

*Britta Matthes, Eckart Severing*

## ► Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern

Die Arbeitsmarktintegration formal Geringqualifizierter ist in Deutschland eine ungelöste Aufgabe. Nach wie vor gelingt es in Deutschland nicht in ausreichendem Maße, alle Jugendlichen bis zu einem Berufsabschluss zu führen. Zwar haben sich mit der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt auch die Zugänge in Übergangsmaßnahmen verringert, das zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn der Berufsvorbereitung und der Pufferung von ungedeckter Ausbildungsnachfrage dient. Nach wie vor aber bleiben mehr als 13 Prozent der jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss (BMBF 2016, S. 74). Probleme für Geringqualifizierte bestehen aber nicht nur beim Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Insgesamt verfügen in Deutschland mehr als vier Millionen Menschen im Alter von 25 bis 50 Jahren nicht über einen anerkannten Berufsabschluss (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016, S. 240). Vor allem Frauen, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund sind betroffen. Gefährdet, ausbildungslos zu bleiben, sind insbesondere Personen, die eine duale Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben (vgl. FLAKE u. a. in diesem Band). Selbst in Zeiten guter Arbeitsmarktbedingungen haben es Geringqualifizierte schwer, aus Arbeitslosigkeit heraus wieder eine Stelle zu finden. Sie sind achtmal häufiger arbeitslos als Hochschulabsolventen/-innen und viermal öfter als beruflich Qualifizierte (HAUSNER u. a. 2015). Sie sind häufiger geringfügig und seltener in Vollzeit beschäftigt und üben deutlich häufiger körperliche, seltener anforderungsvolle Tätigkeiten aus (vgl. FLAKE u. a. in diesem Band). Sie werden voraussichtlich kaum mehr in eine reguläre Berufsausbildung einmünden und tragen damit ein hohes individuelles Arbeitslosigkeitsrisiko.

Viele Jahre ist diese Problematik vorwiegend unter sozialpolitischen und kurativen, weniger unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten diskutiert worden. Demzufolge blieben Programme zur Qualifizierung von An- und Ungelernten randständig – stets nur in temporären Programmen und Projekten finanziert, stets der Frage ausgesetzt, ob berufliche Bildung am unteren Rand sich lohne, wenn bei hoher Arbeitslosigkeit sogar die Integrationschancen vieler Fachkräfte mit Berufsabschluss gering sind. Langjährige Modellversuchsreihen des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten haben in diesen Jahren nicht zu nennenswertem Praxistransfer geführt, sondern galten vielen als praktizierter berufspädagogischer Idealismus. Erst seit die demografische Entwicklung und die gestiegene Studierneigung einen Fachkräftemangel befürchten lassen (ZIKA u. a. 2015), der das Wirt-

schaftswachstums in Deutschland bremsen könnte, und erst seit weniger attraktive Berufe im dualen System in einigen Regionen nicht mehr auf ausreichende Nachfrage stoßen (MATTHES u. a. 2014), werden die vielen Geringqualifizierten als Fachkräftepotenzial entdeckt – ein Potenzial, dessen berufliche Integration aus vielen Transferempfängern Beitragszahler/-innen in die Sozialkassen machen würde und daher für zusätzliche Entlastung sorgen würde. Der seit einigen Jahren zu beobachtende Rückgang der betrieblichen Ausbildungsquote (BMBF 2016; AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2016, S. 106 f.) wird weiter dazu beitragen, dass Fachkräftelücken in einigen Berufsgruppen entstehen. So ergibt sich ein segmentierter Arbeitsmarkt: ungedeckte Nachfrage nach qualifizierter Facharbeit und ein Angebot gering qualifizierter Arbeitskraft, dem keine Nachfrage gegenübersteht. Damit rückt die Erschließung von Qualifikationsreserven in den Vordergrund der berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit. Neben der Diskussion um eine weitere Steigerung der Erwerbsquote von Frauen, um eine im Lebensverlauf noch weiter verlängerte Arbeitstätigkeit, um reibungslosere Übergänge von den allgemeinbildenden Schulen in die Berufsausbildung und um die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten geht es auch um die Frage, wie Erwachsene ohne Berufsabschluss erstens besser qualifiziert und zweitens ihre beruflichen Kompetenzen besser sichtbar gemacht werden können.

Ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt bedeutet noch lange nicht, dass An- und Ungelernte ohne Weiteres in stabile Beschäftigungsverhältnisse einmünden könnten. Geringqualifizierte können bisher kaum vom derzeit niedrigsten Stand der Arbeitslosigkeit seit 25 Jahren profitieren. Selbst in den unteren Hierarchieebenen steigen die Qualifikationsanforderungen: Die fortschreitende Automatisierung und Computerisierung der Produktion sowie die steigende Bedeutung produktionsbegleitender Prozesse haben im verarbeitenden und produzierenden Gewerbe auf allen Rängen zu deutlich komplexeren und vielfältigeren Arbeitsanforderungen, erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und erhöhtem Kommunikationsbedarf geführt. Auch im Dienstleistungssektor sind steigende Anforderungen an personale und sozial-kommunikative Kompetenzen und zunehmend komplexere und sich ändernde Arbeitstätigkeiten zu konstatieren (BAETHGE/SEVERING 2015; BAETHGE/SEVERING/WEISS 2013, S. 37). Daher gilt es, An- und Ungelernte auf diese Anforderungen vorzubereiten, sie zu qualifizieren und sie nach Möglichkeit auch als Erwachsene noch an einen regulären Berufsabschluss heranzuführen.

Dabei ist eine doppelte Übergangsproblematik zu bewältigen: Zum einen müssen Geringqualifizierte häufig das Lernen (wieder) erlernen und brauchen dafür Unterstützung. Geringqualifizierte haben in der Regel persönliche Hürden zu bewältigen – häufig spielen neben Lernentwöhnung, fehlender Lernmotivation aufgrund negativer Lernerfahrungen auch Schwierigkeiten aufgrund einer längeren Absenz vom Arbeitsmarkt und daraus resultierender Dequalifizierung eine Rolle (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE und SCHÖPF in diesem Band). Für gering qualifizierte Beschäftigte bestehen außerdem häufig finanzielle und organisatorische Hürden (z. B. weniger betriebliche Weiterbildungsangebote, größere Schwierigkeiten bei

der Vereinbarkeit von Bildung mit Erwerbstätigkeit und Familie etc.), bei deren Überwindung auch die Unternehmen gefordert sind. Zum anderen muss – im Anschluss an die Qualifizierungsphase – der Übergang bzw. der möglichst dauerhafte (Wieder-)Einstieg in eine adäquate Beschäftigung gelingen. Bei arbeitslosen Geringqualifizierten kommt hier insbesondere der Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle zu – für Arbeitgeber muss erkennbar sein, dass ein/-e Bewerber/-in motiviert, bedarfsgerecht qualifiziert und möglichst ohne lange Einarbeitungs- und Schulungszeiten produktiv einsetzbar ist.

Einen entscheidenden Beitrag zur Lösung der skizzierten Übergangsproblematik und damit zur Erschließung der bisher vernachlässigten Humanressourcen können Bildungsangebote liefern, die beide Übergänge in den Blick nehmen und die bereits bei der Konstruktion und Ausgestaltung die Besonderheiten der Zielgruppe sowie die Arbeitsplatzanforderungen und Bedürfnisse potenzieller Arbeitgeber deutlich stärker als bisher berücksichtigen (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE in diesem Band). Zwar ergeben Betriebsbefragungen, dass sich immerhin jeder fünfte Betrieb vorstellen kann, jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nachträglich eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen (vgl. den Beitrag von FLAKE u. a. in diesem Band); dies gilt mit Einschränkungen auch in Bezug auf die Grundbildung (vgl. den Beitrag von KLEIN/SCHÖPPER-GRABE in diesem Band). Allerdings bleibt die tatsächliche durchgeführte betriebliche Nachqualifizierung weit dahinter zurück, obwohl die Arbeitsplätze auch der Geringqualifizierten sowohl Lerngelegenheiten als auch Lernanlässe bieten (vgl. den Beitrag von KLEIN/REUTTER/ZISENSIS und HEISLER in diesem Band) und obwohl die Fördermöglichkeiten für Betriebe vor allem von der Bundesagentur für Arbeit in den vergangenen Jahren ausgebaut wurden. Das liegt nicht nur an einem betrieblichen Bildungsengagement, das vor allem die bereits gut Qualifizierten besonders berücksichtigt und damit gegebene Bildungsdifferenzen in Belegschaften in der Tendenz noch vergrößert (SEYDA/WERNER 2014). Es liegt auch daran, dass bei vielen fachlich Geringqualifizierten das Niveau der allgemeinen Grundqualifikation so niedrig ist, dass zusätzliche Barrieren für berufliche Nachqualifizierung und Weiterbildung bestehen.

Eine Reihe von Modellprojekten sucht nach Wegen, wie Defizite der Grundbildung nicht durch separierte Maßnahmen in Kursen, sondern in Kombination mit berufsfachlichen Qualifizierungen auch am Lernort Betrieb behoben werden können (vgl. Konzepte wie das in diesem Band von KUNZENDORF beschriebene Modell der „Dortmunder Grundqualifizierung – DoQ“). Immerhin gehen rund 43 Prozent der 7,5 Millionen funktionalen Analphabeten und Analphabetinnen einer Erwerbstätigkeit nach; umgekehrt heißt das: Mehr als 12 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung verfügen nicht über ausreichende Lese- und Schreibkompetenzen (GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2012). Das bisher dominierende Kursangebot ist aber nur in Ansätzen arbeitsplatzorientiert ausgerichtet und erreicht einen beschränkten Teilnehmerkreis (vgl. die Beiträge von DAUSER und KLEIN/SCHÖPPER-GRABE in diesem Band).

Es geht allerdings nicht nur um zusätzliche oder um leichter zugängliche Bildungsangebote. Vielen formal Geringqualifizierten wäre bereits damit geholfen, wenn sie nonformal

oder informell erworbene berufliche Kompetenzen besser sichtbar machen könnten. Es ist schließlich nicht so, dass formal Geringqualifizierte kein berufliches Wissen erwerben oder erworben haben (vgl. den Beitrag von SCHÖPF in diesem Band). Im Gegenteil, sie sind besonders darauf angewiesen, die Lerngelegenheiten zu nutzen, die ihnen außerhalb der Bildungseinrichtungen, en passant – bei Arbeitstätigkeiten, im Austausch mit Kollegen und Kolleginnen, in der Freizeit – geboten werden. Zwar ist es möglich, durch eine sogenannte Externenprüfung einen beruflichen Ausbildungsabschluss zu erwerben; das Verfahren ist jedoch so anspruchsvoll, dass es nur selten von Geringqualifizierten bewältigt werden kann (vgl. SCHÖPF in diesem Band). Ausbildungszertifikate sind jedoch auf dem berufsfachlich orientierten deutschen Arbeitsmarkt der Schlüssel zu einer relativ stabilen und auskömmlichen Beschäftigung. Informell erworbenes Wissen muss deshalb, um es verwerten zu können, sichtbar sein. Zwar wird informelles Wissen am Arbeitsplatz genutzt, aber in der Regel nicht dokumentiert oder gar zertifiziert, sodass es nicht nachhaltig nutzbar ist. Das formale Bildungssystem schafft zusätzliche Hürden – nicht nur für formal Geringqualifizierte –, weil es informell und nonformal erworbene Kompetenzen als Zugangsvoraussetzung selten anerkennt. Die aus Sicht der Bildungsinstitutionen „extern“ erworbenen Kompetenzen haben in der Folge keinerlei Relevanz im Hinblick auf den Zugang zum und die Durchlässigkeit im formalen (Aus-)Bildungssystem – und eröffnen daher keine Perspektiven für die formale Qualifizierung formal Geringqualifizierter und eine nachhaltige Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Es wird also darum gehen, Instrumente zur Validierung nonformal oder informell erworbener beruflicher Kompetenzen bereitzustellen, die Berufskarrieren von der engen Bindung an ausschließlich formal erworbene und zertifizierte Bildungsabschlüsse entkoppeln (SEVERING 2015). Eine Voraussetzung wird sein, Validierungsverfahren zu entwickeln, die auch eine ziel- und adressatenadäquate Ausgestaltung haben (vgl. den Beitrag von SCHÖPF in diesem Band). Ein Modell dafür in der Metall- und Elektroindustrie ist AiKomPass (vgl. den Beitrag von FISCHER/RÖBEN/SANDAL in diesem Band); weitere Modelle werden derzeit im BMBF-geförderten Kammerverbundprojekt („ValiKom“) und von der Bundesagentur für Arbeit („Kompetenzfeststellungen für Geringqualifizierte“) entwickelt. Noch nicht gelöst ist allerdings, wie gewährleistet werden kann, dass sich Geringqualifizierte im beruflichen Arbeitsalltag alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen können, um den beruflichen Anforderungen in der formalen Abschlussprüfung gerecht werden zu können.

Die Bildungspolitik wird Antworten darauf finden müssen, dass sich das Fachkräftepotenzial in Deutschland nicht weit überwiegend aus einheimischen Schulabsolventen/-absolventinnen rekrutieren wird, sondern auch aus einer heterogenen Mischung von Menschen ohne formale Schul- oder Berufsabschlüsse, mit schwer einschätzbaren ausländischen Abschlüssen oder mit Abschlüssen, die vor vielen Jahren in anderen als den ausgeübten Berufen erworben wurden. Solche atypischen Bildungsverläufe sind mit den bestehenden Zertifikatsystemen nicht abzubilden. Diesen Gruppen müssen neue Zugänge zur Anerkennung informell oder nicht anerkannter beruflicher Kompetenzen eröffnet werden, damit ihr Arbeits-

marktrisiko verringert und demografisch bedingten Fachkräfteengpässen entgegengetreten werden kann. Der Bildungsteilnahme von Geringqualifizierten stehen nicht nur finanzielle und förderrechtliche Restriktionen entgegen, sondern auch Probleme mit klassischen, unterrichtsförmigen Bildungsgängen. Die Förderung von Lernen und Kompetenzerwerb in der beruflichen Praxis könnte ein Schlüssel sein, solche Probleme zu überwinden.

## Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (AGBB): Bildung in Deutschland 2016 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016
- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart; WEISS, Reinhold: Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld 2013
- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2015
- BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn 2016
- GROTLÜSCHEN, Anke; RIEKMANN, Wibke (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutschland. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster 2012
- HAUSNER, Karl Heinz u. a.: Qualifikation und Arbeitsmarkt: Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht 11/2015. Nürnberg 2015
- MATTHES, Stefanie u. a.: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn 2014
- SEVERING, Eckart: Grundlagen der Anerkennung des informellen Lernens. In: BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh 2015, S. 17–35
- SEYDA, Susanne; WERNER, Dirk: IW-Weiterbildungserhebung 2014: Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung (2014) 4, S. 53–65
- WEBER, Brigitte; WEBER, Enzo: Qualifikation und Arbeitsmarkt – Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht 4/2013. Nürnberg 2013
- ZIKA, Gerd; MAIER, Tobias (Hrsg.): Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030. Konzepte, Methoden und Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektionen. IAB-Bibliothek 353, Bielefeld 2015

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn  
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart: Berufliche  
Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und  
fördern.

In: MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für  
Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017, S. 5-9



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative  
Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle  
Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede  
Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist  
untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative  
Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>