Harm Kuper

Qualifikation und Innovation in der Region – der Beitrag klein- und mittelständischer Unternehmen

Einleitung

Wenn von den Qualifizierungsleistungen und Weiterbildungsaufwendungen der Betriebe die Rede ist, geraten zumeist große Unternehmen in den Blick. Das liegt zum einen an ihrer unbestritten höheren Aktivität bei der Qualifikation ihrer Mitarbeiter, aber auch daran, dass sie als Forschungsfeld leichter zugänglich sind und gelegentlich auch ein höheres Gewicht auf die öffentliche Darstellung ihrer Weiterbildung legen als klein- und mittelständische Unternehmen (KMU). Für die Forschung über die Weiterbildung in KMU gilt – je kleiner, desto schlechter die Befundlage (vgl. Gonon 2003). Zusätzlich fallen die KMU dem Verdacht anheim, die an sie gerichteten Erwartungen bezüglich einer tragenden Rolle im wirtschaftlichen Strukturwandel nicht zu erfüllen (vgl. Büchter 1998).

In diesem Beitrag werden Ergebnisse aus einer Befragung von KMU in der Region Ost-Berlin über Beschäftigung und Weiterbildung skizziert, aus denen sich Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsvorhaben und Perspektiven der Gestaltung ergeben können. Für die Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung gilt seit einigen Jahren die Region als eine bedeutsame Einheit (vgl. Faulstich 1996). Der Bezug auf die Region verspricht die Mobilisierung gemeinsamer Entwicklungspotenziale von Akteuren, die unterschiedliche Interessen verfolgen. Die Region gilt auch als eine Gestaltungseinheit, auf der durch intermediäre Steuerung die Aktivitäten dezentral agierender Einheiten – wie z. B. Betrieben auf dem Arbeitsmarkt – koordiniert werden können. Die diesem Beitrag zugrunde liegende Befragung ist im August 2001 in einem EU-Projekt zur Förderung regionaler Instrumente der Arbeitsmarktförderung durchgeführt worden. Die Einheit Region ist dabei für die Bestimmung der Grundgesamtheit, aus der eine Betriebestichprobe gezogen wurde und als Aggregationsniveau für die Datenauswertung genutzt worden. Regionale Befragungen von KMU können in der Funktion eines Monitorings eingesetzt werden, wenn sie in regelmäßigen Abständen erfolgen. Darüber lassen sich Trends der Beschäftigungsentwicklung und der Entwicklung von Qualifizierungsleistungen darstellen. Diese Informationen sind vor dem Hintergrund struktureller Wandlungen im Beschäftigungssystem von großer Bedeutung, weil sie aufzeigen, welche Bedeutung die singulären, auf einzelbetriebliche Belange abgestimmten Aktivitäten in den KMU für die Entstehung regionaler Beschäftigungssysteme und deren Qualifikationsstrukturen hat. Das ist für die Möglichkeit der Intervention in bzw. Koordination von betrieblicher Weiterbildung unerlässlich, weil große Anteile der KMU einer starken Fluktuation unterworfen sind und einzelne Unternehmen kaum Planungssicherheit in Hinblick auf Weiterbildung bieten können.

So substituieren neu gegründete KMU zwar einen großen Teil von Arbeitsplätzen, die – gerade in Ostdeutschland – durch die Schließung von großen Unternehmen fehlen, aber die Anzahl der Neugründungen ist mit der Anzahl der Insolvenzen im Bereich der KMU in etwa deckungsgleich. Die prozentualen Anteile der Weiterbildungsteilnehmer sind unter den Beschäftigten von KMU zwar nur um weniges geringer als unter den Beschäftigten von Großunternehmen – gleichwohl besteht in den KMU eine hohe strukturelle Selektivität der Teilnahmechancen, weil nur wenige Betriebe Weiterbildungschancen anbieten, wovon allerdings dann oft große Teile der Betriebsbelegschaften profitieren (vgl. Leber 2002). Beinahe geben diese beiden Aspekte Anlass zu der Frage, ob der gelegentlich konstatierten Erosion des Berufs als Leitbild für die Organisation von Arbeit und Qualifikation nun Anzeichen einer Erosion des neuen Leitbildes „Betrieb" folgen. Voreiligen Generalisierungen sollten allerdings differenzielle Analysen der sehr heterogenen Weiterbildungsstrukturen im Segment der KMU vorgezogen werden, wie sie im Folgenden skizziert wird. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die verschiedenen Formen der Selektivität von Weiterbildungschancen gerichtet.

1. Die Stichprobe

Die Stichprobe der befragten Unternehmen ist zunächst als Zufallsstichprobe der KMU in der Region Ost-Berlin aus dem Branchenbuch gezogen worden. Daraufhin wurden 400 KMU telefonisch kontaktiert, um zunächst die Bereitschaft zur Beteiligung an einem Telefoninterview zu erfragen. Die Beteiligungsquote lag bei günstigen 46,5 %, sodass letztlich Informationen von 186 KMU in die Untersuchung eingegangen sind. Diese Betriebe haben bei einer Standardabweichung von 26 im Durchschnitt 32,8 Mitarbeiter – in der Stichprobe sind somit Betriebe einer klein- und mittelständischen Struktur vertreten. Von einer Repräsentativität der Stichprobe für die Region zu sprechen, ist gleichwohl aufgrund der Selektivität des Rücklaufs nur eingegrenzt möglich, obgleich die Verteilung der Betriebe in der Stichprobe auf die Sektoren Handwerk, Handel, Dienstleistung und Industrie der Verteilung in der Grundgesamtheit entspricht.

2. Typisierung der KMU

Differenzielle Analysen basieren auf Typisierungen, die entweder vor der empirischen Untersuchung bereits das Untersuchungsfeld strukturieren oder durch Rückgriff auf die empirischen Daten generiert werden. Eine gebräuchliche Typisierung von Betrieben ist die nach Branchen – damit ist zwar ein Anschluss an Daten möglich, die von Akteuren im Beschäftigungssystem – bspw. den Wirtschaftsämtern – genutzt werden. Allerdings weisen derartige Typisierungen oft erhebliche Defizite in der Trennschärfe auf. Hier wurde eine Typisierung aufgrund der Angaben der Betriebe über die Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaften erstellt. Dem liegt die Hypothese zugrunde, dass die Weiterbildungsofferten, die Betriebe ihren Mitarbeitern machen, unter anderem auch Funktion des jeweiligen Qualifikationsbestandes sind.

Die Typisierung ist mit einer hierarchischen Clusteranalyse (Ward) erstellt worden. Als differenzierende Variable wurden die Angaben über den prozentualen Anteil der Betriebsmitarbeiter auf den formalen Qualifikationsniveaus *Un-/Angelernte, Auszubildende, Facharbeiter, Meister* und *Akademiker* genutzt (vgl. Abb. 1). Dabei haben sich vier nach ihren Qualifikationsstrukturen unterscheidbare Typen von KMU ergeben, für die sich jeweils gesonderte Vermutungen bezüglich der innerbetrieblichen Mechanismen der Reproduktion von Qualifikationen formulieren lassen:

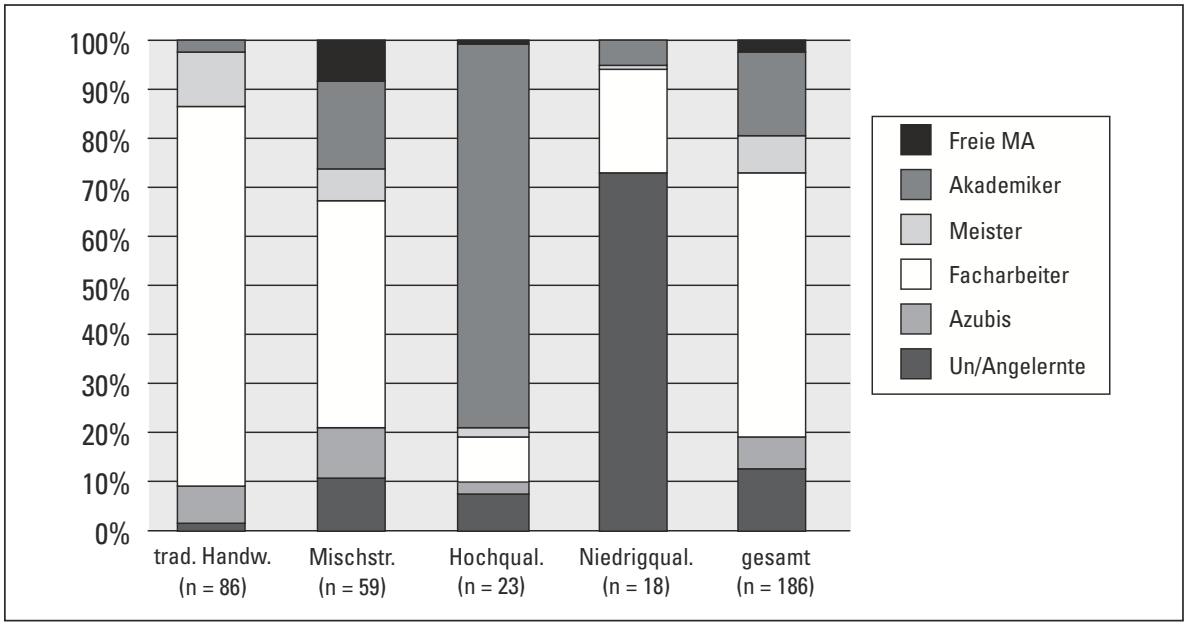
1. Der mit 46 % (n = 86) am häufigsten vertretene Typ von KMU hat eine Qualifikationsstruktur nach dem handwerklichen Modell. In ihm spiegelt sich die Teleologie der beruflichen Karriere des Handwerks im Aufbau der Betriebe wider. So bestehen in ihnen 7 % der Belegschaften aus Auszubildenden, das Gros der Belegschaften wird mit 77 % von Facharbeitern gestellt und ein 11 % umfassender Anteil von Meistern vervollständigt die Betriebe. Da diese KMU bereits in ihrem Aufbau die Wirksamkeit des traditionellen handwerklichen Berufsschemas erkennen lassen, ist auch mit einer hohen Wirksamkeit des Berufs bei der innerbetrieblichen Reproduktion von Qualifikationen zu rechnen. Die Betriebe verfügen über einen hohen Qualifikationsstand, der eine betriebsinterne Reproduktion von Qualifikationen vermutlich begünstigt; darüber hinaus ist mit einer guten Abstimmung zwischen den Qualifikationsanforderungen der Arbeit und der Qualifikation der Beschäftigten über die Symbolik des Berufs zu rechnen.

2. Die zweitgrößte Gruppe (32 %; n = 59) von KMU hat eine qualifikatorische Mischstruktur. In diesen Betrieben ist ein Kern von ca. 60 % der Beschäftigten wie im Handwerk nach den Qualifikationsstufen *Auszubildende, Facharbeiter* und *Meister* aufgebaut. Zusätzlich verfügen diese Betriebe über 10 % Un- und Angelernte und 17 % akademisch qualifizierte Beschäftigte. In den KMU dieses Typs ist eine erhebliche Spreizung der internen Qualifizierungsangebote je nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu erwarten. Da in Abhängigkeit von den Qualifikationen sehr unterschiedliche, voneinander separierte Arbeitstätigkeiten der Beschäftigten zu vermuten sind, sind betriebsintern eingeschränkte Möglichkeiten eines Wissenstransfers wahrscheinlich.

3. 12 % der KMU aus der Stichprobe gehören zu einem Typ, der als Hochqualifikationssektor zu bezeichnen ist. In ihm verfügen 78 % der Mitarbeiter über einen akademischen Abschluss. Der verbleibende Anteil der Belegschaften wird hauptsächlich von Facharbeitern und un-/angelernten Kräften gestellt. Für Akademiker ist die Diskrepanz zwischen den spezifischen betrieblichen Qualifikationsanforderungen und den im Studium erworbenen Qualifikationen in der Regel sehr groß. Die intensive Qualifikation im Studium bietet jedoch eine günstige Ausgangslage für die innerbetriebliche Qualifizierung. Durch das hohe Qualifikationsniveau von Belegschaftsmitgliedern mit akademischen Abschlüssen kann sich in den Betrieben ein professioneller Diskurs etablieren, der Funktionen der Weiterbildung übernimmt.

4. Die mit 10 % kleinste Gruppe von KMU hat eine Niedrigqualifikationsstruktur. In ihr verfügen 73 % über keinen berufsbildenden Abschluss. Facharbeiter stellen in diesen Betrieben 21 % der Belegschaften. Betriebe dieses Typs haben ein doppeltes Risiko. Zum einen muss davon ausgegangen werden, dass un- und angelernte Beschäftigte in vielen Fällen nicht von vornherein über die Qualifikationen verfügen, die von den Betrieben verlangt werden. Zusätzlich verfügen sie aufgrund des niedrigen Qualifikationsniveaus kaum über hinreichende interne Wissensressourcen, auf der eine Reproduktion von Qualifikationen aufbauen kann. Es ist deshalb mit intensiven betriebsexternen Leistungen in der Weiterbildung zu rechnen.

Abbildung 1: Typisierung betrieblicher Qualifikationsstrukturen



3. Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten im Anschluss an Neueinstellungen

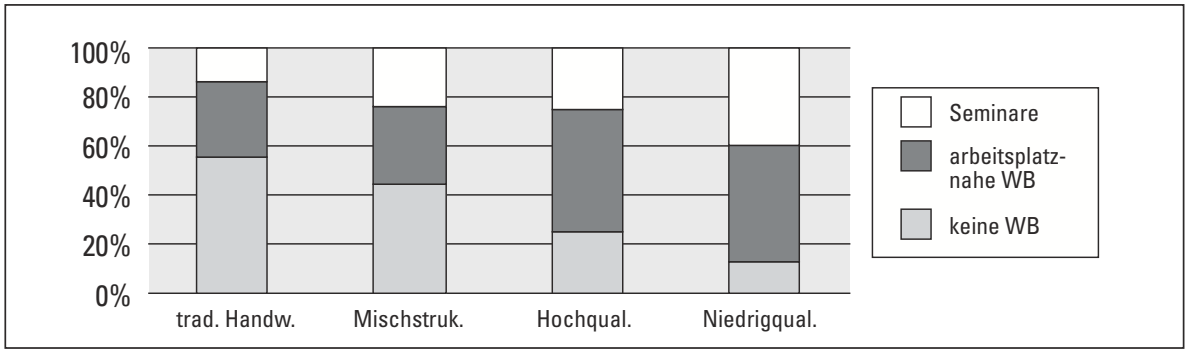
Betriebliche Weiterbildungsleistungen sind in gesteigertem Maße bei Neueinstellungen erforderlich, weil oft vom Arbeitsmarkt nicht Personal mit den spezifischen Qualifikationen rekrutiert werden kann, die im Betrieb erforderlich sind. Ein erster Blick gilt daher den Weiterbildungsaktivitäten der KMU, die bei Neueinstellungen entstehen. Insgesamt berichten 114 Betriebe aus der Stichprobe von Neueinstellungen in den letzten 12 Monaten vor der Befragung.

Wie erwartbar werden dabei in einem vom Qualifikationsniveau der neu eingestellten Personen abhängigen Umfang Weiterbildungsanstrengungen unternommen. Von den KMU, die un- und angelerntes Personal neu einstellen, werden 67 % in Folge der Neueinstellung weiterbildungsaktiv; bei der Neueinstellung von Facharbeitern sind das 55 %, bei der Neueinstellung von Akademikern 58 % der Betriebe. Damit werden zunächst einmal die umfangreichen Leistungen der Betriebe in der Reproduktion von

Qualifikationsstrukturen für den Arbeitsmarkt erkenntlich. Insbesondere die prekäre Situation Un- und Angelernter fällt dabei auf, die durch die im Vergleich zu Facharbeitern und Akademikern fehlenden beruflichen Grundqualifikationen kaum Kompetenzen für die Bewältigung der Erfordernisse betrieblich organisierter Arbeit haben. Die hohe Weiterbildungsintensität der Betriebe für diese Gruppe dürfte allerdings auch durch öffentliche Förderung gestützt werden. Differenzen in den Qualifizierungsstrategien der KMU werden bei der Betrachtung der Unterschiede im Ausmaß arbeitsplatzferner – meist durch externe Seminare gedeckter – und arbeitsplatznaher – durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Einweisung usw. gedeckter – Formen der Weiterbildung in den vier Betriebetypen deutlich (vgl. Abb. 2).

Im traditionell handwerklichen Bereich fallen aufgrund der hohen Integrationskraft des Berufsschemas bei 56 % der Betriebe keine Weiterbildungserfordernisse bei Neueinstellungen an. Arbeitsplatzferne Weiterbildung wird nur von 14 % dieser Betriebe in Anspruch genommen, die verbleibenden 30 % bieten neuem Personal arbeitsplatznahe Formen der Weiterbildung. Das spricht dafür, dass in traditionell handwerklichen Betrieben nur in einem geringen Umfang Qualifizierungsleistungen von außen bezogen werden müssen, weil sie nicht auf der Grundlage des im Betrieb bereits vorhandenen Niveaus bewältigt werden können.

Abbildung 2: Weiterbildungsaktivitäten bei Neueinstellungen nach Qualifikationstypen



In Betrieben mit einer Mischstruktur fällt der Anteil derjenigen, die bei Neueinstellung arbeitsplatzferne (24 %) und arbeitsplatznahe (31 %) Weiterbildung anbieten, höher aus. Insbesondere die im Vergleich zum Handwerk höhere Quote für arbeitsplatzferne Weiterbildung stützt die These, dass in diesen Betrieben ein arbeitsplatznaher Wissenstransfer aufgrund der internen Segmentation von Qualifikationsniveaus erschwert ist. Im Hochqualifikationssektor sind nur 25 % der Betriebe bei Neueinstellungen nicht weiterbildungsaktiv. Der weitaus umfangreichste Teil der Weiterbildung (50 %) wird in Betrieben dieses Typs bei Neueinstellungen arbeitsplatznah erbracht. Darin bildet sich die Diskrepanz zwischen den spezifischen betrieblichen Anforderungen und der akademischen Grundqualifikation ebenso ab, wie die Möglichkeit, diese betriebsintern im professionellen Diskurs zwischen den gut qualifizierten Mitarbeitern zu verringern. Den mit 40 % höchsten Anteil arbeitsplatzferner Weiterbildung bieten bei Neueinstellungen Betriebe

aus dem Niedrigqualifikationssektor. In 47 % von ihnen wird neues Personal darüber hinaus arbeitsplatznah qualifiziert. Hier zeigt sich eine vermutlich auf geringe Basisqualifikationen zurückzuführende Diskrepanz zwischen betrieblichen Anforderungen und Qualifikation des Personals sowie die oft mangelnden betriebsinternen Kompetenzressourcen, um diese Diskrepanz zu verringern.

Dass bei einer differenziellen Betrachtung betrieblicher Qualifizierungsstrategien Konfundierungen zwischen der Qualifikationsstruktur der Betriebe und dem Qualifikationsniveau neu beschäftigten Personals vorliegen, zeigt sich, wenn die Weiterbildungsbemühungen im Rahmen von Neueinstellungen auf einem bestimmten Qualifikationsniveau getrennt für die Betriebetypen betrachtet werden. So ist beispielsweise in Betrieben mit einer Mischstruktur der Anteil derer, die bei der Neueinstellung von Akademikern arbeitsplatzferne Weiterbildung (Seminare) anbieten, mit 45 % weitaus höher als bei den Betrieben aus dem Hochqualifikationssektor, von denen lediglich 12 % mit arbeitsplatzferner Qualifizierung auf Neueinstellung von Akademikern reagieren. Unter letzteren ist dagegen der Anteil von Betrieben mit arbeitsplatznaher Qualifizierung deutlich höher (63 %) als bei den Betrieben mit einer Mischstruktur (11 %). Das kann als deutlicher Beleg dafür angesehen werden, dass Betriebe durch das in ihnen verfügbare Qualifikationspotenzial ihren Mitarbeitern unterschiedliche Qualifizierungsoptionen bieten können. In Betrieben des Hochqualifikationssektors finden Akademiker offensichtlich günstigere Voraussetzungen für eine Weiterbildung in der Form professioneller Diskurse, die an den Arbeitsplatz gebunden sind, als in Betrieben mit einer Mischstruktur. In diesen finden Akademiker seltener ein Umfeld von Kollegen mit vergleichbarer Expertise und Weiterbildung ist dort daher auf Input von außen (arbeitsplatzferne Weiterbildung) angewiesen.

4. Qualifizierungsaktivitäten in der Folge von Innovationen

Neben den Neueinstellungen sind Innovationen ein weiterer endogener Grund für Weiterbildung in Betrieben. Auch hier bleiben die Leistungen letztlich nicht auf den Kontext der Betriebe begrenzt, da mit der Weiterbildung von Betriebsbelegschaften die Qualifikationsstruktur im Beschäftigungssystem sukzessive den veränderten Anforderungen betrieblich organisierter Arbeit angepasst wird.

Auch in diesem Bereich sind erhebliche Verzögerungseffekte und Selektivitäten zu verzeichnen. Sie lassen sich zunächst über das Innovationspotenzial von KMU darstellen. In der Studie wurden die KMU dazu befragt, ob sie in einem der Bereiche *Technik, Ökonomie/Verwaltung, Marketing* oder *Organisation* Innovationsaktivitäten aufweisen können, die Auswirkungen auf die Qualifikation der Beschäftigten hatten. Darauf antworteten 76 % der Betriebe zustimmend. Grundsätzlich können die KMU damit als Basis für die Umsetzung von Innovationen in der Region Ost-Berlin angesehen werden. Selektivitäten werden deutlich, wenn die Anteile der in den einzelnen Themenbereichen innovativen KMU betrachtet werden. Am häufigsten sind Innovationen im

Bereich der *Technik* (54 % der Betriebe) zu verzeichnen. Bereits hier können also die Belegschaften von fast der Hälfte der Betriebe nicht an Innovationen teilhaben. Dieser Anteil verringert sich noch einmal in den anderen Bereichen. So geben in den Bereichen *Ökonomie/Verwaltung* 39 %, *Marketing* 24 % und *Organisation* 16 % der Betriebe an, innovativ zu sein. Hier lassen sich schon anhand der groben thematischen Aufteilung Bereiche identifizieren, in denen die Chancen für die Mitarbeiter von KMU, an Innovationen zu partizipieren, gering sind. Innerhalb der Betriebe lässt sich dann noch einmal eine Selektivität der Chancen, im Anschluss an Innovationen an Weiterbildung teilnehmen zu können, in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten feststellen. Von den KMU, die über die im Folgenden genannten Mitarbeitergruppen verfügen, bieten 78 % akademisch qualifizierten Beschäftigten und sogar 91 % Facharbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten in der Folge von technischen Innovationen an. Bei den Un-/Angelernten beträgt diese Quote 56 %. Die Entkopplung der Un-/Angelernten von den Folgen technischer Innovation wird noch deutlicher, wenn in Betracht gezogen wird, dass lediglich 20 % der Betriebe für diese Gruppe arbeitsplatzferne Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, während es für die anderen beiden Gruppen rund 40 % sind.

An diesen Daten wird die prekäre Lage der Un-/Angelernten deutlich, die im Beschäftigungssystem am deutlichsten vom Wechsel zwischen Phasen betrieblicher Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen sind. Ihnen wird nur in vermindertem Umfang die Chance eröffnet, mit Innovationen Schritt halten zu können. Das bedingt wiederum ein hohes Risiko für die Betriebe bei der Neueinstellung von Un-/Angelernten und äußert sich in dem hohen Umfang der betrieblichen Weiterbildungsbemühungen für diese Gruppe beim Übertritt vom Arbeitsmarkt in Beschäftigung.

5. Abschließende Thesen

Differenzielle Analysen können unzulässige Generalisierungen über die Weiterbildungsaktivitäten von KMU vermeiden helfen. Insbesondere bieten sie:

- Rahmendaten für die Identifikation von Handlungserfordernissen für arbeits- und beschäftigungspolitische Aktivitäten
- und für die Weiterbildungsforschung Ansatzpunkte für die Untersuchung unterschiedlicher Logiken des betriebsinternen Wissenstransfers in Abhängigkeit von den bestehenden Qualifikationsstrukturen.

Literatur

Büchter, K. (1998): Strukturwandel und Qualifikationsbedarf in kleinen und mittleren Betrieben. In: ZfBW, H. 2, S. 227–247

Faulstich, P. (1996): Regionalisierung statt Globalisierung in der Politik für die Weiterbildung. In: GdWZ, H. 7, S. 306–311

Gonon, P. (2003): Weiterbildung in IKT-Kleinstbetrieben in der Region Trier/Saarland. Arbeitsbericht. Trier

Leber, U. (2002): Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB Materialien, H. 2, S. 14–15