

## KURZBERICHT

# Rückkehr zum Lernen, Rückkehr ins Arbeitsleben

## Gering qualifizierte Erwachsene – Hilfe auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit

Seit 2008 beschäftigt die politischen Entscheidungsträger verständlicherweise vor allem die explosionsartige Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit. Aber die Krise hat auch gering qualifizierte Erwachsene schwer getroffen, deren Arbeitslosenquote die höchste in Europa ist<sup>(1)</sup>. Eine jüngere Cedefop-Studie bestätigt, dass Schulungen am Arbeitsplatz besonderen Erfordernissen dieser Gruppe Rechnung tragen können, sofern sie richtig ausgerichtet und konzipiert sind.

Damit Europa die Armut eindämmen und das Beschäftigungsziel von 75 % erreichen kann, müssen alle Bürger die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten auf den neuesten Stand zu bringen, zu erweitern oder zu vervollständigen. Im Rahmen der jährlichen Abstimmung der einschlägigen Politik, bekannt als Europäisches Semester, bei der auch nach den Fortschritten in Bezug auf die Ziele der Strategie Europa 2020 geschaut wird, haben mehrere Länder Empfehlungen erhalten, um Maßnahmen auszuarbeiten, die Langzeitarbeitslosen und gering qualifizierten Arbeitnehmern zugute kommen. Hierzu zählen Dänemark („weitere Maßnahmen treffen, um die Vermittlungsfähigkeit von Personen am Rande des Arbeitsmarkts zu verbessern, u. a. von Menschen mit Migrationshintergrund, Langzeitarbeitslosen und gering qualifizierten Arbeitskräften“), Estland („Stärkung der Aktivierungsmaßnahmen, um Langzeitarbeitslosen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern“) und Spanien („Erhöhung der Wirksamkeit von Umschulungs- und Schulungsprogrammen für ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer“) (2).

### Ein Problem, das ganz Europa betrifft

Seit 2008 hat die Arbeitslosigkeit unter gering qualifizierten Erwachsenen, definiert als Menschen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren mit einem Bildungsabschluss, der höchstens der Sekundarstufe 1 entspricht, mehr zugenommen als in jeder anderen Gruppe. Obwohl ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung ständig sinkt, bilden sie doch in absoluten Zahlen eine beachtliche Gruppe von derzeit 70,7 Millionen Menschen (3). Die Grafik zeigt die Arbeitslosenquote gering qualifizierter erwerbstätiger Erwachsener und aller Erwachsenen für das Jahr 2012.

### Gering qualifizierte Erwachsene haben es besonders schwer

- Wie aus der Arbeit des Cedefop zu Kompetenzen hervorgeht, erfordern die meisten Arbeiten – auch die so genannten einfachen Arbeiten – zunehmend mehr Fähigkeiten oder komplexere Kompetenzen.
- Bei Erwachsenen mit einer geringen Qualifikation ist es am wenigsten wahrscheinlich, dass sie Fortbildungen oder Schulungen absolvieren (4). Im Jahr 2012 nahmen 3,9 % aller gering qualifizierten Erwachsenen an lebenslangem Lernen teil; der Durchschnitt aller Erwachsenen lag bei 9 % (bei den Erwachsenen mit mittlerer Qualifikation betrug der Anteil 7,7 %, bei Hochschulabsolventen lag er bei 16 %) (5).

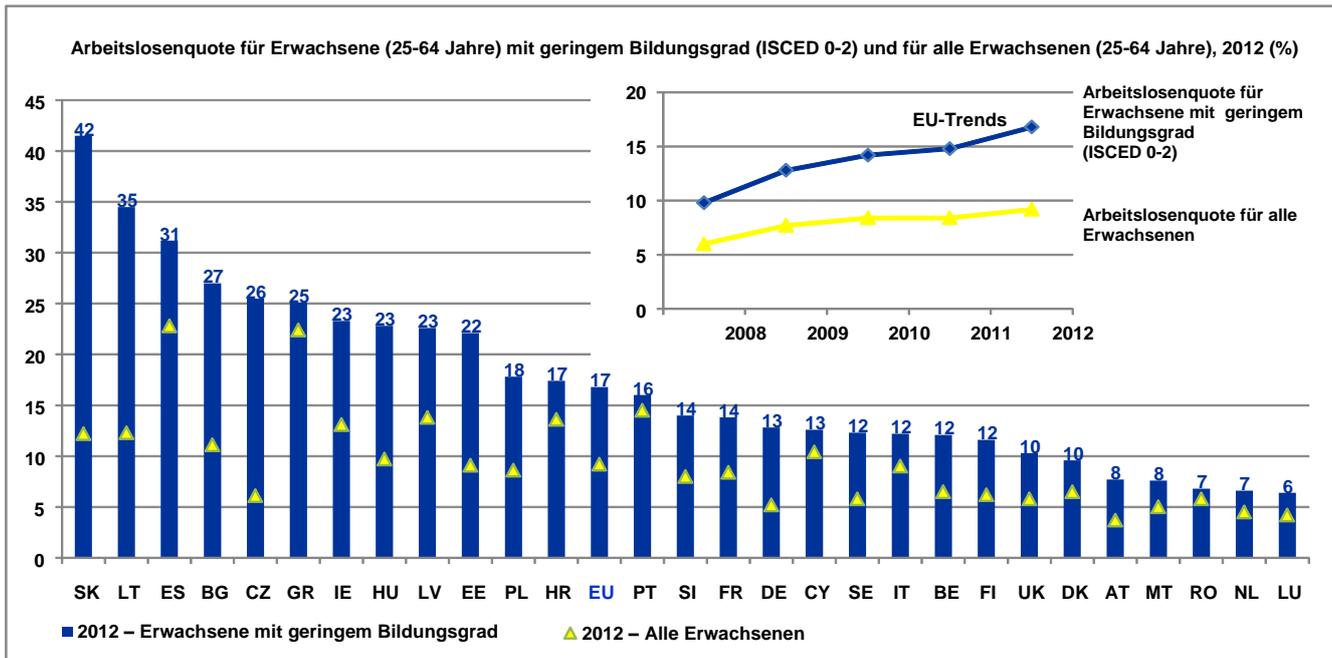
(1) Rat der Europäischen Union (2013). *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht*. Brüssel, 4.3.2013. S. 9 [aufgerufen: 17.9.2013].

(2) Europäische Kommission (2013). *Länderspezifische Empfehlungen 2013* [online]. [aufgerufen: 17.9.2013].

(3) Eurostat (2013). *Arbeitskräfteerhebung der EU* (Auszugsdatum 15.7.2013).

(4) Cedefop (2011). *Lernen bei der Arbeit: Wie Kompetenzentwicklung durch Lernen am Arbeitsplatz unterstützt werden kann* [online]. [aufgerufen: 17.9.2013].

(5) Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* (Lebenslanges Lernen für Erwachsene mit geringer Qualifikation: Gibt es Fortschritte in jüngster Zeit?) [online]. Daten zu 2011. [aufgerufen: 17.9.2013].



Quelle: Eurostat (2013).

- Gering qualifizierten Erwachsenen fehlt es häufig nicht nur an arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen, sondern auch an Schlüsselkompetenzen, die man an den meisten Arbeitsplätzen braucht<sup>(6)</sup>. Dazu gehören Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse, Computerkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit, aber auch die Einstellung zur Arbeit und das Verhalten am Arbeitsplatz.
- Einseitige Auswahl bei der Anstellung: Arbeitgeber verbinden formale Qualifikationen häufig mit Arbeitsbereitschaft. In einer Situation mit hoher Arbeitslosigkeit stellen sie daher oft lieber überqualifizierte Bewerber ein, was die Situation Geringqualifizierter noch verschärft<sup>(7)</sup>.
- Informationslücken: Für gering qualifizierte Erwachsene ist es häufig schwierig, Informationen über verfügbare Stellen zu bekommen; dies liegt nicht zuletzt daran, dass Arbeitgeber weniger Zeit und Geld in die Suche nach solchen Arbeitnehmern investieren. Dieses strukturelle Problem wird von den öffentlichen Arbeitsvermittlungen, die von etwa 50 % der Arbeitslosen in Anspruch genommen werden, nicht angemessen angegangen; in den meisten Ländern wenden sich Menschen mit einem hohen

Bildungsgrad erheblich seltener an eine öffentliche Arbeitsvermittlung.

- Lernstil: Per definitionem sind gering qualifizierte Erwachsene früh von der Schule abgegangen. Einige von ihnen haben von einer hohen Verfügbarkeit an Arbeitsplätzen in ihrer Region profitiert, andere haben eventuell schlechte Erfahrungen mit der Schule gemacht. Für die meisten ist es jedoch in der Regel schwierig, im späteren Leben noch einmal in eine schulische Ausbildung zurückzukehren.
- Druck des Arbeitsmarkts: In der derzeitigen Wirtschaftskrise stehen gering Qualifizierte zunehmend mit höher qualifizierten Arbeitslosen im Wettbewerb um Stellen und Schulungsmöglichkeiten<sup>(8)</sup>.

### Lernen am Arbeitsplatz: Was ist das und wie kann es helfen?

Arbeitsplatzbasierte Lernen findet entweder direkt am Arbeitsplatz oder in einer simulierten Arbeitsumgebung im Rahmen einer Schulung statt. Dabei kann Lernen in einer Ausbildungseinrichtung mit Lernen in einem Unternehmen in Form von Praktika kombiniert werden. Bei Programmen, die sich

<sup>(6)</sup> Europa (2011). Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen [online]. [aufgerufen: 17.9.2013].

<sup>(7)</sup> Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications (Das Problem der Qualifikationsmissverhältnisse, seine Analyse und politischen Implikationen)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, S. 49.

<sup>(8)</sup> Cedefop (2013, angekündigt): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market (Rückkehr ins Arbeitsleben: berufsbezogenes Lernen und Wiedereingliederung von arbeitslosen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt)*

vor allem an gering qualifizierte Erwachsene richten, tragen verschiedene Faktoren zum Erfolg bei:

- Sie bieten eine sorgfältige anfängliche Beurteilung der Arbeitsbereitschaft der Teilnehmer (Verhalten am Arbeitsplatz und Lernbedarf), einschließlich der Validierung früheren Lernens, und sie bieten kontinuierliche Orientierung. Das Sichtbarmachen der Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden kann deren Selbstwertgefühl steigern und ihnen einen Anreiz für weiteres Lernen geben;
- sie bieten Menschen, die früh von der Schule abgegangen sind und sich vielleicht in einem Klassenraum unbehaglich fühlen würden, eine angenehmere Lernumgebung;
- sie bieten individuelle Curricula, mit denen das Lernen auf das Profil und die Bedürfnisse jedes Einzelnen zugeschnitten werden kann;
- sie konzentrieren sich sowohl auf allgemeine beschäftigungsrelevante Kernkompetenzen als auch auf berufsspezifische Kenntnisse; Erfahrungen am Arbeitsplatz gewinnen bedeutet auch, dass Menschen in Arbeitsplatzverhalten und –normen hineinwachsen, die für Arbeitgeber von besonderer Bedeutung sind;
- sie schaffen Vertrauensbeziehungen zwischen Ausbildungseinrichtungen und Arbeitgebern, die dem Lernenden zugute kommen;

Das Element der Eingliederungs-Workshops und -Arbeitsstätten (*ateliers et chantiers d'insertion - ACI*) der „Eingliederung durch Erwerbstätigkeit“ (*insertion par l'économique*) in Frankreich gibt Einblicke darin, wie Arbeitsaufgaben zur Entwicklung wichtiger Kernkompetenzen genutzt werden können. Das Rasenmähen wird als eine Möglichkeit der Verbesserung mathematischer Fähigkeiten behandelt, wenn es beispielsweise darum geht, die Fläche zu berechnen und den Kraftstoff im entsprechenden Verhältnis zu mischen.

- ihre engen Verknüpfungen mit einem Arbeitsplatz gewährleisten einen allmählichen Übergang vom Lernen zum Arbeiten; die Teilnehmer kommen mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt, denen sie ihre Fähigkeiten demonstrieren können;

- sie vermitteln den Lernenden praktische Fähigkeiten, z.B. für die Arbeitssuche (wie führt man ein Bewerbungsgespräch oder erstellt einen Lebenslauf) und können bei der eigentlichen Stellensuche praktische Unterstützung geben;
- sie bieten Unterstützung in praktischen Fragen wie Kinderbetreuung;
- und schließlich werden Leistungen zertifiziert: Arbeitssuchende können nachweisen, dass sie neue Fähigkeiten erworben haben.

## Überlegungen für politische Entscheidungsträger

Arbeitsplatzbasiertes Lernen kann die Probleme gering qualifizierter arbeitsloser Erwachsener lindern, und zwar vor allem dank des ganzheitlichen Ansatzes, den die besten dieser Programme anwenden. Durch die Weiterentwicklung oder Förderung solcher Programme können politische Entscheidungsträger gegen einige der Benachteiligungen gering Qualifizierter auf dem Arbeitsmarkt vorgehen.

Derzeit stehen für erwachsene Arbeitssuchende nur wenige Programme zur Verfügung, die ihre Kernkompetenzen systematisch entwickeln. Zu ihnen gehören Wiedereingliederungs-Workshops und -Arbeitsstätten in Frankreich, in Deutschland „Maßnahmen für die Aktivierung und berufliche Eingliederung in den Arbeitsmarkt“ und in Dänemark die berufliche Grundausbildung für Erwachsene.

Um eine einseitige Auswahl bei der Einstellung zu vermeiden, sollten Programme bisher Erlerntes und erzielte Ergebnisse anerkennen; erwachsene Arbeitssuchende empfinden es in der Regel als schwierig, Nachweise für Fähigkeiten, die sie durch Berufserfahrung erworben haben, vorzulegen<sup>(9)</sup>. Bescheinigungen und Qualifikationen, die aus berufsbezogenem Lernen resultieren, sollten ferner umfassend in den nationalen Qualifikationsrahmen jedes Landes integriert werden, und sei es als informell erworbene Qualifikationen. Auf diese Weise werden Absolventen solcher Programme in der Lage sein, zu einem späteren Zeitpunkt umfassende berufliche Qualifikationen zu erwerben oder weitere Schulungen zu durchlaufen. Ob berufsbezogene Programme in der Lage sind, den Teilnehmern eine faire Chance auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt

<sup>(9)</sup> Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners (Arbeiten und älter werden: Orientierung und Beratung für reifere Lerner)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, S. 138. [aufgerufen: 17.9.2013].

zu geben, hängt somit teilweise davon ab, ob sie eine formale Anerkennung der von ihnen vermittelten Fähigkeiten anbieten.

Das vor allem auf gering qualifizierte Arbeitslose ausgerichtete Programm Yrkeväx in Schweden validiert die bisher erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten von Teilnehmern und verleiht ihnen bei Abschluss eine vollständige Berufsqualifikation. Auch das niederländische Schulungszentrum für Arbeitskräfte (Dutch Labour Training Centre) stellt sicher, dass Menschen ohne Abschlusszeugnis eine Mindest-Berufsqualifikation sowie eine Bescheinigung über ihre Kenntnisse der niederländischen Sprache erhalten.

Praktische Hemmnisse für das Lernen werden am besten im Schulungsprogramm selbst angegangen. Das bedeutet, dass die Programme auch andere Probleme erwachsener Arbeitsloser aufgreifen sollten, wie Reiseregulungen, Gesundheitsfürsorge und Kinderbetreuung, wie dies im ungarischen „Sprungbrett“-Programm und durch die ACI in Frankreich der Fall ist.

Die öffentlichen Arbeitsvermittlungen sollten stärker auf gering Qualifizierte eingehen und sie in berufsbezogene Programme lenken, die ihren Erfordernissen am besten entsprechen. Diese Stellen sollten mit ihren Orientierungsprogrammen auch auf die speziellen Bedürfnisse gering qualifizierter Erwachsener eingehen<sup>(10)</sup>. Die integrative Rolle der Orientierung ist nämlich für die öffentlichen Arbeitsvermittlungen von größter Bedeutung, damit sie die Erfordernisse und Fähigkeiten gering Qualifizierter korrekt ermitteln und sie den besten Schulungsoptionen zuführen können.

Zur Steuerung und Finanzierung dieser Optionen ist die Zusammenarbeit und aktive Beteiligung von Unternehmen, Gewerkschaften und Schulungsanbietern erforderlich; aus diesem Grund sollte sich dies in einer formalen Struktur widerspiegeln, die Angebot und Nachfrage für Arbeitsvermittlung besser koordinieren kann. Diese Stellen könnten sich die für derartige Programme erforderlichen Investitionen teilen und dabei helfen, die Programme bei Arbeitgebern, Bildungs- und Schulungseinrichtungen und gering qualifizierten Erwachsenen bekannt zu machen. Vor allem Arbeitgeber sollten auf die Vorteile

solcher Programme aufmerksam gemacht werden, um sie dazu zu bewegen, einen Beitrag dazu zu leisten – dies gilt insbesondere für Arbeitgeber in aufstrebenden Sektoren oder Sektoren, in denen ein Qualifikationsdefizit besteht.

## Weitere Informationen und Dienste

- Der angekündigte Cedefop-Bericht *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market (Rückkehr ins Arbeitsleben: berufsbezogenes Lernen und Wiedereingliederung von arbeitslosen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt)* untersucht die Erfolgsfaktoren für Programme der beruflichen Bildung, in denen berufsbezogenes Lernen eingesetzt wird und die auf die Entwicklung von Kernkompetenzen abzielen, und er schlägt Mittel und Wege vor, mit denen sich das Potenzial solcher Programme voll ausschöpfen lässt.
- Eine vollständige Bibliographie zu diesem Thema und zu verwandten Themen ist bei unseren Online-Informationsdiensten erhältlich: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>.
- Die Webseite für Erwachsenenbildung auf dem Portal des Cedefop bietet weitere Informationen zur Arbeit des Zentrums auf diesem Gebiet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht** – 9082 DE

Kat.-Nr.: TI-BB-13-008-DE-N

ISBN 978-92-896-1318-7, doi: 10.2801/39533

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2013

Alle Rechte vorbehalten.

Die Kurzberichte erscheinen auf Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie sie regelmäßig erhalten möchten, schicken Sie uns eine Mail unter: [briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Weitere Kurzberichte und Cedefop-Publikationen sind abrufbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Postfach 22427, 55102 Thessaloniki, Griechenland  
Europe 123, Thessaloniki, Griechenland  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

<sup>(10)</sup> Europäische Kommission (2013). *Erneuerte Europäische Agenda für die Erwachsenenbildung und aktuelle politische Entwicklungen* [online]. [aufgerufen: 17.9.2013].