



Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf

Einstieg in den Job, Schritt für
Schritt zum Abschluss

Einstieg in den Job, Schritt für Schritt zum Abschluss

Über Teilqualifikationen erfolgreich in den Beruf

Deutsche Unternehmen haben einen hohen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften. Das volle Spektrum der berufsfachlichen Kompetenzen ist für viele Stellen nicht erforderlich. Spezialisierung und arbeitsteilige Prozesse ermöglichen es, zunehmend auch Menschen ohne Berufsabschluss einzustellen. In einigen Berufen sind Teilqualifizierte sogar gefragter als vollqualifizierte Arbeitskräfte, wie eine repräsentative Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung zeigt.

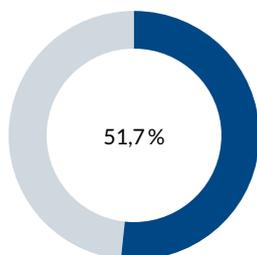
Teilqualifizierungen können helfen, Menschen ohne Berufsabschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Ihr tatsächlicher Wert hängt jedoch davon ab, ob Unternehmen – durch Arbeitsteilung oder Spezialisierung – Teilqualifizierte überhaupt einsetzen können. Zudem bieten Teilqualifizierungen nur dann bessere Beschäftigungschancen, wenn Unternehmen Qualifikationen unterhalb eines beruflichen Vollabschlusses auch akzeptieren. Eine repräsentative Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zeigt, dass die Mehrheit der deutschen Unternehmen (81,2 Prozent)

bereit ist, Teilqualifizierte auch ohne Berufsabschluss einzustellen. Vor der Corona-Krise suchte sogar über die Hälfte der Betriebe (51,7 Prozent) nach Arbeitskräften ohne Abschluss, aber mit Kompetenzen in mindestens einem beruflichen Einsatzfeld.

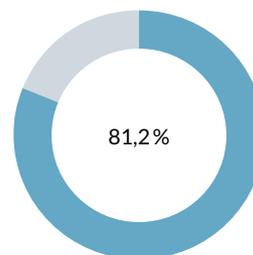
Teilqualifizierung auf dem Prüfstand

Bisher ist unzureichend erforscht, inwieweit einzelne, berufsanschlussfähige Teilqualifika-

ABBILDUNG 1: Unternehmen suchen Teilqualifizierte



Unternehmen, die vor der Corona-Pandemie nach Personal in betrieblichen Einsatzfeldern suchten



Unternehmen, die bei Bedarf eine Person mit Kompetenzen in einem oder mehreren betrieblichen Einsatzfeldern einstellen würden

tionen für Unternehmen schon verwertbar sind. Grundsätzlich bilden Teilqualifikationen erst in der Summe einen Vollberuf ab. Mit ihrem Erwerb qualifizieren sich Arbeitskräfte schrittweise bis zum Berufsabschluss. In vielen Fällen müssten aber weder Unternehmen noch Beschäftigte auf den vollwertigen Abschluss warten. In einer zunehmend arbeitsteiligen und spezialisierten Berufswelt befähigen schon einzelne Teilqualifikationen zu einem Jobeinstieg. Es ist jedoch unklar, ob Arbeitsteilung auf Ebene von Teilqualifikationen in den Unternehmen eher die Regel ist oder die Ausnahme. Ebenso ist unklar, ob Teilqualifizierungen die individuellen Beschäftigungschancen erhöhen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung sollte genau darüber Aufschluss geben.

Die Auffassung, berufsanschlussfähige Teilqualifikationen seien für Unternehmen verwertbar, gründet auf der Annahme, dass Unternehmen ihre Beschäftigten nicht in allen Feldern eines Berufes einsetzen. In vielen Berufen arbeiten die Beschäftigten zunehmend spezialisiert und arbeitsteilig. Diese Entwicklung prägt den gesamten Arbeitsmarkt. So gibt es im Schreinerhandwerk spezialisierte Betriebe für die Restauration oder den Küchenbau. In der Landwirtschaft arbeiten Fachkräfte in Sparten wie Milchvieh, Schweinemast oder Ackerbau. Für ihre tägliche Arbeit im Betrieb benötigen die Mitarbeiter*innen dieser Betriebe also nur einen Teil der Kompetenzen, die im Vollberuf gefordert sind. Ungewiss ist, in welchem Umfang diese Arbeitsteilung und Spezialisierung vorherrscht und ob Unternehmen vor diesem Hintergrund bereit sind, teilqualifizierte Arbeitskräfte einzustellen.

Die diesem Kurzbericht zugrundeliegende Studie bringt Licht in das Dunkel. Sie untersucht den Bedarf und die Bereitschaft deutscher Unternehmen, teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne vollwertigen Berufsabschluss zu beschäftigen. Die Studie klärt konkret,

- ob Unternehmen arbeitsteilig und spezialisiert geprägt sind und teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss als einsatzfähig betrachten,
- inwieweit Unternehmen Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften ohne Berufsabschluss haben,

- wie groß der Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften im Vergleich zu vollqualifizierten Arbeitskräften ist,
- ob Unternehmen grundsätzlich bereit sind, teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen.

Zusätzlich untersucht die Studie, welchen Stellenwert abschlussbezogene Nachqualifizierungen für Unternehmen haben, wenn es darum geht, das in Deutschland vorhandene Fachkräftepotenzial auszuschöpfen. Studiengrundlage ist eine repräsentative Unternehmensbefragung von Ende 2019. Sie umfasst 2.907 Interviews mit Personalentscheider*innen zu 30 Referenzberufen.

ABBILDUNG 2: Eckdaten der Studie

Befragungszeitraum:
Mai bis September 2019

Anzahl der Interviews	2907
davon in Kleinunternehmen (1 – 9 Mitarbeiter*innen)	1230
davon in kleinen Unternehmen (10 – 49 Mitarbeiter*innen)	850
davon in mittleren Unternehmen (50 – 249 Mitarbeiter*innen)	444
davon in Großunternehmen (> 250 Mitarbeiter*innen)	353

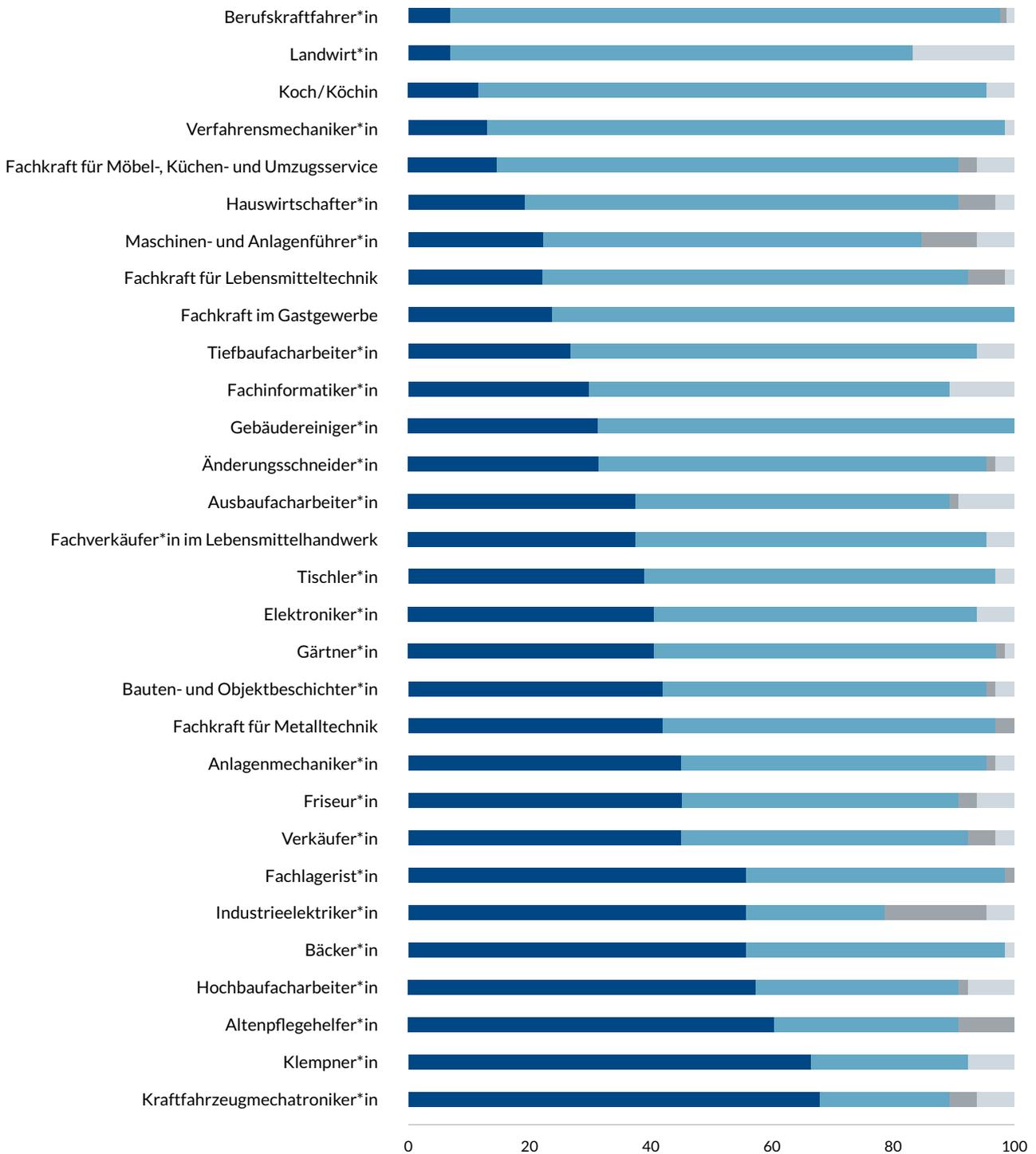
Quelle: Eigene Darstellung. | BertelsmannStiftung

Unternehmen offen für Teilqualifizierte

Berufliche Arbeitsteilung und Spezialisierung sind so weit fortgeschritten, dass Unternehmen von ihren Bewerber*innen nur noch selten das volle Spektrum an berufsfachlichen Kompetenzen erwarten.

Vier von fünf deutschen Unternehmen sind bereit, bei Bedarf auch Arbeitskräfte ohne Berufs-

ABBILDUNG 3: Das volle Spektrum berufsfachlicher Kompetenzen wird für den selbstständigen Einsatz in Unternehmen häufig nicht benötigt



● Anteil der Interviews, die nur Vollprofile angaben ● Anteil der Interviews, die nur Teilprofile angaben
 ● Anteil der Interviews, die Voll- und Teilprofile angaben ● Anteil der Interviews, die kein Profil angaben

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

abschluss einstellen – solange diese über Kompetenzen in mindestens einem beruflichen Einsatzfeld verfügen. Überraschend ist: In über zwei Drittel der untersuchten Berufe waren teilqualifizierte Arbeitskräfte sogar stärker nachgefragt als vollqualifizierte. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in den Berufen Berufskraftfahrer*in, Verfahrensmechaniker*in oder auch Koch/Köchin. Hier haben rund 90 Prozent der Unternehmen und Betriebe in erster Linie Einsatzmöglichkeiten für teilqualifizierte Mitarbeiter*innen (siehe Abb. 3).

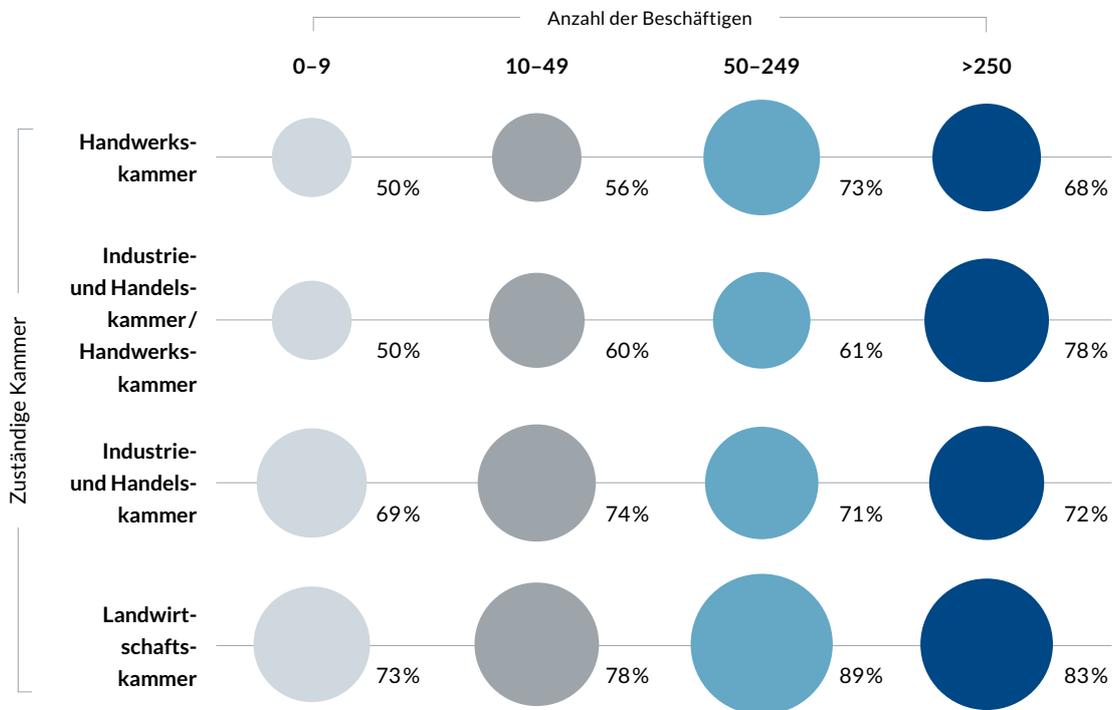
Ob ein Unternehmen eher voll- oder teilqualifizierte Arbeitskräfte einstellt, hängt von Branche, Beruf und Unternehmensgröße ab. Je größer die Unternehmen, desto größer ist das Interesse an teilqualifizierten Arbeitskräften. Das ist logisch, denn je kleiner ein Be-

trieb ist, desto weniger lassen sich Arbeitsteilung und Spezialisierung umsetzen. So muss in einem kleinen Handwerksbetrieb jede Fachkraft bei Montage-, Installations- oder Reparaturarbeiten vor Ort das gesamte Spektrum an beruflichen Kompetenzen abrufen können. In größeren Betrieben lassen sich Prozesse eher arbeitsteilig organisieren.

Großer Bedarf an Teilqualifizierten

Die Offenheit der Unternehmen nutzt Teilqualifizierten nur wenig, wenn es für sie keine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit gibt. Doch auch hier liefert die Studie ein eindeutiges Ergebnis: Zum Zeitpunkt der Unternehmensbefragung gab es in allen 30 untersuchten Berufen einen akuten Bedarf an teilqualifizierten Arbeitskräften.

ABBILDUNG 4: Bei allen Kammerzugehörigkeiten und Unternehmensgrößen gibt es sehr umfangreiche Einsatzmöglichkeiten für Teilqualifizierte



Anmerkungen: Die 30 Referenzberufe sind unterschiedlichen Kammern zugeordnet und werden hier aggregiert für die jeweilige Kammer dargestellt. Bei einigen Berufen gibt es eine gemeinsame Zuständigkeit von Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (51,7 Prozent) suchte in mindestens einem Einsatzfeld nach Arbeitskräften ohne Berufsabschluss. Wie schon bei der Bereitschaft, so ist auch der betriebliche Bedarf an Teilqualifizierten abhängig von Beruf, Branche und Unternehmensgröße. In manchen Berufen (z. B. Klempner*in, Tiefbaufacharbeiter*in, Gebäudereiniger*in, Altenpflegehelfer*in) suchten die Unternehmen in mehr als einem Drittel der Einsatzfelder nach entsprechenden Bewerber*innen. In anderen Berufen (z. B. Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Verfahrensmechaniker*in, Landwirt*in) suchten die Unternehmen in lediglich einem Fünftel der Einsatzfelder nach kompetenten Arbeitskräften ohne Abschluss.

Mit Blick auf die Unternehmensgröße sind teilqualifizierte Arbeitskräfte sowohl für kleine als auch mittlere und große Unternehmen interessant (siehe Abb. 4). Nur bei den Kleinstunternehmen

(unter 10 Beschäftigte) und Kleinunternehmen (10–49 Beschäftigte) im Handwerk wird bei knapp der Hälfte der Betriebe das volle Kompetenzprofil vorausgesetzt. Gerade für diese Unternehmen wäre es wichtig, dass modulare Nachqualifizierungen bis hin zum Berufsabschluss führen. So stünden auch ihnen mehr Fachkräfte zur Verfügung.

Teilqualifizierte keine Lückenfüller

Der Umfang an arbeitsteiligen oder spezialisierten Prozessen in den Unternehmen ist unabhängig von der Situation auf dem Stellenmarkt. Zu jeder Zeit gibt es einen bestimmten Anteil an Stellen, die von teilqualifizierten Menschen ohne Abschluss besetzt werden können. Kommt es allerdings zu Besetzungsgaps, steigen die Beschäftigungschancen für Teilqualifizierte. Je schwieriger es ist, Stellen mit voll ausgebildeten Fachkräften zu besetzen, desto stärker suchen Unternehmen nach kompetenten Bewerber*innen auch ohne Berufsabschluss.

Auch die Bereitschaft, bei Bedarf Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen, ist prinzipiell unabhängig von der Situation auf dem Stellenmarkt. Im Durchschnitt (über alle Berufe) waren die Unternehmen 2019 in etwa einem Drittel der Einsatzfelder akut auf der Suche nach Teilqualifizierten. Menschen ohne Berufsabschluss sind also nicht nur eine Notlösung oder betriebliche Lückenfüller. Stimmen die beruflichen Kompetenzen und besteht ein betrieblicher Bedarf, stehen Unternehmen der Beschäftigung teil- und vollqualifizierter Arbeitskräfte in gleichem Maße offen gegenüber.

Mit Blick auf die Zahl der beruflichen Einsatzfelder ist die Bereitschaft, Teilqualifizierte zu beschäftigen, bei den Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk und Gebäudereiniger*innen am breitesten ausgeprägt. Sehr offen zeigen sich auch die Unternehmen im Gastronomie- und Beherbergungsgewerbe sowie im Baugewerbe. Hier reichen zumeist schon Kompetenzen in ein oder zwei Einsatzfeldern. Etwas höher sind die Kompetenzanforderungen in den Branchen „Maschinenbau, -installation und -reparatur; Fahrzeugbau“, „Kraftfahrzeughandel und -reparatur“ sowie „Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung“.

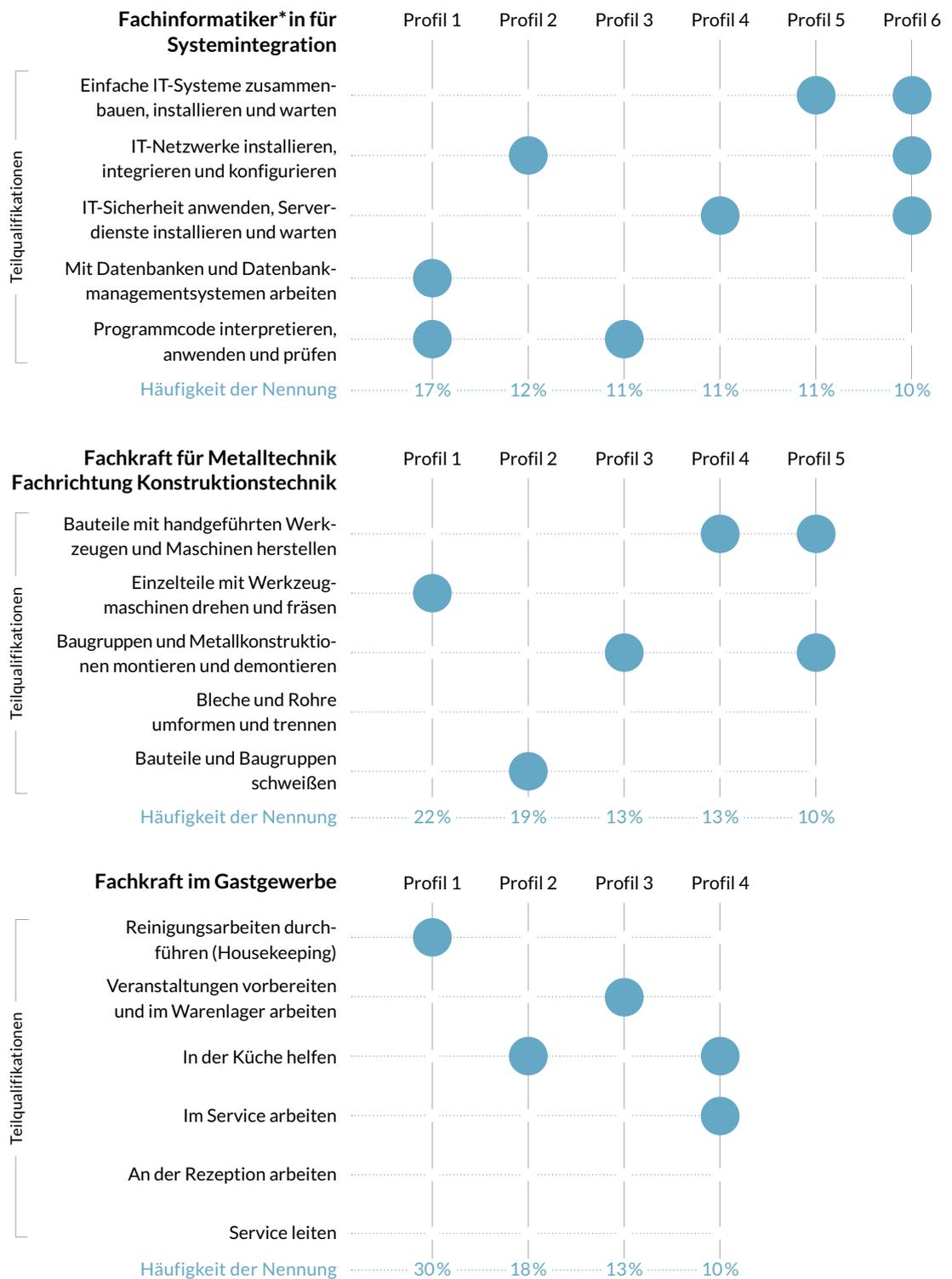
ABBILDUNG 5: Unternehmen brauchen sowohl voll ausgebildete als auch teilqualifizierte Mitarbeiter*innen



Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 6: Unternehmen bieten Einsatzmöglichkeiten bereits ab einer Teilqualifikation



Anmerkungen: Dargestellt sind Teilprofile mit denen man selbstständig im Betrieb arbeiten kann und die mindestens von 10 Prozent der befragten Unternehmen im jeweiligen Beruf benannt worden sind. Die befragten Unternehmen konnten bis zu 3 Profile angeben.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Hier werden Vorerfahrungen in etwas mehr als einem Drittel der Einsatzfelder vorausgesetzt. Auf die vollständige berufliche Einsatzfähigkeit am wenigsten verzichtet lässt sich beim Beruf Elektroniker*innen für Energie- und Gebäudetechnik.

Teil- und Vollqualifizierte gleichermaßen gefragt

In 16 der 30 untersuchten Berufe haben deutsche Unternehmen im Schnitt einen vergleichbaren Bedarf an teil- und vollqualifizierten Arbeitskräften. Zum Zeitpunkt der Befragung suchten die Unternehmen hier in jeder Qualifizierungsform durchschnittlich ein bis zwei Arbeitskräfte. In vier Berufen wurden sogar mehr Teil- als Vollqualifizierte gesucht. Berücksichtigt man, dass sich die beruflichen Teilprofile sehr heterogen aus unterschiedlichen Einsatzfeldern zusammensetzen, ist dieser hohe Personalbedarf an Teilqualifizierten beachtlich.

Bei der Untersuchung der einzelnen Berufe fällt auf, dass es keine Einsatzfelder (oder eine Kombination daraus) gibt, die von allen befragten Unternehmen als relevant betrachtet wurden. Das heißt, die Teilprofile eines bestimmten Berufes unterscheiden sich von Unternehmen zu Unternehmen – und damit auch die Erwartungen, die ein Unternehmen an die Kompetenzen seiner Beschäftigten stellt. Betriebliche Ausrichtung und Grad der Spezialisierung bestimmen also über die Teilqualifikationen, die eine Arbeitskraft mitbringen muss. Genau in

dieser Vielfalt an betrieblichen Anforderungsprofilen liegt die besondere Chance für Teilqualifizierte. Oft reichen schon wenige Teilqualifikationen, um einem Profil zu entsprechen.

Bei den befragten Unternehmen sind häufig auch berufliche Teilprofile mit nur einem Einsatzfeld vertreten. Je nach Beruf liegt die Zahl der Einsatzfelder und ihrer Kombinationsmöglichkeiten aber auch höher. In einigen Berufen suchen Unternehmen verstärkt nach Teilprofilen, die sich aus bestimmten Einsatzfeldern zusammensetzen. So werden zum Beispiel beim Verkäufer Kompetenzen in den Einsatzfeldern „Kassieren“, „Bedienen, beraten und verkaufen“ sowie „Verkaufsfördernde Maßnahmen durchführen“ erwartet. Beim Tiefbauarbeiter werden Kompetenzen in den Einsatzfeldern „Vermessungs- und Erdarbeiten durchführen“ und „Schächte setzen, Rohrleitungen verlegen und instand setzen“ verlangt. Fünf oder mehr identische Teilprofile, die in der Unternehmensbefragung mindestens zehnmal genannt wurden, finden sich z. B. in Berufen wie Hauswirtschafter*in, Fachinformatiker*in, Gebäudereiniger*in, Maschinen- und Anlagenführer*in, Industrieelektriker*in, Fachkraft für Metalltechnik oder Landwirt*in.

Kompetenzen müssen belegt werden

Unternehmen sind nur dann bereit, teilqualifizierte Arbeitskräfte zu beschäftigen, wenn diese

ABBILDUNG 7: Kompetenzen von Bewerber*innen für Unternehmen oftmals intransparent

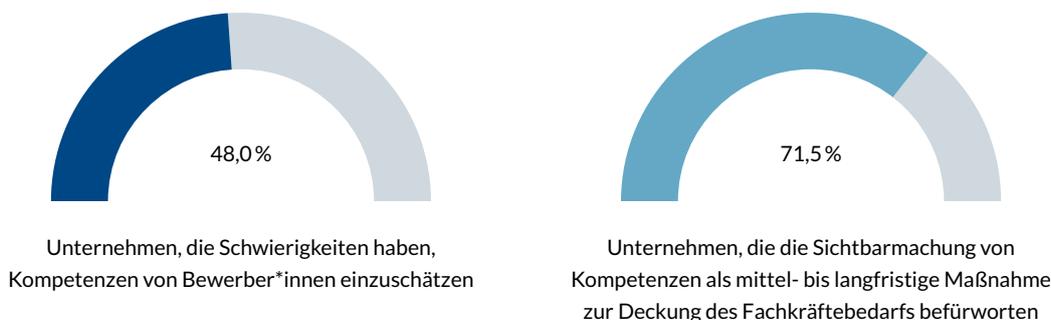
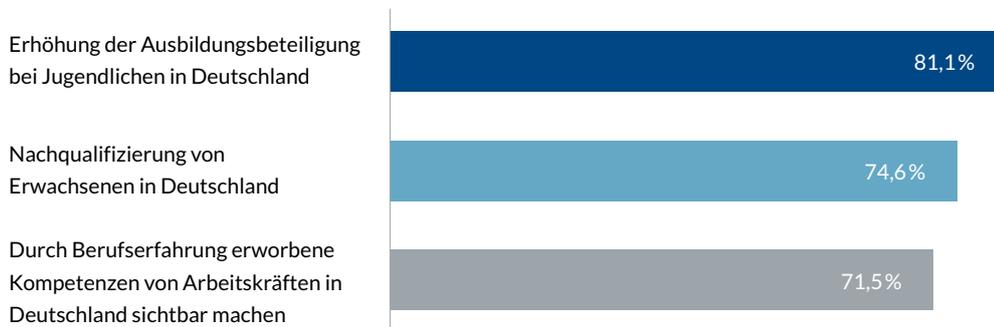


ABBILDUNG 8: **Drei (nahezu gleichwertige) Strategien gegen den Fachkräftemangel**



Anmerkungen: Dargestellt sind die drei Maßnahmen mit den höchsten Zustimmungswerten.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

ihre vorhandenen Kompetenzen auch belegen können. 48 Prozent der Unternehmen äußern jedoch Schwierigkeiten, die Qualifikation von Menschen ohne Abschluss einschätzen zu können. Es gilt also, beruflich verwertbare Kompetenzen sichtbar zu machen. Über 70 Prozent der Unternehmen sehen darin eine Möglichkeit, das Fachkräftepotenzial besser auszuschöpfen.

Teilqualifizierungen leisten dafür einen wichtigen Beitrag. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass viele Unternehmen in den Jahren vor der Corona-Krise zunehmend Schwierigkeiten hatten, offene Stellen zu besetzen. Entweder gab es zu wenige Bewerber*innen oder die vorhandenen waren nicht ausreichend qualifiziert. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen beklagte auch eine unklare Qualifikationslage.

Vor diesem Hintergrund sollten modulare Qualifizierungsmöglichkeiten mit standardisierten und anerkannten Verfahren zur Kompetenzfeststellung verknüpft und erworbene Kompetenzen dokumentiert werden. Bereits heute bieten einige Kammern und Bildungsinstitutionen entsprechende Kompetenzfeststellungen und Zertifikate bzw. Bescheinigungen für berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen. Blickt man auf den großen Bedarf an Teilqualifizierten, wird deutlich, dass diese Konzepte viel stärker ausgebaut werden müssen.

Viele Menschen verfügen über berufliche Kompetenzen, die formal nicht belegt bzw. zerti-

fiziert sind. Dazu gehören Geringqualifizierte, Flüchtlinge oder Migrant*innen. Es kann sein, dass ihre Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, dass sie eine Ausbildung abbrechen mussten oder für informell erworbene Kompetenzen keine Belege besitzen. Sie können also in ihrem bisherigen (Erwerbs-)Leben schon vielfältige Kompetenzen erworben haben, ohne Nachweis sind diese auf dem Arbeitsmarkt jedoch nicht verwertbar.

Auch für solche Fälle gibt es Möglichkeiten, vorhandene Qualifikationen sichtbar zu machen. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind zwei Verfahren benannt, die informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen können: so zum Beispiel das computerbasierte und mehrsprachige Testverfahren „MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen“ der Bundesagentur für Arbeit. Den Tests für die einzelnen Berufe liegen Kompetenzmodelle zugrunde, die nach Teilqualifizierungen gegliedert sind und in Summe den gesamten Beruf abdecken. Mit Hilfe von MYSKILLS lassen sich individuelle Qualifizierungsbedarfe feststellen und in Folge notwendige Teilqualifizierungen bestimmen.

Außerdem gibt es das Validierungsverfahren ValiKom, das von den Kammern durchgeführt wird. Hier kommt ein praktisches Testverfahren zum Einsatz, bei dem Berufsexperten*innen die Kompetenzen der Teilnehmer*innen durch Arbeitsproben oder Fachgespräche fremdbewerten. Anders als bei MYSKILLS werden bei ValiKom berufliche Kompetenzen nicht auf Ebene von Teilqualifikationen

bewertet. Stattdessen wird auf die volle oder teilweise Gleichwertigkeit zum Vollabschluss geprüft. Neben dem Sichtbarmachen vorhandener Kompetenzen zählen für über zwei Drittel der befragten Unternehmen auch eine erhöhte Ausbildungsbeileiligung Jugendlicher sowie die Nachqualifizierung Erwachsener zu den wichtigen Maßnahmen, um das inländischen Fachkräftepotenzial auszuschöpfen. Bemerkenswert ist, dass die Unternehmen dabei der einzelnen modularen Nachqualifizierung für bestimmte Einsatzfelder das gleiche Potenzial zusprechen wie einer modularen Nachqualifizierung, die bis zum Berufsabschluss führt.

Qualifizierung in der Krise

Die dieser Studie zugrundeliegende Unternehmensbefragung erfolgte vor dem Beginn der Corona-Pandemie. Die Ergebnisse beleuchten damit die Situation außerhalb einer Krise. Natürlich stellt sich die Frage nach den direkten Folgen einer solchen Wirtschaftskrise auf die Arbeitsmarktsituation für teilqualifizierte Arbeitskräfte. Schließlich war die Corona-Pandemie für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen

eine Herausforderung: Im Frühjahr 2020 rutschte Deutschland in die schwerste Rezession seit Ende des 2. Weltkriegs. Unternehmen mussten ihre Arbeit ganz oder teilweise einstellen. Fast jeder dritte Beschäftigte war bei der Bundesagentur für Arbeit für Kurzarbeit angemeldet. Im Vergleich zum Vorjahr wurde für die Arbeitslosenzahlen ein Anstieg um fast ein Viertel prognostiziert.

Zeiten ohne Beschäftigung oder in Kurzarbeit (wie eben in der Krise) bieten die Möglichkeit, sich zu qualifizieren. Das gilt für Arbeitssuchende, das gilt aber auch für Belegschaften bzw. Teile davon. Über Kompetenzfeststellungsverfahren auf Ebene von Teilqualifikationen ließe sich der individuelle Qualifizierungsbedarf ermitteln. Durch Teilqualifizierungen könnten die Menschen Kompetenzen bis hin zum Berufsabschluss erwerben. Bessert sich die Beschäftigungslage wieder, verfügen sie über zusätzliche, nachweisbare Qualifikationen oder sogar einen Berufsabschluss. Die vorliegende Studie zeigt auf, welche Teilqualifikationen in welchen Branchen besonders stark nachgefragt sind und hilft so bei der Auswahl sinnvoller Qualifizierungsangebote.

Fazit

Teilqualifikationen als wichtiger Schlüssel für einen zukunftsfähigen Arbeitsmarkt

Deutsche Unternehmen suchen nicht nur vollqualifizierte Arbeitskräfte, sondern auch teilqualifizierte für spezielle berufliche Einsatzfelder. Sie sind grundsätzlich bereit, diese auch ohne Berufsabschluss einzustellen. In allen der 30 untersuchten Berufe gab es direkte Beschäftigungsmöglichkeiten für Teilqualifizierte. Der betriebliche Bedarf entsprach in seinem Umfang sogar dem Bedarf an vollqualifizierten Arbeitskräften. Diese klaren Ergebnisse bedeuten eine große Chance für Menschen ohne Berufsabschluss. Sie zeigen, dass modulare, abschlussorientierte Nachqualifizierungen sowohl einen schnellen Berufseinstieg ermöglichen als auch eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt. Die Nachqualifizierungen tragen zur Deckung des Fachkräftebedarfs bei und knüpfen an bestehende politische Bemühungen an (wie z. B. der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Qualifizierungschancengesetz oder dem Arbeit-von-morgen-Gesetz).

Was jedoch fehlt, ist ein strukturiertes System an Nachqualifizierungsangeboten für Erwachsene. Dieses gilt es zu entwickeln, in seinen Maßnahmen auszugestalten und arbeitspolitisch zu rahmen. Damit ergeben sich aus den Ergebnissen der repräsentativen Unternehmensbefragung folgende konkrete Forderungen:

Nachhaltige Arbeitsmarktintegration durch abschlussorientierte Qualifizierungsangebote ermöglichen

Viele der bestehenden Qualifizierungsangebote sind nicht berufsbezogen und abschlussorientiert. Sie fokussieren auf eine möglichst schnelle, aber wenig nachhaltige Integration

in den Arbeitsmarkt. Modulare Qualifizierungen ermöglichen hingegen – neben dem frühen Einstieg in den Beruf – auch den Erwerb eines Berufsabschlusses. Damit bieten sie den Menschen die Chance auf eine langfristige und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt. Die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen sollte also berücksichtigen, dass Maßnahmen flexibel und abschlussorientiert sind. Daher sollten künftig mehr Teilqualifizierungen angeboten werden.

Fokus auf modulare Qualifizierungen bis zum Berufsabschluss legen

Auch wenn ein beruflicher Vollabschluss weiterhin das langfristige Ziel bleibt, sind modulare Nachqualifizierungen deutlich flexibler und weniger kostenintensiv. Zudem entsprechen sie der arbeitsteiligen Entwicklung und zunehmenden Spezialisierung auf dem Arbeitsmarkt. Teilqualifikationen sind eine anerkannte Qualifizierung und werden schon seit Jahren von der Bundesagentur für Arbeit erfolgreich angeboten. Die vorliegende Studie belegt die Relevanz dieses Qualifizierungsweges.

Es sei an dieser Stelle noch mal explizit betont, dass modulare, berufliche Nachqualifizierungen keinen Gegenentwurf zur traditionellen Berufsausbildung darstellen. Sie ergänzen diese. Sie erschließen berufliche Bildung auch den Menschen, die zwar über Berufserfahrung verfügen, nicht aber über einen anerkannten Abschluss. Das betrifft besonders die über 4,6 Mio. Geringqualifizierten in Deutschland. Es betrifft aber auch Geflüchtete und Migrant*innen ohne verwertbare Berufsabschlüsse. Modulare Nach-

qualifizierungen sollten diesen Menschen die Perspektive auf einen vollwertigen Berufsabschluss bieten. Das erhöht ihre betriebliche Einsatzfähigkeit und verringert ihr Risiko, arbeitslos zu werden.

Einheitliche Standards entwickeln

Ob Kompetenzen schon vorhanden sind oder erst noch erworben werden: In jedem Fall gilt es, Qualifizierungsangebote und Verfahren zur Kompetenzfeststellung nach klaren, einheitlichen Standards stetig zu verbessern. Es braucht anschlussfähige Instrumente (wie z. B. MYSKILLS oder ValiKom), die regelhaft zum Einsatz kommen. Das erleichtert Beratungsstellen und Teilnehmenden die Auswahl passender Qualifizierungsmaßnahmen. Zudem ermöglicht es den Unternehmen, die Kompetenzen ihrer Bewerber*innen besser einschätzen zu können.

Maßnahmen mit Berufsbildung und Tarifverträgen verknüpfen

Mit dem Ziel, Berufsabschlüsse zu ermöglichen, sollten Teilqualifizierungen dauerhaft mit dem Ordnungsverfahren der Berufsbildung rückgekoppelt werden. Nur so fließen Neuerungen in den Ausbildungsordnungen auch in die Teilqualifizierungen ein. Und nur so lassen sich erworbene Kompetenzen verlässlich einschätzen und anerkennen.

Würden Teilqualifikationen dann noch in die Tarifverträge aufgenommen, ließe sich durch steigende Stundenlöhne ein Anreiz dafür schaffen, dass Beschäftigte sich auch bis zum Berufsabschluss qualifizieren und einzelne oder Kombinationen von Teilqualifikationen bereits ausreichend entlohnt werden.

Letztlich sollten alle Bemühungen von Politik, Wirtschaft und Verbänden an den unternehmerischen Bedarf und die unternehmerische Bereitschaft anknüpfen, teilqualifizierte Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss einzustellen. Das Ziel lautet, mehr Menschen qualifiziert in Lohn und Brot zu bringen und damit das verfügbare Fachkräftepotenzial in Deutschland zu erhöhen.

Arbeitsvermittlung auf betriebliche Einsatzfelder ausrichten

Die Arbeitsvermittlung sollte sich stärker auf Kompetenzen in betrieblichen Einsatzfeldern ausrichten. Die Studie belegt eindrücklich, dass betriebliche Einsatzfelder – bzw. die darin geforderten Kompetenzprofile – eine zentrale Währung für Beschäftigungsfähigkeit sind. Schon das Kompetenzprofil eines Einsatzfeldes kann für eine Anstellung reichen. Da überrascht es, dass diese für Betriebe geläufige Währung nicht auch für die Strukturierung von Anforderungsprofilen bei Stellenangeboten (beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit) genutzt wird. Eine Arbeitsvermittlung, die diese Währung nicht aufgreift, zielt in ihren Bemühungen am aktuellen Bedarf der Unternehmen vorbei. Stellen bleiben unbesetzt und den Menschen vielfältige Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt verwehrt.

Detaillierte Ausführungen finden Sie in der Langfassung der Studie:

→ studiebtq.f-bb.de



© 2020 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Roman Wink
Telefon +49 5241 81-81560
Fax +49 5241 81-81999
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann, Hamburg

Foto

Titel: © kerkezz - stock.adobe.com

Gestaltung

kopfstand, Bielefeld

Druck

Gieselmann Druck und Medienhaus, Bielefeld

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Roman Wink
Telefon +49 5241 81-81560
roman.wink@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de