



# **IW-Trends 1/2019**

## **Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte**

Sigrid Schöpfer-Grabe / Isabel Vahlhaus

Vorabversion aus: IW-Trends, 46. Jg. Nr. 1  
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über  
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2019 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

## Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte - Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung

Sigrid Schöpfer-Grabe / Isabel Vahlhaus, März 2019

### Zusammenfassung

Die betriebliche Personalentwicklung erkennt zunehmend den Qualifizierungsbedarf von Beschäftigten ohne Berufsabschluss: 89 Prozent der Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen, haben in den letzten fünf Jahren mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe angeboten. Bei 44 Prozent handelte es sich dabei um eine Maßnahme zur Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung. Denn der Zugang zu fachlichen Qualifizierungen ist eingeschränkt, wenn grundlegende Kompetenzen nicht vorhanden sind – zum Beispiel ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse oder Lernkompetenz. Das zeigen Ergebnisse einer repräsentativen Studie, die 2018 im Rahmen des AlphaGrund-Projekts vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt wurde. Bei der Vorgängererhebung vier Jahre zuvor hatten erst 29 Prozent der Unternehmen entsprechende Grundbildungsangebote unterstützt. Zudem rechnen fast 60 Prozent der Unternehmen mit einem zukünftig steigenden Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildungsförderung für An- und Ungelernte – 2014 prognostizierten dies erst gut ein Drittel der Unternehmen. Damit die Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung verankert werden kann, ist es erforderlich, arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen anzupassen.

Stichwörter: Geringqualifizierte, Weiterbildung, Grundbildung, Teil- und Nachqualifizierung, Arbeitsmarktpolitik

JEL-Klassifikation: H52, I24, I25, I28, J24, J25, M53, O15

### Kompetenzanforderungen an Geringqualifizierte steigen

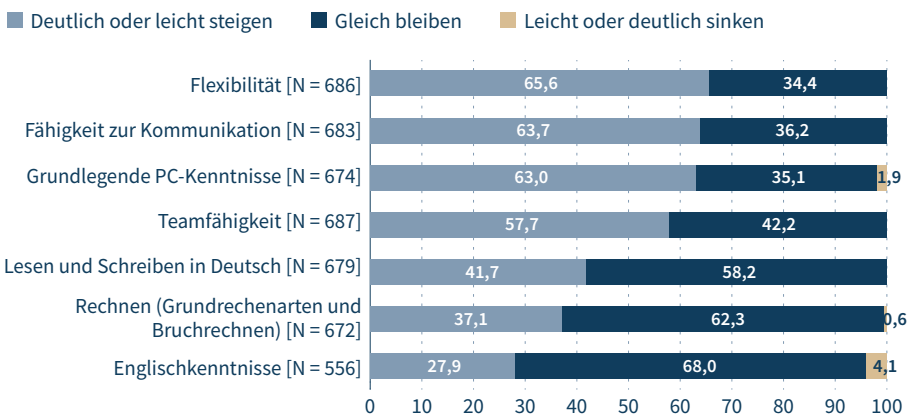
Von den kontinuierlichen Veränderungen am Arbeitsmarkt durch die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung sind alle Erwerbstätigen Gruppen betroffen – nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte, sondern auch an- und ungelernete Beschäftigte. Die qualifikatorischen Anforderungen an die Erwerbstätigen nehmen zu: Seit 1979 ist die Anzahl der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss in Westdeutschland auf ein Viertel gesunken. Demgegenüber stieg der Anteil der Akademiker in diesem Zeitraum von 8 auf 23 Prozent an (Seyda/Wallossek/Zibrowius, 2018, 29). Die wachsenden Anforderungen an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten bringen für Personen ohne Berufsabschluss besondere Herausforderungen mit sich. Je niedriger die vorhandene Qualifikation von Beschäftigten, desto größer ist das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben.

Geringqualifizierte sind überwiegend zwar in einfachen Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus beschäftigt. Dies bedeutet aber nicht, dass für die Ausübung ihrer Tätigkeit keine Mindestkompetenzen oder Qualifikationen erforderlich sind. Vielmehr ändern sich auch die Anforderungen an einfache Tätigkeiten und es werden höhere Kompetenzanforderungen vorausgesetzt (Weber/Kretschmer,

### Entwicklung der Anforderungen an Geringqualifizierte in den kommenden fünf Jahren aus Sicht der Unternehmen

Abbildung 1

in Prozent



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet, Kategorien zusammengefasst.

Quellen: IW-Personalpanel 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/HX3jF5k7JyGmLQe>

2012). Die Ergebnisse des IW-Personalpanels 2018 belegen diesen Trend: Etwa zwei Drittel der Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren Geringqualifizierte beschäftigt haben, geben an, dass bei dieser Mitarbeitergruppe neben einem steigenden Bedarf an Flexibilität auch die Kommunikationsfähigkeit und grundlegende PC-Kenntnisse stärker gefordert sein werden (Abbildung 1).

Es kann angenommen werden, dass diese Einschätzung der Unternehmen im Zusammenhang mit der wachsenden Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt und der damit verbundenen Komplexitätszunahme von Arbeitsanforderungen steht. Bei einer Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels zu den Anforderungen der Digitalisierung im Jahr 2016 gingen 83 Prozent der Unternehmen mit hohem Digitalisierungsgrad und 72 Prozent der übrigen Unternehmen von einer steigenden Bedeutung der Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten aus (Hammermann/Stettes, 2016). Arntz et al. (2016, 27) weisen ebenfalls darauf hin, dass vordefinierte und sich wiederholende Routinetätigkeiten zugunsten komplexerer kognitiver Kompetenzenanforderungen wie Prozess-Know-how, interdisziplinäre Arbeitsweisen, lebenslanges Lernen sowie persönliche und soziale Kompetenzen an Bedeutung verlieren.

Für geringqualifizierte Beschäftigte können steigende Anforderungen problematisch sein. Es ist zwar möglich, dass sich Beschäftigte trotz fehlender formaler Abschlüsse gegebenenfalls informelle Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz angeeignet haben. Die vorhandenen grundlegenden Kompetenzen reichen zum Teil aber nicht aus, um komplexere Kompetenzenanforderungen zu meistern. Dabei geht es vor allem um Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, IT-Kenntnisse sowie Lernkompetenzen. Wer die allgemeinbildenden Schulen mit mangelnder Grundbildung verlässt, trägt diese belastende Hypothek weiter im Arbeitsleben mit sich. Schwache Grundkompetenzen werden beim Übergang in die Berufstätigkeit nicht automatisch behoben, sondern fallen erst auf, wenn sich neue Aufgaben am Arbeitsplatz ergeben und diese höhere Anforderungen mit sich bringen.

### **Weiterqualifizierung von An- und Ungelernten**

Jedes sechste befragte Unternehmen bestätigt, dass Geringqualifizierte nicht weiterbeschäftigt werden konnten, wenn Aufgabenbereiche in den letzten fünf Jahren weggefallen sind. Mehr als die Hälfte der Unternehmen stimmt dagegen

### **IW-Befragung zur betrieblichen Grundbildung für Geringqualifizierte**

Für das Projekt „AlphaGrund“ wurde im Jahr 2018 eine repräsentative Unternehmensbefragung zur arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung und Grundbildung für Geringqualifizierte durchgeführt. Diese erfolgte im Rahmen des IW-Personalpanels und ermöglicht einen Zeitvergleich mit der Vorgängererhebung von 2014. Befragt wurden Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Branchen, Größenklassen und Regionen. Insgesamt beteiligten sich 1.141 Unternehmen an der Umfrage. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigte Geringqualifizierte, bei weiteren 7 Prozent war dies in den letzten fünf Jahren der Fall. Die Prozentangaben werden nach Betriebsgröße und Branche gewichtet.

der Aussage zu, dass die An- und Ungelernten weiterqualifiziert wurden, um andere Aufgaben übernehmen zu können. In nur 29 Prozent der Unternehmen konnten die Geringqualifizierten andere Aufgaben übernehmen, ohne weiterqualifiziert zu werden. Deshalb ist die (Weiter-)Qualifizierung von An- und Ungelernten eine Herausforderung für die betriebliche Weiterbildung in den nächsten Jahren, um alle Mitarbeiterpotenziale in Zeiten von Fachkräftengpässen zu nutzen (Bertelsmann Stiftung, 2018, 10).

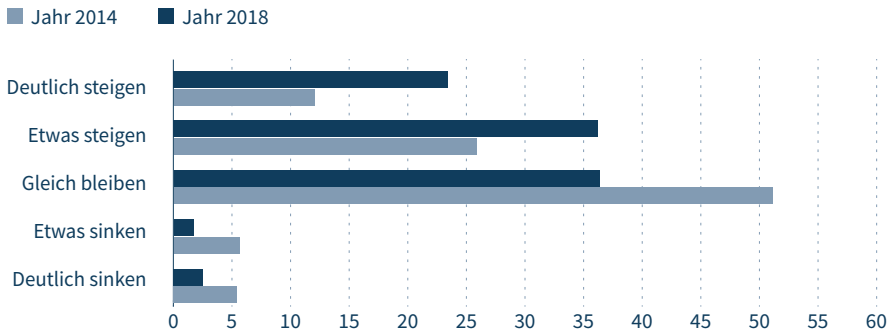
Mangelnde Grundbildung bildet eine Barriere für die Weiterbildung Geringqualifizierter. Wenn die grundlegenden Voraussetzungen – vor allem ausreichende Lese- und Schreibfähigkeiten, alltagsmathematische Kompetenzen sowie Lernkompetenzen – bei den An- und Ungelernten nicht vorhanden sind, bildet dies ein besonderes Hemmnis für die berufliche Qualifizierung und für das nachträgliche Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses (Eckhardt/Rüb, 2014, 63).

Der Zeitvergleich über vier Jahre bestätigt, dass Unternehmen die Weiterbildung für Geringqualifizierte inzwischen stärker als Instrument der Personalentwicklung nutzen. So ist der Anteil der Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen und in den letzten fünf Jahren mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe angeboten haben, um 9 Prozentpunkte auf 89 Prozent gestiegen. Bei der Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung ist der Anteil der aktiven Unternehmen sogar um 15 Prozentpunkte auf 44 Prozent gestiegen.

## Zukünftiger Bedarf an arbeitsplatzorientierten Grundbildungsangeboten

Abbildung 2

in Prozent



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet;  
2018: N = 716; 2014: N = 750.

Quellen: IW-Personalpanel 2018, 2014; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/rBp3nTQ2J9B63Sx>

Die Bedeutung der Grundbildung für die Weiterqualifizierung An- und Ungelernter in den Unternehmen wird weiter zunehmen (Klein/Schöpfer-Grabe, 2015). Inzwischen sehen 60 Prozent der Unternehmen zukünftig einen zunehmenden Bedarf an arbeitsplatzorientierten Grundbildungsmaßnahmen, um die notwendigen Weiterqualifikationen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss zu ermöglichen (Abbildung 2). Im Vergleich dazu waren es vier Jahre zuvor erst 38 Prozent. Nur 4 Prozent der Unternehmen gehen von einem abnehmenden Bedarf aus, 2014 waren es noch 11 Prozent.

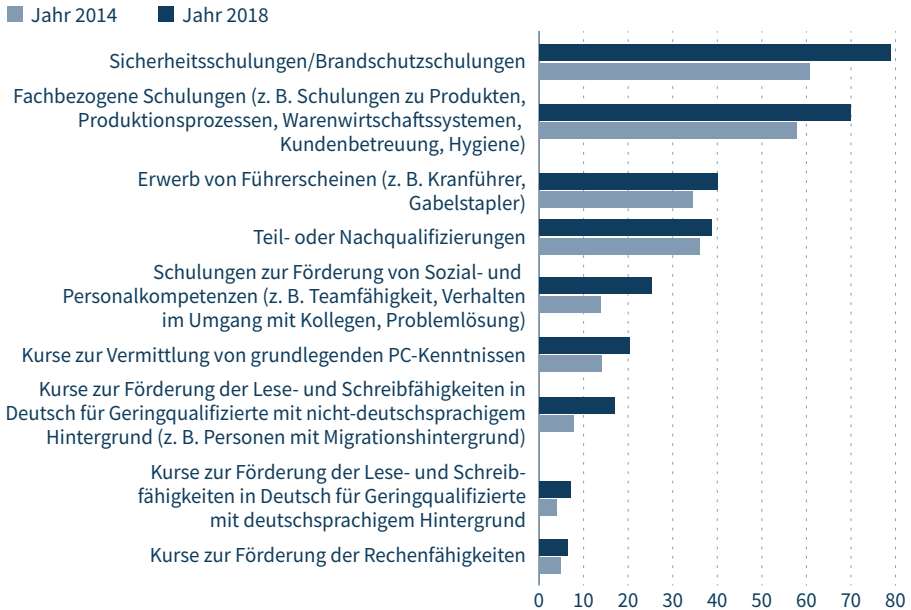
Am häufigsten bieten Unternehmen tätigkeitsbezogene Weiterbildungen für Geringqualifizierte an (Abbildung 3). Darunter fallen Sicherheits- und Brandschutzschulungen, fachbezogene Schulungen, der Erwerb von Führerscheinen sowie Teil- oder Nachqualifizierungen. Weiterbildungsangebote, die nicht direkt tätigkeitsorientiert sind, sondern sich auf den nachholenden Erwerb oder die Vertiefung von Basiskenntnissen beziehen, haben einen geringeren Stellenwert.

Kurse zur Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten sowie Schulungen zur Verbesserung der Rechenfähigkeit werden bislang selten angeboten. Dies ist nachvollziehbar, weil nicht die Unternehmen für die nachholende Vermittlung schuli-

**Betriebliche Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte**

Abbildung 3

Mehrfachnennungen in Prozent



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet; 2018: N = 717; 2014: N = 750. Quellen: IW-Personalpanel 2018, 2014 ; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Wb9Eoiigt2mKAZh>

scher Grundbildung zuständig sind, sondern das allgemeinbildende Schulsystem. Insgesamt zeigt sich aber im Zeitvergleich über vier Jahre, dass das Weiterbildungsengagement der Unternehmen für Geringqualifizierte bei einigen Inhalten besonders gestiegen ist: Hierzu zählen Sicherheitsschulungen, fachbezogene Schulungen, Angebote zur Förderung der Sozial- und Personalkompetenzen sowie Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten in Deutsch für Beschäftigte mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund.

Einerseits kann dies im Zusammenhang mit den Förderaktivitäten zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gesehen werden. Andererseits ist die Zunahme des Anteils von Zuwanderern in Helferberufen zu berücksichtigen. Dank der positiven wirtschaftlichen Entwicklung stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten an- und



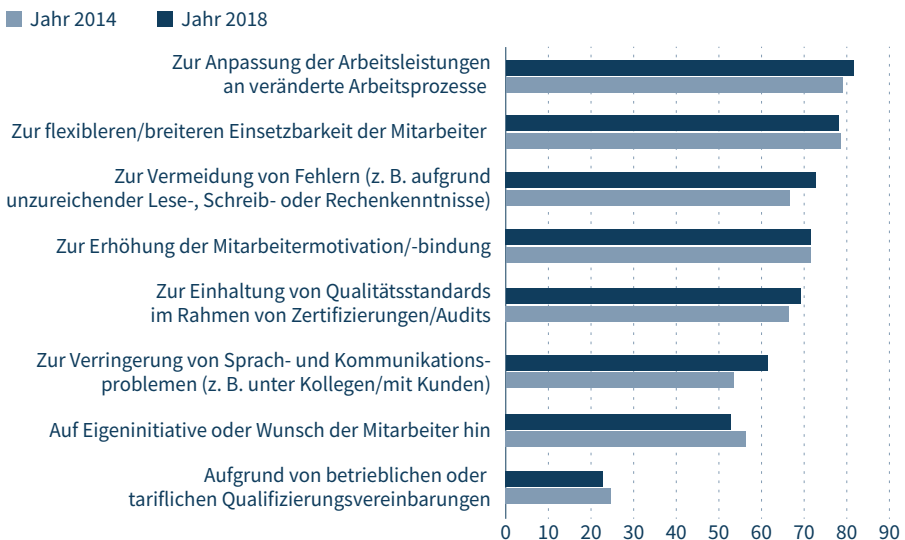
ungelernten Helfer im Zeitraum 2013 bis 2017 um 890.000. Darunter waren 520.000 Zugewanderte (Geis/Vahlhaus, 2018).

Die gestiegene Anzahl der Zuwanderer im Helferbereich und die höheren Arbeitsanforderungen spiegeln sich auch in den Gründen wider, die die befragten Unternehmen zur Durchführung von Grundbildungsschulungen veranlasst haben (Abbildung 4). An Bedeutung gewonnen haben in den vergangenen vier Jahren erstens die Vermeidung von Fehlern, die durch unzureichende Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse verursacht wurden, und zweitens das Ziel, Sprach- und Kommunikationsprobleme zu verringern. Am häufigsten fördern Unternehmen betriebliche Grundbildungstrainings, um die Arbeitsleistungen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse anzupassen und die Mitarbeitenden flexibler einsetzen zu können. Weitere wichtige Gründe sind die Erhöhung der Mitarbeitermotivation und -bindung

### Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Grundbildung

Abbildung 4

in Prozent



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten, die arbeitsplatzbezogene Grundbildung durchgeführt haben, Kategorie „trifft zu“, ungewichtet; 2018: N = 392; 2014: N = 327.

Quellen: IW-Personalpanel 2018, 2014; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Ry5z6iqRcF7eAAb>

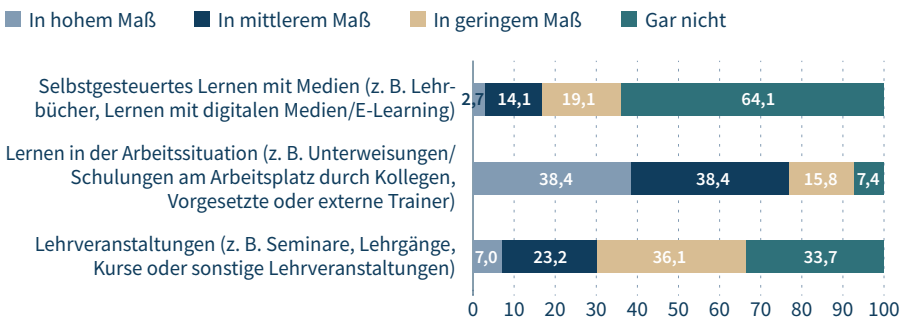
sowie die Einhaltung von Qualitätsstandards im Rahmen von Zertifizierungen und Audits. Rund die Hälfte der Unternehmen setzte Maßnahmen auf Eigeninitiative oder auf Wunsch der Mitarbeitenden hin um. Bei knapp einem Viertel der Unternehmen erfolgte das Grundbildungstraining aufgrund von betrieblichen oder tariflichen Qualifizierungsvereinbarungen.

**Weiterbildungsformen: Lernen am Arbeitsplatz bevorzugt**

Drei Viertel der Unternehmen bevorzugen für Geringqualifizierte das Lernen am Arbeitsplatz als Weiterbildungsform (Abbildung 5). Aufgrund des Qualifikationsniveaus, der sogenannten Bildungsferne und des Arbeitskontexts der An- und Ungelernten eignen sich arbeitsintegrierte Lernformen besonders für diese eher lernungewohnte Mitarbeitergruppe (Ambos, 2005). In gut jedem dritten Unternehmen kommen Lehrveranstaltungen in hohem oder mittlerem Maß zum Einsatz und lediglich in knapp jedem sechsten Unternehmen das selbstgesteuerte Lernen mit Medien, zum Beispiel durch Lehrbücher oder das Lernen mit digitalen Medien. Trotz zunehmender Digitalisierung der Arbeitswelt und steigenden Bedarfs an IT-spezifischem Wissen wird das selbstgesteuerte Lernen in der betrieblichen Weiterbildung von an- und ungelerten Beschäftigten nach wie vor in geringem Maß oder gar nicht eingesetzt.

**Bevorzugte Weiterbildungsformen für Geringqualifizierte in Prozent**

Abbildung 5



Basis: 723 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.  
 Quellen: IW-Personalpanel 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/KryMaofFnqXFziK>

### Digitale Lernformen ausbaufähig

Unterschiede zeigen sich allerdings hinsichtlich der Betriebsgröße. Je höher die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen ist, desto häufiger werden selbstgesteuerte Lernformate mit Medien eingesetzt. Während nur 35 Prozent der Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten zumindest in geringem Maß selbstgesteuerte Lernformen eingesetzt haben, steigt der Anteil bei Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten auf 42 Prozent und bei Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr auf 50 Prozent an. Besonders für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) sind Online-Seminare und Lern-Apps realisierbare Weiterbildungsformen, da die Mitarbeitenden unabhängig von Ort und Zeit nach individuellem Bedarf lernen können. Zudem verursachen digitale Lernmethoden geringere Kosten (Bellmann, 2017). Allerdings stehen die Einführung und Umsetzung von Lernformen mit digitalen Medien in KMU aufgrund der oftmals nicht vorhandenen personellen und organisatorischen Kapazitäten häufig noch am Anfang. So unterschätzen KMU die zahlreichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen der Einführung digitaler Lernmedien und die notwendige Unterstützung bei didaktischen und technischen Fragestellungen (f-bb, 2018).

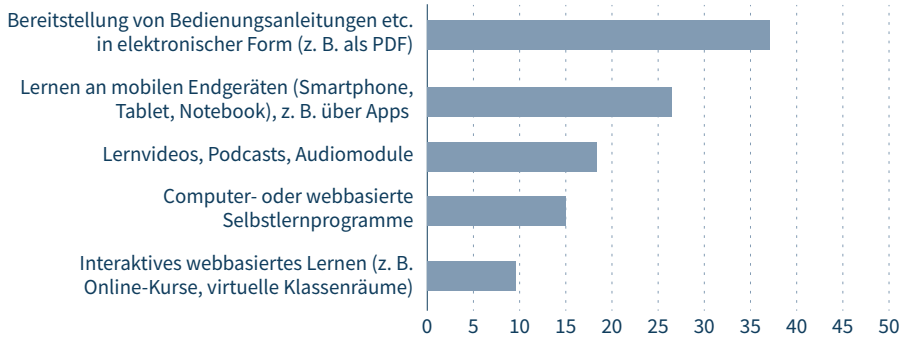
Selbstgesteuerte Lernformen sind aus Sicht der Unternehmen die für An- und Ungelernte am wenigsten geeignete Weiterbildungsform. Mit Bezug auf digitale Lernformen bietet mehr als ein Drittel der Unternehmen den an- und ungelerten Beschäftigten Bedienungsanleitungen und ähnliche Dokumente in elektronischer Form an (Abbildung 6). Auf alle Mitarbeitergruppen bezogen nutzten 80 Prozent der Unternehmen dieses am weitesten verbreitete digitale Lernangebot (Seyda/Placke, 2017), das zwar den Zugang zu Informationen vereinfacht, jedoch „keinem anderen didaktischen Ansatz als Papierversionen“ (Seyda/Meinhard/Placke, 2018, 117) folgt. Die qualifikationsspezifische Nutzung der digitalen Lernformen zeigt sich auch bei anderen angebotenen Medien: So setzten 18 Prozent der Unternehmen Lernvideos, Podcasts und Audiomodule für Geringqualifizierte ein, während der Anteil auf alle Beschäftigten bezogen fast dreimal so hoch war. Ähnliches trifft auf die Nutzung von computer- oder webbasierten Selbstlernprogrammen zu.

Der Unterschied ist bei den interaktiven, webbasierten Selbstlernprogrammen, zum Beispiel bei Online-Kursen oder virtuellen Klassenräumen, noch auffälliger. Knapp 10 Prozent der Unternehmen nutzten sie für Geringqualifizierte, auf alle

## Nutzung digitaler Lernangebote durch geringqualifizierte Mitarbeitende

Abbildung 6

in Prozent



Basis: 713 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.

Quellen: IW-Personalpanel 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/eKHMrWen7ifnFHg>

Mitarbeitenden bezogen ist der Anteil dagegen fünfmal so hoch. Lediglich die Nutzung von mobilen Endgeräten wie Smartphones, Tablets oder Notebooks unterscheidet sich zwischen Geringqualifizierten und Beschäftigten insgesamt kaum. Mobile Endgeräte werden zunehmend als Arbeitsinstrument in vielen Helferberufen eingesetzt – zum Beispiel in der Logistik oder in der Altenpflege. Es liegt nahe, dass diese Medien auch zum Lernen am Arbeitsplatz verwendet werden.

Je weiter die Digitalisierung am Arbeitsplatz fortschreitet, umso wichtiger sind für die Geringqualifizierten passende Weiterbildungsansätze, damit sie mit den Entwicklungen Schritt halten können. Die Befunde aus dem IW-Personalpanel zeigen, dass sich das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien als ausschließliche Lernform für eher lernungewohnte Zielgruppen weniger eignet. Vielmehr benötigen ortsunabhängige und zeitflexible digitale Lernformen eine inhaltliche, didaktisch-methodische und auch technische Lernunterstützung durch persönliche Ansprechpartner und Erfahrungsaustausch. In der betrieblichen Weiterbildung bietet sich deshalb für diese Zielgruppe besonders der Einsatz von Blended-Learning-Ansätzen an – eine Kombination von E-Learning mit Lehrveranstaltungen und Lernbegleitung.

### Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahmen stellen eine Vorstufe auf dem Weg zu fachbezogenen, abschlussorientierten Weiterqualifizierungen von Geringqualifizierten dar. Allerdings nehmen Betriebe die Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung erst dann in den Blick, wenn unzureichende Grundbildung die Bewältigung der Arbeitsaufgaben einschränkt oder die Grundlagen für eine notwendige Weiterqualifizierung fehlen. Denn die betriebliche Weiterbildung ist bedarfs- und tätigkeitsorientiert, während die nachholende Grundbildung keine originäre betriebliche, sondern eine Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist.

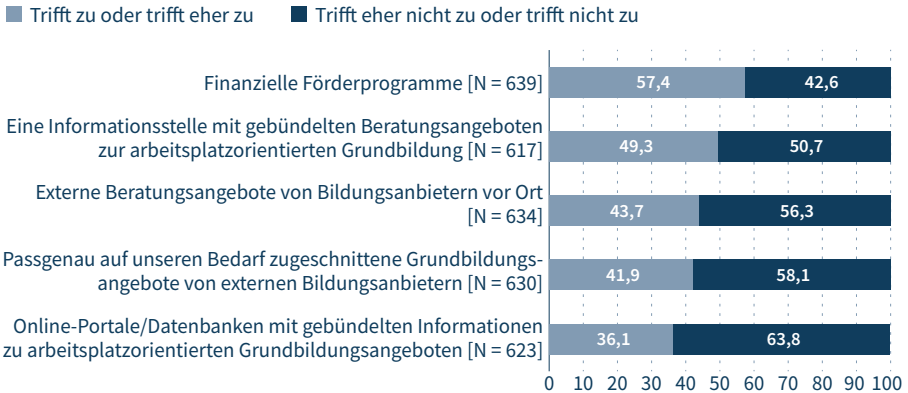
Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Geringqualifizierte beschäftigt haben, ist der Auffassung, dass der Staat und das Unternehmen sich die Finanzierung arbeitsplatzbezogener Grundbildung aufteilen sollten. Nur knapp jedes vierte Unternehmen sprach sich dafür aus, dass arbeitsplatzbezogene Grundbildung im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung allein vom jeweiligen Unternehmen finanziert werden sollte. Dass die Finanzierung die Aufgabe des Staates ist, befürwortete gut jedes fünfte Unternehmen. Damit niedrigschwellige Angebote in fachliche Weiterqualifizierungen für An- und Ungelernte integriert werden können, sind flankierende staatliche Förderinstrumente notwendig.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen befürwortet daher zur Umsetzung arbeitsplatzbezogener Grundbildungsmaßnahmen finanzielle arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote (Abbildung 7). Darüber hinaus wünscht sich knapp die Hälfte der Unternehmen eine Informationsstelle mit gebündelten Beratungsangeboten. Zudem halten gut zwei von fünf befragten Unternehmen externe Beratungsangebote vor Ort sowie passgenaue Grundbildungsangebote von externen Bildungsträgern für wünschenswert. Immerhin ein gutes Drittel der befragten Unternehmen findet Online-Portale oder Datenbanken mit gebündelten Informationen zu Grundbildungsangeboten sinnvoll. Diese genannten Unterstützungsinstrumente dokumentieren einerseits den Bedarf der Unternehmen. Andererseits verweisen sie auch auf Handlungsfelder für wirtschaftsnahe Bildungsträger, um Unternehmen bei der Förderung von Geringqualifizierten zu unterstützen (Klein/Schöpfer-Grabe, 2015).

### Erforderliche arbeitsmarktpolitische Unterstützungsangebote für Unternehmen zur Durchführung arbeitsplatzbezogener Grundbildungsmaßnahmen

Abbildung 7

in Prozent



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet, Kategorien zusammengefasst.  
 Quellen: IW-Personalpanel 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 7: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/TGCGttK8oKnQ3Wf>

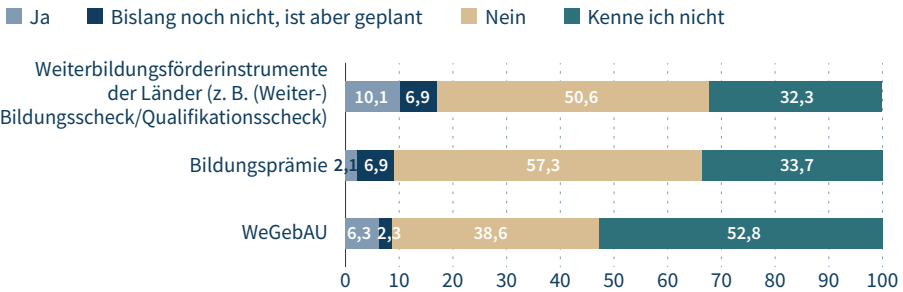
Vorhandene arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente sind bei vielen Unternehmen noch nicht ausreichend bekannt oder werden von ihnen für die Weiterbildung Geringqualifizierter aus anderen Gründen nicht genutzt (Abbildung 8). Lediglich 17 Prozent der Unternehmen, die ihren Geringqualifizierten mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme angeboten haben oder den Einsatz planen, nutzen dazu Förderinstrumente der Länder – zum Beispiel den Bildungsscheck oder den Qualifikationsscheck. Bundeszuschüsse durch die Bildungsprämie werden lediglich von 9 Prozent der Unternehmen angefordert. Immerhin etwa einem Drittel der Unternehmen sind die Bildungsprämie des Bundes sowie Förderinstrumente der Länder nicht bekannt.

Ein noch geringerer Bekanntheits- und Anwendungsgrad lässt sich bei dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) feststellen, das nur knapp 9 Prozent der Unternehmen nutzen oder zukünftig einsetzen wollen und das mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen nicht kennt. Dabei bestätigt sich, dass dieses Programm in kleineren Betrieben deutlich seltener genutzt oder dessen Einsatz geplant wird als in große-

**Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten für die Weiterbildung von Geringqualifizierten**

Abbildung 8

in Prozent



Basis: 686 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, die ihren Geringqualifizierten mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme angeboten haben, gewichtet.

Quellen: IW-Personalpanel 2018; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 8: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/FZJLgegoJkkCGsE>

ren Unternehmen (Lott/Spitznagel, 2010). In den im Personalpanel 2018 befragten Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten nutzen oder planen nur 8 Prozent der Betriebe den Einsatz des Programms WeGebAU. In Unternehmen mit einer Größe von 50 bis 249 Beschäftigten beträgt der Anteil 21 Prozent, in Unternehmen ab 250 Beschäftigten liegt er bei über einem Drittel.

Die Ergebnisse legen nahe, die Nutzung der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zur Weiterbildung Geringqualifizierter zu verbessern – etwa durch passgenauere Informationen und Werbung bei Unternehmen sowie die Vereinfachung der Antragsverfahren. In diesen Programmen wird die arbeitsplatzorientierte Grundbildung bislang allerdings nur unter spezifischen Bedingungen gefördert. Es ist also erforderlich, darüber hinaus die förderpolitischen Rahmenbedingungen zu erweitern, um Grundbildungsangebote in der betrieblichen Weiterbildung verankern zu können.

Im AlphaGrund-Projekt führen Bildungswerke der Wirtschaft in acht Bundesländern seit Oktober 2015 mit den vom BMBF bereitgestellten Fördermitteln passgenaue Grundbildungsmaßnahmen in Unternehmen durch. Bisher sind solche Weiterbildungsangebote mit den vorhandenen Förderinstrumenten für die Zielgruppe der Geringqualifizierten nicht umsetzbar. Förderbedingungen, die arbeitsplatzorien-

tierte Grundbildungsangebote integrieren, unterstützen nicht nur die Weiterqualifizierung von An- und Ungelernten in Unternehmen. Sie schaffen auch den notwendigen Rahmen dafür, dass Bildungsträger vor Ort auf den individuellen betrieblichen Bedarf ausgerichtete Grundbildungsangebote rentabel durchführen und diese dauerhaft in ihr Angebotsportfolio aufnehmen können. Denn betriebliche Grundbildungsförderung trägt dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit präventiv zu sichern – und reagiert nicht erst, wenn Arbeitslosigkeit droht oder diese schon eingetreten ist.

*Das Verbundprojekt „AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ wird im Rahmen der AlphaDekade 2016–2026 mit Mitteln des BMBF unter den Förderkennzeichen W140400 gefördert.*



## Literatur

Ambos, Ingrid, 2005, Nationaler Report Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn

Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Jansen, Simon / Zierahn, Ulrich, 2016, Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, Mannheim

Bellmann, Lutz, 2017, Wissenschaft trifft Praxis: Berufe in der digitalisierten Arbeitswelt, <https://50jahre.iab.de/wissenschaft-trifft-praxis-tagungsbericht-zur-konferenz-berufe-in-der-digitalisierten-arbeitswelt-am-21-und-22-juni-2017-in-amberg> [30.11.2018]

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), 2018, Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten, Gütersloh

Eckhardt, Christoph / Rüb, Herbert, 2014, Erfolgreiche Nachqualifizierungswege für An- und Ungelernte, in: Projektträger im DLR e. V. (Hrsg.), Kompetenzen von gering Qualifizierten. Befunde und Konzepte, Bielefeld, S. 47–65

f-bb – Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, 2018, Lernen mit digitalen Medien im Betrieb, Newsletter, Nr. 3, Nürnberg, <https://www.f-bb.de/newsletter-032018/lernen-mit-digitalen-medien-im-betrieb> [16.11.2018]

Geis, Wido / Vahlhaus, Isabel, 2018, Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildung, IW-Kurzbericht, Nr. 35, Köln

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung. Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW-Policy Paper, Nr. 3, Köln

Klein, Helmut E. / Schöpfer-Grabe, Sigrid, 2015, Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 3, S. 115–133

Lott, Margit / Spitznagel, Eugen, 2010, Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, Nürnberg

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 3–19

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate, 2018, Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 105–124

Seyda, Susanne / Wallossek, Luisa / Zibrowius, Michael, 2018, Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten, Köln

Weber, Beatrix / Kretschmer, Susanne, 2012, Perspektiven beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte, in: Wirtschaft und Beruf, 64. Jg., Nr. 9/10, S. 39–44

## **Basic and Continuing Education for the Low-skilled – Results of a Survey of Companies by the German Economic Institute**

Corporate personnel development is increasingly recognising the training needs of employees without vocational qualifications: 89 per cent of companies that employ low-skilled workers have offered at least one further training course for this target group in the last five years. In 44 per cent of cases these were measures to promote job-oriented basic education, since for those lacking sufficient basic competences, such as literacy and learning skills, access to specialist training courses is severely limited. This is shown by the results of a representative study carried out in 2018 by the German Economic Institute (IW) as part of the "AlphaGrund" project. In a previous survey four years earlier, only 29 per cent of companies had supported such workplace basic education programmes. Moreover, almost 60 per cent of companies currently expect a growing demand for assistance with job-related basic training for semi- and unskilled workers; in 2014, this was forecast by only just over a third of enterprises. If basic education is to be anchored in in-company continuing vocational training, labour market policy will need to adjust the framework conditions accordingly.