

- Titel:  
**Qualifizierung Geringqualifizierter aus betrieblicher Sicht**
  
- Verfasser:  
**Dominique Dauser und Claudia Deisler**
  
- Erschienen in:  
**Berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, Heft 115. Paderborn: Eusl-Verlag. 2009, S. 40-43.**

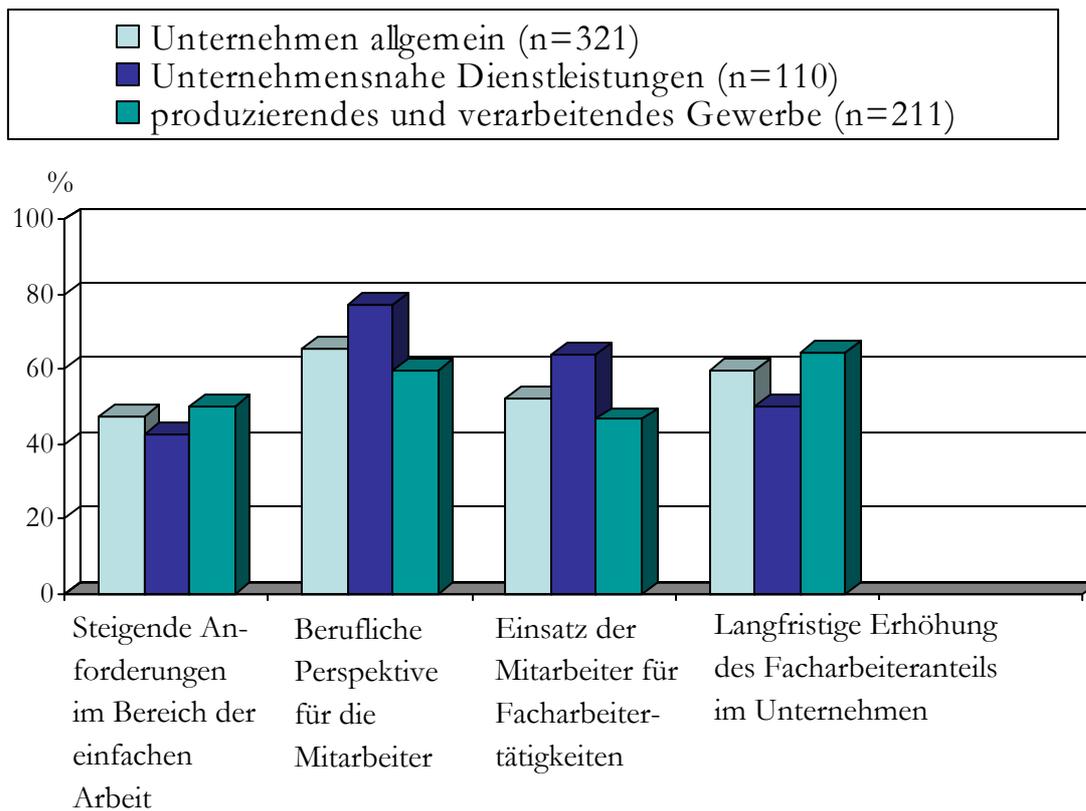
## **Qualifizierung Geringqualifizierter aus betrieblicher Sicht**

### **Einleitung**

Der Fachkräftemangel wird für die Unternehmen in Bayern zunehmend spürbar: Bereits 2007 stiegen die Zahlen der Betriebe, die keine geeigneten Fachkräfte finden können, von 24% auf 31% (vgl. BIHK 2007). Und auch aktuell in Zeiten vorsichtigerer Geschäftserwartungen haben immer mehr Unternehmen (34%) Schwierigkeiten, ihren Personalbedarf zu decken. Dabei sind vor allem Betriebe der Dienstleistungsbranche (44%) und aus den Bereichen Baugewerbe (43%) und Industrie (37%) betroffen. Neben den Arbeitskosten und dem Kündigungsschutz stellt der Fachkräftemangel in diesen Branchen eines der größten Probleme dar, die die Unternehmen an der Schaffung neuer Arbeitsplätze hindern (vgl. BIHK 2008). Eine aussichtsreiche Möglichkeit für Unternehmen, den Fachkräftemangel zu überwinden, bietet sich mit der Erschließung von Qualifizierungsreserven An- und Ungelernter: Geringqualifizierte Mitarbeiter/innen oder Arbeitslose, deren fachliches Potenzial zunächst nicht wahrgenommen wird, können durch Nachqualifizierung an die betrieblichen Anforderungen herangeführt werden. Ziel der Nachqualifizierung ist dabei der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses. Um aber Qualifizierung An- und Ungelernter als systematische Personalentwicklungsstrategie in Unternehmen zu verankern, müssen regional geeignete Voraussetzungen für Nachqualifizierung erst geschaffen werden.

### **Betriebliche Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter**

Dass viele Unternehmen die Notwendigkeit auch bereits erkannt haben, die Qualifizierungspotenziale ihrer angelernten Kräfte zu erschließen, belegen die zentralen Ergebnisse einer Unternehmensbefragung der bfz Bildungsforschung von 2007 (siehe Information).



**Abbildung 1: Gründe für die Qualifizierung An- und Ungelernter nach Branchen in Prozent**

Als wichtiger Grund für die Qualifizierung An- und Ungelernter werden von etwa der Hälfte der Unternehmen steigende Anforderungen im Bereich der einfachen Arbeit gesehen. Frühere Studien des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) haben gezeigt, dass durch Automatisierung und Standortverlagerung einfache Tätigkeiten in der Produktion zunehmend wegfallen und die Anforderungen auch im Dienstleistungsbereich steigen, z.B. durch Integration von Umfeldaufgaben oder Kundenkontakt (vgl. Zeller u.a. 2004). Zudem sollen, so die Ergebnisse der Befragung, An- und Ungelernte künftig zunehmend für Tätigkeiten eingesetzt werden, die bisher Facharbeiter/innen

vorbehalten waren. Um hierfür die Qualifikationslücken zu schließen, bedarf es einer zielgerichteten Nachqualifizierung. Wichtigster Grund, angelernte Kräfte zu qualifizieren, ist aber für über 60% aller befragten Unternehmen und für fast 80% der Dienstleistungsbranche, dass Mitarbeiter/innen eine berufliche Perspektive geboten werden soll (siehe Abbildung 1). Das zeigt: Unternehmen schätzen angelernte Beschäftigte als wertvolle Mitarbeiter/innen. Um mit ihrer tatkräftigen Unterstützung die Herausforderungen des Fachkräftemangels und der steigenden Anforderungen zu bewältigen, müssen Betriebe sie systematisch in ihre Personalentwicklung einbinden.

### Zitat

Das Unternehmen FCI Connectors ist in der Metall- und Elektro-Branche tätig und beschäftigt am Standort Nürnberg ca. 600 Mitarbeiter. Dr. Heinz Hinrich Schmidt, Leiter Personal- und Sozialwesen bei FCI Connectors Nürnberg, über den Qualifizierungsbedarf in der Fertigung:

*„In den Fertigungsbereichen brauchen wir für die Technologien und die Maschinen, die verwendet werden, ein relativ hohes Know-How. Das war nicht immer so. In früheren Zeiten haben wir hier ein ganz buntes Spektrum an Ausbildungen gehabt von Floristin bis Tischler. Da konnten wir eigentlich jeden brauchen, der in irgendeiner Form motiviert war. Aber jetzt mussten wir im Laufe der Jahre Qualifizierungsmaßnahmen vornehmen, um eine höhere berufliche Qualifikation zu erreichen. Man kann grundsätzlich sagen, dass wir unqualifizierte oder nicht entsprechend für unsere Branche qualifizierte Mitarbeiter bei den Investitionen, die wir in die Maschinen haben und auch von den Anforderungen her, die das Qualitätsmanagementsystem an das Unternehmen stellt, nicht mehr beschäftigen können. Aber es wird zunehmend schwieriger, Fachkräfte für unser Unternehmen zu finden. Wir haben daraufhin Nachqualifizierungen An- und Ungelernter als einen möglichen Weg erkannt, unseren Personalbedarf zu decken.“*

### Hemmnisse bei der Qualifizierung An- und Ungelernter

In der Praxis findet vorausschauende Qualifizierung An- und Ungelernter in Unternehmen jedoch nach wie vor kaum statt. An beruflicher Weiterbildung nehmen Personen mit Hochschulabschluss seit Jahren mindestens viermal so häufig teil wie solche ohne

Berufsabschluss (vgl. TNS Infratest 2008). Zudem beschränken sich die meisten Unternehmen auf traditionelle Qualifizierungsformen im Helferbereich wie Anlernen am Arbeitsplatz oder kurzfristig angelegte interne Schulungen. Die Frage ist: Warum qualifizieren Unternehmen trotz des erkannten Qualifizierungsbedarfs ihre an- und ungelernenen Kräfte nicht systematisch? Die Unternehmensbefragung (siehe Information) hat ergeben: Probleme bei der Qualifizierung An- und Ungelernter liegen vor allem darin, die Qualifizierung in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Dass Unternehmensprozesse durch Qualifizierungen gestört werden und Mitarbeiter/innen dafür freigestellt werden müssen – z.B. müssen bei Schichtbetrieb die Ausfälle kompensiert werden – gilt dabei als großer Hinderungsgrund für Qualifizierungen. Außerdem schätzen viele Unternehmen das Lernpotential der Zielgruppe gering ein: Mehr als 30% der Betriebe erwarten Motivationsdefizite und befürchten Lernschwierigkeiten bei ihren angelernten Kräften. Als weitere Hemmnisse wurden fehlende Ressourcen für Personalentwicklung und ein Mangel an geeigneten Qualifizierungsangeboten für die Zielgruppe angeführt. Fehlende Finanzierung der Qualifizierung hingegen stellt für die wenigsten Unternehmen ein Problem dar.

### **Information zur Unternehmensbefragung**

Personalverantwortliche 321 bayerischer Betriebe wurden Ende 2007 telefonisch zur Qualifizierung An- und Ungelernter befragt. Als Branchen wurden unternehmensnahe Dienstleistungen auf Grund ihres Beschäftigungspotentials für Geringqualifizierte und das produzierende und verarbeitende Gewerbe als Branche mit traditionell hohem Anteil An- und Ungelernter ausgewählt.

Durchgeführt wurde die Unternehmensbefragung von der bfz Bildungsforschung im Rahmen des vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie geförderten Projektes „Personalentwicklung für An- und Ungelernte“ in Kooperation mit dem Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw) Bayern, einer Initiative der Unternehmensverbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie.

## **Beratungs- und Unterstützungsbedarf**

Damit für die genannten Hinderungsgründe Lösungen gefunden werden und Personalverantwortliche in Unternehmen die Qualifizierung angelernter Mitarbeiter/innen auch tatsächlich in Angriff nehmen können, brauchen sie geeignete Formen der Unterstützung. Außerdem müssen in der Region Qualifizierungsangebote verfügbar sein, die auf die speziellen Bedürfnisse von Geringqualifizierten zugeschnitten sind und gut in die betrieblichen Abläufe integriert werden können. Die Unternehmensbefragung (siehe Information) ergab: Es gibt bereits Beratungsangebote, die das Thema „Qualifizierung An- und Ungelernter“ aufgreifen – 40% der befragten Unternehmen wurden schon mindestens einmal hierzu von regionalen Arbeitsmarktakteuren wie Bildungsdienstleistern, Kammern, Arbeitsagenturen, Fachverbänden oder Bildungsnetzwerken beraten. Allerdings werden durch die vorhandenen Beratungsangebote vor allem Großunternehmen erreicht. 60% von diesen wurden bereits zur Qualifizierung An- und Ungelernter beraten, 62% der KMU (10 bis 499 Beschäftigte) und über 74% der Kleinstunternehmen (bis zu 9 Beschäftigte) hingegen noch nicht. Entsprechenden Beratungsbedarf melden aber mehr als 80% aller Unternehmen. Gebraucht werden also Informations- und Beratungsangebote, die insbesondere auch auf die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen abgestimmt sind. Dabei wird gewünscht, rund um die Nachqualifizierung in allen Fragen von der Planung über die Organisation bis hin zur Durchführung der Qualifizierung beraten zu werden. Gefragt sind unterschiedliche Formen der Unterstützung wie Informationsangebote (z.B. online-gestützt), persönliche Beratung, Supervision/Coaching und die externe Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

## **BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“**

Um die bestehenden Fördermöglichkeiten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses besser nutzbar zu machen, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ mit der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (FÖ2) aufgelegt. Als Strukturentwicklungsprogramm schafft „Perspektive Berufsabschluss“ über Netzwerke regional geeignete Voraussetzungen für die Nachqualifizierung gering qualifizierter Beschäftigter

und Arbeitsloser mit und ohne Migrationshintergrund. Ziel des Programms ist es, in ausgewählten Regionen

- Bedarf und Anforderungen an Nachqualifizierung von Seiten der Unternehmen und der Zielgruppe zu eruieren,
- den Auf- und Ausbau auf Dauer ausgerichteter Unterstützungsstrukturen zur Beratung von Betrieben sowie von An- und Ungelernten voranzutreiben und
- arbeitsmarktpolitische und zielgruppenspezifische Förderstrukturen transparent zu machen, Fördermittel zu bündeln und neue Fördermöglichkeiten zu erschließen.

Zudem soll durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit aufgezeigt werden, wie passgenaue Qualifizierung entlang des betrieblichen Bedarfs aussehen kann. Als wissenschaftliche Begleitung berät das f-bb die geförderten regionalen Vorhaben fachlich bei der Umsetzung, unterstützt sie bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und koordiniert ihre bundesweite Vernetzung. Zudem sichert das f-bb die Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit der Ansätze auf andere Regionen und wirkt beim Programm begleitenden Transfer mit.

## **Literatur**

- Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (2007): Sonderauswertung „Fachkräftemangel“ der BIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2007
- Bayerischer Industrie- und Handelskammertag (2008): BIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2008
- TNS Infratest (2007): Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007
- Zeller u.a. (2004): Das Prozessmodell betrieblicher Anforderungen – Einblicke in die betriebliche Praxis. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH (Hrsg.): Zukunft der einfachen Arbeit. Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, Bd. 31, wby, S. 31-49.

## **Autoren**

- Dominique Dauser, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg, 0911/ 27779-82, dauser.dominique@f-bb.de
- Claudia Deisler, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg, 0911/ 27779-36, deisler.claudia@f-bb.de