

Regina Flake / Lydia Malin / Lena Middendorf /
Susanne Seyda

Qualifizierung von An- und Ungelernten

Eine empirische Bestandsaufnahme
der Lebenssituation und Potenziale

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Regina Flake / Lydia Malin / Lena Middendorf /
Susanne Seyda

Qualifizierung von An- und Ungelernten

Eine empirische Bestandsaufnahme
der Lebenssituation und Potenziale

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14946-9 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45564-5 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Gundula Seraphin

© 2014 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Theoretische Grundlagen	5
2.1	Humankapital-, Signaling- und Segmentationstheorie	6
2.2	Ursachen für Unterinvestitionen in Bildung: Warum gibt es An- und Ungelernte?	7
3	An- und Ungelernte in Deutschland	12
3.1	Soziodemografische Merkmale	16
3.2	Bildungsbeteiligung	22
3.3	Erwerbstätigkeit	29
3.4	Einkommen	36
3.5	Zufriedenheit	44
4	Kompetenzen von An- und Ungelernten	47
4.1	Kompetenzen und formale Abschlüsse	48
4.2	Kompetenzen und Erwerbstätigkeit	54
5	Handlungsoptionen zur Qualifizierung An- und Ungelernter	57
5.1	Prävention	58
5.2	Qualifizierungsziele und -instrumente	61
5.3	Förderprogramme zur Qualifizierung	68
5.4	Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen	72
6	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	73
6.1	Zusammenfassung	73
6.2	Handlungsempfehlungen	76
	Literatur	80
	Kurzdarstellung / Abstract	87
	Die Autoren	88

1

Einleitung

Der Bildungserfolg hat starken Einfluss auf die individuellen Lebensumstände der Menschen. So sind Bildungsstand und sozialer Status eng miteinander verbunden, was unter anderem auf die große Bedeutung von Bildungsabschlüssen für den Eintritt in den und den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt zurückgeht. Auch für Unternehmen, für das gesamtwirtschaftliche Wachstum und damit für den gesellschaftlichen Wohlstand ist die Summe der individuellen Bildungsergebnisse entscheidend. Qualifizierte Fachkräfte sind der Motor der deutschen Wirtschaft. Sie tragen wesentlich zur Innovations- und Leistungsfähigkeit bei.

Doch der demografische Wandel und die veränderten Qualifikationsbedarfe im Zuge des technologischen Fortschritts stellen die Wirtschaft vor wachsende Herausforderungen, da der Fachkräftenachwuchs weniger wird, während zeitgleich mehr qualifizierte Kräfte gebraucht werden (Fuchs et al., 2011). Umso wichtiger ist es, alle vorhandenen Fachkräftepotenziale im In- und Ausland auszuschöpfen. Zu den erschließbaren Potenzialen im Inland zählt insbesondere der immer noch hohe Anteil An- und Ungelernter in allen Bevölkerungsgruppen. Im Jahr 2011 hatten 7,5 Millionen Personen der deutschen Wohnbevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren keine abgeschlossene Berufsausbildung und befanden sich nicht mehr in der Ausbildung. Dies entspricht rund jedem siebten Erwachsenen (14,1 Prozent) im erwerbsfähigen Alter.

Auch die Unternehmen haben das Potenzial An- und Ungelernter zur Verringerung von Fachkräfteengpässen erkannt. So ergab eine Befragung aus dem Jahr 2012, dass knapp die Hälfte aller Unternehmen davon ausgeht, künftig wachsende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen mit Fachkräften zu haben (BIBB, 2013b). Immerhin jeder fünfte Betrieb kann sich vorstellen, jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nachträglich eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen. Gleichzeitig zeigen jedoch auch viele Studien, dass gerade An- und Ungelernte bisher sowohl bei betrieblichen als auch bei selbst initiierten beruflichen Weiterbildungsaktivitäten unterrepräsentiert sind. Weiterbildung führt derzeit also nicht dazu, dass Qualifikationsunterschiede ausgeglichen werden, sondern die ungleiche Beteiligung verstärkt im Gegenteil gegebene Bildungsdifferenzen (Braun et al., 2012).

Ziel der vorliegenden Studie ist es, eine empirische Bestandsaufnahme der Situation von An- und Ungelernten in Deutschland vorzunehmen. Hierzu

werden mit dem Mikrozensus, dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und den Ergebnissen des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) drei repräsentative Mikrodatsätze herangezogen, die es mit ihrer unterschiedlichen Schwerpunktsetzung erlauben, ein differenziertes Bild dieser Gruppe zu erstellen. Ein Analyseschwerpunkt liegt auf den Fragen, wie arbeitsmarktnah Personen ohne Berufsabschluss sind, welche Beschäftigungs- und Qualifizierungspotenziale sie aufweisen und wer von ihnen besonderer Unterstützung bedarf. Es wird sich zeigen, dass die Mehrheit der An- und Ungelernten in allen untersuchten Bereichen schwächer abschneidet als Personen mit Berufsabschluss. Dementsprechend wichtig sind Qualifizierungsangebote, welche die Situation An- und Ungelernter gezielt verbessern können. Diesbezüglich nimmt die Studie eine Bestandsaufnahme existierender Angebote vor, um so deren Passgenauigkeit für die Zielgruppen kritisch zu überprüfen.

In Kapitel 2 wird zunächst aus theoretischer Sicht die Bedeutung von formalen Qualifikationen und Zertifikaten untersucht. Darüber hinaus werden Erklärungsansätze geliefert, wie es zu Unterinvestitionen in Bildung kommen kann. Durch eine Kombination aus deskriptiven Auswertungen und multivariaten Analysemethoden werden in Kapitel 3 die Lebenslagen und die Arbeitsmarktintegration von An- und Ungelernten in den Blick genommen. In Kapitel 4 werden ergänzend hierzu deren Kompetenzen analysiert. Kapitel 5 präsentiert Handlungsoptionen zur Qualifizierung. Neben Präventionsmaßnahmen werden Qualifizierungsziele und -instrumente vorgestellt, mit denen sich die Arbeitsmarktperspektiven An- und Ungelernter verbessern lassen, sowie entsprechende Förderprogramme beschrieben. Kapitel 6 fasst die wichtigsten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zusammen.

2

Theoretische Grundlagen

Es gibt verschiedene Theorien, welche die Bildungsentscheidungen von Personen und die Bedeutung von formalen Bildungsabschlüssen für den Arbeitsmarkterfolg erklären. Neben der Humankapitaltheorie gehören hierzu die Signaling-Theorie und die Segmentationstheorie (Kapitel 2.1). Manchmal kommt es zu Bildungsentscheidungen, die aus theoretischer Sicht eine Unterinvestition in Bildung darstellen. Welche Faktoren solche Unterinvestitionen begünstigen, wird in Kapitel 2.2 erläutert.

2.1 Humankapital-, Signaling- und Segmentationstheorie

Individuen entscheiden sich gemäß der **Humankapitaltheorie** nach Becker (1964) genau dann für Bildungsinvestitionen, wenn der erwartete Nutzen oder Erlös höher ist als die Kosten der betreffenden Bildungsmaßnahmen, das heißt, wenn eine positive Bildungsrendite erwartet wird. Becker (1964) und Mincer (1974) erweitern die neoklassische Arbeitsangebotstheorie dadurch, dass sie den Wert des Arbeitsanbieters nicht als gegeben annehmen. Denn „die Produktivität und damit der Wert des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt [wird] durch sein Wissen und seine Fähigkeiten bestimmt“ (Abraham/Hinz, 2005). Diese werden durch Bildungsinvestitionen – durch den Einsatz von Zeit und Geld sowie durch geistige Anstrengungen – erworben. Ausdruck des erworbenen Humankapitals sind Bildungsabschlüsse beziehungsweise -zertifikate, die somit den zu erwartenden Lohn beeinflussen und indirekt auch relevant sind für die Arbeitsangebotsentscheidung (Abraham/Hinz, 2005).

Die **Signaling-Theorie** beruht auf der Annahme, dass Arbeitgeber einer Unsicherheit bei der Einschätzung der Produktivität von potenziellen Beschäftigten unterliegen (Spence, 1973). Daher besteht Bedarf an leicht beobachtbaren, kostengünstigen und zugleich zuverlässigen Indikatoren, die es Arbeitgebern ermöglichen, Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit von Personen zu treffen. Im Gegensatz zur Humankapitaltheorie wird hier allerdings nicht angenommen, dass das Erlangen eines Zertifikats beziehungsweise die damit verbundene Bildungsinvestition für sich genommen zu höherer Produktivität führt, sondern dass es vielmehr Selektionseffekte bei der individuellen Bildungsentscheidung gibt. Personen mit besseren Fähigkeiten erwerben demnach höherwertige Zertifikate, da sie geringere Kosten des Qualifikationserwerbs haben. Es wird zudem davon ausgegangen, dass Personen, die einen höheren Bildungsabschluss gemacht haben, auch über eine größere Leistungsmotivation, Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit verfügen.

Die **Segmentationstheorie** unterteilt den Arbeitsmarkt in strikt voneinander getrennte Teilarbeitsmärkte (Arbeitsmarktsegmente). Der Fokus liegt bei dieser Theorie nicht auf der Person und deren individueller Bildungsleistung, sondern auf den Strukturen des Arbeitsmarktes und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse (Doeringer/Piore, 1971; Sengenberger, 1987). Die Segmente sind charakterisiert durch spezifische Berufs- und Organisationsstrukturen. Die bekanntesten Segmentationslinien differenzieren in: primäre versus sekundäre Arbeitsmärkte; interne versus externe Arbeits-

märkte; Arbeitsmärkte, die durch Monopole, durch Wettbewerb oder durch den Staat geprägt sind. Am bedeutendsten ist die Unterteilung in einen primären und einen sekundären Arbeitsmarkt:

- Der primäre Arbeitsmarkt erfordert berufs- und/oder betriebsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse, wobei zwischen akademischen und handwerklichen Berufen unterschieden wird. Um Transaktionskosten so weit wie möglich zu vermeiden, versuchen Arbeitgeber, die Beschäftigten auf dem primären Arbeitsmarkt durch hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen an sich zu binden.
- Auf dem sekundären Arbeitsmarkt – auch „Jedermannsarbeitsmarkt“ genannt – wird differenziert zwischen manuellen und nicht manuellen Einfacharbeitsplätzen. Hier sind berufs- und/oder betriebsspezifische Qualifikationen von nur geringer Bedeutung, sodass sich hier typischerweise viele An- und Ungelernte finden. Der Markt ist gekennzeichnet durch niedrigere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und eine hohe Beschäftigungsunsicherheit. Aufstiegschancen sind kaum vorhanden, da nur wenige Möglichkeiten zur Wissensaneignung während der Tätigkeit bestehen. Der Sprung in den primären Arbeitsmarkt ist daher schwierig.

In der Segmentationstheorie spielen Qualifikationen eine institutionelle Rolle, durch die Berufsgruppen homogen gehalten werden. Wegen der geringen Aufstiegschancen und der Instrumentalisierung der Bildungsnachweise kommt es zu einer dauerhaften und sich verfestigenden Trennung der Teilarbeitsmärkte.

2.2 Ursachen für Unterinvestitionen in Bildung: Warum gibt es An- und Ungelernte?

Die Humankapitaltheorie und die Signaling-Theorie setzen rationale Entscheidungen der Individuen auf der Grundlage vollständiger Informationen voraus. In der Realität sind diese Annahmen jedoch nicht erfüllt, sodass es zu Unterinvestitionen in Bildung kommen kann. Wesentliche Ursachen dafür können sein:

Eltern treffen wesentliche Bildungsentscheidungen für ihre Kinder und haben unterschiedliche Voraussetzungen, ihre Kinder angemessen zu unterstützen.

Der Bildungsstand einer Person hängt von zahlreichen Einflussfaktoren ab, die sich im Wesentlichen in private/familiäre Investitionen und öffentliche Investitionen unterteilen lassen (für eine ausführliche Erläuterung der sogenannten Education Production Function vgl. Anger et al., 2006). Becker/