

Teichert, Christian; Burkert, Carola; Stops, Michael; Kindt, Anna-Maria; Weyh, Antje

Research Report

Kompetenz-Kompass Hessen

IAB-Regional. IAB Hessen, No. 1/2022

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Teichert, Christian; Burkert, Carola; Stops, Michael; Kindt, Anna-Maria; Weyh, Antje (2022) : Kompetenz-Kompass Hessen, IAB-Regional. IAB Hessen, No. 1/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.REH.2201>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/270395>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1|2022 IAB Hessen

Kompetenz-Kompass Hessen

Christian Teichert, Carola Burkert, Michael Stops, Anna-Maria Kindt, Antje Weyh

ISSN 1861-3578



Kompetenz-Kompass Hessen

Christian Teichert (IAB Hessen), Carola Burkert (IAB Hessen), Anna-Maria Kindt (IAB Sachsen), Michael Stops (IAB Nürnberg), Antje Weyh (IAB Sachsen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	6
2 Relevanz und Entwicklung der Berufshauptgruppen	7
3 Der Kompetenz-Kompass im Überblick	14
3.1 Daten und Methodik	14
3.2 Fachliche und überfachliche Kompetenzen	15
3.3 Ergebnisse für Hessen.....	17
4 Kompetenz-Kompass für ausgewählte Berufshauptgruppen in Hessen	20
4.1 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe.....	21
4.2 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe.....	25
4.3 Medizinische Gesundheitsberufe	29
4.4 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	32
4.5 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie.....	36
5 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse	40
6 Fazit	44
Literatur	46
Abbildungsverzeichnis	49
Tabellenverzeichnis	50
Impressum	51

Zusammenfassung

Der strukturelle Wandel am Arbeitsmarkt führt zu veränderten Anforderungen, auf die sich alle Akteure einstellen müssen. Ein entscheidender Faktor dabei ist das Wissen um die Nachfrage nach Arbeitskräften. Wie sich diese Nachfrage generell und in einzelnen Berufshauptgruppen in Hessen gestaltet, analysiert der vorliegende Bericht. Er basiert methodisch auf der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“, die Stellenanzeigen erstmalig systematisch auswertet. Zunächst wird anhand verschiedener Kriterien ermittelt, welche Berufshauptgruppen für die kurz- und langfristige vergangene und künftige Entwicklung der Beschäftigung von besonderer Bedeutung sind. Potenzielle Engpässe sowie eine besonders positive Beschäftigungsentwicklung, die auch eine künftige Nachfrage annehmen lässt, sollen dadurch abgebildet werden. Diese Berufshauptgruppen sind für Hessen „Mechatronik, Energie- & Elektroberufe“, „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“, „Medizinische Gesundheitsberufe“, „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“.

Für diese Berufshauptgruppen werden die in Stellenanzeigen am häufigsten genannten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen ausgewertet. Insgesamt zeichnet sich eine stärkere Nachfrage nach fachlichen als nach überfachlichen Kompetenzen ab, was die Bedeutung von formaler Qualifikation und berufsspezifischen Anforderungen betont. Es werden außerdem starke Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen deutlich. Unterschiede zeigen sich beispielsweise bei der Anzahl an genannten Kompetenzen je ausgeschriebener Stelle. Weiterhin zeigt sich, dass mit steigendem Anforderungsniveau vermehrt überfachliche Kompetenzen nachgefragt werden.

Der Beitrag diskutiert zudem die Entstehung von Stellenanzeigen. Dieser Prozess ist stark vom Kontext der ausschreibenden Organisation abhängig und sollte bei der Betrachtung von Kompetenzanforderungen und den vorliegenden Ergebnissen immer mitbedacht werden.

Keywords

Berufshauptgruppen, fachliche Kompetenzen, Hessen, Stellenanzeigen, überfachliche Kompetenzen

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei Luisa Braunschweig und Doris Wiethölter für die wertvollen Kommentare sowie bei Annette Röhrig für die Erstellung der Grafiken und die redaktionelle Überarbeitung und bei Birgit Fritzsche für die Endredaktion.

1 Einleitung

Die Digitalisierung, der demografische Wandel, die ökologische Transformation sowie die Globalisierung prägen nachhaltig unsere Wirtschaft und den Arbeitsmarkt. Die zu erledigende Arbeit wird dabei nicht weniger, aber die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, und die Anforderungen an die geleistete Arbeit verändern sich. So gibt es völlig neue Tätigkeiten, Berufe verändern sich und die Komplexität der Aufgabenerfüllung im Berufsalltag nimmt zu. Diese spiegelt sich in veränderten fachlichen und überfachlichen Anforderungen der Arbeitgebenden bei der Rekrutierung von neuem Personal wider. Dazu muss die berufliche und akademische (Weiter-) Bildung qualitativ und im erforderlichen Tempo mithalten können, um benötigtes Wissen zu vermitteln und die relevanten Kompetenzen zu fördern. Dies ist entscheidend für den Erhalt der Beschäftigung und die Steigerung der Produktivität. Um Aus- und Weiterbildung adäquat zu gestalten, muss der Bedarf an Inhalten bzw. Qualifikationszielen ermittelt und die vorhandenen Kompetenzen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den Kompetenzbedarfen der Wirtschaft abgeglichen werden. Die „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ (Stops et al. 2020) setzt hier an. Kern der Studie ist die Analyse der Nachfrage nach fachlichen und überfachlichen Kompetenzen am Arbeitsmarkt durch die Analyse von Stellenanzeigen, die in der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht wurden. Die Datengrundlage lässt detaillierte Auswertungen zu, sodass etwa regionale Unterschiede herausgearbeitet und einzelne Berufshauptgruppen betrachtet werden können.

Der Analyse zugrunde liegt die Kompetenzdefinition nach Weinert (2001: 27), die Kompetenzen als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Problem zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können [...]“ beschreibt. Unterschieden wird zwischen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Erstere beziehen sich auf die individuellen Fähigkeiten, Aufgaben und Sachverhalte im konkreten Kontext einer beruflichen Tätigkeit selbstständig und eigenverantwortlich zu bewältigen. Zweitere bezeichnen diejenigen individuellen Fähigkeiten von Menschen, die zwar ebenfalls die Bewältigung von konkreten Aufgaben und Sachverhalten ermöglichen oder zumindest erleichtern, allerdings haben sie keinen konkreten inhaltlichen Bezug zu Berufsabgrenzungen.

Die Autorinnen und Autoren der Machbarkeitsstudie nehmen an, dass die Kompetenzanforderungen in den Stellenanzeigen, die von Arbeitgebenden formulierten Erwartungen über die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der zu rekrutierenden Arbeitskräfte darstellen. Da eine begriffsscharfe Trennung zwischen Anforderungen und Tätigkeitsbeschreibungen weder in den Stellenanzeigen noch in den fachlichen Kompetenzkatalogen vorgenommen wird, schließt diese Definition Tätigkeitsbeschreibungen mit ein (Stops et al. 2020).

In diesem Bericht werden erstmalig die Stellenanzeigen für Arbeitsorte in Hessen ausgewertet. Zusätzlich erfolgt eine genauere Betrachtung der Berufshauptgruppen „Mechatronik, Energie- & Elektroberufe“, die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“, die „Medizinischen Gesundheitsberufe“, die „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- &

Wellnessberufe, Medizintechnik“ sowie die „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Der Bericht ist wie folgt gegliedert: In Kapitel 2 wird die Relevanz der einzelnen Berufshauptgruppen anhand verschiedener Kriterien herausgestellt. Kapitel 3 führt das methodische Vorgehen genauer auf und präsentiert die Ergebnisse zu den fachlichen und überfachlichen Kompetenzen für Hessen (unabhängig von der Berufshauptgruppe). In Kapitel 4 werden die in Kapitel 2 ermittelten Berufshauptgruppen und deren Kompetenzanforderungen in den Stellenanzeigen genauer untersucht. Die voneinander unabhängigen Unterkapitel untersuchen jeweils eine Berufshauptgruppe. In diesen Unterkapiteln werden einzelne überfachliche Kompetenzen näher beschrieben, wenn sie für die jeweilige Berufshauptgruppe bedeutsam sind. Wurden jene bedeutsame überfachliche Kompetenzen schon in den vorausgegangenen Berufshauptgruppen betrachtet, werden weitere überfachliche Kompetenzen dargestellt. Kapitel 5 diskutiert die Ergebnisse und geht dabei auf Aspekte wie den Prozess der Erstellung von Stellenanzeigen und den damit möglicherweise verbundenen Einfluss auf die Ergebnisse ein. Kapitel 6 schließt diesen Bericht mit einem Fazit.

Ideengeberinnen für einen „Kompetenz-Kompass“ auf Länderebene sind die Autorinnen Anna-Maria Kindt und Antje Weyh. Sie haben den „Kompetenzkompass Sachsen“ bereits im Juni 2022 gemeinsam mit den Autoren und Autorinnen der hier vorliegenden Studie veröffentlicht (Kindt et al. 2022). Die im „Kompetenzkompass Sachsen“ beschriebene generelle Vorgehensweise wurde auch der vorliegenden Studie zugrunde gelegt und daher wurden gelegentlich auch entsprechende Textauszüge übernommen.

2 Relevanz und Entwicklung der Berufshauptgruppen

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen stieg von rund 2,01 Mio. in 1993 auf 2,17 Mio. (+8 %) in 2016. Seitdem stieg die Beschäftigung weiterhin kontinuierlich an und erreichte 2020 einen Wert von rund 2,29 Mio. Nur während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 und zu Beginn der Covid-19-Pandemie 2020 wurde dieses Wachstum gebremst. Dabei entwickelte sich die Beschäftigung nach Berufen sehr unterschiedlich. Im Zuge verschiedener Megatrends wie z. B. der demografischen Schrumpfung und der Alterung der Bevölkerung, des strukturellen Wandels hin zum tertiären Sektor und der digitalen und ökologischen Transformation entstehen einerseits neue Berufe und Tätigkeitsfelder, andererseits verlieren Berufe und Tätigkeiten an Bedeutung bis hin zum vollständigen Verschwinden einzelner Berufe. Zumeist ändern sich jedoch die Tätigkeits- bzw. Kompetenzanforderungen innerhalb der Berufe.

In diesem Bericht sollen die für die Berufe notwendigen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen genauer untersucht werden. Dabei beschränken wir uns auf Berufe, die für den hessischen Arbeitsmarkt besonders relevant sind. Hierfür ziehen wir fünf Kriterien heran:

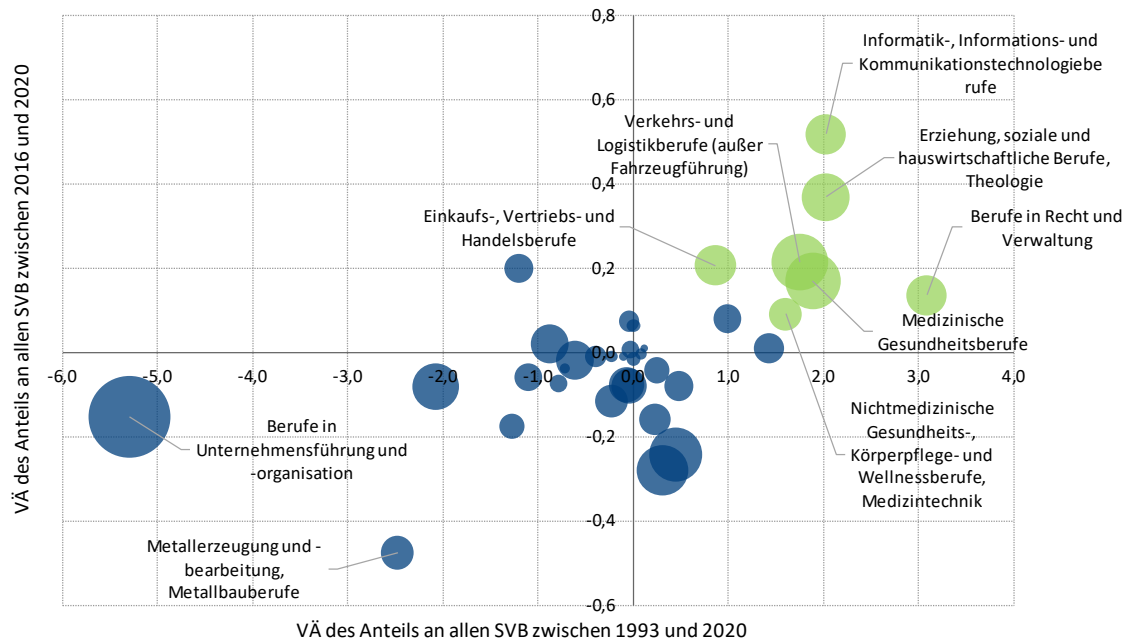
- die kurz- und langfristige Beschäftigungsentwicklung,
- die Entwicklung der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen,
- die Prognose zukünftiger Suchdauern bei der Besetzung von Stellen,

- den demografisch bedingten Ersatzbedarf von Beschäftigten und
- das sogenannte Substituierbarkeitspotenzial.¹

Diese Kriterien werden im Folgenden genauer betrachtet.

Abbildung 1: Größe der Berufshauptgruppen sowie kurz- und langfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Daten zum Stichtag 30.6. der Jahre 1993, 2016, 2020; Hessen, Veränderung in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Größe der Blase steht für die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Berufshauptgruppe im Jahr 2020. SVB: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; VÄ: Veränderung.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB. © IAB

Das erste Kriterium bildet die kurz- und langfristige Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage in Hessen. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Berufshauptgruppen in der langen und kurzen Frist im Vergleich. Konkret wird die Veränderung des Beschäftigungsanteils der jeweiligen Berufshauptgruppe an allen Beschäftigten zwischen 1993 und 2020 der kurzfristigen Veränderung des Beschäftigungsanteils zwischen 2016 und 2020 gegenübergestellt. Zu den Berufshauptgruppen, die in Hessen sowohl kurz-, als auch langfristig Beschäftigung aufgebaut haben, gehören solche, die vor allem im Zuge des demografischen Wandels an Bedeutung gewonnen haben. Dies sind die „Medizinischen Gesundheitsberufe“, die „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“, aber auch der Bereich „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Im Zuge der Tertiärisierung der Wirtschaft nahmen auch die „Einkaufs-, Vertriebs- & Handelsberufe“ sowie die „Verkehrs- & Logistikberufe“ an Bedeutung zu. Aufgrund der Digitalisierung finden sich zudem die „Informatik, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ unter denjenigen, die kurz- und langfristig ihren Beschäftigungsanteil vergrößerten. In der Langfristperspektive ist ferner das

¹ Das Substituierbarkeitspotenzial beschreibt, inwiefern die Tätigkeiten innerhalb eines Berufes rein technisch bereits heute von Maschinen erledigt werden könnten (vgl. Burkert/Schaade/Röhrig 2021; Dengler/Matthes 2021).

Beschäftigungswachstum der für Hessen charakteristischen Berufe in „Recht und Verwaltung“ zu nennen. Die zahlenmäßig größte Berufshauptgruppe – „Unternehmensführung und -organisation“ – zeigt hingegen die stärksten Schrumpfungstendenzen in dem Zeitraum zwischen 1993 und 2020. Auch im Bereich „Metallerzeugnisse und -bearbeitung, Metallbauberufe“ sind lang- und mittelfristig Rückgänge in den Beschäftigungszahlen zu verzeichnen. Es ist nicht davon auszugehen, dass sich die beobachteten Tendenzen in wichtigen Rahmenbedingungen wie z. B. dem demografischen Wandel oder der ökologischen sowie digitalen Transformation gravierend verändern. Somit ist zu erwarten, dass in nahezu allen wachsenden Berufshauptgruppen weiterhin eine hohe Arbeitskräftenachfrage besteht.

Tabelle 1: Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nach Berufshauptgruppen und deren Entwicklung

2019, Veränderung zw. Juni 2007 und Juni 2020; Hessen; Anzahl, Veränderung in Prozent

Berufshauptgruppe	Anzahl Juni 2019	Veränderung Juni 2007 zu Juni 2020
31 Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	525	324,8
73 Berufe in Recht und Verwaltung	791	221,5
83 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	1.818	197,6
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.464	162,6
81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.827	122,5
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik	1.732	112,5
62 Verkaufsberufe	3.689	86,7
33 (Innen-)Ausbauberufe	896	79,6
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	1.098	74,9
32 Hoch- und Tiefbauberufe	1.044	72,9
53 Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	1.804	68,9

Anmerkung: Es werden nur Stellen am 1. Arbeitsmarkt und ohne Stellen der Arbeitnehmerüberlassung betrachtet. Die ausgewählten Berufshauptgruppen wiesen zum Juni 2019 mindestens 500 Stellen im Bestand auf und die Stellenzahl im Bestand hat sich zwischen Juni 2007 und Juni 2020 mindestens um 50 % erhöht. Die Bestandsbetrachtung erfolgt zum 30.6.2019, da die Werte in 2020 durch die Covid-19-Pandemie stark beeinflusst sind. In der langfristigen Betrachtung spielt die Covid-19-Pandemie eine untergeordnete Rolle.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung. © IAB

Als zweites Kriterium wird diese Entwicklung durch eine Analyse der bei der BA gemeldeten offenen Stellen (nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage) und deren Entwicklung unterstrichen, um für Hessen relevante Berufshauptgruppen zu identifizieren. Tabelle 1 zeigt die Berufshauptgruppen, die im Juni 2019 mindestens 500 gemeldete offene Stellen im Bestand hatten und deren Zahl seit 2007 mindestens um 50 Prozent gestiegen ist. So ist beispielsweise ersichtlich, dass im Bereich „Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe“ ein Anstieg der gemeldeten offenen Stellen um rund 325 Prozent stattgefunden hat. Geringere aber immer noch deutliche Dynamiken weisen „Berufe in Recht & Verwaltung“ auf. Auch weitere Berufshauptgruppen, die im Bereich der realisierten Arbeitskräftenachfrage bzw. des realisierten Arbeitskräfteangebotes stark zugelegt haben (vgl. Abbildung 1), finden sich in dieser Auswahl. Die

gemeldeten offenen Stellen für z. B. die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ nahmen um 163 Prozent, die für „Medizinische Gesundheitsberufe“ um 122 Prozent zu.

Das dritte Kriterium – die prognostizierte Suchdauer der Arbeitgebenden in Tagen für die Jahre 2030 und 2040 (Zika et al. 2021) – untermauert die Beobachtungen der Entwicklung der Berufshauptgruppen in der kurzen und langen Frist. Die Autorinnen und Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass es in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“, „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“ sowie den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ in Hessen schon jetzt und auch in 2030 und 2040 das Risiko erfolgloser Stellenbesetzungen zunehmen wird (vgl. Tabelle 2). Zudem ist davon auszugehen, dass sich diese Problematik in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ spätestens im Jahr 2040 ähnlich verschärft haben wird. Hingegen weisen die Berufshauptgruppen wie „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ oder auch „Verkehrs- & Logistikberufe“ eher unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Suchdauern auf (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Adjustierte Suchdauern nach dem ausgeübten Beruf in Tagen

2020, 2030, 2040; Hessen; in Tagen

Berufshauptgruppe	Adjustierte Suchdauer		
	2020	2030	2040
11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	70	70	70
12 Gartenbauberufe und Floristik	75	77	78
21 Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- und Keramikerstellung & -verarbeitung	73	74	75
22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	77	83	84
23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	59	60	57
24 Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	75	79	78
25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	75	76	76
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	97	96	96
27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- & Produktionssteuerungsberufe	81	81	81
28 Textil- und Lederberufe	68	69	69
29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	58	73	73
31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	72	75	74
32 Hoch- und Tiefbauberufe	74	77	79
33 (Innen-)Ausbauberufe	75	78	80
34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	72	78	78
41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	65	65	66
42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	80*	81*	81*
43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	94	97	98
51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	52	58	59
52 Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	60	69	66
53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	65	70	73
54 Reinigungsberufe	51	55	55
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	73	73	72
62 Verkaufsberufe	56	59	59
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	58	71	72
71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation	61	64	62
72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	71	73	74
73 Berufe in Recht und Verwaltung	58	62	64
81 Medizinische Gesundheitsberufe	84	88	90
82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	91	94	95
83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	61	65	62

Berufshauptgruppe	Adjustierte Suchdauer		
	2020	2030	2040
84 Lehrende und ausbildende Berufe	76	78	77
91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	58*	58*	57*
92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	58	60	60
93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	74	75	76
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	74	75	76

Anmerkung 1: * markierte Werte haben eine geringe Stichprobengröße (unter 10.000 Erwerbstätige), unter 72 Tage = **unterdurchschnittliche bis durchschnittliche Suchdauer**, 72 bis unter 90 Tage = **durchschnittliche bis überdurchschnittliche Suchdauer**, über 90 Tage = **höheres Risiko einer erfolglosen Besetzung**.

Anmerkung 2: Grundlage der Projektionen sind Daten aus 2018, so dass auch die Suchdauern in 2020 projiziert sind. Der Indikator der adjustierten Suchdauer bildet die Fachkräftesituation in einem Beruf ab. Im QuBe-Projekt werden Suchdauern auf Basis der IAB-Stellenerhebung nach bestimmten betrieblichen Merkmalen und Merkmalen der Stelle adjustiert.

Quelle: QuBe-Projekt, 6. Welle, Statistisches Bundesamt. © IAB

Ein weiteres – viertes - Kriterium ist die Nachfrage nach Arbeitskräften. Diese Nachfrage ergibt sich aber nicht nur marktseitig, sondern auch durch mögliche Ersatzbedarfe aufgrund von zu erwartenden Rentenabgängen, die sich näherungsweise aus dem Alter der Beschäftigten ableiten lassen (vgl. Abbildung 2). Der Anteil älterer Beschäftigter über 55 Jahre ist in Hessen in den Reinigungsberufen mit 27 Prozent am höchsten. Hohe Anteile älterer Beschäftigter haben ferner die Berufshauptgruppen „Gebäude- & versorgungstechnische Berufe“, „Textil- & Lederberufe“, „Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten“ oder auch „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“. Die geringsten altersbedingten Ersatzbedarfe sind für die „Werbung, Marketing, kaufmännische & redaktionelle Medienberufe“, für Berufe im Bereich „Tourismus-, Hotel- & Gaststättenberufe“ und für „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ festzustellen.

Abbildung 2: Anteil der über 55-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe

TOP 10 und BOTTOM 10; Daten zum Stichtag 30.6.2020; Hessen, Anteile in Prozent

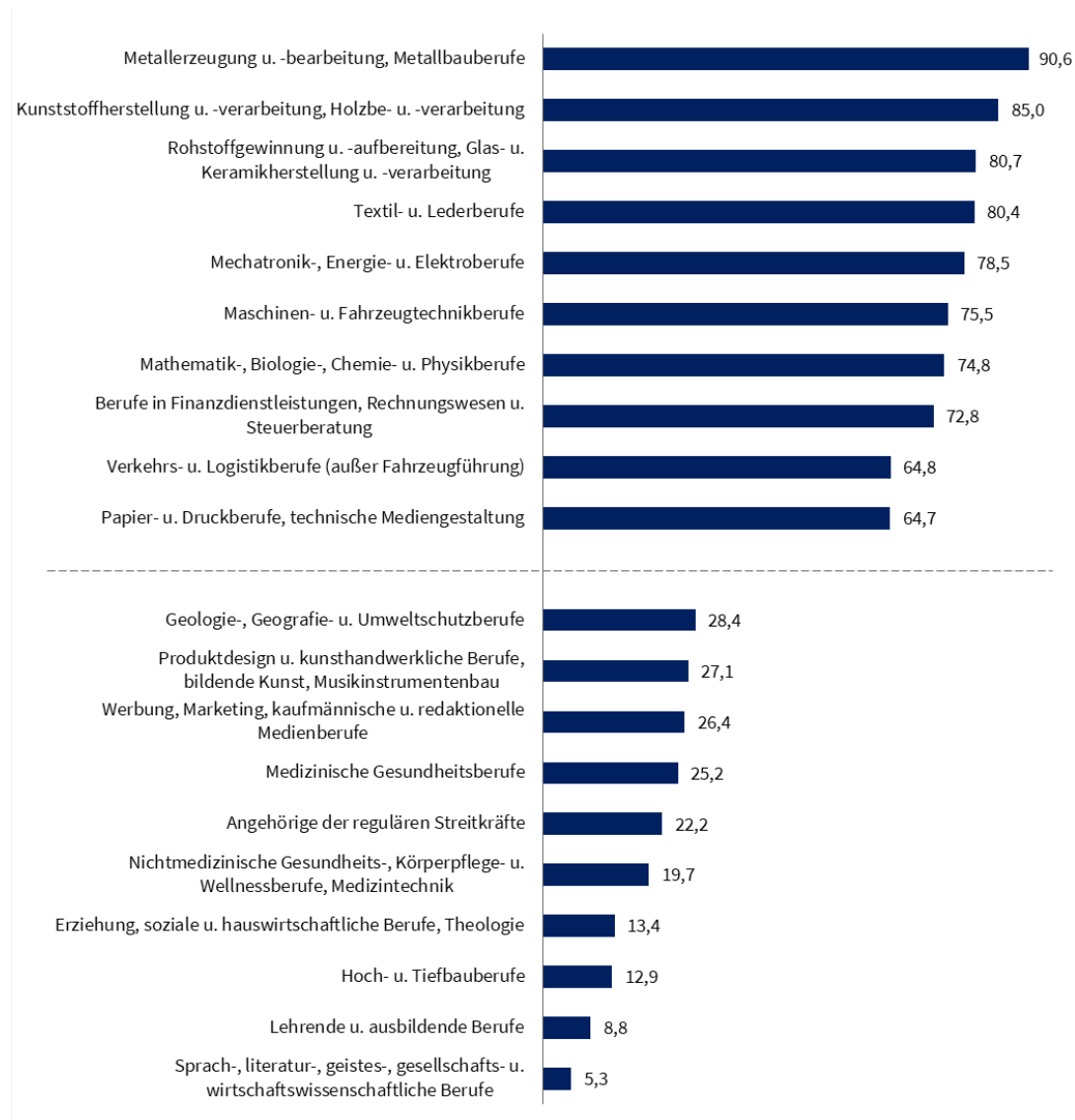


Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB. © IAB

Das Substituierbarkeitspotenzial einer Berufshauptgruppe findet als fünftes Kriterium Berücksichtigung. Das Substituierbarkeitspotenzial beschreibt, inwiefern die Tätigkeiten innerhalb eines Berufes rein technisch bereits heute von Maschinen erledigt werden könnten (vgl. Burkert/Schaade/Röhrig 2021; Dengler/Matthes 2021). Einerseits lässt sich annehmen, dass in Berufen, in denen ein hohes Substituierbarkeitspotenzial weitgehend ausgeschöpft wird, sowohl marktseitige Engpässe als auch altersbedingte Ersatzbedarfe abgemildert werden können. Andererseits ist es sehr wahrscheinlich, dass das Substituierbarkeitspotenzial aus bspw. rechtlichen, ethischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht immer voll ausgeschöpft wird. Wir wählen einen konservativen Ansatz und fokussieren für dieses Kriterium auf Berufe mit niedrigem Substitutionspotenzial; das sind die Berufe, bei denen auf keinen Fall davon ausgegangen werden kann, dass akute Beschäftigungsbedarfe mit entsprechender Technologie kompensiert werden können.

Abbildung 3: Substituierbarkeitspotenziale der Berufshauptgruppen in Hessen

TOP 10 und BOTTOM 10; 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; BERUFENET (2019); eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 3 zeigt jeweils die zehn Berufshauptgruppen mit den höchsten und den niedrigsten Substituierbarkeitspotenzialen in 2019. Besonders gering sind die Substituierbarkeitspotenziale in den „sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- & wirtschaftswissenschaftliche Berufen“, den „lehrenden & ausbildenden Berufen“ sowie den „Hoch- & Tiefbauberufen“. Sehr hohe Substituierbarkeitspotenziale verzeichnen die „Metallerzeugung & -bearbeitung, Metallbauberufe“, die „Kunststoffherstellung & -verarbeitung, Holzbe- & -verarbeitung“ sowie die „Rohstoffgewinnung & -aufbereitung, Glas- & Keramikherstellung & -verarbeitung“.

Generell sollen im Folgenden Berufshauptgruppen bezüglich der Nachfrage nach fachlichen und überfachlichen Kompetenzen betrachtet werden, bei denen die Gefahr von (künftigen) Fachkräfteengpässen besonders gegeben ist. Bezogen auf die beschriebenen Kriterien handelt es sich um die Berufe, die kurz- und langfristig eine positive Beschäftigungsentwicklung aufweisen, für die eine hohe nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage besteht, für die hohe künftige

Suchdauern bei der Besetzung von Stellen prognostiziert werden, die einen hohen altersbedingten Ersatzbedarf aufweisen und bei denen ein niedriges Substituierbarkeitspotenzial vorhanden ist.

Vier der fünf Kriterien treffen bei den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ und der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ zu. Drei der Kriterien erfüllen die „Medizinischen Gesundheitsberufe“ und die „Informatik, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“. Das Kriterium der hohen aktuellen und zukünftigen Suchdauern wird von den „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen“ erfüllt, die aus unserer Sicht im Rahmen der ökologischen Transformation an Bedeutung gewinnen dürften. Im folgenden Kapitel werden zunächst der „Kompetenz-Kompass“ vorgestellt und die Ergebnisse über alle Stellenanzeigen in Hessen präsentiert.

3 Der Kompetenz-Kompass im Überblick

Methodische Grundlage für die vorliegende Untersuchung sind die Daten aus der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ (Stops et al. 2020). Das Projekt ging der Frage nach, wie Kenntnisse darüber generiert werden können, welche Kompetenzen von Arbeitgebenden gegenwärtig bei der Besetzung neuer Stellen gefordert werden. Dabei wurde ein Verfahren zur Identifikation und strukturierten Auswertung von Kompetenzanforderungen aus veröffentlichten Stellenangeboten der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit (BA) entwickelt.

Es ist davon auszugehen, dass Arbeitgebende bei weitem nicht alle Kernanforderungen in Stellenanzeigen benennen, die sie für eine bestimmte Stelle vorsehen. Generell geht mit der Nennung einer Berufsbezeichnung schon die Erwartung an bestimmte Kompetenzen einher. Eine explizite Nennung spezifischer Kompetenzanforderungen in einer Stellenanzeige betont jedoch die besondere Relevanz dieser Anforderungen für die Ausübung der zu erledigenden Aufgaben.

Der Fokus bei der Machbarkeitsstudie lag vor allem auf der technischen Machbarkeit der Auswertungen, d. h. die Analyse von Volltexten aus Stellenanzeigen, die in der JOBBÖRSE der BA veröffentlicht wurden. Die Autorinnen und Autoren kommen zu dem Schluss, dass das Auswertungsverfahren geeignet ist, den Stand und die Entwicklung von Kompetenzanforderungen in Stellenanzeigen für die ausgewählten Berufsgruppen nachzuzeichnen.

3.1 Daten und Methodik

Grundlage der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ sind zwei Zugangsstichproben der Stellenanzeigen der BA-JOBBÖRSE zwischen April und Mai sowie Oktober und November 2019.

Die Texte dieser Stellenanzeigen wurden mit Hilfe von Text-Mining-Verfahren zunächst standardisiert. Dazu zählen beispielsweise die Umwandlung bestimmter Zeichen z. B. Groß- in Kleinschreibung oder die Löschung nicht-relevanter Begriffe.

Relevant für die Analyse sind Anforderungen und ausübende Tätigkeiten, die in der jeweiligen Stellenanzeige genannt werden. Um diese Stellentextteile zu identifizieren, wurde ein

Segmentations-Verfahren eingesetzt. Diese Identifikation ist deshalb notwendig, weil Stellenanzeigen auch Texte zur Selbstvorstellung des Unternehmens enthalten, bei der häufig auch Kompetenzen beschrieben werden, die allerdings für den Betrieb gelten und nicht für die ausgeschriebene Stelle.

Um die Kompetenzanforderungen herausfiltern zu können, sind die beiden in den folgenden zwei Abschnitten beschriebenen Kompetenzkataloge für fachliche und überfachliche Kompetenzen zu Grunde gelegt worden. Aus diesen wurden Wörterbücher mit Kompetenzbezeichnungen und Suchwörtern generiert, welche zur Auswertung der Stellenanzeigen dienen. Zusätzlich zum Beruf werden auch Informationen über die Zahl der ausgeschriebenen Stellen je Stellenanzeige sowie die zugehörigen Arbeitsorte erfasst. Damit wird eine Auswertung entlang der verschiedenen Dimensionen möglich.

3.2 Fachliche und überfachliche Kompetenzen

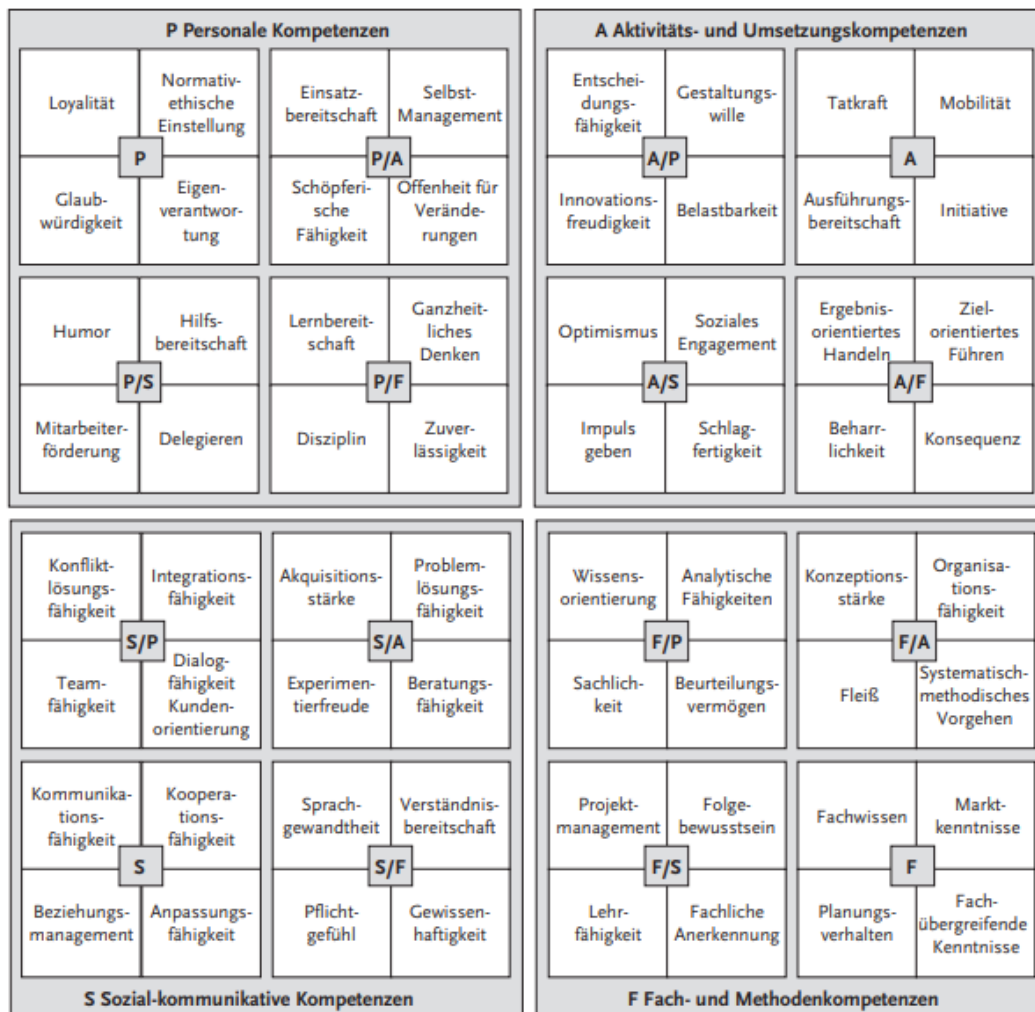
Kompetenzanforderungen sind die in den Stellenanzeigen von Arbeitgebenden formulierten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, die die ausgeschriebenen Stellen erfordern. Diese Definition schließt die Beschreibung von Tätigkeiten mit ein. Eine begriffsscharfe Trennung zwischen Anforderungen und Tätigkeitsbeschreibungen wird nicht vorgenommen.

Fachliche Kompetenzen definierte die Studie als „[...] individuelle Fähigkeiten, Aufgaben und Sachverhalte mit einem konkreten Kontext zu einer beruflichen Tätigkeit selbständig und eigenverantwortlich zu bewältigen“ (Stops et al. 2020: 23). Als Grundlage für die Identifikation fachlicher Kompetenzanforderungen dient der Katalog der Expertendatenbank BERUFENET der BA (siehe hierzu Dengler/Matthes/Paulus 2014: 12), der im Rahmen der Machbarkeitsstudie modifiziert wurde. Das BERUFENET ist eine Expertendatenbank, die Informationen zu nahezu allen in Deutschland bekannten beruflichen Tätigkeiten enthält. So werden für diese Berufe insgesamt etwa 8.000 unterscheidbare Anforderungen beschrieben. Verwendet wurden die Informationen über Kompetenzanforderungen, die wiederum fachlichen Kompetenzgruppen zugeordnet werden². Zur Auswertung nicht herangezogen wurden verzeichnete Anforderungen des BERUFENET in den Bereichen „Waren- und Produktkenntnisse“, „Lizenzen, Berechtigungen, Führerscheine“ sowie „Sprachkenntnisse“. So blieben 7.270 inhaltlich unterscheidbare Anforderungen.

Überfachliche Kompetenzen dagegen sind „[...] individuelle Fähigkeiten von Menschen, die ebenfalls die Bewältigung von konkreten Aufgaben und Sachverhalte ermöglichen oder zumindest erleichtern. Jedoch haben überfachliche Kompetenzanforderungen keinen konkreten inhaltlichen Bezug zu theoretischen oder faktischen Berufsabgrenzungen.“ (Stops et al. 2020: 23). Für deren Identifikation wurde der Kompetenzatlas von Heyse/Erpenbeck (2004) herangezogen. Heyse und Erpenbeck definieren diese darin zusammengestellten Kompetenzen generell als Fähigkeiten zur Selbstorganisation (siehe auch Heyse/Erpenbeck 2009: XI).

² Hierzu gehören beispielsweise Kompetenzen in den fachlichen Kompetenzgruppen „IT, DV, Computer“ oder auch „Produktion, Verarbeitung, Technik“. Insgesamt werden elf solcher Kompetenzgruppen unterschieden. Details hierzu finden sich in Stops (2020: 29 ff.).

Abbildung 4: Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI)



Quelle: Heyse /Erpenbeck (2004: XXI).

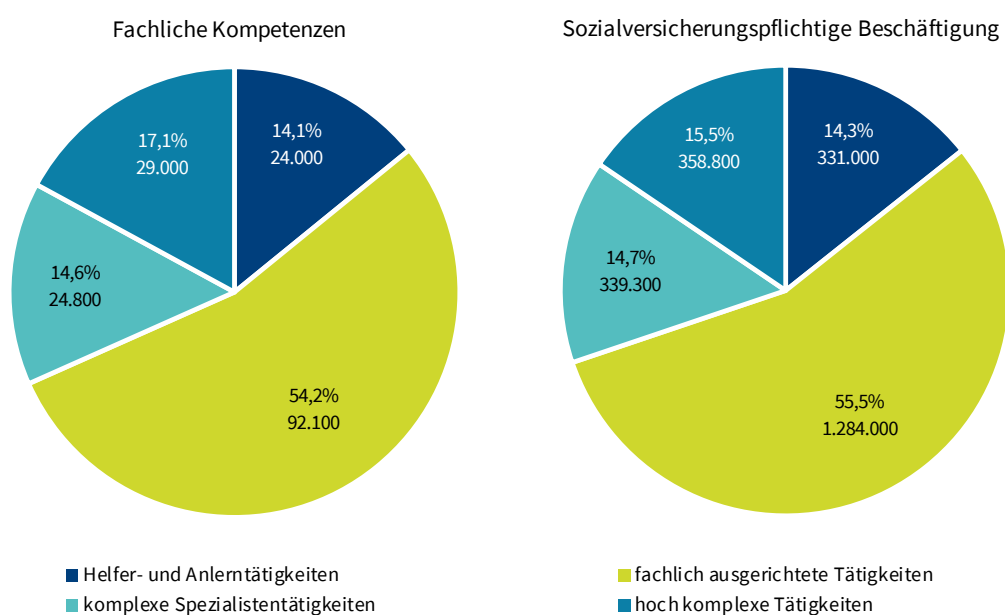
Der Mensch benötigt also neben den fachlichen Kompetenzen weitere Fähigkeiten, um selbstgesteuert und selbstorganisiert handeln zu können. Diese Fähigkeiten sind besonders in offenen Problem- und Entscheidungssituationen, in komplexen und sich ständig verändernden Systemen wie unserer Arbeitswelt, relevant. Die Autoren sehen diese überfachlichen Kompetenzen als „die individuellen Voraussetzungen, sich in konkreten Situationen an veränderte Bedingungen anzupassen, eigene Verhaltensstrategien zu ändern und erfolgreich umzusetzen.“ (Heyse/Erpenbeck 2009: XII). Diese spielen eine besondere Rolle, wenn Situationen rein kognitiv nicht gänzlich erschließbar, neu und unbekannt sind. Der Kompetenzatlas umfasst 64 überfachliche Kompetenzen aus den vier Bereichen personale Kompetenzen, Aktivitäts- und Umsetzungs-kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen und Fach- und Methodenkompetenzen, welche nicht für alle Kompetenzen klar abzugrenzen sind bzw. sich inhaltlich überschneiden (vgl. Abbildung 4).

3.3 Ergebnisse für Hessen

Insgesamt sind für 170.029 ausgeschriebene Stellen³, die sich auf den Arbeitsort Hessen beziehen, Auswertungen zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen möglich. Der größte Teil der Stellen war in den beiden Zeiträumen April/Mai 2019 und Oktober/November 2019 für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten ausgeschrieben (54,2 %) (vgl. Abbildung 5). 14,1 Prozent der Stellen umfassten Helfer- und Anlerntätigkeiten, 14,6 Prozent und 17,1 Prozent waren für komplexe Spezialistentätigkeiten bzw. für hoch komplexe Tätigkeiten ausgeschrieben. Damit entspricht die Verteilung der Anforderungsniveaus innerhalb der ausgeschriebenen Stellen weitestgehend der Struktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zum 30. Juni 2019 in Hessen. Die Unterschiede sind sehr gering und betragen maximal 1,6 Prozentpunkte bei den hochkomplexen Tätigkeiten. Für dieses Anforderungsniveau gibt es anteilig etwas mehr ausgeschriebene Stellen.

Abbildung 5: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

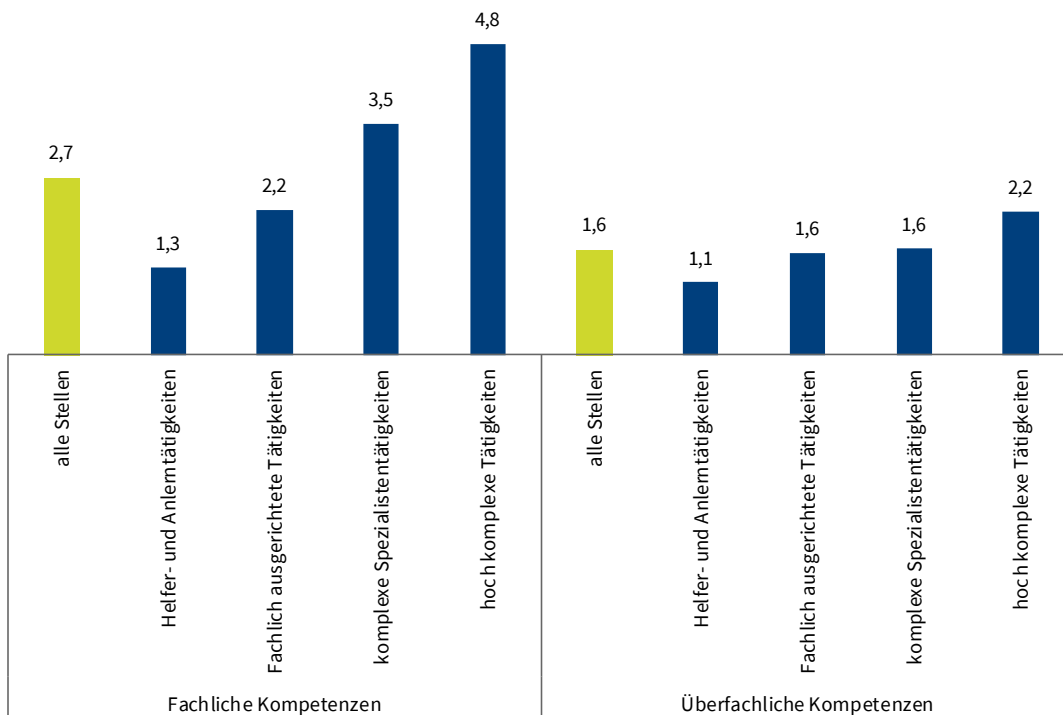
Die inhaltliche Auswertung der ausgeschriebenen Stellen für Hessen zeigt, dass in Hessen im Durchschnitt pro Stelle 2,7 fachliche und 1,6 überfachliche Kompetenzen von den Arbeitgebenden benannt werden (vgl. Abbildung 6). Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt werden damit etwas häufiger fachliche Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen aufgeführt; die Anzahl überfachlicher Kompetenzen ist identisch (Deutschland: fachliche

³ Stellenausschreibungen können grundsätzlich für mehrere Stellen ausgeschrieben werden, daher ist die Zahl mit 117.898 der dahinterstehenden Stellenausschreibungen geringer. Stellenausschreibungen der Arbeitnehmerüberlassung wurden in dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Kompetenzen: 2,4; überfachliche Kompetenzen: 1,6). Dabei nimmt auch in Hessen mit zunehmendem Anforderungsniveau die Häufigkeit der Nennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zu. Während bei Helfer- und Anlernertätigkeiten pro Stelle nur 1,3 fachliche und 1,1 überfachliche Kompetenzen genannt werden, sind es bei hoch komplexen Tätigkeiten 4,8 bzw. 2,2. Die Zunahme der Nennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zeigt sich ebenso für Deutschland.

Abbildung 6: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle

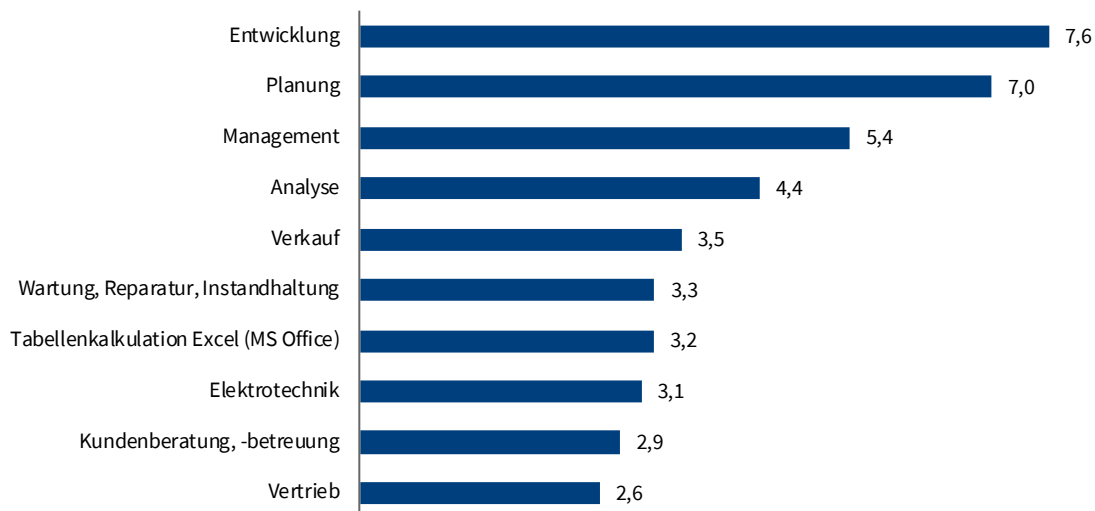


Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Ein Blick auf die TOP 10 der fachlichen Kompetenzen (vgl. Abbildung 7) in den ausgeschriebenen Stellen zeigt mehrere Auffälligkeiten. Trotz der Vielzahl der gut 7.000 möglichen fachlichen Kompetenzen, wird in jeder 13. ausgeschriebenen Stelle die Kompetenz Entwicklung benannt, in jeder 14. die Kompetenz Planung, in jeder 18. Stelle taucht die Kompetenz Management und in jeder 22. Stelle die Kompetenz Analyse auf. Es handelt sich überwiegend um allgemeine fachliche Kompetenzen, die bei einer Vielzahl von Berufen, vor allem im Bereich höher qualifizierter Tätigkeiten, notwendig sind. Auch die weiteren fachlichen Kompetenzen sind zumeist genereller Natur und in vielen unterschiedlichen Berufen anwendbar.

Abbildung 7: TOP 10 der fachlichen Kompetenzen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

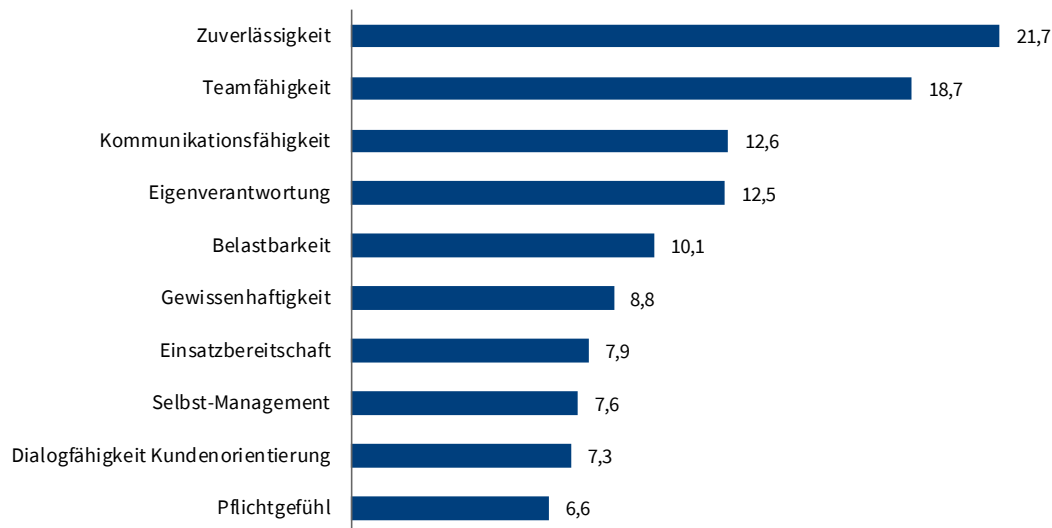
Im Vergleich zu den fachlichen Kompetenzen tauchen überfachliche Kompetenzen in den TOP 10 der ausgeschriebenen Stellen jeweils häufiger auf, was jedoch vor allem damit zusammenhängt, dass die mögliche Grundgesamtheit der fachlichen Kompetenzen mit gut 7.000 deutlich größer ist als die der überfachlichen Kompetenzen mit 64. In rund jeder fünften ausgeschriebenen Stelle werden die überfachlichen Kompetenzen Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit genannt (vgl. Abbildung 8). In mehr als jeder achten bzw. neunten spielen Kommunikationsfähigkeit bzw. Eigenverantwortung und Belastbarkeit eine Rolle. Was sich genau hinter den überfachlichen Kompetenzen verbirgt, wird im Folgenden beispielhaft an den zwei am häufigsten genannten erläutert.

Zuverlässigkeit ist in den ausgeschriebenen Stellen für Hessen die am häufigsten genannte überfachliche Kompetenz. Nach Heyse/Erpenbeck (2009) ist Zuverlässigkeit ein Verhalten, das von anderen als berechenbar bzw. als erwartet wahrgenommen wird. Die Berechenbarkeit bzw. die Erwartung basiert dabei entweder auf Regeln, die in bestimmten Arbeitsvollzügen vorgeschrieben sind oder auf Vereinbarungen, die zwischen zwei oder mehreren Personen getroffen wurden. Zuverlässigkeit ist also der Grad der Gewissheit, mit der die Erfüllung der Aufgabe bzw. Einhaltung der Vereinbarung erwartet werden kann. Zuverlässigkeit ist zudem Voraussetzung für Delegation, da sie den Rahmen der zeitlichen, örtlichen und sachlichen Vereinbarung setzt und somit eine unmittelbare Kontrolle überflüssig macht. Gekennzeichnet wird eine zuverlässige Arbeitsweise durch standardisierte Arbeitsvollzüge, die Befolgung von Richtlinien, Sicherheitsbestimmungen, Qualitätsregeln und der Einhaltung von Terminen. Zudem kann Termintreue und Lieferung zur zugesagten Qualität und Quantität Ausdruck von Zuverlässigkeit sein. Sie basiert außerdem auf der individuellen Einstellung aufmerksam, umsichtig und verlässlich sein zu wollen sowie auf Kenntnissen und Fähigkeiten bis hin zu Planungstechniken. Zuverlässigkeit schließt weiterhin das Wissen um den Sinn der Regeln und

Vereinbarungen und die Einsicht über negative Folgen nicht gezeigter Zuverlässigkeit ein (Heyse/Erpenbeck 2009: 82 ff.).

Abbildung 8: TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Teamfähigkeit, die in jeder fünften Stelle benannt wird, ist die persönliche Bereitschaft und Fähigkeit in Gruppen zu arbeiten, Meinungen und Gedanken anderer zu akzeptieren und kooperativ weiterzuentwickeln. Sie schließt außerdem zunehmend die Fähigkeit ein, aus einzelnen Personen (zeitweilig) eine Gemeinschaft zu gestalten, die Neuem gegenüber aufgeschlossen ist, sich aktiv für Veränderungen einsetzt und eigene Werte und Normen der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung herausarbeitet. Teamfähigkeit ist gekennzeichnet durch einen freien Kommunikationsfluss, die Beherrschung erforderlicher Fertigkeiten und Methoden zur Vollendung eines laufenden Projekts. Voraussetzung für Teamfähigkeit ist eine starke und wirkungsvolle Führung, präzise Zielvorgaben und die ausgewogene Zusammenstellung von Menschen, die miteinander für den gemeinsamen Erfolg der Gruppe arbeiten und kann im besten Fall zu fundierten Entscheidungen und der Fähigkeit schnell zu handeln, beitragen (Heyse/Erpenbeck 2009: 322 ff.).

4 Kompetenz-Kompass für ausgewählte Berufshauptgruppen in Hessen

In Kapitel 2 wurden Berufshauptgruppen identifiziert, die für die Beschäftigung in Hessen besonders bedeutsam sind. Für diese fünf Berufshauptgruppen werden im Folgenden die

fachlichen und überfachlichen Kompetenzen detailliert vorgestellt. Die Unterkapitel sind jeweils gleichermaßen strukturiert und können unabhängig voneinander gelesen werden.

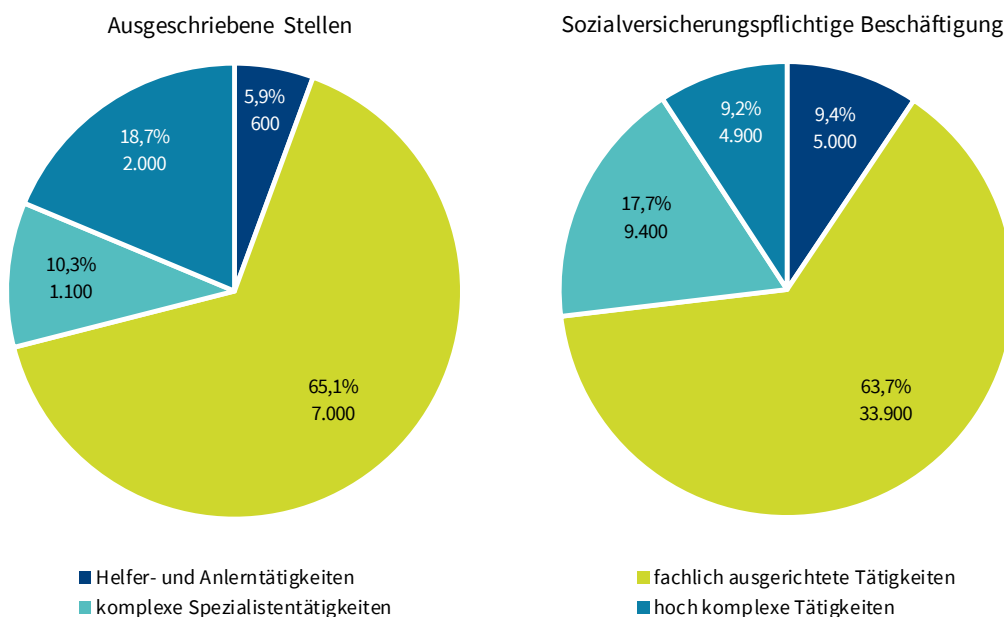
4.1 Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe

Der größte Anteil der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe (63,7 %) übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 9,4 Prozent gehen einer Helfer- und Anlern-tätigkeit nach und 26,9 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 9).

Bei dieser Berufshauptgruppe unterscheidet sich der Anteil der ausgeschriebenen Stellen nach Anforderungsniveaus deutlich von den Anteilen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveaus. Während die Anteile für Anlern- und Helfertätigkeiten und komplexe Spezialistentätigkeiten niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, ist der Anteil der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten um 1,4 Prozentpunkte und bei hoch komplexen Tätigkeiten sogar um 9,5 Prozentpunkte höher. Auswertbar sind insgesamt 10.714 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil von 6,3 Prozent an allen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume entspricht. Das unterstreicht die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage nochmals.

Abbildung 9: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent

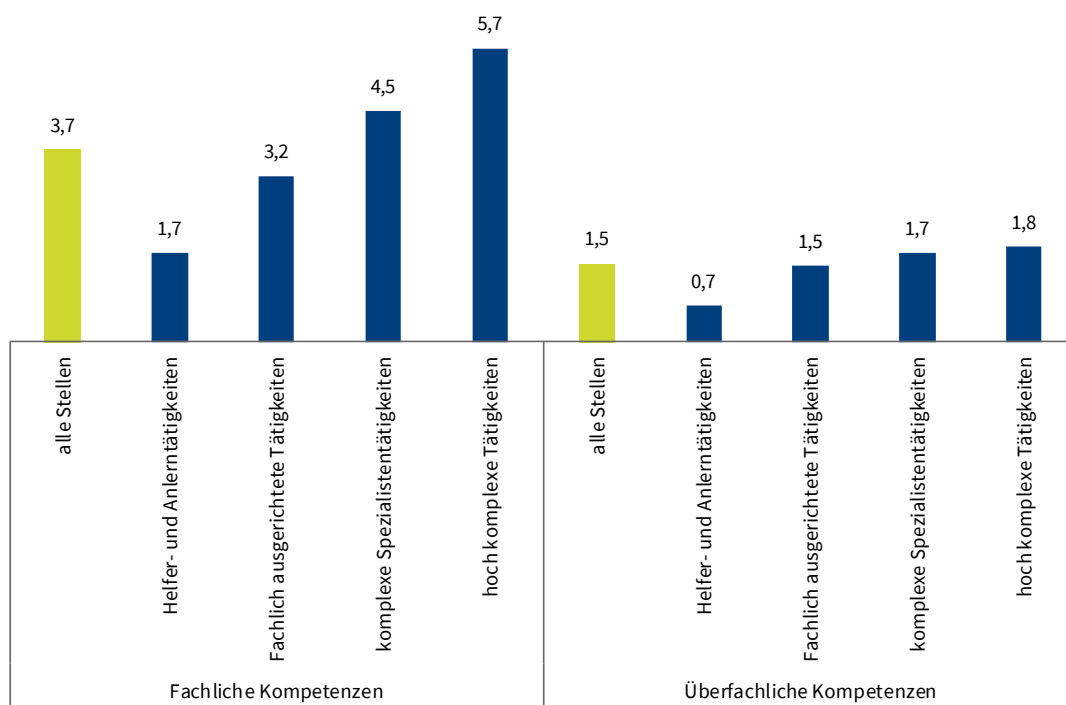


Quelle: Stellendaten der BA- JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Fachliche Kompetenzen werden dabei in den ausgeschriebenen Stellen der „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“ häufiger als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt, überfachliche Kompetenzen annähernd wie der Durchschnitt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 3,7 fachliche und 1,5 überfachliche

Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 10). Wie über alle ausgeschriebenen Stellen hinweg, nimmt mit zunehmendem Anforderungsniveau auch die Zahl der Nennungen zu. Dieser Anstieg fällt sehr viel deutlicher bei den fachlichen Kompetenzen aus. Hier steigt die Zahl der geforderten Kompetenzen von durchschnittlich 1,7 bei Helfer- und Anlernertätigkeiten auf durchschnittlich 5,7 bei hoch komplexen Tätigkeiten. Bei den überfachlichen Kompetenzen nimmt der Wert von 0,7 auf 1,8 mit steigendem Anforderungsniveau der Stelle zu.

Abbildung 10: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe nach Anforderungsniveau
April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Bei der Betrachtung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für eine Berufshauptgruppe ist es sinnvoll direkt nach dem Anforderungsniveau der Stelle zu differenzieren. Abbildung 11 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich bei den fachlichen Kompetenzen zehn; 15 sind spezifisch für ein Anforderungsniveau. Besonders auffällig sind bei letzterem die Helfer- und Anlernertätigkeiten. Hier sind neun der TOP 10, z. B. Löten und Fräsen spezifisch für dieses Anforderungsniveau und tauchen in keinen TOP 10 der anderen Anforderungsniveaus auf. Gleichzeitig werden diese im Vergleich zur Anzahl der Stellen recht selten genannt.

Bei hoch komplexen Tätigkeiten gibt es dagegen besonders viele Nennungen. In zwei Drittel der Stellen wird die fachliche Kompetenz Elektrotechnik, in rund jeder dritten Stelle die

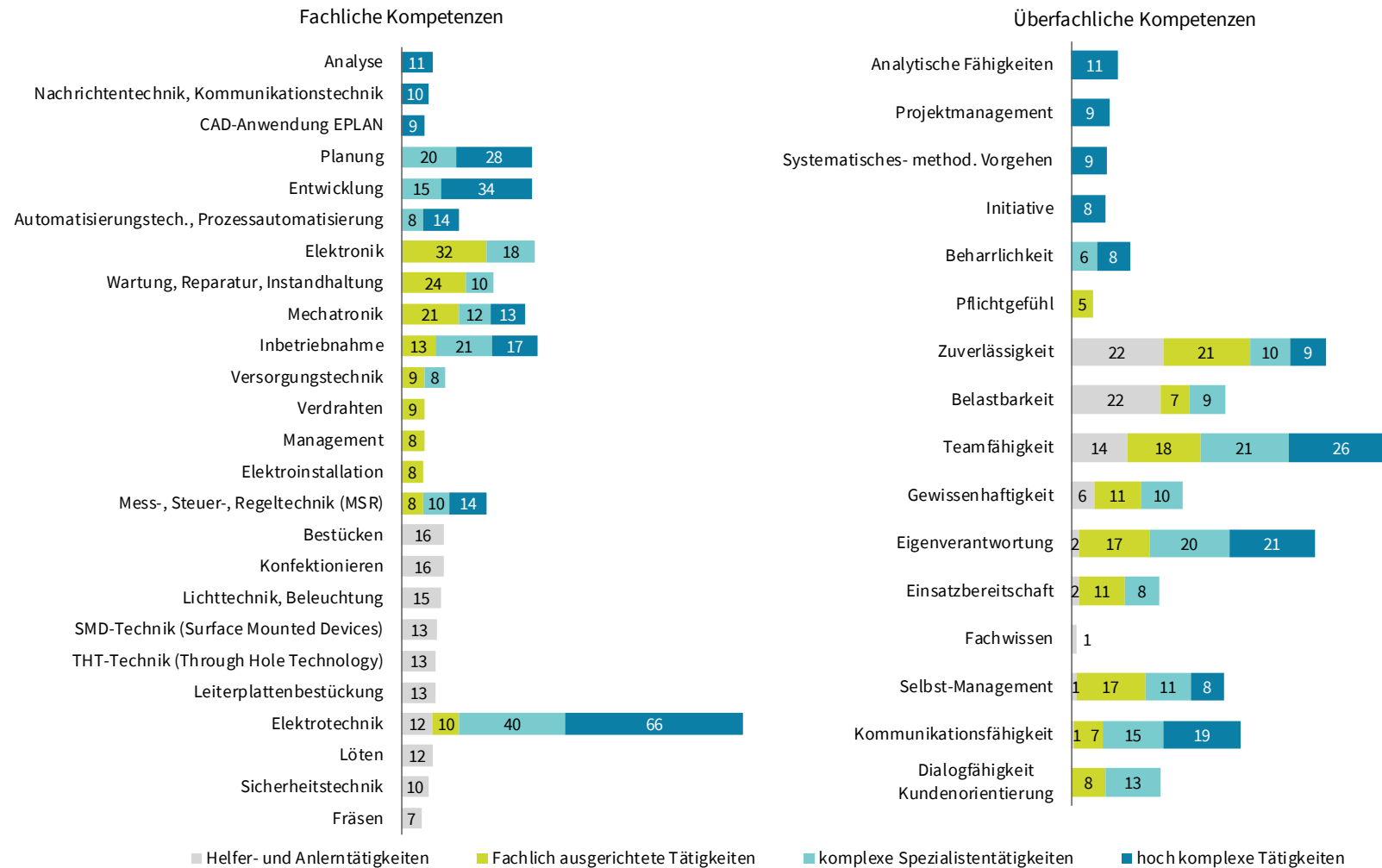
Kompetenzen Planung und Entwicklung genannt. Auch im Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten ist die Kompetenz Elektrotechnik die am häufigsten genannte. Elektronik hingegen spielt in jeder dritten Stelle für Fachkräfte eine zentrale Rolle. Insgesamt überschneiden sich die vier Kompetenzen Mess-, Steuer- und Regeltechnik (MSR), Elektrotechnik, Inbetriebnahme und Mechatronik zwischen fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, komplexen Spezialistentätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten. Sieben der zehn am häufigsten genannten komplexen Spezialistentätigkeiten tauchen auch bei hoch komplexen Tätigkeiten auf. Die drei Kompetenzen Analyse, CAD-Anwendung ePLAN⁴ sowie Nachrichten- und Kommunikationstechnik sind nur bei den hoch komplexen Tätigkeiten unter den TOP 10.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen“ 16 genannt. Wie auch über alle ausgeschriebenen Stellen sind die wichtigsten überfachlichen Kompetenzen Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit (siehe Kapitel 3.3). Danach folgt die überfachliche Kompetenz der Eigenverantwortung. Eigenverantwortung bedeutet Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Für eine erfolgreiche Organisation ist es unabdingbar, dass ihre Mitarbeitenden selbstständig Aufgaben lösen und sich nicht an weniger aktiven Mitarbeitenden messen bzw. die Verantwortung auf andere, insbesondere Führungskräfte, abwälzen. Eigenverantwortung heißt, den eigenen Handlungsspielraum auszunutzen, um vereinbarte Ziele zu erreichen. Voraussetzung dafür ist die Aufstellung klarer Leistungsziele und das Schaffen notwendiger Rahmenbedingungen zur Realisierung (Heyse/Erpenbeck 2009: 18 ff.). Neben Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit finden sich auch Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit und das Selbst-Management in allen vier Anforderungsniveaus in den jeweiligen TOP 10. Pflichtgefühl taucht nur bei den fachlich ausgerichteten Fähigkeiten in den TOP 10 auf. Dialogfähigkeit ist ebenso bei fachlich ausgerichteten als auch bei komplexen Spezialistentätigkeiten von Bedeutung. Gewissenhaftigkeit, Belastbarkeit und Einsatzbereitschaft findet sich bei drei von vier Anforderungsniveaus: bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und bei komplexen Spezialisten- und hoch komplexen Tätigkeiten. Dagegen finden sich Dialogfähigkeit/ Kundenorientierung nur bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und den komplexen Spezialistentätigkeiten. Alleinstellungsmerkmale für hoch komplexe Tätigkeiten sind die überfachlichen Kompetenzen analytische Fähigkeiten, Projektmanagement, systematisch-methodisches Vorgehen und Initiative.

⁴ ePLAN: CAE/CAD-Software im Bereich des Elektro-Engineerings, mit Möglichkeiten zur Projektierung, Dokumentation und Verwaltung von Automatisierungsprojekten (Unternehmensverbund der Friedhelm Loh Group).

Abbildung 11: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



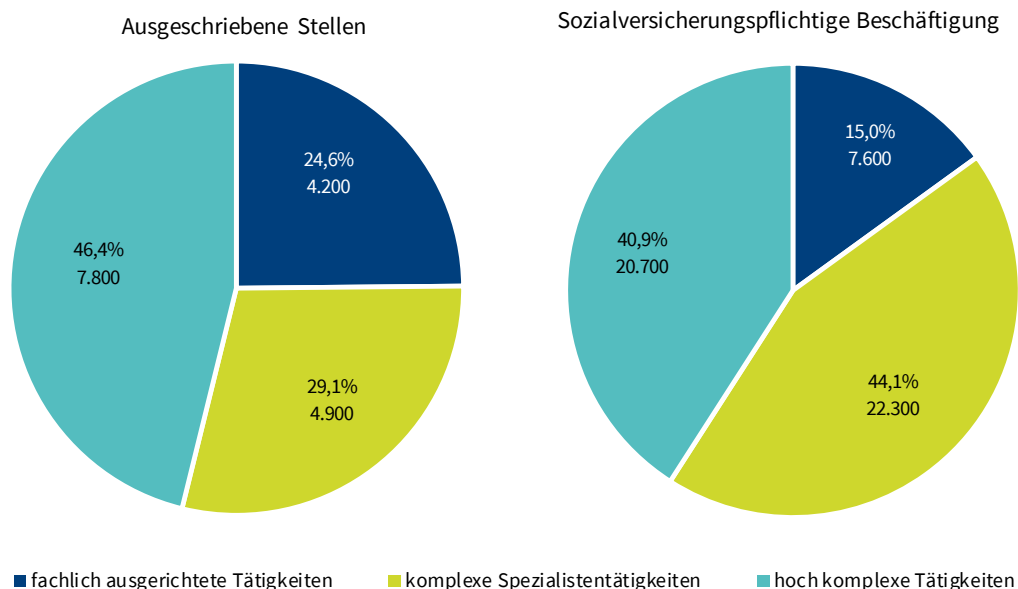
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

4.2 Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe

Zum 30. Juni 2020 betrug der Anteil der „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen 3,6 Prozent; daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe eher klein und steht an zehnter Stelle (von 37 Berufshauptgruppen). Mit 44,1 Prozent übt der größte Teil dieser Beschäftigten komplexe Spezialistentätigkeiten aus; 40,9 Prozent verrichten hoch komplexe Tätigkeiten und 15,0 Prozent gehen einer fachlich ausgerichteten Tätigkeit nach (vgl. Abbildung 12). Helfer- und Anlerntätigkeiten gibt es in dieser Berufshauptgruppe nicht. Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen und die Struktur der Beschäftigten nach den Anforderungsniveaus unterscheiden sich: Während der Anteil für komplexe Spezialistentätigkeiten um 15 Prozentpunkte niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegt, sind die Anteile der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 24,6 Prozent um knapp zehn Prozentpunkte und bei den hoch komplexen Tätigkeiten um 5,5 Prozentpunkte höher. Auswertbar sind insgesamt 16.913 Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 9,9 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch bei dieser Berufshauptgruppe die in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage nochmals.

Abbildung 12: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent



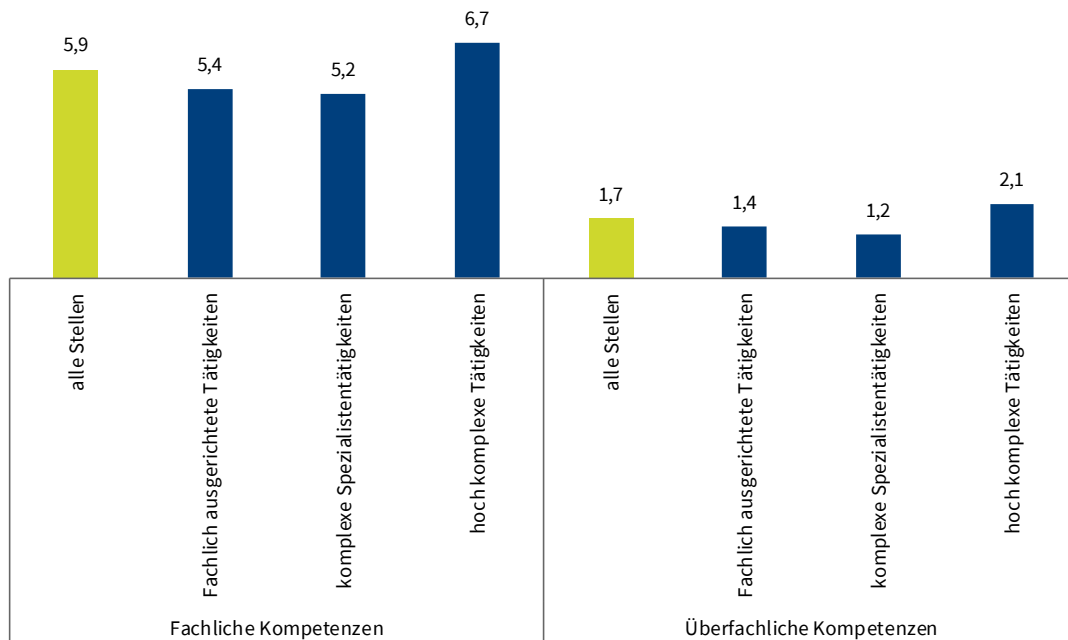
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ häufiger als im Durchschnitt aller Stellen genannt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich

5,9 fachliche und 1,7 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 13). Eine zunehmende Zahl von Nennungen mit steigendem Anforderungsniveau ist in dieser Berufshauptgruppe nur bedingt festzustellen. Im Hinblick auf fachliche Kompetenzen werden in ausgeschriebenen Stellen für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten 5,4 und hoch komplexe Tätigkeiten 6,7 genannt, bei komplexen Spezialistentätigkeiten sind es 5,2. Im Gegensatz dazu werden viel weniger überfachliche Kompetenzen je Stelle benannt. Die Spanne reicht hier von durchschnittlich 1,2 bei komplexen Spezialistentätigkeiten bis 2,1 bei hoch komplexen Tätigkeiten.

Abbildung 13: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

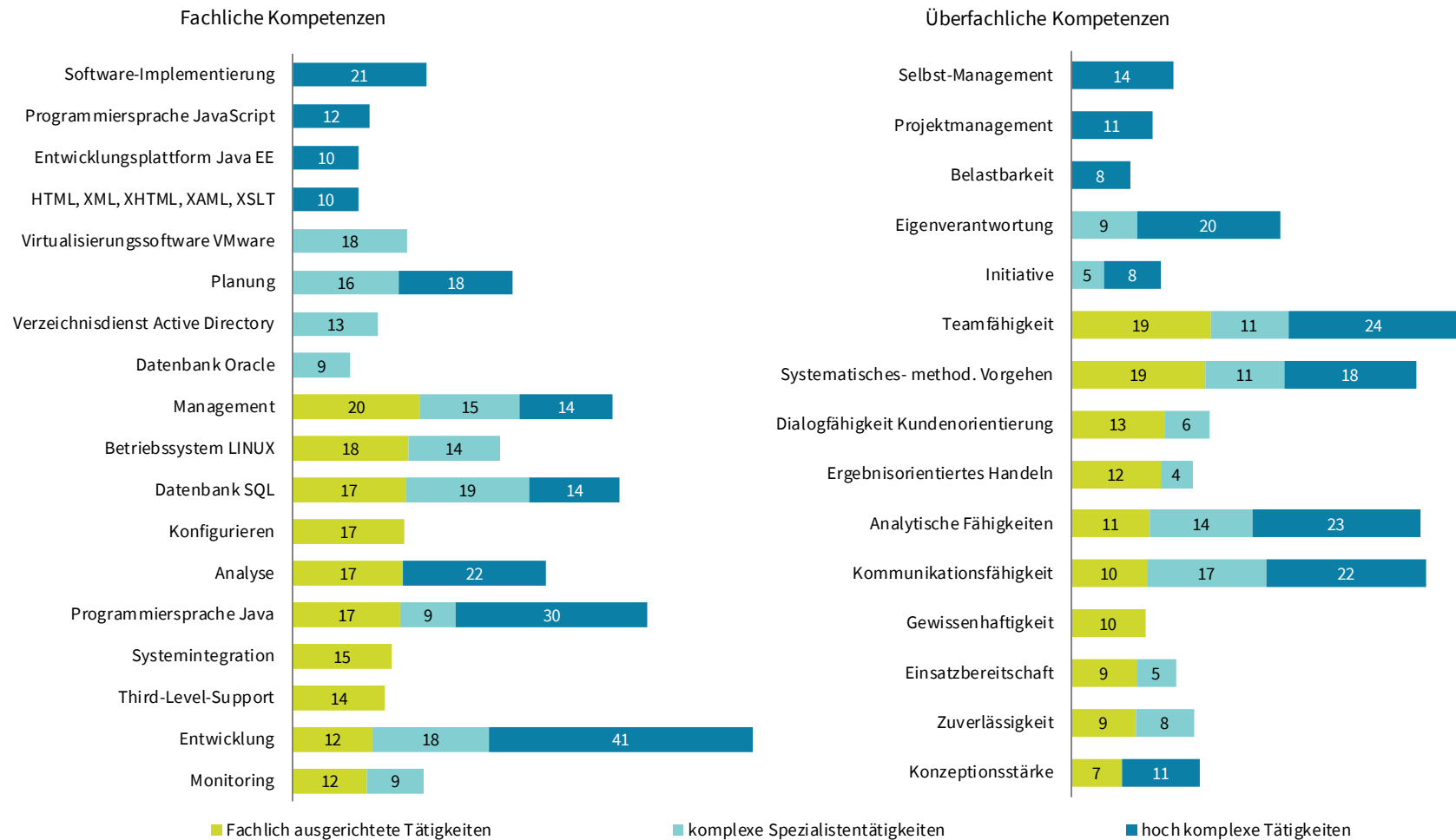
Abbildung 14 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe“. Generell gibt es die meisten Nennungen der TOP 10 im Vergleich zur Anzahl der Stellen nach Anforderungsniveau bei den hoch komplexen Tätigkeiten. Vergleicht man bei den fachlichen Kompetenzen die drei TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich acht; zehn sind spezifisch für ein Anforderungsniveau. Vier davon betreffen den Bereich der hoch komplexen Tätigkeiten, drei den Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten und drei die fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Die Kompetenzen Software-Implementierung, Programmiersprache JavaScript, Entwicklungsplattform Java EE, sowie HTML, XML, XHTML, XAML, XSLT tauchen ausschließlich bei hoch komplexen Tätigkeiten in

den TOP 10 auf. Visualisierungssoftware VMware, Verzeichnisdienst Active Directory und Datenbank Oracle sind Kompetenzen, die nur bei komplexen Spezialistentätigkeiten in den TOP 10 zu verzeichnen sind. Die Kompetenzen Konfigurieren, Systemadministration und Third-Level-Support sind Alleinstellungsmerkmale von fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Alle anderen TOP 10-Kompetenzen finden sich in mindestens zwei Anforderungsniveaus. Die Kompetenzen Management, Datenbank SQL, Programmiersprache JAVA und Entwicklung werden in allen drei Anforderungsniveaus so häufig genannt, dass sie jeweils in den TOP 10 sind.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen 15 genannt. Auf einem der ersten Ränge der überfachlichen Kompetenzen steht in dieser Berufshauptgruppe die Kommunikationsfähigkeit. Diese schließt Zuhören (-können), Informationsverarbeitung, die Kommunikation in Gruppen sowie die Verständlichkeit mündlicher und schriftlicher Informationen ein. Nach Heyse/Erpenbeck ist dabei vor allem die Kommunikation über das Erlebte, über gegenseitige Erfahrungen und über unterschiedliche Problembearbeitungserfahrungen relevant. Kommunikationsfähigkeit erfordert einen mehrstufigen Übungs- bzw. Lernprozess. Grundlage bildet das Zuhören, sowie das Entschlüsseln von Körpersprache, das Stellen von Fragen und das effiziente Notizenmachen. Anschließend folgt der Austausch von Informationen, das Üben von Verständlichkeit und deren Faktoren sowie das Herstellen von Kontakten, das Weiterleiten von Informationen und der richtige Einsatz von Informationstechnologien. Die nächste Stufe beinhaltet die professionelle Kommunikation zu verschiedenen betrieblichen Anlässen wie ein erfolgreiches Briefing, das Führen von Einzelgesprächen, das Leiten von Konferenzen, die Verkaufs- und Verhandlungskommunikation und das Erstellen von Berichten. Die letzte Stufe beinhaltet Außenkommunikation wie Public Relations, Corporate Identity, interne Kommunikation und das Ankommen persönlicher Botschaften bei Dritten (Heyse/Erpenbeck 2009: 259 ff.). Teamfähigkeit, systematisch methodisches Vorgehen und analytische Fähigkeiten sind ebenfalls in allen drei Anforderungsniveaus zentral. Selbst-Management, Projektmanagement und Belastbarkeit hingegen sind nur bei hoch komplexen Tätigkeiten und Gewissenhaftigkeit nur bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den TOP 10.

Abbildung 14: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



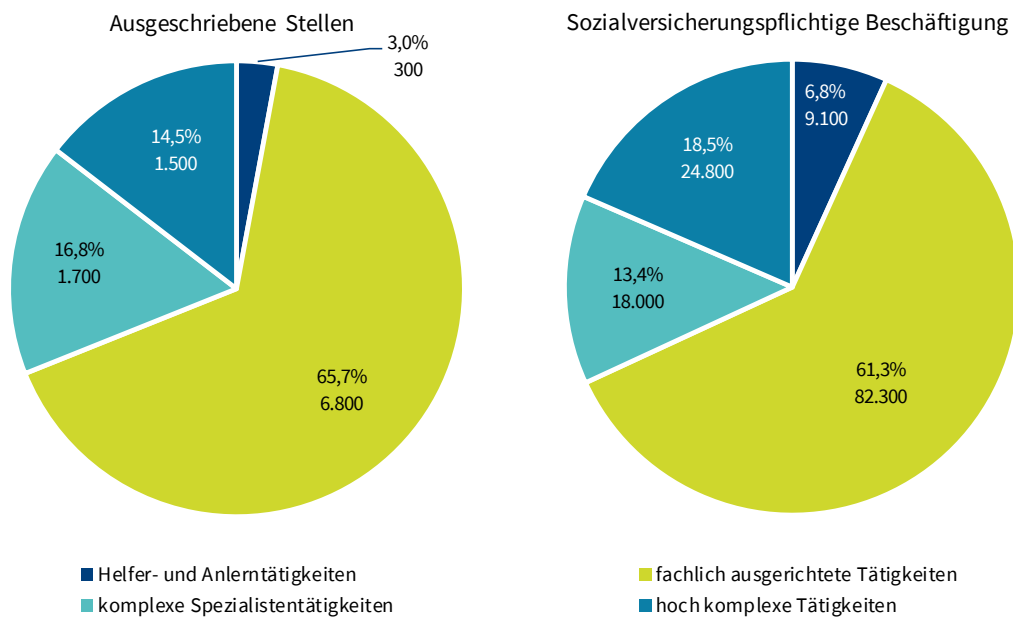
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

4.3 Medizinische Gesundheitsberufe

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in „Medizinischen Gesundheitsberufen“ betrug 7,0 Prozent an allen Beschäftigten in Hessen (30.6.2020). Daran gemessen ist diese Berufshauptgruppe die drittgrößte. Die größte Gruppe der Beschäftigten, 61,3 Prozent, übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 6,8 Prozent gehen einer Helfer- und Anlerntätigkeit nach und 31,9 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 15). Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich leicht anders auf die Anforderungsniveaus. Während die Anteile für Helfertätigkeiten und hoch komplexe Tätigkeiten niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen, sind die Anteile der ausgeschriebenen Stellen im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten um 4,4 Prozentpunkte und für komplexe Spezialistentätigkeiten um 3,4 Prozentpunkte höher. Auswertbar sind insgesamt 10.379 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen Stellen in den beiden Betrachtungszeiträumen von 6,1 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch hier die bereits in Kapitel 2 diskutierte hohe Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 15: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Medizinischen Gesundheitsberufen

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent

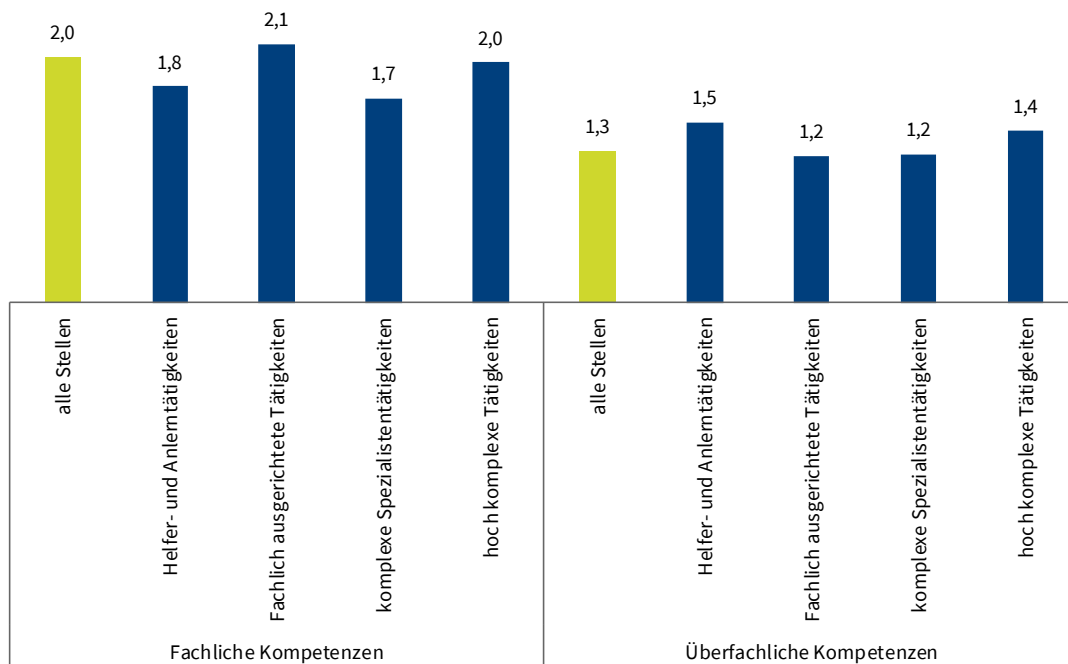


Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ seltener als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 2,0 fachliche und 1,3 überfachliche Kompetenzerfordernisse auf (vgl. Abbildung 16). Im Vergleich von Helfer- und Anlerntätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten nimmt auch hier die Zahl der Nennung von

fachlichen Kompetenzen zu, bei überfachlichen Kompetenzen leicht ab. Im Bereich der fachlichen Kompetenzen findet sich mit 2,1 die maximale Nennung je ausgeschriebener Stelle jedoch bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Bei den überfachlichen Kompetenzen sinkt der Wert vom Spitzenwert 1,5 bei den Helfer- und Anlernertätigkeiten auf 1,2 bei den fachlich ausgerichteten und komplexen Spezialistentätigkeiten. Bei hoch komplexen Tätigkeiten steigt der Wert auf 1,4.

Abbildung 16: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Medizinische Gesundheitsberufe nach Anforderungsniveau
April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle

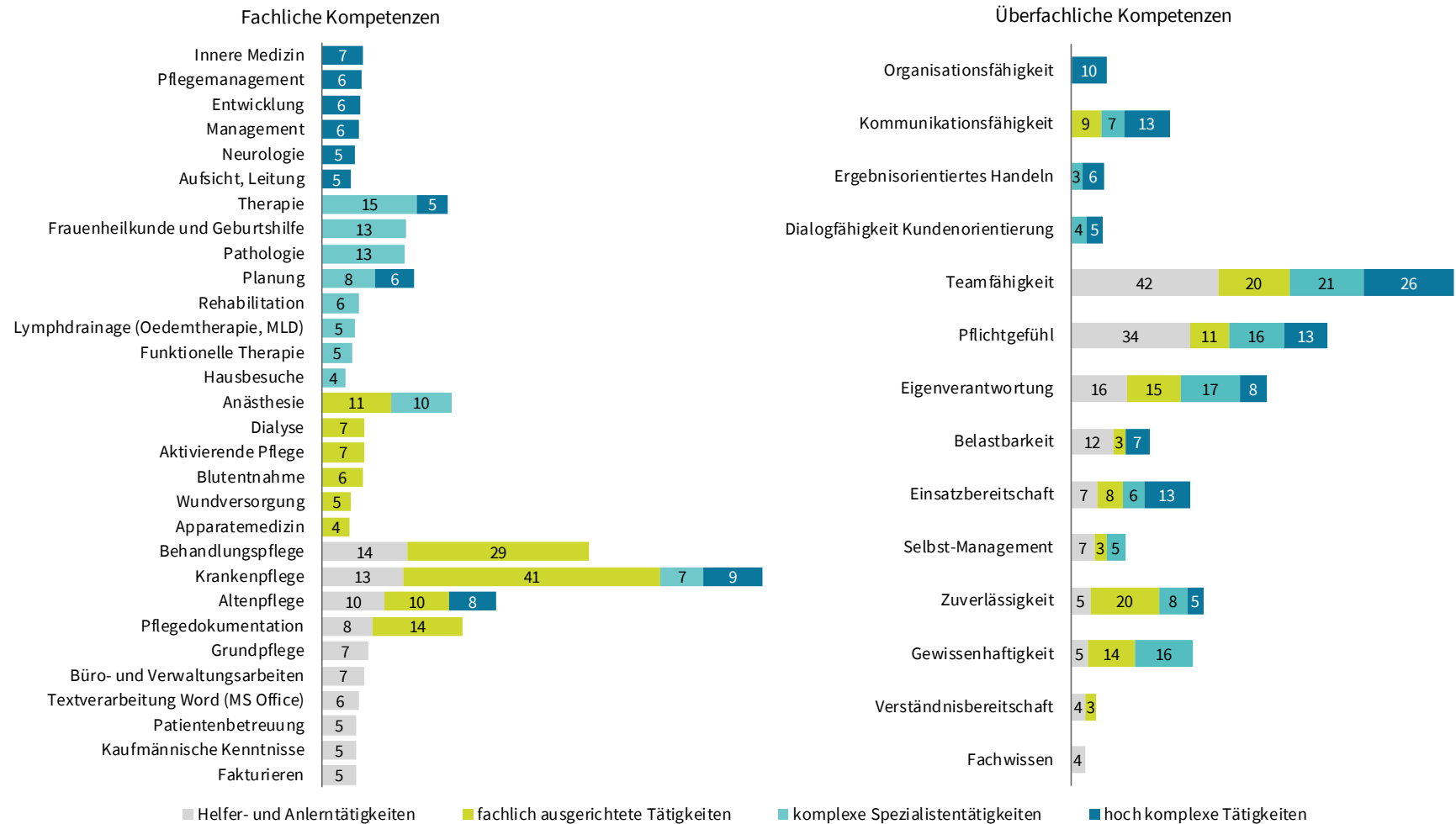


Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 17 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für die „Medizinischen Gesundheitsberufe“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus bei den fachlichen Kompetenzen miteinander, so gibt es kaum Überschneidungen. Die TOP 10-Kompetenzen sind recht spezifisch im Hinblick auf das Anforderungsniveau. Einzig die Kompetenz Krankenpflege gibt es in den TOP 10 von allen vier Anforderungsniveaus. Altenpflege ist bei drei Anforderungsniveaus zu finden und sowohl Pflegedokumentation als auch Behandlungspflege tauchen bei Helfer- und Anlernertätigkeiten und bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten auf. Anästhesie ist die einzige Kompetenz, welche bei fachlich ausgerichteten und komplexen Spezialistentätigkeiten anzutreffen ist; während Planung und Therapie gleichzeitig bei komplexen Spezialisten- und hoch komplexen Tätigkeiten vorkommt.

Abbildung 17: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Medizinischen Gesundheitsberufen nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Bei den hoch komplexen Tätigkeiten steht die fachliche Kompetenz Innere Medizin neben Alten- und Krankenpflege an erster Stelle. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten sind es die Therapie, die Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie die Pathologie. Behandlungspflege und Krankenpflege sind die Spitzenreiter bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten werden am häufigsten Behandlungspflege, Krankenpflege und Altenpflege aufgeführt.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ 14 genannt. Mit Abstand steht hier die Teamfähigkeit (siehe Kapitel 3.3) an erster Stelle und an zweiter Stelle die Kompetenz Pflichtgefühl (siehe Kapitel 4.4), die in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 ist. Ebenso sind Eigenverantwortung (siehe Kapitel 4.1), Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit (siehe Kapitel 3.3) bei allen vier Anforderungsniveaus zu finden. Nach Heyse/Erpenbeck (2009) stellt Einsatzbereitschaft eine persönliche Grundhaltung dar und realisiert sich in einem aktiven und weitgehend vorbehaltlosen Engagement gegenüber Aufgaben aus der Arbeit, dem Unternehmen und dem privaten Lebensbereich. Sie fordert und fördert die Tatkraft, Hilfsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Sie steht im Gegensatz zu egoistischer Zurückhaltung und passiver Gleichgültigkeit. Bezeichnend für Einsatzbereitschaft ist der vorbehaltlose und verantwortungsbewusste Einsatz für gemeinsame Unternehmens- und Arbeitsziele. Dabei werden hohe Maßstäbe an die eigenen Maßstäbe gesetzt sowie hohe Forderungen an Engagement und Qualität des Kollegiums. Ein einsatzbereiter Mitarbeiter bewegt andere zum tatkräftigen Handeln und wirkt durch das eigene Engagement und entschlossene Handeln auf andere mitreißend (Heyse/Erpenbeck 2009: 30 ff.).

Gewissenhaftigkeit ist bei Helfer- und Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und komplexen Spezialistentätigkeiten zu finden. Gewissenhaftigkeit meint die Anerkennung von Zielen, Werten und Normen, die berechenbar und zuverlässig für andere einzuhalten und umzusetzen sind und die systematische und ordentliche Lösung von Aufgaben. Personen mit niedrigen Gewissenhaftigkeitswerten verfolgen ihre Ziele mit geringem Engagement und beschreiben sich eher als nachlässig, fehlerhaft und unbeständig. Menschen mit hohen Gewissenhaftigkeitswerten sind ordentlich, penibel und zuverlässig, sie arbeiten hart, sind diszipliniert und pünktlich, ehrgeizig und systematisch (Heyse/Erpenbeck 2009: 373 ff.).

Teamfähigkeit ist bei Helfer- und Anlerntätigkeiten am häufigsten genannt, in den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten wurde Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit am häufigsten genannt. Bei komplexen Spezialisten und hoch komplexen Tätigkeiten ist die Teamfähigkeit die am häufigst genannte Kompetenz.

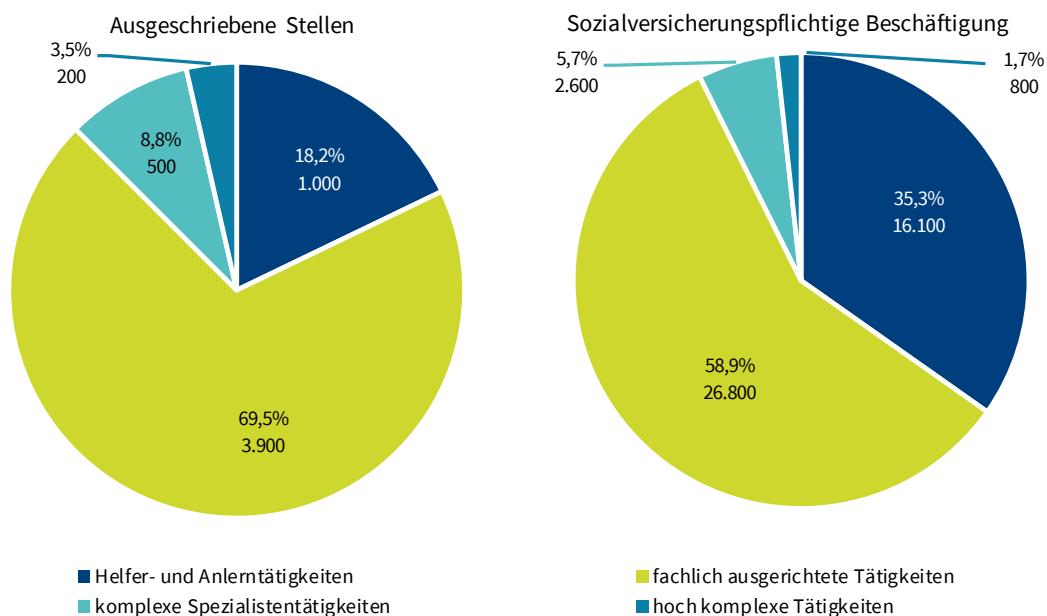
4.4 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ an allen Beschäftigten betrug in Hessen 2,3 Prozent (30.6.2020). Daran gemessen steht diese Berufshauptgruppe auf Rang 16. Der größte Teil der Beschäftigten dieser Berufshauptgruppe – 58,9 Prozent – übt fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus, 35,3 Prozent gehen einer Helfer- und Anlerntätigkeit nach und 7,4 Prozent verrichten komplexe Spezialisten- oder hoch komplexe Tätigkeiten (vgl. Abbildung 18). Die

ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich anders auf die Anforderungsniveaus. Die Anteile für Helfertätigkeiten sind in den ausgeschriebenen Stellen deutlich geringer (-17,1 Prozentpunkte), die Anteile für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (+10,6 Prozentpunkte) und komplexe Spezialisten- und hoch komplexe Tätigkeiten dagegen im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung höher. Auswertbar sind insgesamt 5.661 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 3,3 Prozent entspricht. Das unterstreicht auch für diese Berufsgruppe die bereits in Kapitel 2 diskutierte Arbeitskräftenachfrage.

Abbildung 18: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent



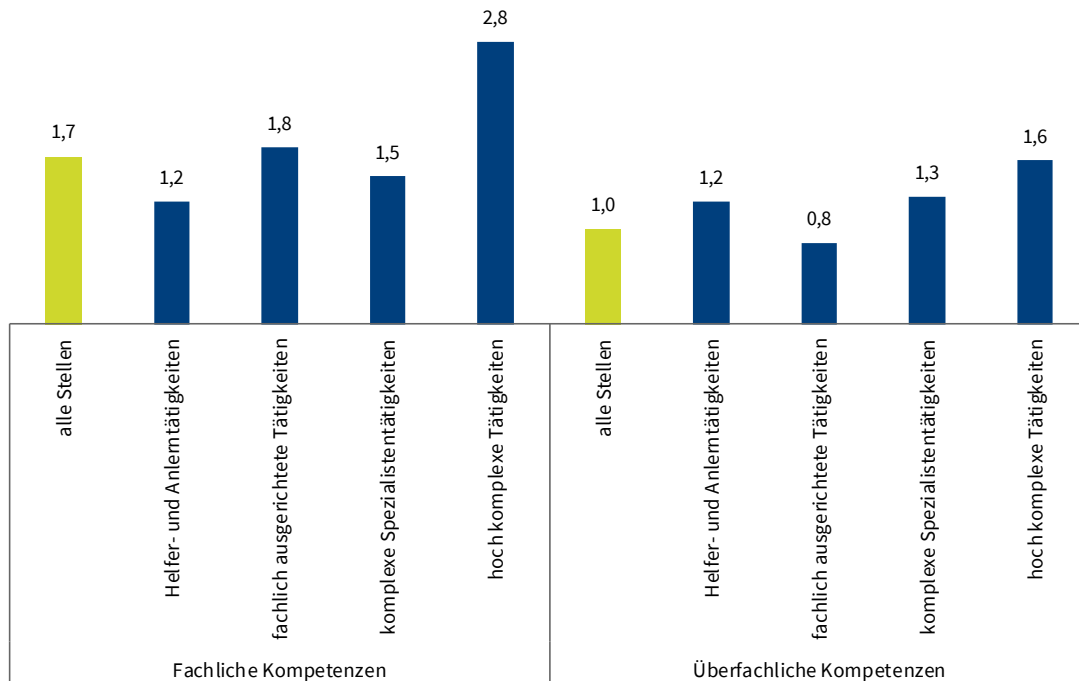
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden dabei in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ etwas seltener als im Durchschnitt aller ausgeschriebenen Stellen genannt. Eine Stelle in dieser Berufshauptgruppe weist durchschnittlich 1,7 fachliche und 1,0 überfachliche Kompetenzanforderungen auf (vgl. Abbildung 19). Entgegen dem Muster bei allen ausgeschriebenen Stellen – zunehmende Zahl der Nennungen bei zunehmendem Anforderungsniveau – ergibt sich hier, dass bei den fachlichen Kompetenzen in den Stellen für die komplexen Spezialistentätigkeiten mit im Schnitt 1,5 Kompetenzen etwas weniger Kompetenzen genannt sind als bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten mit 1,8 Kompetenznennungen. Generell steigt die Zahl der geforderten fachlichen Kompetenzen von durchschnittlich 1,2 bei Helfer- und Anlerntätigkeiten auf durchschnittlich 2,8 bei hoch komplexen Tätigkeiten. Bei den überfachlichen Kompetenzen zeigt sich, dass die

Stellen für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten im Schnitt 0,8 Nennungen aufweisen und damit deutlich weniger als Helfer- und Anlerntätigkeiten mit 1,2 Nennungen. Im Bereich der komplexen Spezialistentätigkeiten werden im Durchschnitt 1,3 und bei hoch komplexen Tätigkeiten 1,6 Kompetenzen gefordert.

Abbildung 19: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik nach Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle



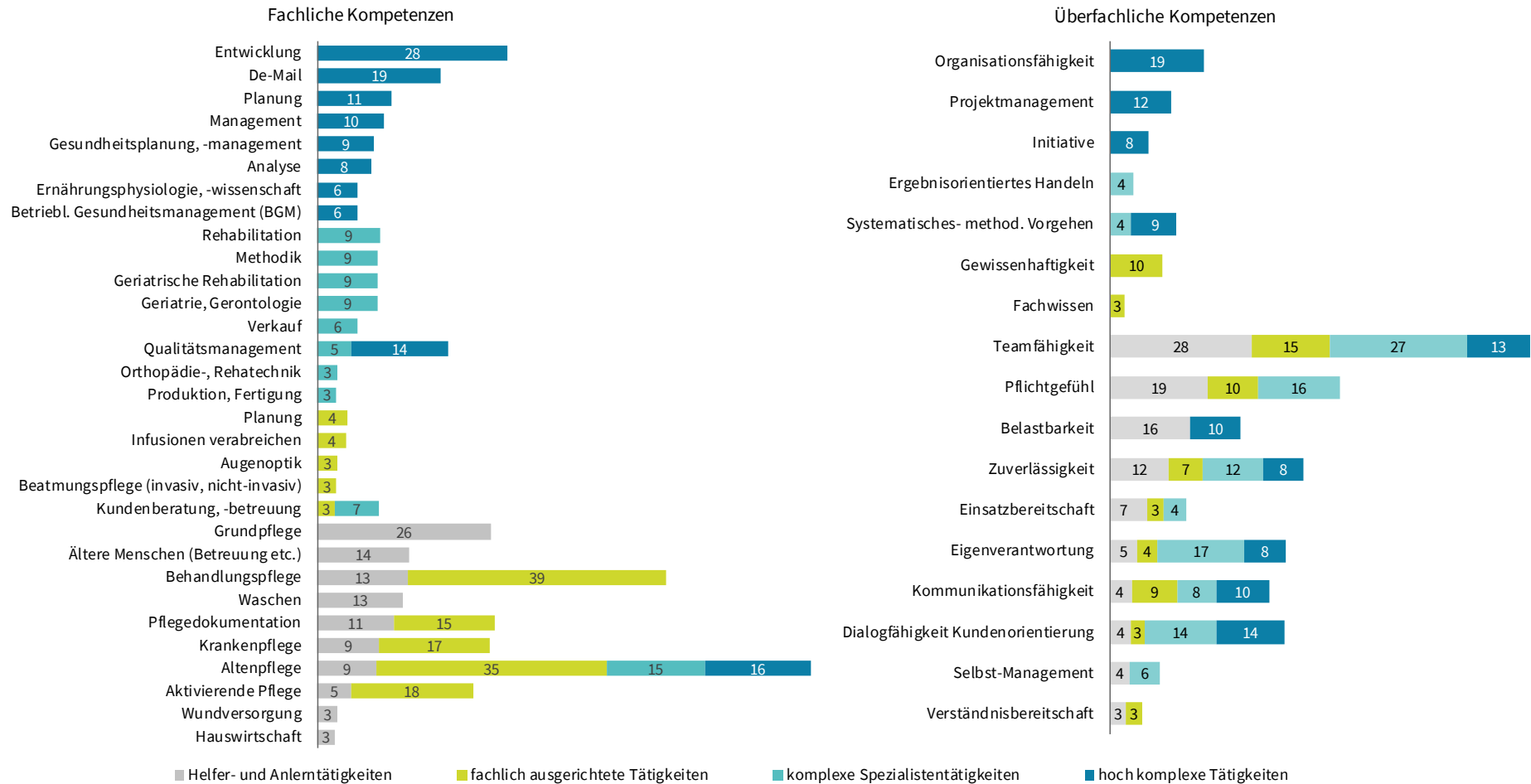
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 20 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau für „Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik“. Vergleicht man die vier TOP 10 (fachliche Kompetenzen) der Anforderungsniveaus miteinander, gibt es Überschneidungen zwischen den Helfer- und Anlerntätigkeiten und den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten (Behandlungspflege, Pflegedokumentation, Krankenpflege und aktivierende Pflege). Die TOP 10-Kompetenzen der hoch komplexen Tätigkeiten überschneiden sich nur einmal mit den komplexen Spezialistentätigkeiten, nämlich beim Qualitätsmanagement. Einzig die Kompetenz Altenpflege findet sich in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10. Ebenfalls nur eine Kompetenz überschneidet sich zwischen fachlich ausgerichteten und komplexen Spezialistentätigkeiten: Kundenberatung und -betreuung.

Bei den hoch komplexen Tätigkeiten steht die fachliche Kompetenz Entwicklung an erster Stelle. In knapp jeder dritten ausgeschriebenen Stelle wird hiernach gesucht. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten ist die Altenpflege am häufigsten genannt, bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten die Behandlungspflege und bei den Tätigkeiten für Helferinnen und Helfer ist es die Grundpflege.

Abbildung 20: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik nach dem Anforderungsniveau

April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden in der jeweiligen TOP 10 der Anforderungsniveaus in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik“ 17 genannt. Mit Abstand steht hier die Teamfähigkeit (siehe Kapitel 3.3) an erster Stelle, die in allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 ist. Es folgen Zuverlässigkeit (siehe Kapitel 3.3) und Eigenverantwortung (siehe Kapitel 4.1). Pflichtgefühl ist sowohl bei Helfer- und Anlerntätigkeiten, fachlich ausgerichteten Tätigkeiten als auch bei komplexen Spezialistentätigkeiten zu finden. Dieses hängt eng zusammen mit Gewissenhaftigkeit, Umsicht und Gründlichkeit und bezieht sich immer auf die Verantwortung gegenüber sich selbst und anderen. Es ist gewissermaßen eine emotional und an eigenen Werten gerechtfertigte Verantwortung. Pflichtgefühl ist die, vor allem gegenüber anderen Menschen, Gruppen, Organisationen orientierte Fähigkeit von Personen, gesellschaftliche bzw. unternehmensspezifische Normen und Wertesysteme mit einem großen Verbindlichkeitsgrad für das eigene Verhalten zu kennen, zu akzeptieren und in das eigene sowie das gemeinsame Handeln einzubringen. Pflichtgefühl ist gekennzeichnet durch das Kennen und Anerkennen von grundlegenden sozialen Norm- und Wertvorstellungen, die sich auf das eigene Arbeitshandeln beziehen sowie die von anderen (Mitarbeitenden, Teams, Unternehmen, Kunden und Kundinnen) herangetragenen Norm- und Wertvorstellungen, die in dem jeweiligen Bereich handlungsleitend sind oder sein sollen. Ein Mitarbeiter oder Mitarbeiterin mit ausgeprägtem Pflichtgefühl macht dieses zur Richtschnur in gegenständlichen oder sozialen Problem- und Konfliktsituationen, ist bereit und in der Lage, seinen/ihren Pflichten in konkret abrechenbaren Aufgaben und Projekten nachzukommen und zeichnet sich bei der Pflichterfüllung durch Gründlichkeit, Sorgfalt, Umsicht und Gewissenhaftigkeit aus (Heyse/Erpenbeck 2009: 383 ff.).

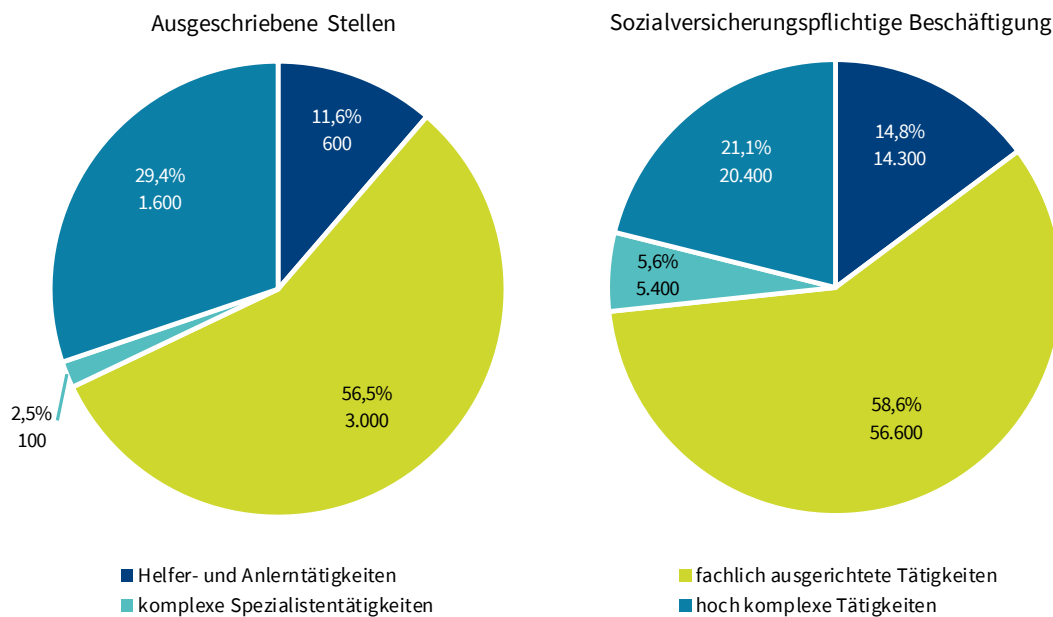
Teamfähigkeit steht bei Helfer- und Anlerntätigkeiten in rund jeder vierten ausgeschriebenen Stelle für dieses Anforderungsniveau und bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in knapp jeder siebten Stelle. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten und hoch komplexen Tätigkeiten ist auch die Teamfähigkeit in gut jeder vierten bzw. achten ausgeschriebenen Stelle zu finden.

4.5 Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie

Zum 30. Juni 2020 betrug der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Hessen 5,1 Prozent. Gemessen an diesem Anteil ist diese Berufshauptgruppe die sechstgrößte.

Von diesen Beschäftigten üben 58,6 Prozent fachlich ausgerichtete Tätigkeiten aus; 14,8 Prozent gehen einer Helfer- und Anlerntätigkeit nach und 26,7 Prozent arbeiten in komplexen Spezialisten- oder hoch komplexen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 21). Die ausgeschriebenen Stellen, die der Auswertung der Kompetenzen zugrunde liegen, verteilen sich anders auf die Anforderungsniveaus. Die Anteile für hoch komplexe Tätigkeiten sind höher, die Anteile für Helfer- und Anlerntätigkeiten, für Spezialistentätigkeiten und für fachlich ausgerichtete Tätigkeiten sind niedriger als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Auswertbar sind insgesamt 5.325 ausgeschriebene Stellen, was einem Anteil an allen ausgeschriebenen Stellen der beiden Betrachtungszeiträume von 3,1 Prozent entspricht.

Abbildung 21: Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufen, Theologie
 April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; 30.6.2019; Hessen; Anzahl und Anteil in Prozent



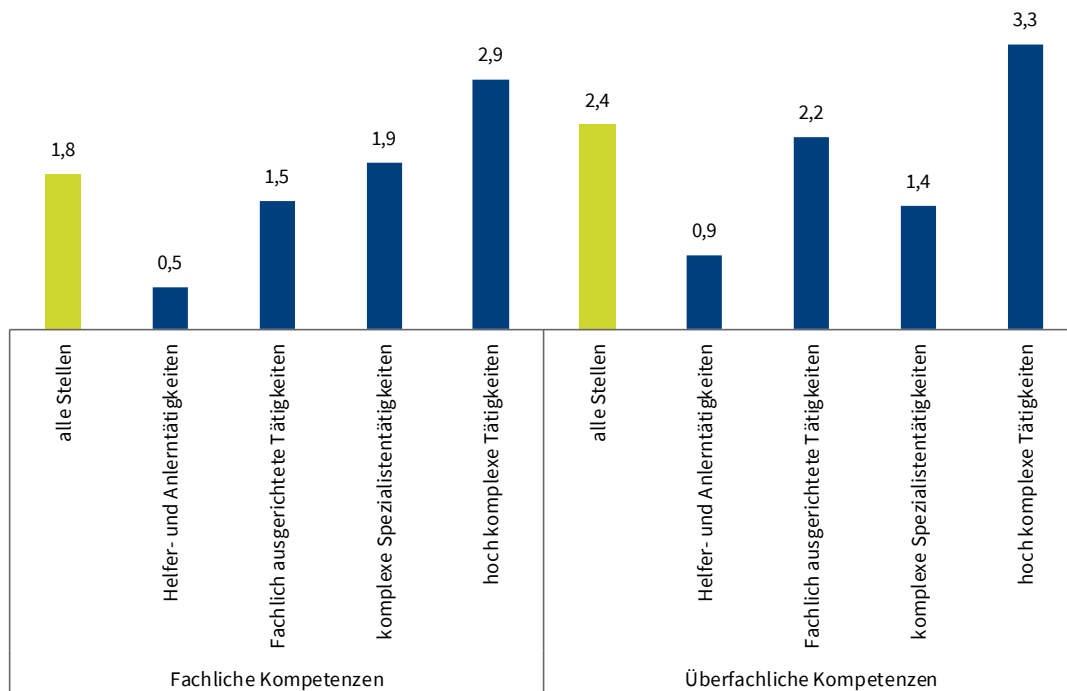
Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Beschäftigtenhistorik des IAB. Eigene Berechnungen. © IAB

Fachliche Kompetenzen werden dabei in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ etwas seltener als im Durchschnitt aller Stellen genannt, überfachliche hingegen häufiger. Eine ausgeschriebene Stelle in dieser Berufshauptgruppe benennt durchschnittlich 1,8 fachliche und 2,4 überfachliche Kompetenzanforderungen (vgl. Abbildung 22). Ein klarer Anstieg der Nennungen von Kompetenzen mit zunehmendem Anforderungsniveau zeigt sich nur bei fachlichen Kompetenzen und ist bei überfachlichen Kompetenzen bei dieser Berufshauptgruppe weniger ausgeprägt. Die Anzahl beträgt bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten 1,5, und liegt bei komplexen (1,9) und hochkomplexen Tätigkeiten (2,9) höher. Mit der Benennung von 0,5 Kompetenzen bei Helfer- und Anlerntätigkeiten ist hier die Anzahl genannter Kompetenzen deutlich geringer.

Mit 3,3 Nennungen weisen die ausgeschriebenen Stellen für hoch komplexe Tätigkeiten in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ durchschnittlich die meisten überfachlichen Kompetenzen aus. Aber auch im Bereich der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten stehen in einer Stelle durchschnittlich 2,2 Kompetenzanforderungen. Bei Helfer- und Anlerntätigkeiten beträgt der Wert 0,9, bei Spezialistentätigkeiten 1,4. Insgesamt sticht die Berufshauptgruppe also insofern hervor, als dass die ausgeschriebenen Stellen in diesem Bereich im Durchschnitt mehr überfachliche als fachliche Kompetenzen enthalten.

Abbildung 22: Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie nach Anforderungsniveau

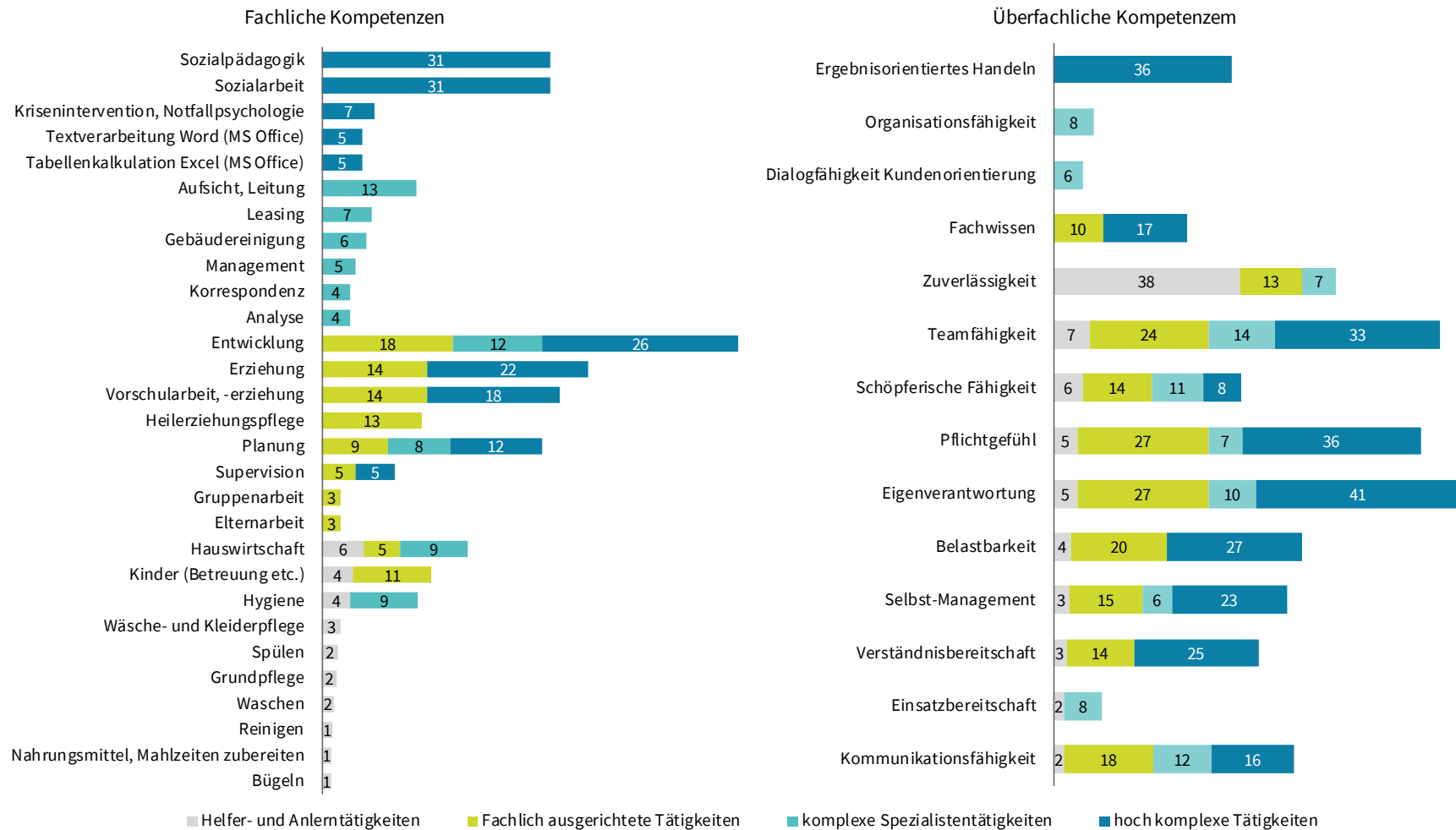
April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anzahl je Stelle



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 23 zeigt die Verteilung der TOP 10 fachlicher und überfachlicher Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau in der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“. Vergleicht man die vier TOP 10 der Anforderungsniveaus miteinander, so überschneiden sich acht von 29 genannten fachlichen Kompetenzen zwischen den Anforderungsniveaus. Die Kompetenzanforderungen im Helfersegment stehen dabei etwas isoliert. Hier gibt es nur drei Überschneidungen mit anderen Anforderungsniveaus: bei der Hygiene, bei der Kinderbetreuung und bei der Hauswirtschaft. Die drei fachlichen Kompetenzen Elternarbeit, Gruppenarbeit und Heilerziehungspflege sind ausschließlich bei den fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den TOP 10. Allein bei den komplexen Spezialistentätigkeiten stehen Analyse, Korrespondenz, Management, Gebäudereinigung, Leasing sowie Aufsicht/Leitung. Ansonsten überschneiden sich die Kompetenzanforderungen dieses Anforderungsniveaus mit mindestens einem anderen Anforderungsniveau. Die fünf Kompetenzen Tabellenkalkulation, Textverarbeitung, Krisenintervention/Notfallpsychologie, Sozialarbeit und Sozialpädagogik tauchen ausschließlich bei hoch komplexen Tätigkeiten in den TOP 10 auf.

Abbildung 23: TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie nach dem Anforderungsniveau
 April/Mai 2019 und Oktober/November 2019; Hessen; Anteile in Prozent



Quelle: Stellendaten der BA-JOBBÖRSE. Zugangsstichproben: April/Mai 2019 und Oktober/November 2019. Eigene Berechnungen. © IAB

Erziehung, Vorschularbeit, -erziehung sowie Entwicklung gehören zu den häufigsten Nennungen für Fachkräfte in dieser Berufshauptgruppe. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten steht die Entwicklung in mehr als jeder zehnten Stelle. Rund ein Drittel der Stellen für hoch komplexe Tätigkeiten nennt Sozialpädagogik und Sozialarbeit als Kompetenz.

Von 64 möglichen überfachlichen Kompetenzen werden 14 Kompetenzen über die jeweiligen TOP 10 der vier Anforderungsniveaus der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ genannt. Unter allen überfachlichen Kompetenzanforderungen stehen Eigenverantwortung (siehe Kapitel 4.1), Teamfähigkeit (siehe Kapitel 3.3) und Pflichtgefühl (siehe Kapitel 4.4) an erster Stelle. Zuverlässigkeit (siehe Kapitel 3.3), Belastbarkeit und Selbstmanagement sind ebenfalls überfachliche Kompetenzen, die in nahezu allen vier Anforderungsniveaus in den TOP 10 weit vorn stehen. Nach Heyse/Erpenbeck (2009) beginnt Selbstmanagement mit dem Erkennen und dem Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen, der Zielfindung und -realisierung und der effektiven Zusammenarbeit mit anderen. Zentral ist dabei der Umgang mit eigener Zeit und der Zeit anvertrauter Dritter. Die häufigsten Gründe für ineffiziente Arbeitszeitgestaltung und zeitliche Überlastung sind die Arbeitsorganisation (z. B. lückenhafte Zuarbeit), Kooperation (z. B. überzogenen Arbeitsteilung), Bearbeiter-Zuständigkeit (z. B. zu geringe Entscheidungskompetenzen), fehlende Arbeitsmittel, Eingriffe durch Vorgesetzte oder eigene Unzulänglichkeit (z. B. nicht ausreichende Prioritätensetzung) (Heyse/Erpenbeck 2009: 37 ff.).

Bei Helfer- und Anlernertätigkeiten steht Zuverlässigkeit in knappen zwei Fünftel der ausgeschriebenen Stellen. Bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten ist es das Pflichtgefühl, die Eigenverantwortung und die Teamfähigkeit, die in rund einem Viertel aller Stellen für dieses Anforderungsniveau zu finden ist. Bei komplexen Spezialistentätigkeiten wird Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit am häufigsten genannt. Bei hoch komplexen Tätigkeiten ist es die Eigenverantwortung, das Pflichtgefühl, die Teamfähigkeit sowie das ergebnisorientierte Handeln, die am häufigsten für dieses Anforderungsniveau auftauchen.

5 Diskussion und Einordnung der Ergebnisse

Die vorliegenden Auswertungen stellen ein Novum dar und illustrieren das Analysepotenzial von Stellenanzeigen auf der regionalen Ebene im Bundesland Hessen, das sich in vergleichbarer Form aus anderen Datenbeständen kaum erschließen lassen würde. Generell handelt es sich aber bei der maschinengestützten Extraktion von Kompetenzanforderungen aus Massen-Stellentextdaten noch um einen relativ jungen Bereich der Datengewinnung. So lassen sich einzelne Lücken bei den identifizierten Kompetenzen vorerst nicht völlig ausschließen.

Insgesamt zeigte sich bei der Betrachtung über alle fachlichen Kompetenzen, die in ausgeschriebenen Stellen vorkommen, dass zunächst deren Nennungshäufigkeit mit zunehmendem Anforderungsniveau der Stelle steigt. Weiterhin kommen jene fachlichen Kompetenzen recht häufig in ausgeschriebenen Stellen für berufliche Tätigkeiten vor, bei denen es deutliche Fachkräfteengpässe am Arbeitsmarkt gibt. Häufig werden auch fachliche

Kompetenzen benannt, die eher allgemeiner Natur und die in einer größeren Zahl unterschiedlicher Berufe anwendbar und gefragt sind.

Differenziert man nach Berufshauptgruppen und analysiert die fachlichen Kompetenzen nach dem Anforderungsniveau in den jeweils in Hessen ausgeschriebenen Stellen, so zeigen sich große Unterschiede. Einerseits variiert die durchschnittliche Anzahl fachlicher Kompetenzen zwischen den Berufshauptgruppen beträchtlich. Während z. B. in den Stellen für Helfer- und Anlernertätigkeiten im Bereich der „Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ nur im Schnitt 0,5 fachliche Kompetenz gefordert wird, sind es bei fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ durchschnittlich 5,4.

Zudem ist die TOP 10-Verteilung der fachlichen Kompetenzen auf die Anforderungsniveaus äußerst unterschiedlich. Bei in der Regel 40 möglichen TOP 10 (zehn je Anforderungsniveau) gibt es beispielsweise bei den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ 30 verschiedene fachliche TOP 10-Kompetenzen und wenige Überschneidungen zwischen den Anforderungsniveaus. Daraus lässt sich schließen, dass für diese Berufsgruppe die genannten fachlichen Kompetenzen äußerst spezifisch im Hinblick auf das jeweilige Anforderungsniveau der Stellen sind.

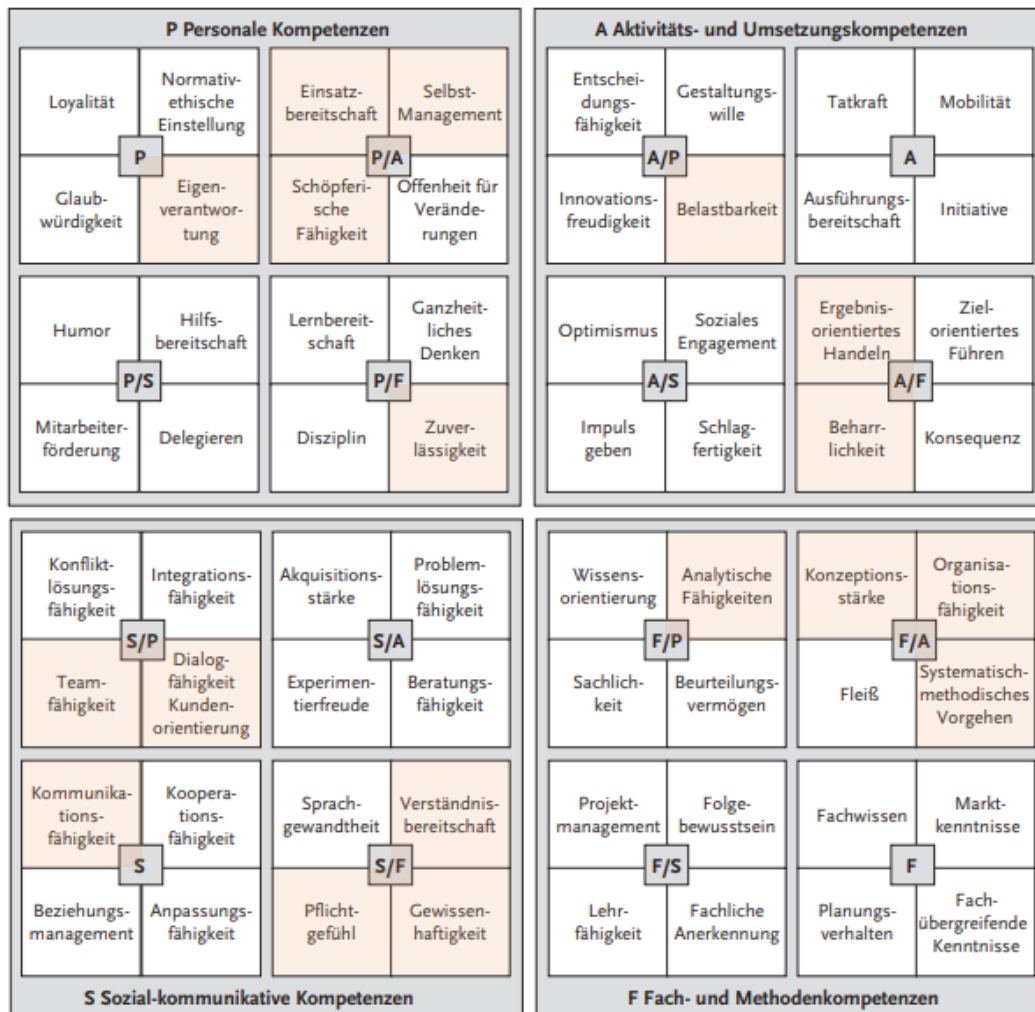
Hingegen weisen die TOP 10 der fachlichen Kompetenzen bei den „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ viele Überschneidungen auf. Hier sind die fachlichen Kompetenzen weniger spezifisch bezogen auf die Anforderungsniveaus.

Bei den überfachlichen Kompetenzen (vgl. Abbildung 24) steigt die durchschnittliche Häufigkeit je Stelle über alle Berufe betrachtet ebenfalls mit zunehmendem Anforderungsniveau. Im Vergleich zu fachlichen Kompetenzen spielen die überfachlichen Kompetenzen eine geringere Rolle, zumindest was die Häufigkeit der Nennungen in den ausgeschriebenen Stellen betrifft. Die überfachlichen Kompetenzen Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit und Eigenverantwortung werden allerdings häufig in ausgeschriebenen Stellen genannt.

Auch bei den überfachlichen Kompetenzen zeigen sich große Unterschiede nach den ausgewählten Berufshauptgruppen. So variiert die Anzahl der Nennungen von 0,7 bei Helfer- und Anlernertätigkeiten in den „Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe“ bis 3,3 bei hoch komplexen Tätigkeiten im Bereich der „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“. Bei letztgenannter Berufshauptgruppe sind überfachliche Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen im Durchschnitt häufiger genannt als fachliche Kompetenzen unabhängig vom Anforderungsniveau.

Zumeist tauchen in den TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen nach Berufshauptgruppen und Anforderungsniveau der Berufsgruppen von 64 möglichen 14 bis 17 auf. Einige der überfachlichen Kompetenzen sind dabei recht spezifisch für eine Berufshauptgruppe. Bei „Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie“ steht z. B. Belastbarkeit im vorderen Feld, während es bei „Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen“ das systematisch-methodische Vorgehen oder die Kommunikationsfähigkeit ist. Die Einfärbungen in Abbildung 24 kennzeichnen die überfachlichen Kompetenzen, die zu den zehn meistgenannten überfachlichen Kompetenzen in den jeweils ausgeschriebenen Stellen für die Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus gehörten.

Abbildung 24: Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI) mit den am häufigsten genannten überfachlichen Kompetenzen (blaue Einfärbung)



Anmerkung: Die blauen Einfärbungen kennzeichnen die überfachlichen Kompetenzen, die zu den zehn meistgenannten überfachlichen Kompetenzen in den jeweils ausgeschriebenen Stellen für die Berufshauptgruppen nach Anforderungsniveaus gehörten.

Quelle: Heyse/Erpenbeck (2004: XXI), eigene Einfärbung.

Dabei zeigt sich, dass die meistgenannten Kompetenzen in jeder der übergeordneten Kompetenzgruppen vorkommen - also sowohl in den personalen Kompetenzen, in den Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen, in den sozial-kommunikativen Kompetenzen als auch in den Fach- und Methodenkompetenzen. Kompetenzen, die sich zwischen den übergeordneten Kompetenzgruppen nicht überschneiden, gibt es dabei selten und nicht für jede Kompetenzgruppe. Bei den personalen Kompetenzen ist es die Eigenverantwortung, bei Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen gibt es keine, bei den sozial-kommunikativen Kompetenzen ist es die Kommunikationsfähigkeit und bei den Fach- und Methodenkompetenzen gibt es ebenfalls keine.

Unsere Analysen zeigen zudem, dass Organisationen ein unterschiedliches Verständnis vor allem bezüglich überfachlicher Kompetenzen haben welches sich auf die Inhalte bei Stellenanzeigen

auswirken.⁵ Der Standardisierungsgrad bei der Formulierung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen kann generell als verhältnismäßig hoch eingeschätzt werden. Die Standardisierung folgt hierbei üblichen Konventionen, betriebsinternen Vorlagen oder auch Erfahrungswerten der jeweiligen, verantwortlichen Stelle. Das bedeutet im Umkehrschluss aber nicht, dass hinter einem gleichen Begriff das gleiche Verständnis der überfachlichen Kompetenz steht – es gilt immer zu kontextualisieren. Offensichtlich wird es am Beispiel der Gewissenhaftigkeit, denn diese überfachliche Kompetenz hat je nach Beruf im Falle einer Nichterfüllung nicht nur unmittelbar andere Folgen, sondern beinhaltet auch andere Ansprüche. Die definitorische Komplexität von überfachlichen Kompetenzen kann aus Unternehmenssicht auch einen gegenteiligen Effekt haben. So schilderten die Expertinnen und Experten, dass beispielsweise Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit teilweise synonym verwendet werden und bestätigen damit die Aussage, dass Kompetenzen entsprechend in Bezug zu der Tätigkeit, den fachlichen Kompetenzen und dem Betrieb gesetzt werden müssen.

Auch wurde erläutert, dass die allgemeine Lage auf dem Bewerbermarkt eine relevante Rolle bei der Ausgestaltung der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Stellenausschreibungen spielt. Unrealistische Anforderungen seitens der Führungskraft oder eine angespannte Arbeitsmarktlage in einem Beruf können dazu führen, dass weniger Kompetenzen in der Anzeige stehen, um eine mögliche „künstliche“ Einschränkung des potenziellen Bewerberfeldes zu vermeiden. Dies muss keineswegs bedeuten, dass Arbeitgebende ihre Anforderungen lockern, sondern ihren fachlichen Suchradius nicht zu stark einengen möchten und die Stellenanzeige somit auch weiterhin den tatsächlichen Anforderungen entspricht (vgl. auch Modestino/Shoag/Balance 2016, 2020).

Aus Sicht von Unternehmen kann es ferner überfachliche Kompetenzen geben, die als selbstverständlich vorausgesetzt werden und daher in Stellenausschreibungen keinen Niederschlag finden. Obwohl beispielsweise Teamfähigkeit zu den TOP 5 der überfachlichen Kompetenzen zählt, gibt es Unternehmen, die diese Kompetenz als selbstverständlich voraussetzen und daher in ihren Stellenanzeigen nicht erwähnen. Dies bedeutet für die Interpretation der vorliegenden Ergebnisse, dass Teamfähigkeit möglicherweise sogar noch häufiger eine erforderliche überfachliche Kompetenz sein könnte als in den vorhandenen quantitativen Auswertungen ersichtlich.

Eigenverantwortung, ebenfalls unter den TOP 5 der überfachlichen Kompetenzen, wird teilweise auch als selbstverständlich für Tätigkeiten angesehen – und taucht unter dieser Sichtweise dann überhaupt nicht in einer Stellenanzeige auf. Zur Verwendung der überfachlichen Kompetenz Belastbarkeit in Stellenausschreibungen ergeben sich diametrale Ansichten. Einerseits gibt es eine explizite Verwendung in Stellenanzeigen, um zu verdeutlichen, welche zeitlichen, inhaltlichen oder auch körperlichen Herausforderungen mit der Tätigkeit verbunden sind.

⁵ Für die Interpretation der vorliegenden quantitativen Auswertungen ist es dabei sehr hilfreich, den Entstehungsprozess von Stellenausschreibungen in Unternehmen zu verstehen. Um Informationen über diesen Entstehungsprozess zu gewinnen und insbesondere zu beleuchten, wann warum und in welchem Umgang fachliche und überfachliche Kompetenzen ihren Niederschlag in Stellenausschreibungen finden, haben wir Interviews (Meuer/Nagel 1991; Hitzler 1994; Pfadenhauer 2009) mit Verantwortlichen von Personalabteilungen in Unternehmen durchgeführt. Vor allem bei Kleinbetrieben stand diese Funktion in Personalunion mit der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer. Die telefonisch geführten Interviews erfolgten durch die Autorengruppe auf der Grundlage eines Interviewleitfadens. Insgesamt wurden elf Interviews im Zeitraum Februar bis April 2022 realisiert. Die Interviews dauerten zwischen 20–35 Minuten und wurden durch die Autorengruppe protokolliert, anonymisiert und anschließend kategorisiert. Diese Kategorien helfen die quantitativen Auswertungen zu verstehen, einzuordnen und zu interpretieren.

Andererseits wird diese Kompetenz explizit nicht verwendet, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber nicht abzuschrecken.

Die Ausgestaltung der Stellenanzeigen ist vor allem in Bezug auf überfachliche Kompetenzen stark geprägt durch die Betriebsgröße, das Anforderungsniveau und das Mitarbeiterbild (siehe auch Stops/Laible/Leschnig 2022). Mit zunehmender Qualifikationsanforderung steigt z. B. häufig die Anzahl überfachlicher Kompetenzen, um aus Unternehmenssicht die Anforderungen explizit darzulegen. In Abhängigkeit vom expliziten Mitarbeiterbild des Unternehmens, z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen und können eigenständig handeln, sind engagiert und eigenverantwortlich etc., erfolgt dann eine zielgruppendifferenzierte Ansprache in der Stellenanzeige.

So gilt es ferner zu berücksichtigen, dass die Formulierungen der überfachlichen Kompetenzen in Stellenanzeigen auf der einen Seite zwar stark standardisiert sind, auf der anderen Seite dahinter aber unterschiedliche Definitionen und Interpretationen stehen können, sodass sich immer ein Kontextualisierungsgebot ergibt. Vor dem Hintergrund der dargelegten Aspekte sind die Ergebnisse dieses Berichtes einzuordnen. Für die Praxis stellt sich vor allem die Frage nach den Möglichkeiten der Vermittlung der oftmals geforderten überfachlichen Kompetenzen. Dies ist verhältnismäßig komplex: Voraussetzung für eine Handlungsbefähigung ist das Verinnerlichen von Regeln, Normen und Werten und nicht das bloße Wissen darum. Man kann und muss diese selbst verinnerlichen, Erfahrungen selbst machen – nur so entstehen Kompetenzen, also Selbstorganisationsfähigkeiten. Heyse/Erpenbeck (2009) schlagen eine andere Form des Lernens abseits von klassischen Bildungseinrichtungen vor, wie beispielsweise das Erlebnislernen, situiertes Lernen, subjektivierendes Lernen, Erfahrungslernen, informelles Lernen oder Expertiselernen. Bereits in der beruflichen Bildung fest verankert ist eine arbeitsintegrierte Kompetenzvermittlung. Kompetenzen sind also vorrangig im direkten Praxisbezug oder durch Formen von Coaching und Training vermittelbar. Diese können in Form von Selbsttraining, Kleingruppen oder Einzeltraining erfolgen. Heyse/Erpenbeck weisen also explizit darauf hin, dass sich klassische Formate zur Wissensvermittlung eben nicht zur Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen eignen, sondern nur für fachliche Kompetenzen (Heyse/Erpenbeck 2009: XXII). Deutlich wird an dieser Stelle auch, dass sich für das Ableiten von Ausbildungsstrategien die Forschung mit komplexen Herausforderungen konfrontiert sieht und diesem Anspruch in weitergehenden Forschungsprojekten nachgegangen werden sollte.

6 Fazit

In einer sich stetig ändernden Arbeitswelt ist es für alle Akteure entscheidend, die sich vollziehenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeitnah zu erkennen. So ist die Kenntnis über die Nachfrage am Arbeitsmarkt von ebenso hoher Relevanz für Gestaltende und Ausführende der Arbeitsmarktpolitik wie für Beschäftigte, Arbeitsuchende, Bildungseinrichtungen und nicht zuletzt auch für die Unternehmen selbst. Dieser Beitrag soll einen Einblick in die komplexe Suche nach geeignetem Humankapital durch Stellenanzeigen geben. Dazu werden Stellenanzeigen der JOBBÖRSE der BA auf Grundlage der „Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass“ von Stops et al. (2020) für Hessen inhaltlich ausgewertet. Dabei wird zwischen fachlichen und überfachlichen

Kompetenzen unterschieden. Neben der Auswertung für den hessischen Arbeitsmarkt insgesamt wird die Nachfrage nach Kompetenzen in fünf für Hessen relevanten Berufshauptgruppen untersucht. Kriterien für die Auswahl dieser sind die Anzahl der Personen, die in der jeweiligen Berufshauptgruppe arbeiten, mögliche Engpässe durch eine alternde Erwerbsbevölkerung oder auch eine sich durch die Digitalisierung oder den strukturellen Wandel der Wirtschaft ergebende besondere Bedeutung. Die Analyse dient als erster Aufschlag zur Identifikation relevanter Kompetenzen und zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Berufshauptgruppen, was z. B. die Anzahl an Kompetenzen anbelangt, die in den ausgeschriebenen Stellen benannt werden. Zusätzlich gibt die Unterscheidung nach Anforderungsniveaus Aufschluss über die Nachfrage nach Kompetenzen innerhalb der einzelnen Berufshauptgruppen.

Die Ergebnisse liefern relevante Erkenntnisse für die Aus- und Weiterbildung sowie die aktuelle Nachfrage nach Bewerberinnen und Bewerbern in speziellen Berufsbereichen. Weitere Auswertungen auf Basis des Kompetenz-Kompasses finden sich unter anderem bei Grimm/Janser/Stops (2021), die die Nachfrage nach Kompetenzen im Bereich der Wasserstofftechnologie untersuchen. In einem weiteren Beitrag wird auf die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen näher eingegangen (Stops/Laible/Leschnig 2022).

Die hier vorliegende Analyse ist dabei auf eine statische Betrachtung der Kompetenzen begrenzt und kann damit nur einen IST-Zustand beschreiben. Künftige Analysen könnten durch die Betrachtung mehrerer Zeitpunkte die Zu- oder Abnahme der Bedeutung von (einzelnen) Kompetenzen beschreiben und so den Wandel am Arbeitsmarkt abbilden, um die Bedarfe nach Aus- und Weiterbildung entsprechend aktiv gestalten zu können.

Literatur

- Burkert, Carola; Schaade, Peter; Röhrig, Annette (2021): Digitalisierung der Arbeitswelt: Mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen – Aktualisierung, IAB Hessen, 1/2021, Nürnberg.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2021): Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt: Auch komplexere Tätigkeiten könnten zunehmend automatisiert werden, IAB-Kurzbericht, 13/2021, Nürnberg.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2014): Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank, FDZ-Methodenreport, 12/2014 (de), Nürnberg.
- Grimm, Veronika; Janser, Markus; Stops, Michael (2021) Neue Analyse von Online-Stellenanzeigen: Kompetenzen für die Wasserstofftechnologie sind jetzt schon gefragt, IAB-Kurzbericht, 11/2021, Nürnberg.
- Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2004). Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, (1. Auflage), Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Heyse, Volker; Erpenbeck, John (2009). Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, (2. Auflage), Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Hitzler, Ronald (1994): Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch – zur Einleitung. In: Hitzler, Ronald; Honer, Anne; Maeder, Christoph (Hrsg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 13–30.
- Kindt, Anna-Maria; Weyh, Antje; Stops, Michael; Burkert, Carola; Teichert, Christian (2022): Kompetenz-Kompass Sachsen, IAB Sachsen, 3/2022, Nürnberg.
- Meuer, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen, Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441–471.
- Modestino, Alicia Sasser; Shoag, Daniel; Ballance, Joshua (2016): Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle, Labour Economics 41, p. 333–347.
- Modestino, Alicia Sasser; Shoag, Daniel; Ballance, Joshua (2020): Upskilling: Do Employers Demand Greater Skill When Workers Are Plentiful?, Review of Economics and Statistics, 102(4), p. 793–805.
- Pfadenhauer, Michaela (2009): Das Experteninterview. Ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe. In: Buber, Renate; Holzmüller, Hartmut (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. 2., überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Gabler, S. 448–465.
- Stops, Michael; Bächmann, Ann-Christin; Glassner, Ralf; Janser, Markus; Matthes, Britta; Metzger, Lina-Jeanette; Müller, Christoph; Seitz, Joachim (2020): Machbarkeitsstudie Kompetenz-Kompass – Teilprojekt 2: Beobachtung von Kompetenzanforderungen in Stellenangeboten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 553, Berlin.

Stops, Michael; Laible, Marie-Christine; Leschnig, Lisa (2022) Überfachliche Kompetenzen sind gefragt – allen voran Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit. In: IAB-Forum vom 16.2.2022.

URL: <https://www.iab-forum.de/ueberfachliche-kompetenzen-sind-gefragt-allen-voran-zuverlaessigkeit-und-teamfaehigkeit/> Abruf am 2.8.2022.

Weinert, Franz E. (Hrsg.) (2001): Leistungsmessungen in Schulen, Weinheim: Beltz Verlag.

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Hummel, Markus; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönning, Anke; Steeg, Stefanie; Wolter, Marc Ingo (2021): Die langfristigen Folgen von Covid-19, Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer: Detaillierte Bundeslands-Ergebnisse der 6. Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, IAB-Forschungsbericht, 01/2021, Nürnberg.

In der Reihe IAB-Regional Hessen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2021	Burkert, Carola; Schaade, Peter; Röhrig, Annette	Digitalisierung der Arbeitswelt: Mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen – Aktualisierung
1/2020	Carola Burkert, Peter Schaade.	Adäquat beschäftigt? Formale Überqualifizierung von Beschäftigten in Hessen
2/2019	Peter Schaade, Stefan Böhme, Uwe Harten	Die Bedeutung des Handwerks in Hessen
1/2019	Carola Burkert	Strukturwandel und Beschäftigungsentwicklung in der Finanzbranche in Hessen
5/2018	Marco Weißler	Digitalisierung der Arbeitswelt in Hessen. Höheres Substituierbarkeitspotenzial nach Neubewertung bei ähnlicher Struktur

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Hessen**“ finden Sie unter: <https://www.iab.de/de/publikationen/regional/hessen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter: <https://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Größe der Berufshauptgruppen sowie kurz- und langfristige Entwicklung der Beschäftigtenzahlen.....	8
Abbildung 2:	Anteil der über 55-Jährigen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Berufshauptgruppe.....	12
Abbildung 3:	Substituierbarkeitspotenziale der Berufshauptgruppen in Hessen.....	13
Abbildung 4:	Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI).....	16
Abbildung 5:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Anforderungsniveau.....	17
Abbildung 6:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen nach Anforderungsniveau.....	18
Abbildung 7:	TOP 10 der fachlichen Kompetenzen.....	19
Abbildung 8:	TOP 10 der überfachlichen Kompetenzen.....	20
Abbildung 9:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen.....	21
Abbildung 10:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Mechatronik-, Energie- & Elektroberufe nach Anforderungsniveau.....	22
Abbildung 11:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Mechatronik-, Energie- & Elektroberufen nach dem Anforderungsniveau.....	24
Abbildung 12:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen.....	25
Abbildung 13:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufe nach Anforderungsniveau.....	26
Abbildung 14:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Informatik-, Informations- & Kommunikationstechnologieberufen nach dem Anforderungsniveau.....	28
Abbildung 15:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Medizinischen Gesundheitsberufen.....	29
Abbildung 16:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Medizinische Gesundheitsberufe nach Anforderungsniveau.....	30
Abbildung 17:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Medizinischen Gesundheitsberufen nach dem Anforderungsniveau.....	31
Abbildung 18:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik.....	33
Abbildung 19:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufe, Medizintechnik nach Anforderungsniveau.....	34
Abbildung 20:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in den Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- & Wellnessberufen, Medizintechnik nach dem Anforderungsniveau.....	35

Abbildung 21:	Verteilung der ausgeschriebenen Stellen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Anforderungsniveau in Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufen, Theologie	37
Abbildung 22:	Durchschnittliche Anzahl der Nennungen fachlicher und überfachlicher Kompetenzen in den ausgeschriebenen Stellen für Erziehung, soziale & hauswirtschaftliche Berufe, Theologie nach Anforderungsniveau.....	38
Abbildung 23:	TOP 10 der fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in Erziehung, sozialen & hauswirtschaftlichen Berufen, Theologie nach dem Anforderungsniveau	39
Abbildung 24:	Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck (2004: XXI) mit den am häufigsten genannten überfachlichen Kompetenzen (blaue Einfärbung)	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen nach Berufshauptgruppen und deren Entwicklung.....	9
Tabelle 2:	Adjustierte Suchdauern nach dem ausgeübten Beruf in Tagen	10

Impressum

IAB-Regional • IAB Hessen 1|2022

Veröffentlichungsdatum

16. August 2022

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit

https://doku.iab.de/regional/H/2022/regional_01_2022.pdf

Website

<https://www.iab.de>

ISSN

1861-3578

DOI

[10.48720/IAB.REH.2201](https://doi.org/10.48720/IAB.REH.2201)

Rückfragen zum Inhalt

Carola Burkert
Telefon 069 6670-319
E-Mail carola.burkert@iab.de

Christian Teichert
Telefon 069 6670-444
E-Mail christian.teichert@iab.de