmensbefragung.* F-bb-Bericht 02/20. Nürnberg 2020.

<https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/publikationen/arbeitsmarktbedarfsanalyse-zu-beruflichen-kompetenzen-und-teilqualifikationen-eine-repraesentative-u/>

**Müller, Johannes.** *Machbarkeitsstudie: Teilqualifikationen in Online-Job-Anzeigen (OJA) – Methodenbericht zur automatisierten Extraktion von Teilqualifikationen für 5 Ausbildungsberufe.* Berlin 2022.

[https://www.and-effect.com/publications/2022-05-13\\_methodenbericht\\_teilqualifikationen\\_v3.pdf](https://www.and-effect.com/publications/2022-05-13_methodenbericht_teilqualifikationen_v3.pdf)

**Stops, Michael, Ann-Christin Bächmann, Ralf Glassner, Markus Janser, Britta Matthes, Lina-Jeanette Metzger, Christoph Müller, Joachim Seitz, Alina Hanebrink (Mitarb.), Lea Lataster und Gerrit Müller (Mitarb.).** *Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass \* Teilprojekt 2: Beobachtung von Kompetenzanforderungen in Stellenangeboten.* Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 553. 142. Berlin 2020.

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-553-machbarkeitsstudie-kompetenz-kompass.html>

**Ziegler, Matthias, Kai Horstmann und Caroline Wehner.** *Machbarkeitsstudie: Teilqualifikationen in Online-Job-Anzeigen (OJA).* Berlin 2022.

<https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/prof/dia/publikationen/oja-machbarkeitsstudie-psydia-humboldt-universitaet-zu-berlin-fuer-bs.pdf>

## Weitere Veröffentlichungen zum Thema



BERTELSMANN STIFTUNG (HRSG.)

### Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf – Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss

Über 80 Prozent der Unternehmen sind bereit, bei Bedarf auch Menschen ohne Berufsabschluss einzustellen. Dies geht vor allem auf den hohen Grad an Spezialisierung in vielen Betrieben zurück. Gerade in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie sind Menschen ohne Berufsabschluss von den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Sie werden schneller arbeitslos und haben es nach der Krise schwerer, eine neue Beschäftigung zu bekommen. Um die Fähigkeiten dieser ‚Fachkräfte ohne Gesellenbrief‘ sichtbar zu machen, helfen nachweisbare Teilqualifikationen.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ueber-teilqualifikationen-erfolgreich-in-den-beruf-all>



BERTELSMANN STIFTUNG (HRSG.) / LENA WITTENBRINK, ROMAN WINK

### Handreichung zur Entwicklung von Kompetenzmodellen für Teilqualifizierungen

Wie entwickelt man ein Kompetenzmodell, das einen Beruf in betriebliche Einsatzfelder gliedert? Und wie stellt man sicher, dass das Modell sowohl die curricularen Inhalte der Ausbildungsordnung abdeckt, als auch den Anspruch der betrieblichen Praxis erfüllt? Bei diesen Fragen leistet unsere Handreichung zur Erstellung von Kompetenzmodellen für Teilqualifikationen Hilfestellung. Sie führt durch die fünf Prozessschritte der Kompetenzmodellentwicklung und zeigt auf, wie anschließend der Transfer in TQ-Module gelingt.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/handreichung-zur-entwicklung-von-kompetenzmodellen-fuer-teilqualifizierungen-all>



BERTELSMANN STIFTUNG (HRSG.) / BJÖRN BURK

### Leitfaden zur Zertifizierung von Teilqualifikationen in Kleingruppe – auf Grundlage der MYSKILLS-Kompetenzmodelle

Teilqualifikationen eröffnen unterschiedlichen Zielgruppen die Möglichkeit, sich beruflich zu qualifizieren. Dabei ist die Entwicklung und Zertifizierung von Teilqualifikationen in Kleingruppe in den aktuellen Rahmenbedingungen herausfordernd und undurchsichtig. Welche Schritte sind bei der Zertifizierung zu beachten? Wie können die MYSKILLS-Kompetenzmodelle in der Entwicklung genutzt werden? Diese und weitere Fragen beantwortet unser Leitfaden.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/leitfaden-zur-zertifizierung-von-teilqualifikationen-in-kleingruppe-all>



BERTELSMANN STIFTUNG (HRSG.) / MARVIN BÜRMANN

### Ungelernte Fachkräfte – Formale Unterqualifikation in Deutschland (Zf.)

Viele Arbeitnehmer verfügen über mehr Fähigkeiten als ihnen das Bildungssystem bescheinigt. So hat jeder Fünfte eine berufliche Position inne, für die er – aufgrund der Anforderungen seines Berufes – eine höhere formale Ausbildung bräuchte. Diese Arbeitnehmer sind aber längst nicht ungeeignet für ihre Tätigkeiten. Sie verfügen im Gegenteil sogar über hohe allgemeine Kompetenzen, mit denen sie wechselnde Anforderungen bewältigen. Allerdings bekommen sie weniger Gehalt als ihre Kollegen mit einem passenden Zertifikat. Auf dem Arbeitsmarkt haben sie darüber hinaus das Problem, dass sie ihre beruflichen Kompetenzen formal nicht nachweisen können. Viele berufliche Fähigkeiten stehen damit zwar einzelnen Unternehmen zur Verfügung, nicht aber der gesamten Volkswirtschaft. Um genau hier aber den Fachkräftengpässen zu begegnen, sollten vorhandene Kompetenzen unternehmensübergreifend sichtbar gemacht werden.

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die formale Unterqualifikation von Beschäftigten in Deutschland. Sie fasst die empirische Studie und kommentierende Aufsätze zusammen, die von der Bertelsmann Stiftung zu diesem Thema beauftragt wurden. Darüber hinaus enthält sie Portraits von unterqualifiziert Beschäftigten, die von dem Journalisten Johannes Wiek auf Grundlage persönlicher Interviews erstellt wurden.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ungelernte-fachkraefte-1/>

---

## Impressum

© Bertelsmann Stiftung,  
Juni 2022

Bertelsmann Stiftung  
Carl-Bertelsmann-Straße 256  
33311 Gütersloh  
Telefon +49 5241 81-0  
www.bertelsmann-stiftung.de

Programm Bildung und Next Generation  
Dr. Martin Noack  
Senior Expert  
Betriebliche Bildung und Weiterbildung  
Telefon +49 5241 81-81476  
martin.noack@bertelsmann-stiftung.de

DOI 10.11586/2022064  
Verantwortlich  
Dr. Martin Noack  
Redaktion  
Dr. Thomas Orthmann

Gestaltung  
Markus Diekmann, Bielefeld  
Titelfoto  
Montage (AdobeStock –  
Prostock-studio, ABCDstock,  
Robert Kneschke)