

Online Magazin IAB-Forum

Die unterschätzte Ressource: Geringqualifizierte als Fachkräfte von morgen

8. Januar 2026 | Carola Burkert, Britta Matthes, Annette Röhrig



Geringqualifizierte sind bezüglich ihrer Kompetenzausstattung eine äußerst heterogene Gruppe. Für einen nicht unerheblichen Teil wurden hohe oder sogar höchste Kompetenzwerte festgestellt. Viele Geringqualifizierte erledigen zudem Tätigkeiten, für die typischerweise eine berufliche, weiterführende oder sogar akademische Ausbildung erforderlich ist. Bislang werden sie aber nur unzureichend von Weiterbildungsangeboten erreicht. Ein Lösungsansatz können modulare Qualifizierungskonzepte sein.

In der Öffentlichkeit wird das Bild von „Geringqualifizierten“ stark durch Debatten geprägt, die deren Defizite betonen. Schon allein die Verwendung des Begriffs „gering“ deutet auf etwas Fehlendes, Unvollständiges hin. Dabei meint „geringqualifiziert“ lediglich, dass kein erfolgreicher Abschluss einer formalen beruflichen, fachschulischen oder akademischen Ausbildung vorliegt.

Ungeachtet ihrer tatsächlichen Kompetenzen – darunter fallen Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten – wird bei dieser Personengruppe vielfach davon ausgegangen, dass arbeitsmarktrelevante Qualifikationen fehlen, auch weil tatsächliche Kompetenzen nicht zertifiziert sind, oder dass dieser Personengruppe Grundlegendes fehlt, um sich qualifizieren zu können. Deshalb lohnt zunächst ein Blick auf die tatsächliche Kompetenzausstattung Geringqualifizierter.

Die Kompetenzen Geringqualifizierter sind äußerst heterogen

Genaueren Aufschluss gibt die PIACC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), eine internationale Studie zur Untersuchung von Alltagsfähigkeiten Erwachsener (eine deutsche Fassung der Studie mit besonderem Fokus auf die Situation Deutschlands im internationalen Vergleich bietet ein 2024 publizierter [Ergebnisbericht](#) von Beatrice Rammstedt und anderen). Demnach haben formal Geringqualifizierte nicht zwangsläufig niedrige Kompetenzwerte. Denn auch bei ihnen ist das Niveau an Grundkompetenzen tendenziell umso höher, je höher der erreichte Schulabschluss ist.

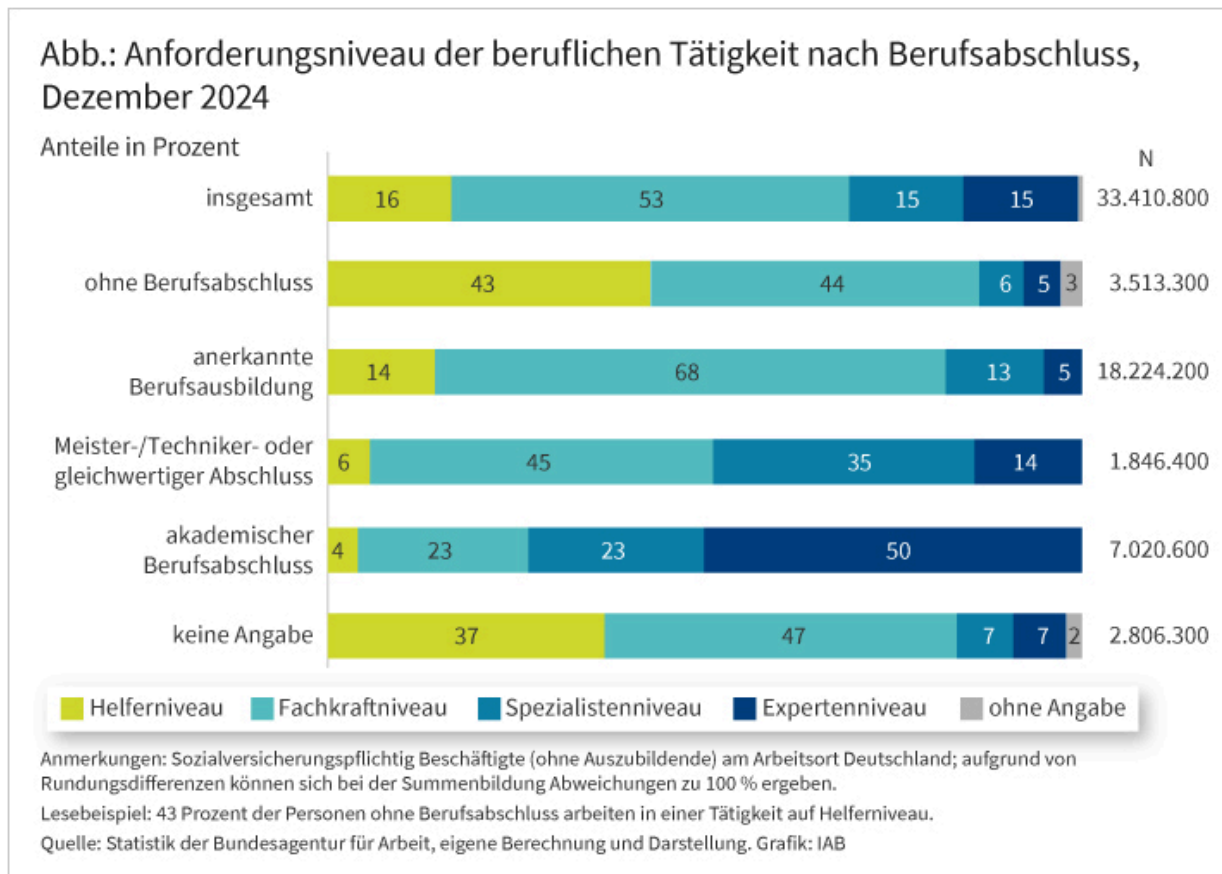
Im Hinblick auf die Kompetenzausstattung handelt es bei ihnen um eine äußerst heterogene Personengruppe: Einerseits hat etwa ein Drittel derjenigen, die neben ihrem Hauptschulabschluss über keinen beruflichen Abschluss verfügen, sehr große Probleme damit, sich schriftliche Texte zu erschließen. Andererseits hat über die Hälfte derjenigen, die zwar Abitur, aber ebenfalls keine formale berufliche, fachschulische oder akademische Ausbildung haben, durchaus hohe oder sehr hohe Lesekompetenzen.

Die PIACC-Studie zeigt demnach: Für einen Teil der Geringqualifizierten müssen zunächst die Grundlagen dafür geschaffen werden (zum Beispiel durch Alphabetisierung), dass sie (auch eigenständig) lernen können. Ein anderer Teil erreicht jedoch hohe und sogar höchste Kompetenzwerte. Qualifizierungsprogramme, die Teilnehmende allein anhand des Merkmals „geringqualifiziert“ auswählen, sind also zu wenig zielgruppenspezifisch, als dass sie wirklich erfolgreich sein könnten.

Für eine zielgruppengerechte Qualifizierung ist es somit wichtig, zunächst die vorhandenen Kompetenzen bei jedem Einzelnen zu erfassen. Anschließend sollten gemeinsam mit den Betroffenen individuelle Lern- und Qualifizierungsziele erarbeitet werden, die auf ihren jeweiligen Stärken aufbauen.

Nur 43 Prozent der Geringqualifizierten arbeiten in **Helfertätigkeiten**

Ein weiteres Vorurteil über Geringqualifizierte in der Öffentlichkeit besteht darin, dass diese „nur“ Helfertätigkeiten ausüben. Die empirischen Befunde zeichnen hier ein deutlich anderes Bild (siehe Abbildung).



Geringqualifizierte, also Personen ohne Berufsabschluss, stellen knapp 11 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wie die Abbildung zeigt, üben sie häufig qualifizierte, wenn nicht sogar hochqualifizierte Berufe aus. Nur 43 Prozent arbeiten in einem Helferberuf. Hingegen sind 44 Prozent in einem Fachkraftberuf tätig, 11 Prozent in einem Spezialisten- oder Expertenberuf. Umgekehrt werden Helfertätigkeiten nur etwa zu einem Drittel von Geringqualifizierten ausgeübt. Zu diesem Ergebnis kommen Holger Seibert und andere im [IAB Kurzbericht 14/2022](#).

Offensichtlich verfügen nicht wenige Geringqualifizierte über Kompetenzen, die sie bei ihrer Arbeit einsetzen, die jedoch nicht zertifiziert sind. Dabei gibt es Berufe, in denen es durchaus üblich ist, dass die Arbeit auch ohne Abschluss einer beruflichen Ausbildung ausgeübt wird, wie Christian Ebner und Sandra Horn in einer 2016 publizierten [Studie](#) näher ausführen. So hat etwa ein Drittel der Kassiererinnen und Kassierer sowie ein Drittel der Arbeitskräfte im Bereich des

Gastronomieservice keine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Allerdings werden sie in solchen Jobs häufig niedriger entlohnt als qualifizierte Beschäftigte in den vergleichbaren Jobs. Zu diesem Ergebnis kommen etwa Thomas K. Bauer und andere in einer 2018 veröffentlichten [Studie](#). Ohne Zertifikat(e) ist es außerdem auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich schwerer, den Betrieb zu wechseln.

Notwendig sind daher Verfahren zur unkomplizierten Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen – nicht nur, um Geringqualifizierten passgenauere Stellen anbieten zu können, sondern auch um die individuelle Passung zwischen Kompetenzausstattung und Qualifizierungsangeboten zu verbessern. Denn dass Geringqualifizierte nur unzureichend von Qualifizierungsangeboten erreicht werden, liegt auch daran, dass passgenaue Angebote fehlen.

Ausführlichere Analysen dazu haben unter anderem Daniela Ahrens in einem 2023 veröffentlichten [Beitrag](#) und Martin Noack in einer 2025 publizierten [Studie](#) vorgelegt. Das gilt vor allem dann, wenn die Qualifizierungsangebote Kompetenzen zu vermitteln suchen, die bereits vorhanden sind. Auf dieses Problem haben unter anderem Britta Matthes und Eckart Severing in einem 2017 erschienenen [Bericht](#) zur beruflichen Bildung hingewiesen (lesen Sie dazu auch eine international vergleichende [Studie](#), die Claudia Gaylor und andere 2025 für die Bertelsmann Stiftung erstellt haben). Das führt zu Frustration und Motivationsverlust.

Geringqualifizierten kann die Teilnahme an einer Weiterbildung daher häufig unattraktiv erscheinen – insbesondere wenn die Befürchtung dazukommt, dass sich die Weiterbildung für sie nicht auszahlt (lesen Sie dazu auch die 2018 beziehungsweise 2021 im IAB-Forum erschienenen Beiträge von [Christoph Osiander und anderen](#) beziehungsweise [Annette Trahms und anderen](#)).

Fazit

Was also tun, um die Fachkräftepotenziale von Geringqualifizierten zu heben? Zunächst gilt es, das Verständnis dafür zu wecken, dass der künftige Bedarf an [Fachkräften](#) ohne die Weiterbildung von Geringqualifizierten nicht gedeckt werden kann. Die Betriebe sind daher gefordert, auch ihnen deutlich häufiger als bislang zeitliche und/oder finanzielle Unterstützungsangebote zur Qualifizierung zu unterbreiten. Denn wenn Geringqualifizierte Angebote von ihrem Betrieb erhalten, nutzen sie diese fast genauso häufig wie Hochqualifizierte. Das Problem ist aber, dass sie seltener Angebote von den Betrieben erhalten, wie Pascal Heß und Ute Leber in einem aktuellen [Beitrag](#) für das IAB-Forum ausführen.

Außerdem sollten vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die ihre ausgeschriebenen Stellen und Ausbildungsplätze nicht (mehr) besetzen können, bei der strategischen Personalplanung unterstützt werden, um ungehobene Potenziale in der eigenen Belegschaft, aber auch von Bewerber*innen mit (noch) nicht passgenauem Kompetenzprofil, zu identifizieren und gezielt zu entwickeln. Dazu sollten die entsprechenden Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit oder der [Initiative Neue Qualität der Arbeit](#) bekannter gemacht werden.

Modulare Qualifizierungskonzepte müssen entwickelt werden, bei denen aufbauend auf den bereits vorhandenen Kompetenzen die fehlenden Qualifizierungsbausteine für den Erwerb eines anerkannten Ausbildungs- oder Weiterbildungsabschlusses identifiziert werden. Wie Thomas Kruppe und andere in einer 2023 erschienenen [Studie](#) zeigen, sind Teilqualifizierungen ein gutes Beispiel dafür. Allerdings wird dabei nur selten mehr als ein Modul absolviert, auch weil sich das Weiterbildungsangebot nur nach den konkreten betrieblichen Bedarfen richtet, nicht nach Standards wie sie in der dualen beruflichen Ausbildung vorgesehen sind.

Es geht also darum, Ausbildungsordnungen so zu modularisieren, dass man grundsätzlich auch schrittweise einen vollqualifizierenden Berufsabschluss erwerben kann, und darum, passgenaue Weiterbildungsbausteine anzubieten. Dazu könnte man Berufs-, Fach- und Hochschulen zu Lernwerkstätten oder zu Orten lebenslangen Lernens machen.

Es sollte aber nicht nur um formale Qualifizierungsmaßnahmen gehen, sondern auch um arbeitsplatzbezogene Lernmöglichkeiten, zum Beispiel durch den Einsatz digitaler Assistenzsysteme, wie Matthias Kohl in einem [Beitrag](#) aus dem Jahr 2019 aufzeigt. So ermöglichen digitale Lernbegleiter einen individualisierten Zuschnitt der Lerninhalte und direktes Feedback, was die Lernmotivation erhöhen kann. Von Vorteil sind außerdem (berufserfahrene) Personen, die den Lernprozess begleiten und zum Beispiel dabei helfen, dass bestimmte Fähigkeiten im Arbeitsalltag erlernt werden können.

Angesichts der sich immer wieder ändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt nicht zuletzt aufgrund der Digitalisierung, muss sich zudem jeder der Notwendigkeit lebenslangen Lernens bewusst sein. Das gilt nicht nur, aber auch für Geringqualifizierte. Selbstlernkompetenz, also die Fähigkeit, selbstbestimmtes Lernen zu initiieren und zu organisieren, muss häufig nicht nur bei ihnen aufgebaut werden, sondern auch bei Personen, die lernentwöhnt sind oder schlechte Lernerfahrungen gemacht haben, wie Christopher Osiander und Gesine Stephan in einem 2018 im IAB-Forum erschienenen [Beitrag](#) für das IAB-Forum argumentieren.

Es bedarf also – möglichst an den alltäglichen Arbeitsanforderungen ausgerichteter – Lern- und Qualifizierungsgelegenheiten sowie zeitlicher Freiräume, um diese Angebote zu nutzen. Die Betriebe sollten diese Gelegenheiten für ihre Beschäftigten schaffen und sie vielleicht sogar dazu verpflichten, Selbstlernkompetenzen aufzubauen oder aufzufrischen. Letztlich ist und bleibt aber auch jede und jeder Einzelne gefordert, sich dieser Aufgabe zu stellen.

In aller Kürze

- Geringqualifizierte, also Personen ohne formalen Abschluss einer beruflichen, fach- oder hochschulischen Ausbildung, sind in ihrer individuellen Kompetenzausstattung eine sehr heterogene Personengruppe.
- Viele Geringqualifizierte üben Tätigkeiten aus, für die typischerweise eine berufliche, weiterführende oder sogar akademische Ausbildung erforderlich ist.
- Geringqualifizierte könnten zur Reduzierung von Fachkräfteengpässen beitragen, wenn eine bessere Passung zwischen Kompetenzausstattung und Qualifizierungsangeboten gelingen würde.
- Betriebe sollten – möglichst an den alltäglichen Arbeitsanforderungen ausgerichtete – Lern- und Qualifizierungsgelegenheiten schaffen und (Arbeits-)Zeit zur Verfügung stellen, in der diese Angebote genutzt werden können.
- Betriebe, die ihre ausgeschriebenen Stellen nicht besetzen können, sollten dabei unterstützt werden, ungehobene Potenziale in der eigenen Belegschaft und nicht passgenauer Bewerber*innen zu identifizieren und gezielt zu entwickeln.
- Modulare Qualifizierungskonzepte müssen entwickelt werden, bei denen aufbauend auf den bereits vorhandenen Kompetenzen die fehlenden Qualifizierungsbausteine für den Erwerb eines anerkannten Ausbildungs- oder Weiterbildungsabschlusses identifiziert werden.

Literatur

Ahrens, Daniela (2023): [Haben wir die richtigen Angebote für Geringqualifizierte? Herausforderungen bei der Planung und Weiterentwicklung neuer Weiterbildungsangebote.](#)

Bauer, Thomas K.; Rulff, Christian; Tamminga, Michael (2018): [Formale Unterqualifikation in Deutschland – Empirie und wirtschaftswissenschaftliche Perspektive.](#) In [Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung](#), Hrsg. Bertelsmann Stiftung, S. 4–35, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

[Bundesagentur für Arbeit \(2021\): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020.](#) Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, November 2021.

Ebner, Christian; Horn, Sandra (2016): [Offene und geschlossene Berufe in Deutschland – Welchen Stellenwert haben formale berufliche Qualifikationen?](#) In: BWP 45 (2016) 5, S. 4–5.

Gaylor, Claudia; Schöpf, Nicolas; Severing, Eckart (2015): [Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen.](#) Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Heß, Pascal; Leber, Ute (2025): [Betriebe unterstützen die Teilnahme von Höherqualifizierten an Weiterbildungen häufiger als bei Geringqualifizierten.](#) In: IAB-Forum, 14.4.2025.

Kohl, Matthias (2019): [Digitalisierung und berufliche Weiterbildung – digitale Medien als Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens Geringqualifizierter.](#) In: Iris Pfeiffer, Susanne Kretschmer, Günther G. Goth (Hg.), [Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis \(Wirtschaft und Bildung 76\)](#), S. 31–43.

Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Osiander, Christopher (2023): [Effekte von Teilqualifizierungen auf Beschäftigung und Einkommen.](#) In: [Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 75.4](#), S. 477-504.

Matthes, Britta; Severing, Eckart (Hrsg.) (2017): [Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge. \(Berichte zur beruflichen Bildung\)](#), Bonn: Bertelsmann.

Noack, Martin (2025): [Was Beschäftigte von Weiterbildung abhält – Hürden auf dem Weg zur Weiterbildungsrepublik und wie wir sie abbauen können.](#) Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Osiander, Christopher; Stephan, Gesine (2018): [Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden.](#) In: IAB-Forum, 2.8.2018.

Rammstedt, Beatrice; Gauly, Britta; Kapidzic, Sanja; Maehler, Débora B.; Martin, Silke; Massing, Natascha; Schneider, Silke L.; Zabal, Anouk (2024): PIAAC 2023. [Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich](#). Münster: Waxmann Verlag.

Seibert, Holger; Schwengler, Barbara; Wiethölter, Doris (2022): [Berufsspezifische Lohnunterschiede: In einigen Helferjobs verdienen Fachkräfte mehr als in ihrem erlernten Beruf](#). IAB-Kurzbericht Nr. 14.

Trahms, Annette; Laible, Marie-Christine; Braunschweig, Luisa (2021): [Geringqualifizierte bilden sich nach wie vor deutlich seltener weiter](#). In: IAB-Forum, 27.10.2021.

Bild: kunakorn/stock.adobe.com

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20260108.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20260108.01)

Zitationshinweis

Carola Burkert; Britta Matthes; Annette Röhrig (2026): Die unterschätzte Ressource: Geringqualifizierte als Fachkräfte von morgen , In: Online Magazin IAB-Forum 8. Januar 2026, <https://iab-forum.de/die-unterschaetzte-ressource-geringqualifizierte-als-fachkraefte-von-morgen/>,
Abrufdatum: 24. April 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>