Institut der deutschen Wirtschaft Köln

IW-Trends 3. 2015

Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 42

Helmut E. Klein / Sigrid Schöpper-Grabe

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte

Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung

iw.köln.wissen schafft kompetenz.

Vorabversion aus: IW-Trends, 42. Jg. Nr. 3
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:
Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776
Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697
groemling@iwkoeln.de · stettes@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, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)
ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2015 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

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung

Klein, Helmut E. / Schöpper-Grabe, Sigrid, Oktober 2015

Die aktuelle Diskussion um die Sicherung des Fachkräftenachwuchses lenkt den Blick zunehmend auf die qualifikatorischen Potenziale an- und ungelernter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da es diesen aber an einer Berufsausbildung und zumeist auch an schulischer Grundbildung mangelt, steht die betriebliche Weiterbildung vor einer besonderen Herausforderung. Ein erfolgversprechender Ansatz, Geringqualifizierte adressatengerecht zu fördern, ist die arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Eine im Rahmen des AlphaGrund-Projekts vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung gibt erstmals Aufschluss über das Grundbildungsangebot im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung für geringqualifizierte Beschäftigte sowie über künftige arbeitsmarktpolitische Erfordernisse in diesem Weiterbildungssegment. Danach haben rund 80 Prozent der Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen, in den letzten fünf Jahren mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe angeboten. Bei knapp einem Drittel der Unternehmen handelt es sich um eine Maßnahme zur Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung. Diese wird auch weiterhin Thema der betrieblichen Personalentwicklung sein. So sehen mehr als ein Drittel der Unternehmen einen steigenden Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildungsförderung für An- und Ungelernte.

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

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

Unzureichende Qualifikation verringert Beschäftigungsfähigkeit

Angesichts steigender Anforderungen an die Beschäftigten werden die Chancen von An- und Ungelernten, einen Job zu finden und zu behalten, weiter abnehmen. Diese Entwicklung lässt sich an folgenden Zahlen veranschaulichen: Laut Mikrozensus 2000 hatten 8,6 Millionen oder 23,4 Prozent aller Erwerbstätigen

keine abgeschlossene Berufsausbildung (Statistisches Bundesamt, 2001, 28). Im Jahr 2013 war der Anteil aller Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung auf 6,8 Millionen oder 16,5 Prozent gesunken (Statistisches Bundesamt, 2014, 14). Sollte sich diese Dynamik unter der Annahme einer konstanten Anzahl von Erwerbstätigen in den nächsten Jahren fortsetzen, wäre bis 2025 von rund 5,1 Millionen oder 12,6 Prozent erwerbstätigen Geringqualifizierten auszugehen. Es ist offenkundig, dass für Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation das Risiko zunimmt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Somit werden Jobs für Geringqualifizierte künftig noch rarer. Gleichzeitig gibt es bereits heute eine ungebremste Nachfrage nach diesen Arbeitsplätzen: Fast die Hälfte aller Arbeitslosen ist aufgrund ihrer unzureichenden Qualifikationen auf der Suche nach einem Helferjob (Bogai et al., 2014). Werden in die Betrachtung alle Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 65 Jahren einbezogen, steigt mit dem Bildungs- und Qualifikationsniveau in der Bevölkerung eindeutig die Erwerbstätigenquote – umgekehrt nimmt mit einer Höherqualifizierung das Risiko ab, arbeitslos zu werden und zu bleiben (Weber/Weber, 2013; Hausner et al., 2015).

Geringqualifizierte sind überwiegend in einfachen Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus tätig. Einfacharbeit ist aber nicht gleichbedeutend mit dem Umstand, dass für die Ausübung der Tätigkeit keine Mindestkompetenzen oder Qualifikationen erforderlich sind (Klein/Schöpper-Grabe, 2012, 74 ff.). Sie unterliegt daher ebenfalls einem Wandel. In der Forschung herrscht weitgehend Konsens darüber, dass einfache Tätigkeiten weniger ihre Relevanz verlieren, sondern sich vielmehr ihre Qualität ändert und dies zu erweiterten Kompetenzanforderungen an Geringqualifizierte führt (Weber/Kretschmer, 2012, 40 f.). Eine beschäftigungspolitische Herausforderung der nächsten Jahre besteht folglich darin, die (Weiter-)Qualifizierung für An- und Ungelernte zu unterstützen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass ihre berufliche Qualifizierung an Voraussetzungen geknüpft ist – das heißt an eine grundlegende Lese- und Schreibfähigkeit, an Lernfähigkeit und in motivationaler Hinsicht an die Lernbereitschaft.

Die vorliegende Studie zeigt erstmals, in welcher Form und in welchem Umfang ein Grundbildungsangebot in die betriebliche Weiterbildung eingebunden ist, die sich an geringqualifizierte Beschäftigte richtet. Sie dokumentiert darüber

IW-Befragung zur betrieblichen Grundbildung für Geringqualifizierte

Die repräsentative Unternehmensbefragung „Arbeitsplatzbezogene Weiterbildung und Grundbildung für Geringqualifizierte" wurde zum Jahresende 2014 durchgeführt und untersucht, welchen Stellenwert die Förderung arbeitsplatzorientierter Grundbildung für Geringqualifizierte in der betrieblichen Weiterbildung einnimmt. Sie erfolgte im Rahmen des turnusmäßigen IW-Personalpanels und liefert Befunde, die bisherige Ergebnisse in Bezug auf die Grundkompetenzen Erwachsener nach formaler Qualifikation und die Weiterbildung von Beschäftigten ohne Berufsausbildung (z. B. Beteiligungsquoten, Motive, Inhalte, Lernorte) ergänzen (BMBF, 2015; Rammstedt, 2013; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012, 2014; Seyda/Werner, 2014).

Zielgruppe des IW-Personalpanels sind Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Branchen, Größenklassen und Regionen. Insgesamt beteiligten sich 1.257 Unternehmen an der Umfrage. Zwei von fünf befragten Unternehmen (39,6 Prozent) beschäftigen Geringqualifizierte. Bei weiteren sieben Prozent der Unternehmen war dies in den letzten fünf Jahren der Fall. Die Fallzahlen der Stichprobe sind ungewichtet, Prozentangaben werden gewichtet nach Betriebsgröße und Branche dargestellt.

hinaus die Erfahrungen der Unternehmen und gibt Aufschluss über die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um das Engagement in der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung zu stärken. Es wurde auf Daten zurückgegriffen, die im Rahmen des IW-Personalpanels 2014 gewonnen worden sind (Textkasten).

Hemmnisse bei der betrieblichen Weiterbildung von Geringqualifizierten

Unternehmen sind mit unterschiedlichen Hemmnissen konfrontiert, die eine Einbindung von Geringqualifizierten in das betriebliche Weiterbildungsgeschehen erschweren.

Hemmnis 1: Basale Kompetenzen

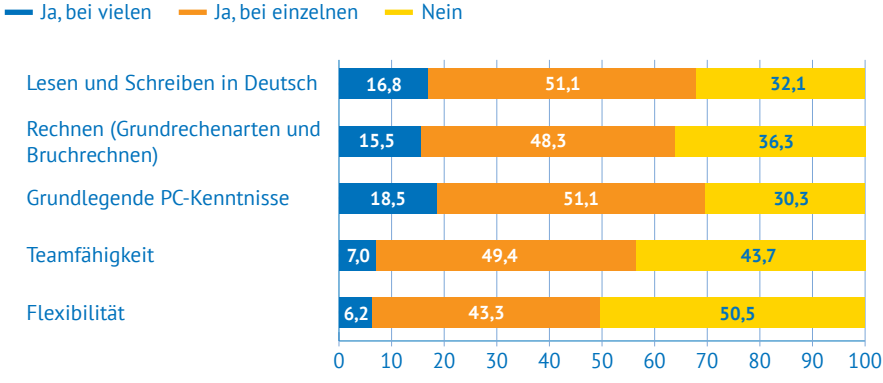
Das grundsätzliche Problem von Unternehmen, Geringqualifizierte im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung zu fördern, besteht in den kognitiven (Lern-)

Voraussetzungen potenzieller Teilnehmer, in ihrem Bildungsniveau und ihren bisherigen Lernerfahrungen. So erreicht nach der PIAAC-Studie fast die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsausbildung lediglich die erste Kompetenzstufe im Lesen und Rechnen (Flake et al., 2014, 54), kann also nur einfache Texte mit eindeutigen Informationen verstehen und grundlegende mathematische Rechnungen vornehmen. In Zeiten komplexer werdender Anforderungen am Arbeitsplatz ist jedoch eine ausreichende Grundbildung erforderlich.

So bestätigen im Mittel etwa zwei von drei der Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen, dass sie in den letzten fünf Jahren bei An- und Ungelernten grundlegende Schwächen im Lesen, Schreiben und Rechnen sowie in grundlegenden PC-Kenntnissen – vorwiegend in Einzelfällen – beim Erledigen der Arbeit festgestellt haben (Abbildung 1). In diesem Zusammenhang ist es zudem erwähnenswert, dass sich die Defizite beim Lesen und Schreiben bei den Beschäftigten mit deutschsprachigem Hintergrund (47,8 Prozent) kaum von denen mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund (52,9 Prozent) unterscheiden. In über der Hälfte der Unternehmen gab es vereinzelt Probleme mit der Teamfähigkeit und bei fast der Hälfte der Unternehmen mit der Flexibilität dieser Mitarbeitergrup-

Grundbildungsdefizite bei Geringqualifizierten Abbildung 1

Antworten auf die Frage: "Haben Sie bei Ihren geringqualifizierten Mitarbeitern in den letzten fünf Jahren beim Erledigen der Arbeit grundlegende Schwächen in folgenden Bereichen festgestellt?", in Prozent der Befragten



Quelle: IW-Personalpanel 2014; gewichtete Ergebnisse, n = 750 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248528/storage/master/download/abbildung1.xlsx

pe. Damit bestätigen die Unternehmen den oben genannten Befund der PIAAC-Studie zu den unzureichenden Grundkompetenzen von Beschäftigten ohne Berufsausbildung.

Mit dem Nachholen schulischer Grundbildung bei An- und Ungelernten für den Arbeitsplatz in der betrieblichen Weiterbildung übernehmen Unternehmen eine Aufgabe, für die – bildungsbiografisch gesehen – die allgemeinbildenden Schulen oder individuelles Lernverhalten zuständig sind. Die in der Schule (nicht) erworbenen Kompetenzen werfen nachweislich einen langen Schatten bis weit in das erwerbsfähige Alter – oder wie Cortina (2015, 239) mit Blick auf die PIAAC-Ergebnisse formuliert: „ … als hätte man den Erwachsenen ihre eigenen Klassenarbeiten aus der 9. Klasse wieder vorgelegt".

Hemmnis 2: Motivation und Teilnahmebereitschaft

Wer nur unzureichende Grundkenntnisse hat, gefährdet nicht nur die Arbeitssicherheit und -qualität, sondern wird nachträglich berufliche Qualifikationen nur mit größerem Aufwand erwerben. Dies kann dazu führen, dass Personen mit geringer Grundbildung Vorbehalte haben, sich überhaupt einer Weiterbildungsmaßnahme zu stellen. Die Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, geringqualifizierte Mitarbeiter für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zu gewinnen und für deren individuelle Lernausgangslage angemessene Maßnahmen anzubieten. Gerade der Förderung der Motivation und der Einsicht in die Relevanz sprachlich-kommunikativer Kompetenzen für die berufliche Handlungsfähigkeit ist bei solchen Maßnahmen ein hoher Stellenwert einzuräumen (Efing, 2013, 3).

Diese Problematik sollte beispielsweise im Zusammenhang mit der relativ geringen Beteiligung von An- und Ungelernten an der betrieblichen Weiterbildung beachtet werden. Nach dem Adult Education Survey 2014 nehmen 22 Prozent der 18- bis 64-jährigen Personen ohne Berufsabschluss an Qualifizierungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene teil, während dies auf 36 Prozent der Personen mit einem Ausbildungsabschluss sowie auf 58 Prozent der Meister-/Fachschulabsolventen und auf 48 Prozent der (Fach-)Hochschulabsolventen zutrifft (BMBF, 2015, 34). Allerdings sind sie im Vergleich zu anderen Weiterbildungswegen damit für Geringqualifizierte weiterhin der wichtigste Weg des Kompetenzerwerbs.

Die Zunahme der Teilnahmequote der Erwachsenen ohne Berufsabschluss an betrieblicher Weiterbildung von 2012 bis 2014 um 4 Prozentpunkte legt die Hypothese nahe, dass im Zuge der Diskussion um Fachkräftesicherung und demografische Entwicklung betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte ohne Berufsausbildung bei Personalverantwortlichen inzwischen stärker wahrgenommen werden.

Hemmnis 3: Know-how und Ressourcen

Adressatenspezifische Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung setzen zum einen häufig längerfristige Zeiträume voraus, um Effekte zeitigen zu können. Zum anderen erfordern sie das Know-how, wie solche Maßnahmen zu gestalten sind. So belegen Evaluationsstudien über Programme zur Förderung der Workplace Basic Education im Vereinigten Königreich, dass sich Effekte in der Entwicklung von Sprachkompetenzen illiterater Erwerbstätiger erst bei einem Stundenvolumen von 100 bis 150 Stunden einstellen (Wolf et al., 2009). Da die Gruppe der An- und Ungelernten – was Lernvoraussetzungen und Mindestkompetenzen betrifft – sehr heterogen ist, verwundert es nicht, wenn sich Kompetenzzuwächse nur bei einem (kleineren) Teil der Lernenden feststellen lassen (Wolf et al., 2009; Benseman, 2012). Vor diesem Hintergrund erhält die Kostendimension der betrieblichen Weiterbildung für Geringqualifizierte besonderes Gewicht. Nach Seyda und Werner (2014) verbrachten die Beschäftigten im Jahr 2013 im Durchschnitt nur knapp 33 Stunden in Lehr- und Informationsveranstaltungen. Je Mitarbeiterin und Mitarbeiter investierten die Unternehmen 1.132 Euro in betriebliche Weiterbildung.

Der potenziell höhere Aufwand beeinflusst Motiv und Kalkül von Unternehmen, Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte durchzuführen. Es werden vorrangig solche Maßnahmen durchgeführt, die bedarfsorientiert der fachlichen Anpassung an veränderte Arbeitsabläufe dienen und die Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit und Motivation fördern (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012, 147). Andererseits ist es offenkundig, dass die Potenzialentwicklung von Geringqualifizierten einer Komponente bedarf, die umfassend die literalen Grundfähigkeiten dieser Personengruppe stärkt. Denn ohne ausreichende Lese- und Schreibfähigkeiten sind auch Schwierigkeiten beim Aufbau weiteren Wissens programmiert. Sehen Unternehmen Bedarf, die im Betrieb vorhandenen Mitarbeiterpotenziale zu fördern und An- und Ungelernte weiter-

zubilden, sind daher besondere Zugänge und passgenaue Angebote erforderlich. Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote bieten hier für Unternehmen eine Möglichkeit, die fehlenden Basiskenntnisse nachzuholen.

Kompetenzanforderungen an Geringqualifizierte in Unternehmen

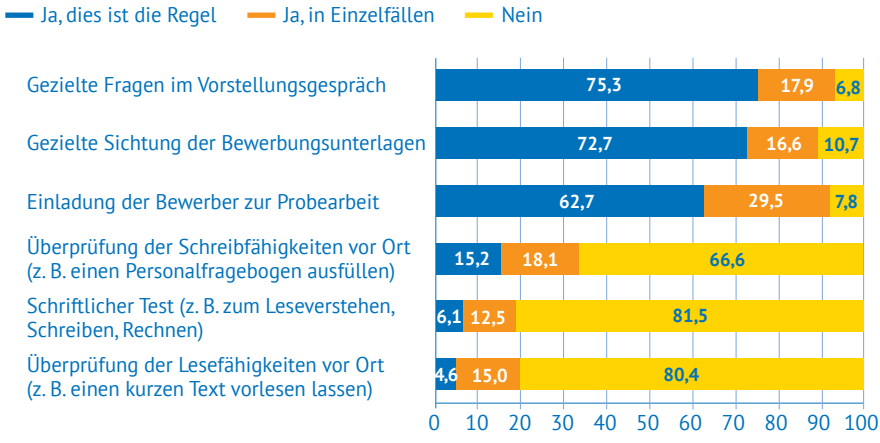
Viele Beobachter gehen davon aus, dass wenig anspruchsvolle Arbeitstätigkeiten weiter an Bedeutung verlieren werden (z. B. Weber/Kretschmer, 2012, 40). Gleichwohl konstatieren knapp drei von fünf der befragten Unternehmen (57,7 Prozent), über Arbeitsplätze für An- und Ungelernte zu verfügen, die relativ geringe Rechenkenntnisse erfordern. Bei 43,3 Prozent der Unternehmen gibt es Tätigkeiten für Geringqualifizierte, in denen kaum Lese- und Schreibkenntnisse benötigt werden, die also eher „stumm" oder „schriftarm" sind. Doch der Blick auf das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen bei der Einstellung von Geringqualifizierten lässt erkennen, dass sich die betrieblichen Realitäten künftig anders darstellen werden.

Denn längst haben Unternehmen begonnen, bei der Suche nach An- und Ungelernten auf die vorhandenen Grundqualifikationen zu achten (Klein/Schöpper-Grabe, 2012, 74 f.). So prüfen in 72,7 Prozent der Unternehmen die Personalverantwortlichen die Bewerbungsunterlagen in der Regel auf die notwendigen Mindestanforderungen, stellen in drei Viertel der Betriebe gezielte Fragen im Vorstellungsgespräch oder laden in etwa zwei von drei Fällen Bewerber zur Probearbeit ein (Abbildung 2). Knapp ein Drittel der Unternehmen überprüft die Schreibfähigkeiten zumindest in Einzelfällen indirekt während des Bewerbungsgesprächs, zum Beispiel indem die Betroffenen einen Personalfragebogen vor Ort ausfüllen müssen. Fast jedes fünfte Unternehmen führt zumindest in Einzelfällen schriftliche Tests zur expliziten Überprüfung der Schreib- und Lesefähigkeiten bei Geringqualifizierten durch. Offenkundig praktizieren Unternehmen auch bei der Einstellung von Geringqualifizierten ein zeitintensives Auswahlverfahren, um sicherzugehen, dass die Bewerber das notwendige Anforderungsprofil mitbringen.

Wie qualitative Interviews des IW Köln mit 20 Personalexperten aus weiterbildungsaktiven Unternehmen zeigen, finden sich Arbeitsplätze für Geringqualifizierte beispielsweise in der Produktion, in der Montage oder in der sogenannten

Prüfung grundlegender Kompetenzen im Auswahlverfahren Abbildung 2

Angaben in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014; gewichtete Ergebnisse, n = 718 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248529/storage/master/download/abbildung2.xlsx

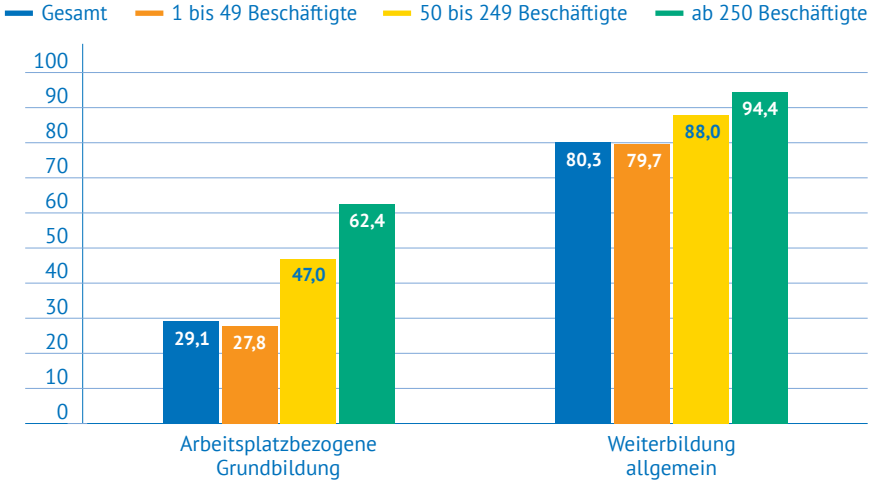
Sichtkontrolle (Klein/Schöpper-Grabe, 2015). In den seltensten Fällen arbeiten an diesen Arbeitsplätzen ausschließlich geringqualifizierte Beschäftigte, sondern auch qualifizierte Mitarbeiter sind dort beschäftigt. Vor allem Hygiene- und Sicherheitsvorschriften und die Auditierung im Bereich der Qualitätsbeurteilung und -sicherung sowie anspruchsvolle Montagetätigkeiten oder auch geänderte Arbeitsprozesse durch Maschinenumrüstungen bringen höhere Kompetenzanforderungen mit sich. Zur Kommunikation mit Geringqualifizierten nutzt gut jedes siebte Unternehmen inzwischen Symbole und Bilder, zum Beispiel bei Arbeitsanweisungen oder Bedienungsanleitungen von Maschinen. Neue Medien (z. B. Apps) kommen zu diesem Zweck bislang noch kaum zum Einsatz.

Weiterbildungs- und Grundbildungsangebote für Geringqualifizierte

Insgesamt haben rund 80 Prozent der Unternehmen, die in den zurückliegenden fünf Jahren geringqualifizierte Mitarbeiter beschäftigt haben, mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe durchgeführt, bei knapp einem Drittel der Unternehmen (29,1 Prozent) handelte es sich um eine Maßnahme zur Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung (Abbildung 3). Dabei hängt

Weiterbildungs- und Grundbildungsangebote für Geringqualifizierte Abbildung 3

Anteil der Unternehmen, die mindestens eine Maßnahme anbieten, nach Betriebsgrößenklasse, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014; gewichtete Ergebnisse, n = 750 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

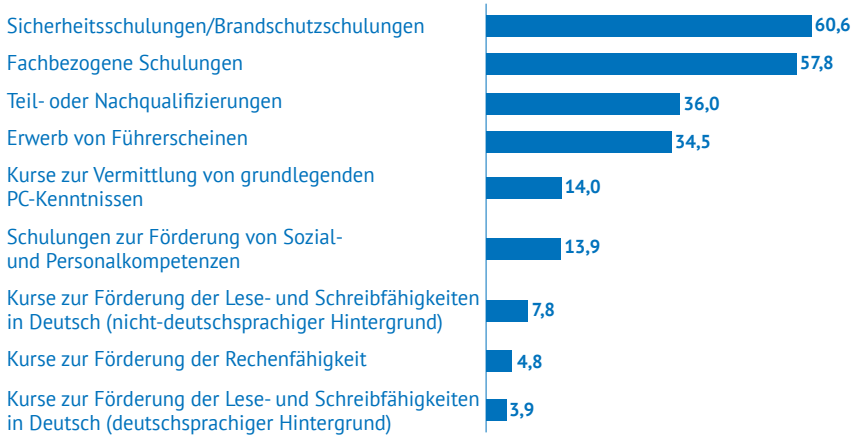
http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248526/storage/master/download/abbildung3.xlsx

das Weiterbildungsangebot für Geringqualifizierte – wie tendenziell für andere Zielgruppen auch – von der Betriebsgröße ab. Diese Abhängigkeit ist mit Bezug auf die arbeitsplatzorientierte Grundbildung wesentlich stärker ausgeprägt: Je größer das Unternehmen, desto eher sind Ressourcen und Rahmenbedingungen vorhanden, sich der Problematik anzunehmen, Sprach- und Rechenfähigkeiten, PC-Kenntnisse sowie Sozial- und Personalkompetenzen in speziellen Maßnahmen für Geringqualifizierte nachträglich zu vermitteln.

Abbildung 4 zeigt, dass die Unternehmen tätigkeitsbezogene Weiterbildungen wie Sicherheitsschulungen/Brandschutzschulungen (60,6 Prozent), fachbezogene Schulungen (57,8 Prozent), Teil- oder Nachqualifizierungen (36,0 Prozent) für Geringqualifizierte und den Erwerb von Führerscheinen, beispielsweise den Gabelstaplerführerschein (34,5 Prozent), am häufigsten anbieten. Nicht direkt tätigkeitsorientierte Kurse haben erwartungsgemäß einen geringeren Stellenwert. So fördert zum Beispiel nur jedes siebte Unternehmen geringqualifizierte Mitarbeiter durch die Vermittlung von grundlegenden PC-Kenntnissen sowie im

Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte Abbildung 4

Mehrfachnennungen, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014; gewichtete Ergebnisse, n = 750 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248532/storage/master/download/abbildung4.xlsx

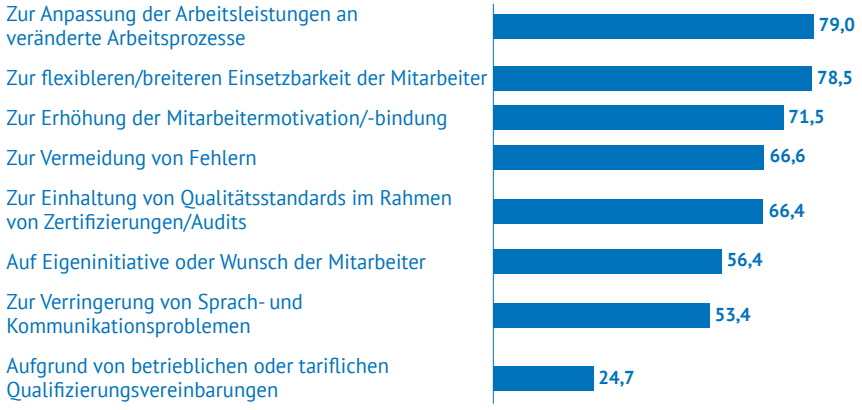
Bereich der Sozial- und Personalkompetenzen. Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten für Mitarbeiter mit nicht-deutschsprachigem Hintergrund (7,8 Prozent) und deutschsprachigem Hintergrund (3,9 Prozent) sowie Schulungen zur Förderung der Rechenfähigkeit (4,8 Prozent) haben einen vergleichsweise geringen Stellenwert.

Wenn Unternehmen betriebliche Grundbildungstrainings fördern, geschieht dies mehrheitlich (79,0 Prozent) mit dem Ziel, die Arbeitsleistungen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse anzupassen und die Mitarbeiter flexibler einzusetzen (Abbildung 5). Vor dem Hintergrund des Schwerpunkts in der Weiterbildung Geringqualifizierter auf tätigkeitsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, stellt die arbeitsplatzorientierte Grundbildung daher eine Vorstufe für weitergehende Maßnahmen dar. Sehen die Unternehmen hingegen keinen Weiterbildungsbedarf, so ist dies bei 67,4 Prozent der Unternehmen der entscheidende Grund, auf eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung zu verzichten.

Weitere Gründe bestehen darin, die Mitarbeitermotivation und -bindung zu erhöhen, Fehler zu vermeiden und Qualitätsstandards im Rahmen von Zertifizie-

Gründe für die Durchführung arbeitsplatzorientierter Grundbildung Abbildung 5

Mehrfachnennungen, in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014; ungewichtete Ergebnisse, n = 327 Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren zumindest eine arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahme durchgeführt haben.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248531/storage/master/download/abbildung5.xlsx

rungen/Audits einzuhalten. Die meisten dieser von den Unternehmen genannten Gründe entsprechen den häufig in angelsächsischen Förderprogrammen zur Workplace-Basic-Education angeführten Argumenten (NALA, 2006). Rund die Hälfte der Unternehmen (53,4 Prozent) wollte explizit Sprach- und Kommunikationsprobleme verringern oder hatte das Angebot auf Eigeninitiative oder Wunsch des Mitarbeiters hin umgesetzt (56,4 Prozent). Bei einem Viertel der Unternehmen erfolgte das Grundbildungstraining aufgrund von betrieblichen oder tariflichen Qualifizierungsvereinbarungen.

Ein Verzicht auf eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung war in gut der Hälfte der Unternehmen (50,8 Prozent) auf fehlende interne Kapazitäten für die Organisation und Planung der Weiterbildung zurückzuführen. Knapp jeder zweite befragte Personalverantwortliche (45,9 Prozent) sah das mangelnde Interesse der Mitarbeiter an der Teilnahme als Grund, weshalb keine arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahme durchgeführt wurde. Auch die Freistellung der Mitarbeiter von der Arbeit (44,8 Prozent) und die Umsetzung der Angebote in der Praxis (40,3 Prozent) machten Probleme. Für weniger als ein Drittel der Unternehmen waren die Kosten ein entscheidendes Hemmnis. Etwa jedes fünfte

Unternehmen (18,1 Prozent) fand vor Ort kein passendes Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt.

Erfahrungen mit arbeitsplatzorientierter Grundbildung

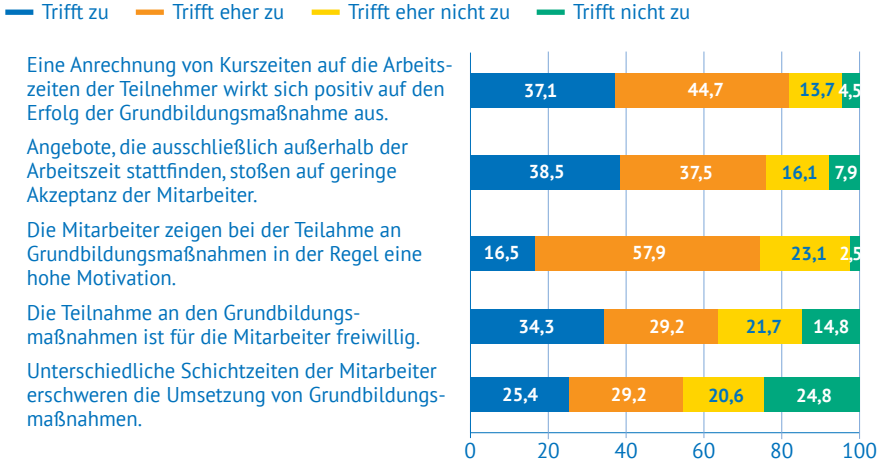
Um Kriterien für effektive Weiterbildungsmaßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung zu ermitteln, wurden die Unternehmen nach ihren Erfahrungen bei der Umsetzung solcher Maßnahmen gefragt. Abbildung 6 zeigt, dass 81,8 Prozent der befragten Personalexperten die Anrechnung der Lern- oder Kurszeiten auf die Arbeitszeiten der Teilnehmer als hohen Motivationsfaktor bezeichnen. Wenn Maßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden, fördert dies die Akzeptanz von Geringqualifizierten, sich an Grundbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Angebote stoßen hingegen auf relativ geringe Akzeptanz der Mitarbeiter. Entsprechend ist die Teilnahme an den Grundbildungsmaßnahmen in fast zwei Dritteln der Unternehmen für die Mitarbeiter freiwillig – und somit eine weitere Voraussetzung, um das Interesse der Mitarbeiter an dem Grundbildungstraining zu gewährleisten. Unter den oben genannten Vorzeichen erscheint es als folgerichtig, wenn Unternehmen bei der Teilnahme von Geringqualifizierten an Grundbildungsmaßnahmen in der Regel eine hohe Motivation feststellen. Bevorzugt werden daher arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen, die während der Arbeitszeit (48,6 Prozent) oder in der Kombination von Arbeitszeitanteilen und Freizeitanteilen (47,7 Prozent) stattfinden. Angebote, die ausschließlich in der Freizeit der Teilnehmenden durchgeführt werden, sind – mit einem Anteil von 3,7 Prozent – die Ausnahme.

Dass Unternehmen auch organisatorische Schwierigkeiten haben (können), entsprechende Maßnahmen zu realisieren, betont gut die Hälfte der Befragten (54,6 Prozent), indem sie darauf hinweist, dass unterschiedliche Schichtzeiten der Mitarbeiter die Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen erschweren.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass jene Unternehmen, die betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wie auch arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte durchgeführt haben, als weiterbildungsaktiv zu bezeichnen sind und über einschlägige Erfahrungen und Expertise in der Umsetzung dieser Maßnahmen verfügen, so ist doch mit Blick auf die eingangs beschriebenen Hemmnisse festzustellen, dass die arbeitsplatzorientierte Grund-

Betriebliche Erfahrungen mit Grundbildungsmaßnahmen Abbildung 6

in Prozent der Befragten



Quelle: IW-Personalpanel 2014; ungewichtete Ergebnisse, n = 327 Unternehmen mit Geringqualifizierten, die in den letzten fünf Jahren zumindest eine arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahme durchgeführt haben.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248530/storage/master/download/abbildung6.xlsx

bildung für Geringqualifizierte die betrieblichen Personalentwickler vor Probleme stellt, für die sie noch keine systematischen Lösungen entwickelt oder vorgefunden haben. In dieser Hinsicht sind die beiden folgenden Aussagen der Befragten komplementär aufeinander zu beziehen. So sagen 73,2 Prozent der Personalexperten einerseits, eigene Grundbildungskurse für Geringqualifizierte durchgeführt zu haben. Andererseits bekunden 77,0 Prozent der Befragten, dass sie bei der Durchführung von Grundbildungskursen auch Angebote externer Anbieter in Anspruch genommen haben – und weisen damit auf einen hohen Bedarf an Beratung und Rückgriff auf qualifizierte Angebote externer Bildungsträger hin. Hier zeigen insbesondere kleine Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern, dass sie im Vergleich mit großen Unternehmen seltener eigene Weiterbildungsmaßnahmen organisieren können und arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote eher bei externen Bildungsträgern realisieren.

Ein Drittel der Unternehmen (37,8 Prozent) geht von einer steigenden Notwendigkeit aus, zukünftig Maßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung für diese Personengruppe durchzuführen. Aufgrund des relativ niedrigen Anteils der

Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Angebote zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung für Geringqualifizierte umgesetzt haben, scheint die Qualifizierungsproblematik von an- und ungelernten Mitarbeitern in Unternehmen stärker wahrgenommen zu werden (Klein/Schöpper-Grabe, 2012, 12; Seyda/Werner, 2014, 11). In der Hälfte der Unternehmen bleibt der Bedarf an arbeitsplatzorientierter Grundbildung gleich. Lediglich etwa jedes zehnte Unternehmen geht von einem abnehmenden Bedarf aus.

Bewertung flankierender Maßnahmen und Ausblick

Während die allgemeine Problematik der Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten für die Unternehmen bereits einige Jahre im Blick der betrieblichen Weiterbildung ist, spielt die arbeitsplatzorientierte Grundbildung nach wie vor eine eher marginale Rolle. Mit dem Eingliederungsbericht 2013 der Bundesagentur für Arbeit (2015) weist die Bundesregierung darauf hin, dass berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) fester Bestandteil der Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind (Deutscher Bundestag, 2015, 13). Teil- und Nachqualifizierungen gelten inzwischen als probates Mittel zur (Weiter-)Qualifizierung ungelernter Arbeitskräfte. Allerdings sind niedrigschwellige Maßnahmen wie das Nachholen von unzureichenden Grundbildungskompetenzen, die sich an arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogenen Anforderungen der geringqualifizierten Beschäftigten orientieren und die Voraussetzungen für den Zugang zu Qualifizierungen sind, in den TQ-Modulen nicht eingeschlossen.

Wie Eckhardt und Rüb (2014, 63) betonen, ist gerade für Teilgruppen der Nachqualifizierung die Förderung der Lese- und Schreibkompetenz, der alltagsmathematischen Kompetenzen und der Lernkompetenz die zentrale Stellschraube, um den Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss zu ebnen. Insofern ist es notwendig, entsprechende Angebote als Bestandteile in die Qualifizierungen zu integrieren. Allerdings übersteigen Grundbildungsmaßnahmen, die in entsprechende Teil- und Nachqualifizierungen aufzunehmen sind und die sich mitunter über 100 oder mehr Kursstunden erstrecken können, die üblichen Volumina betrieblicher Weiterbildungen um ein Vielfaches. Für die notwendige finanzielle Flankierung dieser Maßnahmen fehlen staatliche Förderinstrumente. Nach wie vor werden die Alphabetisierung und Grundbildung für den Arbeitsplatz von der

aktiven Arbeitsmarktförderung nicht als Maßnahmen im Sinne der „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) anerkannt. So schließt § 85 Abs. 4 SGB III allgemeinbildende und grundbildende Inhalte grundsätzlich aus der Förderung aus.

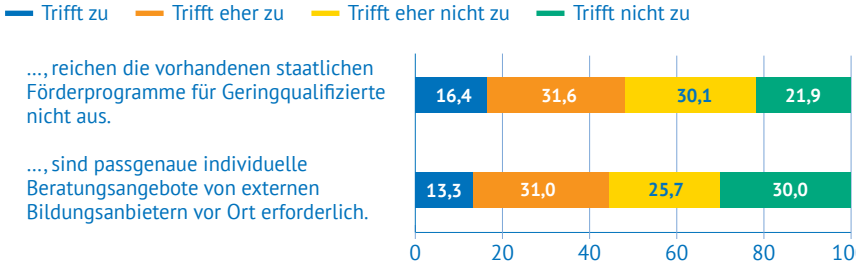
Vor diesem Hintergrund wurden die vom IW Köln befragten Unternehmen um ihre Einschätzung gebeten, ob die vorhandenen staatlichen Förderprogramme für Geringqualifizierte ausreichen. Offenkundig haben Unternehmen unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Denn knapp die Hälfte der Personalexperten (48,0 Prozent) ist der Auffassung, dass diese Programme nicht ausreichen, während gut die Hälfte der Befragten (52,0 Prozent) gegenteiliger Ansicht ist (Abbildung 7). Aufschlussreich für die divergierenden Problemwahrnehmungen ist das Antwortverhalten der Befragten hinsichtlich der Betriebsgröße. Während in größeren Unternehmen 62,6 Prozent der Befragten staatliche Förderprogramme für nicht ausreichend halten, sind es in den Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten 47,4 Prozent. Hier sollte nicht übersehen werden, dass kleine Betriebe im Vergleich mit großen Unternehmen deutlich weniger Geringqualifizierte beschäftigen und der Qualifizierungsdruck als weniger stark empfunden werden könnte. Schließlich sollte auch berücksichtigt werden, dass auf Bundesebene die Förderpraxis in den einzelnen Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit etwa im Umgang mit dem Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU) sehr unterschiedlich ist und eine Inanspruchnahme der finanziellen Unterstützung erschweren kann. Hinzu kommt die regional zum Teil sehr unterschiedliche Angebotsstruktur von Weiterbildungsträgern und Weiterbildungsmaßnahmen.

Überdies sehen gut zwei von fünf Befragten (44,3 Prozent) einen Bedarf an passgenauen individuellen Beratungsangeboten von externen Bildungsträgern zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung vor Ort. Dieser Wert unterstreicht zum einen die Bedarfsmeldung der Unternehmen in Bezug auf die arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Zum anderen markiert er ein Handlungsfeld für wirtschaftsnahe Bildungsträger, Unternehmen bei der Förderung von Geringqualifizierten bedarfsgerecht und kompetent zu unterstützen.

Werden diese Aussagen im Kontext der Reichweiten der genannten Förderprogramme gesehen, so stellt sich die Frage, wie die Zielgruppe der An- und Unge-

Erfordernisse aus Unternehmenssicht Abbildung 7

Um arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Zukunft durchführen zu können, antworteten so viel Prozent der Befragten …



Quelle: IW-Personalpanel 2014; gewichtete Ergebnisse, n = 750 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/248527/storage/master/download/abbildung7.xlsx

lernten besser angesprochen und deren Teilnahme an Teilqualifizierungen erhöht werden kann. Hier spielt einerseits die intrinsische Motivation des Einzelnen, andererseits aber auch das Eingebundensein in die betriebliche Personalentwicklung eine Rolle. Daraus resultiert die Überlegung, dass es besonders bei eher bildungsfernen und lernentwöhnten Mitarbeitern mit unzureichender formaler Bildung darauf ankommt, solche Qualifizierungskurse vorzuhalten, die auf deren Lernbedürfnisse und Leistungsstand zugeschnitten sind.

Im Rahmen des AlphaGrund-Projekts, das das IW Köln zusammen mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, der BBQ Berufliche Bildung gGmbH und dem Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. durchführt, wurde zum Beispiel ein vierwöchiger Grundbildungslehrgang konzipiert, der auf die Teilnahme an der Teilqualifizierung (TQ) zum Maschinen- und Anlagenführer vorbereitet. Die Durchführung der Maßnahme konnte mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereitgestellten Projektfördermitteln finanziert werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen beabsichtigt die Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser" auch bei anderen modularen Teilqualifizierungen entsprechende Grundbildungsmaßnahmen vorzuschalten. Doch ist die Finanzierungsfrage bislang noch ungeklärt und zeigt arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf. Dazu zählt vorrangig, niedrigschwellige Maßnahmen mit grundbildenden Inhalten etwa im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) für Geringqualifizierte zu ermöglichen. Hier sollten sich allerdings auch die Länder ihrer bildungspoli-

tischen Verantwortung stellen und finanziell einbringen. Grundbildungsfreundliche Rahmenbedingungen unterstützen nicht nur Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit von An- und Ungelernten zu verbessern, sondern sie tragen auch dazu bei, dass Bildungsträger einschließlich der Bildungswerke der Wirtschaft Angebote der arbeitsplatzorientierten Grundbildung auf der Basis individueller Bedarfsermittlung und bedarfsgerechter Konzeptentwicklung rentabel durchführen und verstetigen können.

Das Verbundprojekt „AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener" ist Teil des Förderschwerpunkts „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Dieses Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12023A gefördert.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2012, Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld

Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld

Benseman, John, 2012, Literacy and workplace change: evaluation findings from 18 workplace literacy programs, in: Journal of Research and Practice in Adult Literacy, Secondary, and Basic Education, http://unitec.researchbank.ac.nz/handle/10652/2108 [5.8.2015]

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), 2015, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014, AES 2014 Trendbericht, Bonn

Bogai, Dieter / Buch, Tanja / Seibert, Holger, 2014, Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k140606j01 [5.8.2015], Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit, 2015, Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderstatistik, Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff., Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31930/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17472&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen [10.8.2015], Nürnberg

Cortina, Kai S., 2015, PIAAC und PISA: Pädagogisch paradoxe Parallelen, in: Zeitschrift für Pädagogik, 61. Jg., Nr. 2, S. 223–242

Deutscher Bundestag, 2015, Unterrichtung durch die Bundesregierung, Eingliederungsbericht 2013 der Bundesagentur für Arbeit, Drucksache 18/3856 vom 26.1.2015, http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/038/1803856.pdf [7.8.2015], Berlin

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. 47–66

Efing, Christian, 2013, Editorial: Sprache und Kommunikation in der beruflichen Bildung. Anforderungen an die Kompetenzen, die Diagnose und die Förderung, in: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 18, ders. (Hrsg.), S. 1–6., http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/editorial_ft18-ht2013.pdf [7.8.2015]

Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne, 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln

Hausner, Karl Heinz / Söhnlein, Doris / Weber, Brigitte / Weber, Enzo, 2015, Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht, Nr. 11, http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf [31.7.2015], Nürnberg

Klein, Helmut E. / Schöpper-Grabe, Sigrid, 2012, Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten: Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 2, S. 71–84

Klein, Helmut E. / Schöpper-Grabe, Sigrid, 2015, Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte aus Sicht von Personalexperten – Anforderungen, Angebote, Erfolgsfaktoren, in: ALFA-Forum, Nr. 87, S. 5–7

NALA – National Adult Literacy Agency, 2006, An Employers' Guide to Basic Skills at Work, Dublin, https://www.nala.ie/sites/default/files/publications/An%20employers%20guide%20to%20basic%20skills%20at%20work_1.pdf [14.8.2015]

Rammstedt, Beatrice (Hrsg.), 2013, Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012, Münster

Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014: Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 4, S. 53–65

Statistisches Bundesamt, 2001, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2000, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2014, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2013, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden

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

Weber, Brigitte / Weber, Enzo, 2013, Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, IAB-Kurzbericht, Nr. 4, http://www.doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf [31.7.2015], Nürnberg

Wolf, Alison / Evans, Karen / Bynner, John, 2009, Enhancing 'Skills for Life': Adult Basic Skills and Workplace Learning: Full Research Report ESRC End of Award Report. RES-139-25-0120, Swindon, http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/190236.pdf [13.8.2015]

Workplace-oriented Literacy and Numeracy Training for the Low-skilled – Results of an IW Company Survey

The current discussion on securing an ongoing supply of skilled workers is increasingly drawing attention to the potential for training up low- and unskilled employees. However, the fact that most such workers lack not only a vocational qualification but even basic schooling makes upgrading their skills a special challenge. A promising and suitably targeted approach to career advancement for the low-skilled is workplace-oriented literacy and numeracy programmes. For the first time, a representative survey of companies carried out by the Cologne Institute for Economy Research (IW) provides information on the availability of in-company courses in literacy and numeracy for low-skilled workers and about the requirements for future labour market policy in this field. The survey was conducted on behalf of the Alpha-Grund Project, part of a national campaign to promote basic skills at the workplace, and of which the IW is a leading partner. The results show that about 80 per cent of companies employing low-skilled workers have offered at least one training measure for this target group within the last five years. In just under a third of these firms this was a measure to improve workplace-oriented training in the basic skills. With more than a third of companies seeing an increasing need for workplace-related support in literacy and numeracy for the low- and unskilled, this will continue to be an important aspect of companies' personnel development.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 42. Jahrgang, Heft 3/2015; ISSN 0941-6838 (Printversion); ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de, die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de © 2015, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.15-03-07