



# „Qualifizierung An- und Ungelernter“

Ergebnisse einer Befragung von  
Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie

Oktober 2008

## **Inhalt**

<b>1</b>	<b>Qualifizierung An- und Ungelernter in bayerischen Unternehmen .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Übersicht über die befragten Unternehmen.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Einschätzung der Qualifizierung An- und Ungelernter .....</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Qualifizierungspraxis in den Unternehmen .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Unterstützungsbedarf bei der Qualifizierung An- und Ungelernter .....</b>	<b>15</b>
<b>6</b>	<b>Resümee .....</b>	<b>18</b>

# 1 Qualifizierung An- und Ungelernter in bayerischen Unternehmen

Systematische Personalentwicklung von an- und ungelerten Mitarbeitern wird zunehmend ein wichtiges Thema. Die Steigerung der Anforderungen an das Qualifikationsniveau auch im Bereich der einfachen Arbeit durch Einführung neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation (Einführung von Produktionssystemen, Gruppenarbeit, Beteiligung aller Mitarbeiter an KVP etc.) bedingen einen wachsenden Facharbeiterbedarf der Unternehmen. Dabei bieten an- und ungelerte Mitarbeiter ein Potenzial, das durch gezielte Investitionen in Qualifizierung erschlossen werden kann.

Um Unternehmen durch bedarfsgerechte Weiterbildungsberatung und Qualifizierungsangebote bei der Planung, Organisation und Durchführung der Qualifizierung angelernter Kräfte unterstützen zu können, war es Ziel einer Untersuchung herauszufinden, welchen Stellenwert die Qualifizierung An- und Ungelernter in Unternehmen verschiedener Branchen in Bayern aktuell einnimmt, wie sich die Qualifizierungspraxis in den Unternehmen darstellt und welche Formen der Unterstützung sich Unternehmen bei ihren Weiterbildungsaktivitäten wünschen.

Zu diesem Zweck wurde im Dezember 2007 vom Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw)<sup>1</sup>, einer Initiative des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie BayME / VBM, in Kooperation mit dem vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten und von der bfz Bildungsforschung durchgeführten Projekt „Unterstützung von Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelerte Mitarbeiter“ eine telefonische Befragung bayerischer Unternehmen in Auftrag gegeben. Beauftragt mit der Durchführung der Erhebung war das Marktforschungsinstitut ForschungsWerk Nürnberg.

---

<sup>1</sup> In Kooperation mit bfz gGmbH Bildungsforschung.

Dieser Bericht betrachtet detailliert die Qualifizierung An- und Ungelernter in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Dazu zählen die Branchen Elektrotechnik, Maschinenbau, Herstellung von Kraftfahrzeugen bzw. Kraftfahrzeugteilen, Metallverarbeitung, Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik sowie Luft- und Raumfahrttechnik.

## 2 Übersicht über die befragten Unternehmen

### Branchen

Insgesamt wurden 189 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie aus den Branchen Elektrotechnik, Maschinenbau, Herstellung von Kraftfahrzeugen bzw. Kraftfahrzeugteilen, Metallverarbeitung, Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik sowie Luft- und Raumfahrttechnik befragt (siehe Abb. 1).

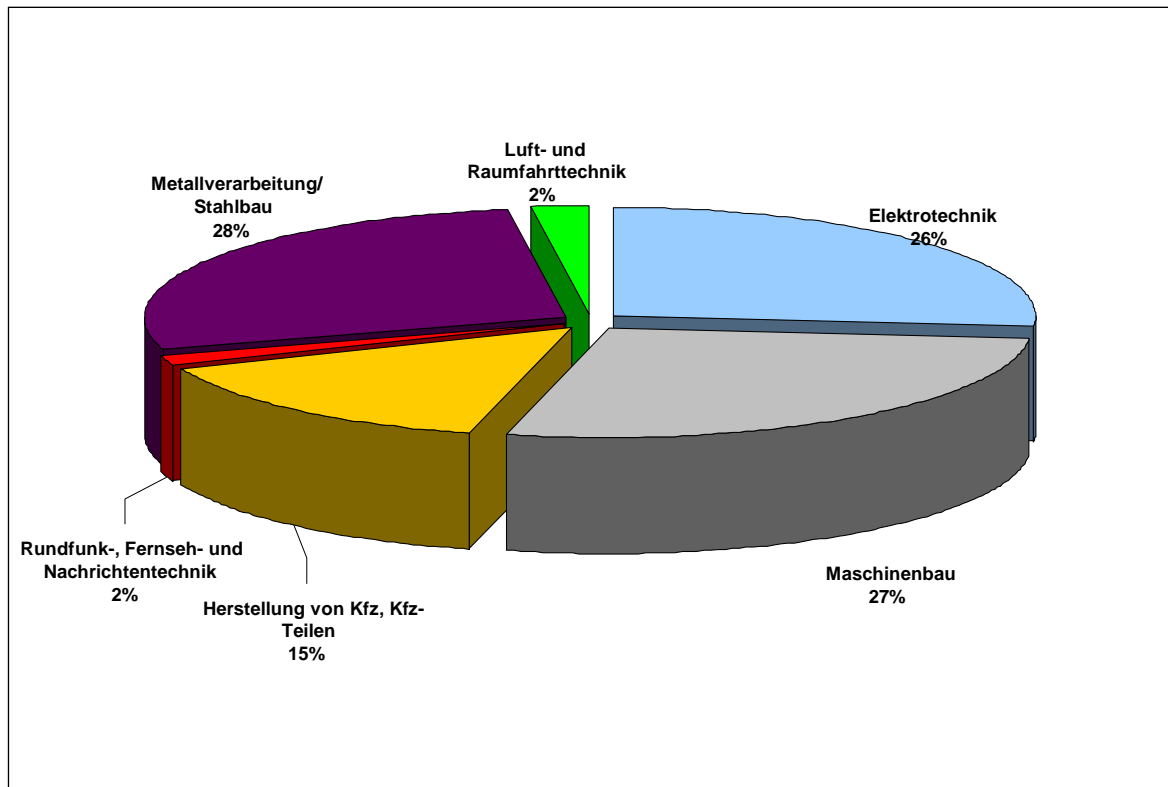


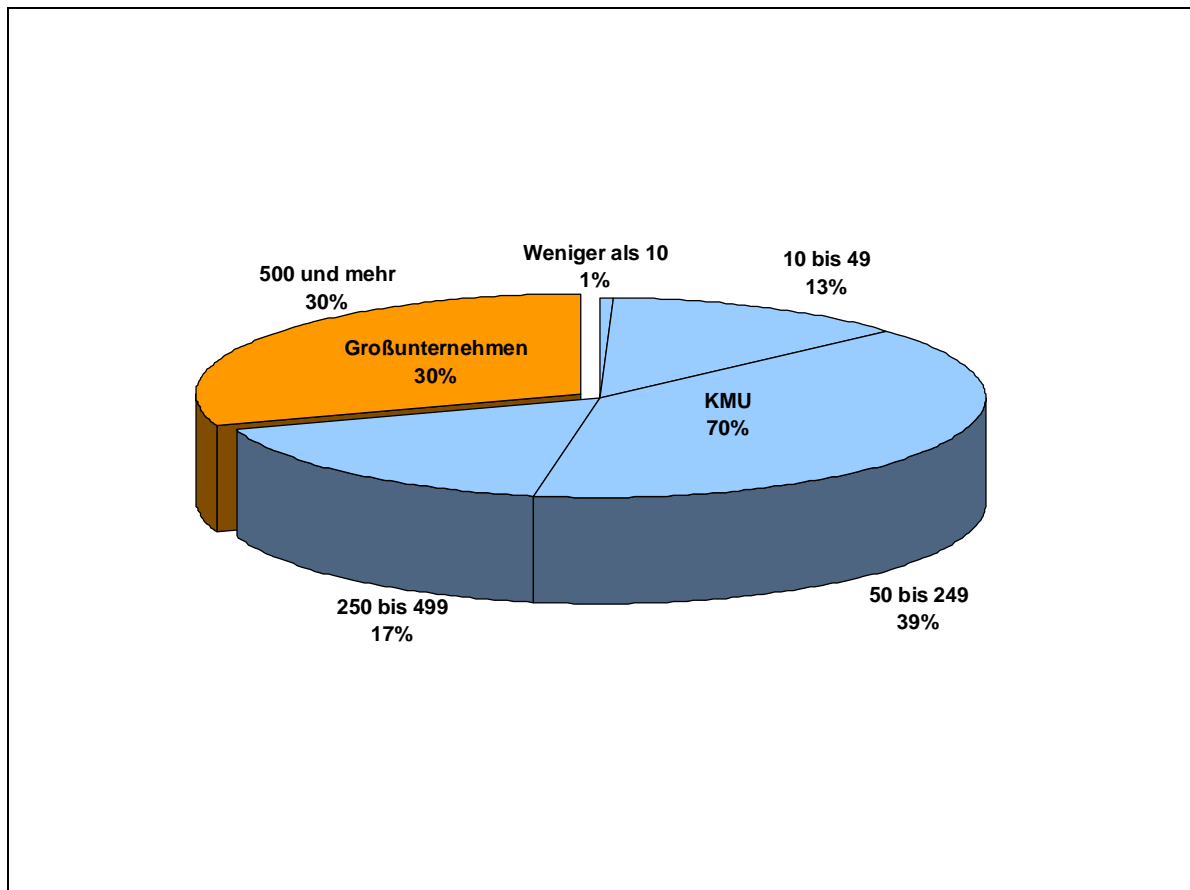
Abb. 1: Unternehmen nach Branche

### Unternehmensgröße

Befragt wurden mehrheitlich (70%) kleine und mittlere Unternehmen (KMU), also Betriebe mit weniger als 500 Mitarbeitern<sup>3</sup>, 30% der befragten Unternehmen waren Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern (siehe Abb. 2).

---

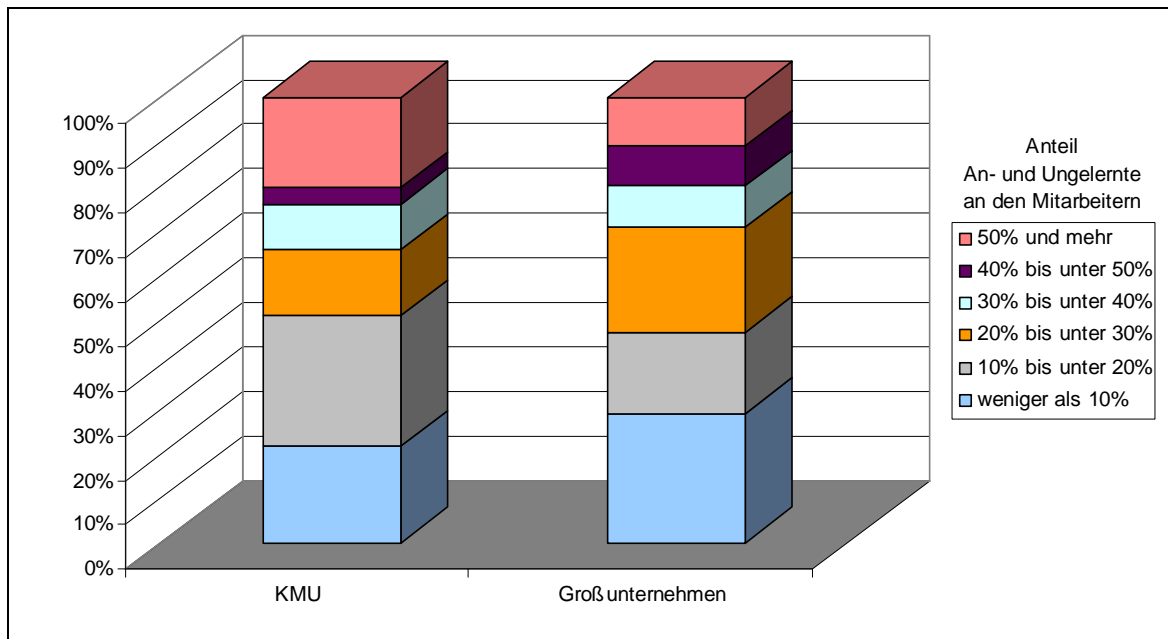
<sup>3</sup> Zur Unterscheidung zwischen KMU und großen Unternehmen dient hier die auch vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie verwendete Definition des Instituts für Mittelstandsforschung, die Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten als mittlere Unternehmen bezeichnet.



**Abb. 2: Unternehmen nach Mitarbeiterzahl**

### **An- und ungelernete Mitarbeiter**

An- und Ungelernte stellen in nahezu allen der befragten Unternehmen einen bedeutenden Anteil der Mitarbeiter. In nur etwa einem Viertel der befragten Unternehmen sind weniger als 10% der Mitarbeiter An- und Ungelernte, bei 30% der Unternehmen fallen sogar mehr als ein Viertel der Mitarbeiter in diese Kategorie. Dabei ist insbesondere in den KMU der Anteil an Unternehmen mit zum Teil deutlich mehr als 50% An- und Ungelernten mit 12,5% recht hoch. Von den befragten Großunternehmen beschäftigen im Vergleich dazu 6,5% der Unternehmen mehr als 50% An- und Ungelernte (siehe Abb. 3).



**Abb. 3: Anteil an- und ungelerner Mitarbeiter an Unternehmen nach Unternehmensgröße**

Die Bezeichnung an- und ungelernete Mitarbeiter bedeutet nicht zwangsläufig Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In knapp der Hälfte der befragten Unternehmen haben mindestens 50% der an- und ungelernen Mitarbeiter vor ihrer derzeitigen Tätigkeit bereits eine fachfremde Berufsausbildung absolviert (siehe Tab. 1).

Anteil An- und Ungelernter mit fachfremder Berufsausbildung	Häufigkeit	Prozent
weniger als 10%	28	15,6%
10% bis unter 20%	17	9,4%
20% bis unter 30%	15	8,3%
30% bis unter 40%	13	7,2%
40% bis unter 50%	4	2,2%
50% und mehr	87	48,3%
Keine Angabe	16	8,9%
Gesamt	180	100,0%

**Tab. 1: Anteil An- und Ungelernter mit fachfremder Berufsausbildung**

### 3 Einschätzung der Qualifizierung An- und Ungelernter

#### Gründe für die Qualifizierung

Insgesamt die größte Bedeutung hat für die befragten Unternehmen der Aspekt der langfristigen Erhöhung des Facharbeiteranteils, den etwa 66% der Unternehmen für

wichtig halten<sup>4</sup>. Darauf folgt das Bestreben, Mitarbeitern eine berufliche Perspektive zu bieten, was in etwa 61% der Unternehmen für wichtig erachtet wird. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen hält außerdem den Einsatz von An- und Ungelernten für Facharbeitertätigkeiten oder die steigenden Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit für einen wichtigen Grund für die Qualifizierung (siehe Tab. 2).

	"Der Facharbeiteranteil im Unternehmen soll langfristig erhöht werden"	"Mitarbeitern soll eine berufliche Perspektive geboten werden"	"Mitarbeiter sollen für Facharbeitertätigkeiten eingesetzt werden"	"Steigende Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit"
Anteil der Unternehmen, die diesen Aspekt für wichtig erachten	65,6%	61,4%	48,7%	49,7%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "völlig unwichtig" bis 5 = "sehr wichtig"				

**Tab. 2: Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter**

### Erwarteter Nutzen

Befragt nach dem aus der Qualifizierung An- und Ungelernter erwarteten Nutzen<sup>5</sup> gaben etwa 75% der Unternehmen an, eine Verbesserung betrieblicher Abläufe, d. h. eine Steigerung der Einsatzflexibilität der Mitarbeiter ebenso wie eine Steigerung der Arbeits- und Produktqualität zu erwarten. An zweiter Stelle steht der Zuwachs an fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter, der von etwa 62% der befragten Unternehmen erwartet wird. Eine Verbesserung der Unternehmensverbundenheit der Mitarbeiter, etwa durch Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Erhöhung der Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen, erwarten noch etwa 57% der Unternehmen (siehe Tab. 3).

<sup>4</sup> Die Beurteilung erfolgte anhand einer fünfstufigen Skala von 1 = „völlig unwichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“. Um die Auswertung zu erleichtern, wurden bei dieser und allen weiteren Auswertungen jeweils die beiden höchsten Kategorien zusammengefasst.

<sup>5</sup> Die Einschätzung erfolgte anhand einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“.

	"Verbesserung betrieblicher Abläufe"	"Zuwachs an Kompetenzen (fachlich und überfachlich)"	"Verbesserung Unternehmensverbundenheit"
Anteil der Unternehmen, für die dieser Aspekt zutrifft	75,7%	62,4%	56,6%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "trifft überhaupt nicht zu" bis 5 = "trifft voll und ganz zu"			

**Tab. 3: Erwarteter Nutzen durch Qualifizierung An- und Ungelernter**

Dabei ist die Beurteilung dieser Aspekte keine Frage der Unternehmensgröße: Sowohl im Bezug auf die Beurteilung der Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter als auch im Hinblick auf den mit der Qualifizierung verbundenen Nutzen unterscheiden sich die befragten Großunternehmen nicht bzw. nur marginal von den befragten KMU.

### Anzeichen für Qualifizierungsbedarf

Anzeichen für weiteren Qualifizierungsbedarf sehen nur wenige der befragten Unternehmen<sup>6</sup>. Nur jeweils 18% gaben an, weitere Qualifizierungsbedarfe lägen aufgrund geplanter Veränderungen im Unternehmen, Störungen betrieblicher Abläufe oder manifester Qualifikationsdefizite vor (siehe Tab. 4).

	"(geplante) Veränderungen im Unternehmen / Umstrukturierung"	"Störungen betrieblicher Abläufe"	"manifeste Qualifikationsdefizite"
Anteil der Unternehmen, für die dieser Aspekt zutrifft	18,0%	18,0%	18,0%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "trifft überhaupt nicht zu" bis 5 = "trifft voll und ganz zu"			

**Tab. 4: Anzeichen für Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen**

<sup>6</sup> Die Einschätzung erfolgte anhand einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“.

## Probleme

Mögliche Probleme bei der Organisation und Durchführung der Qualifizierung von An- und Ungelernten werden nur von wenigen Unternehmen gesehen<sup>7</sup>. Jeweils etwa ein Drittel sieht mögliche Probleme bei der Integration von Qualifizierungsmaßnahmen in betriebliche Abläufe, durch fehlende Qualifizierungsvoraussetzungen der Zielgruppe und fehlende Qualifizierungsangebote (siehe Tab. 5).

Fehlende Ressourcen für die Personalentwicklung werden bei der Gesamtbetrachtung der Unternehmen nur von etwa 14% der Unternehmen als Problem angesehen. Eine getrennte Betrachtung von Großunternehmen und KMU offenbart jedoch, dass die befragten KMU hier stärker betroffen sind. So gaben nur knapp 9% der Großunternehmen an, hier ein mögliches Problem zu sehen, während es etwa 16% der KMU waren.

	"Integration der Qualifizierung in betriebliche Abläufe"	"Fehlende Qualifizierungsvoraussetzungen der Zielgruppe"	"Fehlende Ressourcen für Personalentwicklung"	"Fehlende Qualifizierungsangebote"
Anteil der Unternehmen, für die dieser Aspekt ein Problem darstellt	32,8%	27,5%	13,8%	31,2%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "überhaupt kein Problem" bis 5 = "sehr großes Problem"				

**Tab. 5: Mögliche Probleme bei Organisation und Durchführung der Qualifizierung**

---

<sup>7</sup> Die Einschätzung erfolgte anhand einer fünfstufigen Skala von 1 = „überhaupt kein Problem“ bis 5 = „sehr großes Problem“.

## 4 Qualifizierungspraxis in den Unternehmen

### Genutzte Qualifizierungsformen

In den befragten Unternehmen sind vor allem Formen des Lernens im Prozess der Arbeit verbreitet: Qualifizierung in Form der praktischen Unterweisung am Arbeitsplatz wird in annähernd allen Unternehmen praktiziert. Eine weitere, stark verbreitete Qualifizierungsform ist theoretischer Unterricht, sowohl durch firmeninterne Schulungen (92,0% der Unternehmen) als auch durch externe Seminare (69,8% der Unternehmen). Verbreitet sind ebenfalls Kombinationen dieser Qualifizierungsformen, die etwa 59% der Unternehmen nutzen (siehe Tab. 6).

Genutzte Qualifizierungsform	KMU	Großunternehmen	Gesamt
<b>Lernen im Prozess der Arbeit:</b>			
Praktische Unterweisung am Arbeitsplatz	97,0%	98,2%	97,4%
Selbstorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz	44,7%	31,6%	40,7%
<b>Theoretischer Unterricht (seminarförmig):</b>			
Firmeninterne Schulung	89,4%	98,2%	92,1%
Externe Seminare	66,7%	77,2%	69,8%
<b>Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit</b>	56,8%	64,9%	59,3%
<b>Modulare abschlussbezogene Qualifizierung</b>	22,0%	31,6%	24,9%
<b>Medienunterstütztes Lernen:</b>			
Reines E-Learning (Lernen mit elektronischen Medien)	8,3%	12,3%	9,5%
Blended Learning (Kombination von E-Learning mit Präsenzveranstaltungen)	8,3%	26,3%	13,8%
<b>Nichts davon/k. A.</b>	1,5%	0,0%	1,1%
Angaben in % bezogen auf alle Unternehmen der jeweilige Spalte			

**Tab. 6: Genutzte Qualifizierungsformen in den Unternehmen**

Von nur geringer Verbreitung sind dagegen bisher Formen des medienunterstützten Lernens. Sowohl reines E-Learning, d. h. Lernformen mit elektronischen Medien, als auch Blended Learning, d. h. Kombinationen von E-Learning mit Präsenzveranstaltungen, werden bisher nur von einem kleinen Anteil der befragten Unternehmen genutzt. Dabei bestehen nennenswerte Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen. Während es bei den Qualifizierungsformen praktische Unterweisung am Arbeitsplatz und firmeninterne Schulung kaum Unterschiede in der Verbreitung gibt, sind die in der Gesamtheit weniger verbreiteten Qualifizierungsformen wie modulare abschlussbezogene Qualifizierungen oder Formen medienunterstützten Lernens eher bei Großunternehmen zu finden. Nur etwa 1% der befragten Unternehmen nut-

zen bisher keine der genannten Qualifizierungsformen für An- und Ungelernte (siehe Tab. 6).

### Beurteilung der Eignung verschiedener Qualifizierungsformen

Als geeignet für die Qualifizierung An- und Ungelernter halten die Unternehmen jene Qualifizierungsformen, die auch die weiteste Verbreitung haben. Auffällig ist jedoch, dass modulare abschlussbezogene Qualifizierungsformen zwar von über 40% der Unternehmen als geeignet eingestuft werden, diese aber nur von etwa einem Viertel der befragten Unternehmen bisher genutzt werden. Medienunterstütztes Lernen, die Qualifizierungsform mit der bisher geringsten Verbreitung, wird auch nur von einer verschwindenden Minderheit der Unternehmen als geeignet für die Qualifizierung An- und Ungelernter angesehen (siehe Tab. 7).

Qualifizierungsform	Anteil der Unternehmen, die diese Form für geeignet halten
<b>Lernen im Prozess der Arbeit:</b>	
"praktische Unterweisung am Arbeitsplatz"	91,0%
"selbstorganisiertes Lernen am Arbeitsplatz"	30,7%
<b>Theoretischer Unterricht (seminarförmig):</b>	
"firmeninterne Schulung"	82,5%
"externe Seminare"	31,2%
<b>"Kombination von theoretischem Unterricht und Lernen im Prozess der Arbeit"</b>	77,8%
<b>"modulare abschlussbezogene Qualifizierung"</b>	42,3%
<b>Medienunterstütztes Lernen:</b>	
"reines E-Learning (Lernen mit elektronischen Medien)"	1,1%
"Blended Learning (Kombination von E-Learning mit Präsenzveranstaltungen)"	9,0%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "überhaupt nicht geeignet" bis 5 = "sehr gut geeignet"	

**Tab. 7: Eignung verschiedener Qualifizierungsformen aus Sicht der Unternehmen**

### Qualifizierungsangebote in den Unternehmen

Insgesamt die weiteste Verbreitung haben Qualifizierungsangebote aus den Bereichen Learning by doing und Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen). Angebote aus diesen Bereichen bestehen in der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen. Dabei sind insbesondere die Teilqualifizierungen bei Großunternehmen weiter verbreitet. Es besteht ein deutlicher Unterschied in der Verbreitung von Nachqualifizierungen bzw. Umschulungen zwischen KMU, wo etwa 37% der Un-

ternehmen Angebote zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses machen, und Großunternehmen (etwa 54%) (siehe Tab. 8).

Qualifizierungsangebote im Unternehmen	KMU	Großunternehmen	Gesamt
<b>Learning by doing</b>			
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren	77,3%	71,9%	75,7%
Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte	97,0%	100,0%	97,9%
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation)	51,5%	73,7%	58,2%
<b>Vermittlung von Basiskompetenzen</b>			
Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen	4,5%	5,3%	4,8%
Computerführerschein	16,7%	33,3%	21,7%
Deutschkurse	9,1%	14,0%	10,6%
<b>Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen)</b>			
Qualitätsschulungen	85,6%	96,5%	88,9%
EDV-Schulungen	68,9%	93,0%	76,2%
fachliche Schulungen (z. B. Gabelstaplerführerschein)	84,8%	91,2%	86,8%
<b>Nachqualifizierungen/Umschulungen</b>			
Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschluss	37,1%	54,4%	42,3%
<b>Nichts davon/k. A.</b>	2,3%	0,0%	1,6%
<b>Sonstiges</b>	6,1%	12,3%	7,9%
Angaben in % bezogen auf alle Unternehmen der jeweilige Spalte			

**Tab. 8: Bestehende Qualifizierungsangebote nach Unternehmensgröße**

### Bedeutung verschiedener Qualifizierungsangebote

Die Qualifizierungsangebote, die die höchste Verbreitung haben, also Lernen durch Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte, Qualitätsschulungen und fachliche Schulungen werden von den Unternehmen als am bedeutendsten eingestuft. Die Vermittlung von Basiskenntnissen spielt dagegen nur in rund einem Zehntel der befragten Unternehmen eine bedeutende Rolle (siehe Tab. 9).

Qualifizierungsangebote im Unternehmen	Anteil der Unternehmen, die diese Form für wichtig halten
<b>Learning by doing</b>	
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren	61,4%
Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte	93,7%
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation)	42,3%
<b>Vermittlung von Basiskompetenzen</b>	
Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen	11,1%
Deutschkurse	10,1%
<b>Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen)</b>	
Qualitätsschulungen	85,2%
fachliche Schulungen (z. B. Gabelstaplerführerschein)	71,4%
<b>Nachqualifizierungen/Umschulungen</b>	
Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschluss	32,3%
Antwortmöglichkeiten: 1 = "völlig unwichtig" bis 5 = "sehr wichtig"	

**Tab. 9: Bedeutung von Qualifizierungsangeboten im Unternehmen**

## Qualifizierungsangebote in Planung

Weitere Qualifizierungsangebote für An- und Ungelernte sind jeweils nur in einer kleinen Minderheit der Unternehmen aktuell in Planung. Etwa 60% der befragten Unternehmen gaben an, für die Zukunft zumindest keine der hier genannten Qualifizierungsmaßnahmen zu planen (siehe Tab. 10).

Geplante Qualifizierungsangebote im Unternehmen	KMU	Großunternehmen	Gesamt
<b>Learning by doing</b>			
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren	0,0%	3,5%	1,1%
Unterweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte	3,0%	1,8%	2,6%
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation)	6,8%	10,5%	7,9%
<b>Vermittlung von Basiskompetenzen</b>			
Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen	0,0%	1,8%	0,5%
Computerführerschein	6,8%	3,5%	5,8%
Deutschkurse	2,3%	3,5%	2,6%
<b>Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen)</b>			
Qualitätsschulungen	1,5%	3,5%	2,1%
EDV-Schulungen	6,8%	3,5%	5,8%
fachliche Schulungen (z. B. Gabelstaplerführerschein)	1,5%	0,0%	1,1%
<b>Nachqualifizierungen/Umschulungen</b>			
Qualifizierungsmaßnahmen zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschluss	4,5%	3,5%	4,2%
<b>Nichts davon/k. A.</b>	59,8%	56,1%	58,7%
<b>Sonstiges</b>	17,4%	26,3%	20,1%
Angaben in % bezogen auf alle Unternehmen der jeweilige Spalte			

**Tab. 10: Geplante Qualifizierungsangebote nach Unternehmensgröße**

## 5 Unterstützungsbedarf bei der Qualifizierung An- und Ungelernter

Von besonderem Interesse für die Konzeption passgenauer Beratungs- und Qualifizierungsangebote ist der konkrete Unterstützungsbedarf, den Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierung An- und Ungelernter haben.

### Verbreitung von Beratungsleistungen

Insgesamt hat weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen (etwa 44%) bereits Beratungsleistungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte in Anspruch genommen. Bei den befragten Großunternehmen liegt dieser Anteil mit etwa 58% jedoch deutlich höher als bei den befragten KMU, von denen nur etwa 39% bisher beraten wurden.

Die wichtigsten Anbieter von Beratungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten für An- und Ungelernte, gemessen am Anteil der beratenen Unternehmen, waren Agenturen für Arbeit und Bildungsträger, die jeweils knapp über die Hälfte der Unternehmen beraten haben, aber auch Fachverbände, zu denen auch Branchenverbände wie BayME und VBM gezählt wurden, mit über 44% (siehe Tab. 11).

Beratung durch	KMU	Großunternehmen	Gesamt
Bildungsträger	56,0%	45,5%	51,8%
Kammer	32,0%	27,3%	30,1%
Agentur für Arbeit	54,0%	54,5%	54,2%
Fachverband	42,0%	48,5%	44,6%
Regionales Bildungsnetzwerk	30,0%	24,2%	27,7%
Regionales Unternehmensnetzwerk	18,0%	18,2%	18,1%
Regionale Wirtschaftsförderung	6,0%	15,2%	9,6%
Private Unternehmensberatung	18,0%	15,2%	16,9%
Sonstiges	8,0%	27,3%	15,7%
Weiß nicht/k. A.	2,0%	6,1%	3,6%

Angaben in % bezogen auf alle bereits beratenen Unternehmen der jeweilige Spalte

**Tab. 11: Anbieter der Beratung nach Unternehmensgröße beratenes Unternehmen**

## Beurteilung von Beratungsleistungen

Die Zufriedenheit der Unternehmen mit der Beratung ist dabei insgesamt hoch<sup>8</sup>. Mit allen Beratungsinstitutionen waren die beratenen Unternehmen mehrheitlich zufrieden, insbesondere die Fachverbände/Branchenverbände (BayME / VBM) mit knapp 65% sowie Bildungsträger und die Agentur für Arbeit wurden sehr gut bewertet. Regionale Unternehmensnetzwerke und die regionale Wirtschaftsförderung wurden dagegen nur von etwa einem Drittel der beratenen Unternehmen positiv beurteilt (siehe Tab. 12).

Beratung durch	Anteil zufriedener Unternehmen
Bildungsträger	62,8%
Kammer	56,0%
Agentur für Arbeit	60,0%
Fachverband	64,9%
Regionales Bildungsnetzwerk	56,5%
Regionales Unternehmensnetzwerk	33,3%
Regionale Wirtschaftsförderung	37,5%
Private Unternehmensberatung	50,0%

Antwortmöglichkeiten 1 = "überhaupt nicht zufrieden" bis 5 = "sehr zufrieden"

**Tab. 12: Zufriedenheit mit Beratungen zu Qualifizierungsmöglichkeiten**

## Beratungs- und Unterstützungsbedarf

Die befragten Unternehmen äußerten einen weiterhin hohen Bedarf an Unterstützungsleistungen bei der Qualifizierung an- und ungelernter Mitarbeiter. Ein hoher Bedarf besteht insbesondere bei allgemeinen Informationen, die etwa über das Internet frei zugänglich sind. Dies gilt für alle Phasen von der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes über die Planung und Organisation der Qualifizierung bis zur Durchführung der Qualifizierung und der Optimierung von Lernprozessen.

Einen organisierten Austausch in Netzwerken z. B. durch moderierte Workshops, wünschen sich die befragten Unternehmen vornehmlich bei der Planung und Organisation sowie bei der eigentlichen Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Wunsch nach persönlicher Beratung ist bei der Planung und Organisation sowie bei der konkreten Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen am größten, hier

---

<sup>8</sup> Die Einschätzung erfolgte anhand einer fünfstufigen Skala von 1 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 = „sehr zufrieden“.

sehen knapp 55% der Unternehmen Bedarf. Etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen äußerte Bedarf an persönlicher Beratung bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes.

Von vergleichsweise geringer Bedeutung ist die externe Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen. Dennoch sehen auch hier rund 39% der Unternehmen Bedarf bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes und rund ein Drittel der Unternehmen bei der eigentlichen Durchführung der Qualifizierung.

Bedarf an Supervision bzw. Coaching wird in den befragten Unternehmen weniger bei der Optimierung von Lernprozessen, als in den vorausgehenden Phasen gesehen. Knapp 40% der befragten Unternehmen wünschen sich Unterstützung bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes, während jeweils etwa ein Drittel der Unternehmen Bedarf an Supervision bzw. Coaching bei Planung und Organisation sowie bei der Durchführung von Qualifizierungen sehen.

Keinen Unterstützungsbedarf bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes bis hin zur Durchführung der Qualifizierung sieht jeweils nur eine sehr kleine Minderheit der Betriebe, so dass insbesondere im Hinblick auf die große Zahl der Unternehmen, die bisher keine Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben, insgesamt von einem sehr breiten Bedarf an Unterstützungsleistungen auszugehen ist.

Unterstützung	durch allgemeine Information (z. B. über Internet)	durch Austausch im Netzwerk (z. B. moderierte Workshops)	durch persönliche Beratung	durch externe Durchführung	durch Supervision/ Coaching (Qualifizierung Verantwortlicher im Unternehmen)
bei der Erhebung des Qualifizierungsbedarfes (Bildungsbedarfsanalyse)	59,8%	27,5%	46,6%	31,2%	39,7%
bei der Planung und Organisation der Qualifizierung	61,9%	36,5%	54,5%	27,5%	34,4%
bei der Durchführung der Qualifizierung	58,7%	40,7%	54,5%	38,6%	35,4%
bei der Optimierung von Lernprozessen (z. B. Lernberatung der Teilnehmer, Sprachkurse für Migranten, Vermittlung von Basiskompetenzen wie Lesen, Schreiben, EDV)	47,6%	27,5%	37,0%	28,0%	19,6%
Angaben in % der befragten Unternehmen					

**Tab. 13: Beratungsbedarf der Unternehmen bei der Qualifizierung An- und Ungelernter**

## **6 Resümee**

### **Einschätzung der Qualifizierung in den Unternehmen**

Neben den gestiegenen Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit spielt für einen großen Anteil der befragten Unternehmen die Ausweitung des Facharbeiteranteils ebenso wie das Bestreben, Mitarbeitern eine berufliche Perspektive zu bieten, eine bedeutende Rolle. Dafür erwarten die Unternehmen neben einer Verbesserung betrieblicher Abläufe auch einen Zuwachs an fachlichen und überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter und eine Verbesserung der Unternehmensverbundenheit der Mitarbeiter. Konkrete Probleme, aus denen ein Qualifizierungsbedarf bei An- und Ungelernten resultieren könnte, sind, zumindest für einen Teil der Unternehmen, geplante Veränderungen im Unternehmen, Störungen betrieblicher Abläufe oder manifeste Qualifikationsdefizite. Bei der Umsetzung von Qualifikationsmaßnahmen für An- und Ungelernte sieht sich zumindest ein Teil der Unternehmen dabei bisher noch mit Problemen konfrontiert, vor allem bei der Integration der Qualifizierung in betriebliche Abläufe und durch fehlende Qualifizierungsangebote. Etwa ein Drittel der befragten Unternehmen sieht außerdem Probleme durch fehlende Qualifizierungsvoraussetzungen der Zielgruppe.

### **Qualifizierungspraxis in den Unternehmen**

Die tatsächlich am weitesten verbreitete und von den Unternehmen auch als geeignet bewertete Form der Qualifizierung An- und Ungelernter ist die praktische Unterweisung am Arbeitsplatz. Firmeninterne Schulungen und Formen, die sich durch eine Kombination aus Theorie und Lernen im Prozess der Arbeit auszeichnen, werden ebenfalls in einer Vielzahl der befragten Unternehmen praktiziert und mehrheitlich positiv bewertet. Das am häufigsten eingesetzte konkrete Qualifizierungsangebot ist Learning by doing, aber auch Teilqualifizierungen (berufsbezogene Qualifizierungen) sind insbesondere bei Großunternehmen weit verbreitet. Im Gegensatz dazu werden Angebote zur Vermittlung von Basiskompetenzen wie Grundbildungsangebote oder Deutschkurse nur vereinzelt bei der Qualifizierung von an- und ungelerten Mitarbeitern eingesetzt.

## **Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung von Qualifizierungen**

Bisher wurden weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen zu Qualifizierungsmöglichkeiten beraten. Insbesondere in der Gruppe der KMU ist der Anteil der Unternehmen, die bereits Beratungsleistungen in Anspruch genommen haben, mit weniger als 40% gering (bei den Großunternehmen sind es knapp 60%). Agenturen für Arbeit und Bildungsträger, die jeweils knapp über die Hälfte der Unternehmen beraten haben, sowie Fachverbände/Branchenverbände (BayME / VBM) mit knapp 45% sind die bedeutendsten Beratungsdienstleister. Die Zufriedenheit der Unternehmen mit den Beratungen ist insgesamt hoch.

Insgesamt äußern die befragten Unternehmen einen weiterhin hohen Beratungsbedarf. Ein vielfach geäußelter Bedarf bei Vorhaben zur Qualifizierung An- und Ungelernter besteht hinsichtlich allgemeiner Informationen, die z. B. über das Internet verfügbar sein sollten. Bedeutend ist jedoch auch der von einer großen Zahl der Unternehmen geäußerte Bedarf an Unterstützungs- und Beratungsleistungen vor Ort im Unternehmen, insbesondere durch persönliche Beratung.

## **IMPRESSUM**

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

Herausgeber (V.i.S.d.P.)

Prof. Dr. Eckart Severing

[www.f-bb.de](http://www.f-bb.de)

## **VERANTWORTLICH FÜR INHALT**

Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement

Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

Telefon 0911-277 79-373

Telefax 0911-277 79-380

E-Mail [info@zbw-bayern.de](mailto:info@zbw-bayern.de)

[www.zbw-bayern.de](http://www.zbw-bayern.de)

Das zbw ist ein Projekt des BayME – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. und des VBM – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. Die Durchführung obliegt dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Kooperationspartner der Befragung war das Projekt "Unterstützung von Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernte Mitarbeiter", das von der bfz Bildungsforschung durchgeführt und vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie gefördert wurde.