

# IW-Trends

## Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte

Corinna Kremers / Axel Plünnecke / Isabel Vahlhaus

**IW-Trends 3/2023**

Vierteljahresschrift zur  
empirischen Wirtschaftsforschung  
Jahrgang 50



## Herausgeber

### Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42  
50459 Köln  
[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

## Das IW in den sozialen Medien

Twitter  
[@iw\\_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn  
[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook  
[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram  
[@IW\\_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

## Verantwortliche Redakteure

### Prof. Dr. Michael Grömling

Senior Economist  
[groemling@iwkoeln.de](mailto:groemling@iwkoeln.de)  
0221 4981-776

### Holger Schäfer

Senior Economist  
[schaefer.holger@iwkoeln.de](mailto:schaefer.holger@iwkoeln.de)  
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter  
[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über [lizenzen@iwkoeln.de](mailto:lizenzen@iwkoeln.de).

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2023  
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH  
Postfach 10 18 63, 50458 Köln  
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln  
Telefon: 0221 4981-450  
[iwmedien@iwkoeln.de](mailto:iwmedien@iwkoeln.de)  
[iwmedien.de](http://iwmedien.de)

# Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte - Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung

Corinna Kremers / Axel Plünnecke / Isabel Vahlhaus, Juli 2023

## Zusammenfassung

Die Digitalisierung und der demografische Wandel stellen Unternehmen immer wieder vor neue Herausforderungen. Der daraus resultierende Veränderungsdruck spiegelt sich auch in den wachsenden Anforderungen an geringqualifizierte Beschäftigte wider. Aus der aktuellen IW-Unternehmensbefragung, die Ende 2022 im Rahmen des Projekts „AlphaGrund vernetzt“ vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführt wurde, geht hervor, dass Unternehmen künftig mit höheren Anforderungen an geringqualifizierte Beschäftigte rechnen. Diese Tendenz ist insbesondere bei Unternehmen zu erkennen, die große Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal haben. Um dem Wandel bestmöglich begegnen zu können, ist es für diese Unternehmen von Vorteil, ihre Beschäftigten flexibel einsetzen zu können. Das zeigen auch die Rückmeldungen der Unternehmen. Als häufigster Grund für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bei Geringqualifizierten wird der Bedarf an breiteren Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeitenden genannt. Für Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen ist die Mitarbeiterbindung und -motivation der wichtigste Grund. Diese Unternehmen bieten insgesamt auch in höherem Maß Weiterbildung für Geringqualifizierte und Grundbildung an. Zudem finden bei diesen Unternehmen digitale Lernangebote in der Arbeitswelt deutlich stärkeren Anklang.

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

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

DOI: 10.2373/1864-810X.23-03-02

### **Kompetenzanforderungen an Geringqualifizierte steigen**

Die Unternehmen in Deutschland stehen vor steigenden Herausforderungen, die sich aus dem Zusammenspiel von Digitalisierung, Demografie, Dekarbonisierung und Globalisierung ergeben. Diese gleichzeitig auftretenden und sich wechselseitig beeinflussenden disruptiven Wirkungen führen dazu, dass sich die Geschäftsmodelle der Unternehmen verändern müssen. Dieser Anpassungsdruck führt auch zu wachsenden Anforderungen an Flexibilität, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten, um den Transformationsprozess zu meistern (Demary et al., 2021). Beschäftigte sind insbesondere im Zuge der Digitalisierung nicht nur mit neuen inhaltlichen Anforderungen in Form von IT-Kompetenzen konfrontiert. Es wird auch ein höherer Anspruch an die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie an die Selbstständigkeit und Planungskompetenz gestellt, da sich Arbeitsweise und Zusammenarbeit ebenfalls verändern. So müssen Beschäftigte Herausforderungen bewältigen, die jenseits der gewohnten Arbeitsabläufe liegen. Zudem ist es erforderlich, verstärkt in neuen Netzwerkstrukturen zu kommunizieren (Kremers, 2020).

Von diesen Veränderungen sind nicht nur Beschäftigte auf höheren Qualifikationsebenen betroffen, sondern auch Tätigkeitsbereiche, die vornehmlich von geringqualifizierten Beschäftigten ausgeführt werden. Die fortschreitende Automatisierung und Digitalisierung in der Produktion sowie die steigende Bedeutung von produktionsbegleitenden Prozessen haben im Verarbeitenden und Produzierenden Gewerbe zu deutlich komplexeren und vielfältigeren Arbeitsanforderungen, erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und erhöhtem Kommunikationsbedarf geführt (Matthes/Severing, 2017). Darüber hinaus nimmt der Anteil repetitiver Tätigkeiten im Bereich der Einfacharbeit ab, während Kooperations- und Interaktionsbestandteile zunehmen und damit auch die Anforderungen an sozial-kommunikative Fähigkeiten. Gerade in Dienstleistungsbereichen, bei denen Kundenbeziehungen bei einfachen Tätigkeiten eine Rolle spielen, treten Qualifikationsmängel auf (Baethge et al., 2013). Somit resultieren aus den veränderten Anforderungen höhere Kompetenzanforderungen für Geringqualifizierte in einfachen Tätigkeitsbereichen.

Dieser Befund ergab sich bereits aus einer Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2018 (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019). Auch

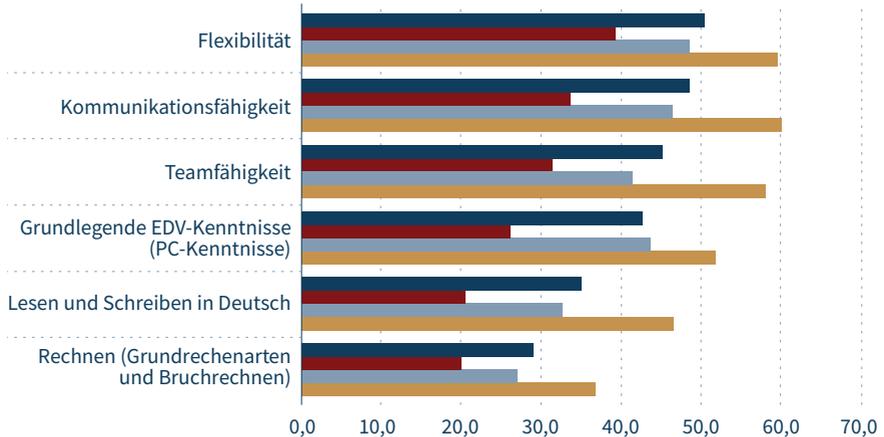
die aktuelle Unternehmensbefragung des IW von Ende 2022 macht diese steigenden Anforderungen deutlich (Abbildung 1). Auf die Frage, in welchen Bereichen in den kommenden fünf Jahren steigende Anforderungen an Geringqualifizierte zu erwarten sind, antworten 50,3 Prozent der Unternehmen mit Flexibilität, 48,4 Prozent mit Kommunikationsfähigkeiten und 45,1 Prozent mit Teamfähigkeit. Hohe Anteile der Unternehmen erwarten auch steigende Anforderungen bei Grundbildungsthemen, wie grundlegende EDV-Kenntnisse (42,6 Prozent), Lesen und Schreiben in Deutsch (34,9 Prozent) sowie Rechnen (28,9 Prozent). Verglichen mit den Ergebnissen der IW-Befragung aus dem Jahr 2018 zeigen sich qualitativ vergleichbare Ergebnisse (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

### Anteil der Unternehmen, die in den kommenden fünf Jahren steigende Anforderungen an Geringqualifizierte erwarten, differenziert nach Rekrutierungsproblemen (RP)

Abbildung 1

in Prozent

■ Alle ■ Keine RP ■ Mittlere RP ■ Starke RP



N = 484. Sinkende Anforderungen an Geringqualifizierte jeweils unter 5 Prozent;

Rest: gleichbleibende Anforderungen, weiß nicht.

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

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/oKL8zM5dQq29tWH>

Es kann angenommen werden, dass diese Einschätzungen der Unternehmen im Zusammenhang mit der wachsenden Digitalisierung der Arbeitswelt und damit verbundenen Flexibilitätsanforderungen stehen. Interessant ist bei den Befragungsergebnissen der Blick auf die Unterteilung der Unternehmen nach deren Rekrutierungsproblemen. Dabei kann zwischen Unternehmen differenziert werden, die keine Rekrutierungsprobleme haben, Unternehmen mit mittleren Rekrutierungsproblemen – also mit Rekrutierungsschwierigkeiten in einem oder zwei der fünf Mitarbeitergruppen (Auszubildende, Beschäftigte ohne Berufsabschluss, Beschäftigte mit Berufsabschluss, Beschäftigte in Spezialistentätigkeiten, Beschäftigte in Expertentätigkeiten) – und solche mit großen Rekrutierungsproblemen, die in drei bis allen fünf Gruppen Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen haben. Die Befragung zeigt, dass Unternehmen mit großen Rekrutierungsproblemen in allen abgefragten Anforderungsbereichen zu deutlich höheren Anteilen mit steigenden Anforderungen rechnen. Dies gilt vor allem auch für die Grundbildungsthemen Lesen und Schreiben in Deutsch sowie Rechnen.

Für geringqualifizierte Beschäftigte können steigende Anforderungen problematisch sein. Vordefinierte und sich wiederholende Routinetätigkeiten werden zugunsten komplexerer kognitiver Kompetenzanforderungen wie Prozess-Know-how, interdisziplinäre Arbeitsweisen, lebenslanges Lernen sowie persönliche und soziale Kompetenzen an Bedeutung verlieren (Arntz et al., 2016). Es ist zwar möglich, dass sich Beschäftigte

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

Für das Projekt „AlphaGrund vernetzt“ wurde im Jahr 2022 eine repräsentative Unternehmensbefragung zur arbeitsorientierten Weiterbildung und Grundbildung für Geringqualifizierte durchgeführt. Diese erfolgte im Rahmen des IW-Personalpanels. Befragt wurden Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Branchen, Größenklassen und Regionen. Insgesamt beteiligten sich 837 Unternehmen. Über die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigte in den vergangenen fünf Jahren Geringqualifizierte. Die Prozentangaben wurden nach Betriebsgröße und Branche gewichtet.

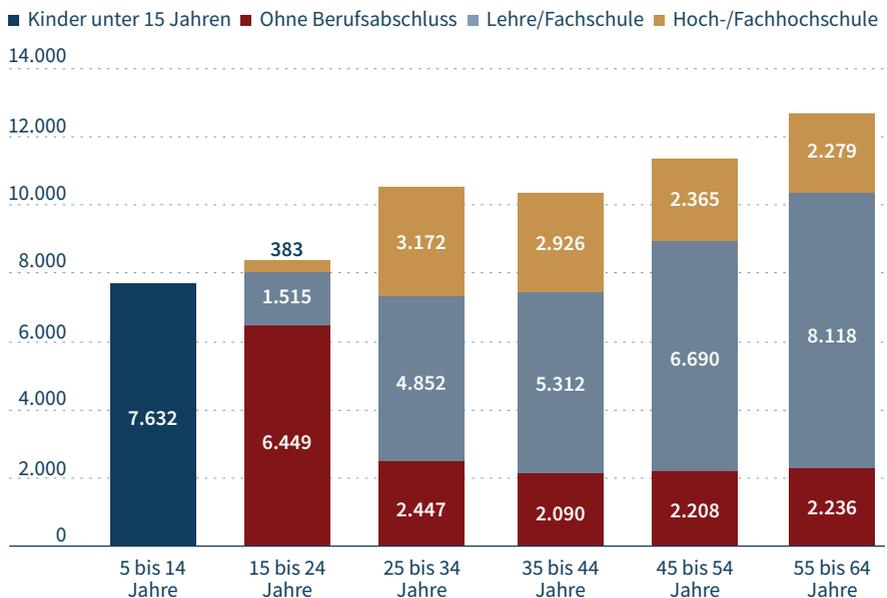
trotz fehlender formaler Abschlüsse gegebenenfalls informelle Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz angeeignet haben. Die vorhandenen grundlegenden Kompetenzen reichen zum Teil aber nicht aus, um komplexere Kompetenzanforderungen zu meistern und mit größeren Veränderungen in den Unternehmen und damit verbundenen neuen Anforderungen der auszuübenden Stelle umgehen zu können.

### Rekrutierungsprobleme nehmen in den kommenden Jahren zu

Im Durchschnitt der Unternehmen könnten sich die Anforderungen an die Beschäftigten in den kommenden Jahren weiter erhöhen, da der Anteil der Unternehmen mit großen Rekrutierungsproblemen deutlich zunehmen dürfte. Bereits heute belastet der Fachkräftemangel die Perspektiven der Wirtschaft (Bardt/Grömling, 2023) und der Mangel wird sich auch in den kommenden fünf Jahren für einen Großteil der Berufe

### Bevölkerung nach Altersgruppen und Qualifikationen im Jahr 2021 Abbildung 2

in 1.000



Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes, 2023

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/z4wYkaQqdt5JdWa>

weiter verstärken (Burstedde, 2023). Dabei dürfte sich der Fachkräftemangel von heute zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel weiterentwickeln, da in den nächsten zehn Jahren geburtenstarke Jahrgänge den Arbeitsmarkt verlassen und geburtenschwache Jahrgänge nachrücken werden. Ein Blick auf die Alterskohorten im Jahr 2021 verdeutlicht dies (Abbildung 2). Während die Kohorte der 55- bis 64-Jährigen aus gut 12,8 Millionen Personen besteht, muss diese durch gut 8,3 Millionen Personen der Kohorte der heute 15- bis 24-Jährigen am Arbeitsmarkt in den kommenden zehn Jahren ersetzt werden.

Eine Herausforderung ist, dass die in den kommenden Jahren am Arbeitsmarkt nachrückenden Kohorten zu steigenden Anteilen geringe Kompetenzen in Mathematik und Lesen aufweisen dürften. Dies verdeutlicht beispielsweise der jüngste IQB-Bildungstrend 2021 für die vierte Klasse: Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, der die Mindeststandards erreicht, hat sich erheblich verringert. Gleichzeitig hat die soziale Selektivität der Bildungsergebnisse deutlich zugenommen (Stanat et al., 2022). Auch frühere Untersuchungen zu anderen Altersgruppen zeigen ähnliche Befunde (Anger/Plünnecke, 2021).

Bereits in den letzten zehn Jahren zeigte sich, dass die Zuwanderung einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Beschäftigung in Deutschland geleistet hat. In den Helferberufen gab es dabei große Zuwächse. So blieb die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Deutschen in Helferberufen fast unverändert. Von Ende 2012 bis zum Sommer 2022 erhöhte sie sich leicht von 3,80 Millionen auf 3,95 Millionen, während sich die Anzahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Helferberufen im selben Zeitraum von 0,74 Millionen auf 1,85 Millionen sehr dynamisch entwickelte. Besonders stark stieg dabei die Anzahl der rumänischen Beschäftigten in Helferberufen von rund 28.000 auf 269.300, der polnischen Beschäftigten von 82.900 auf 221.600 und der bulgarischen Beschäftigten von 10.900 auf 98.900 (BA, 2023). In den kommenden Jahren sind stark steigende Zuwanderungszahlen nötig, um Fachkräfte- und Arbeitskräftebedarfe zu decken.

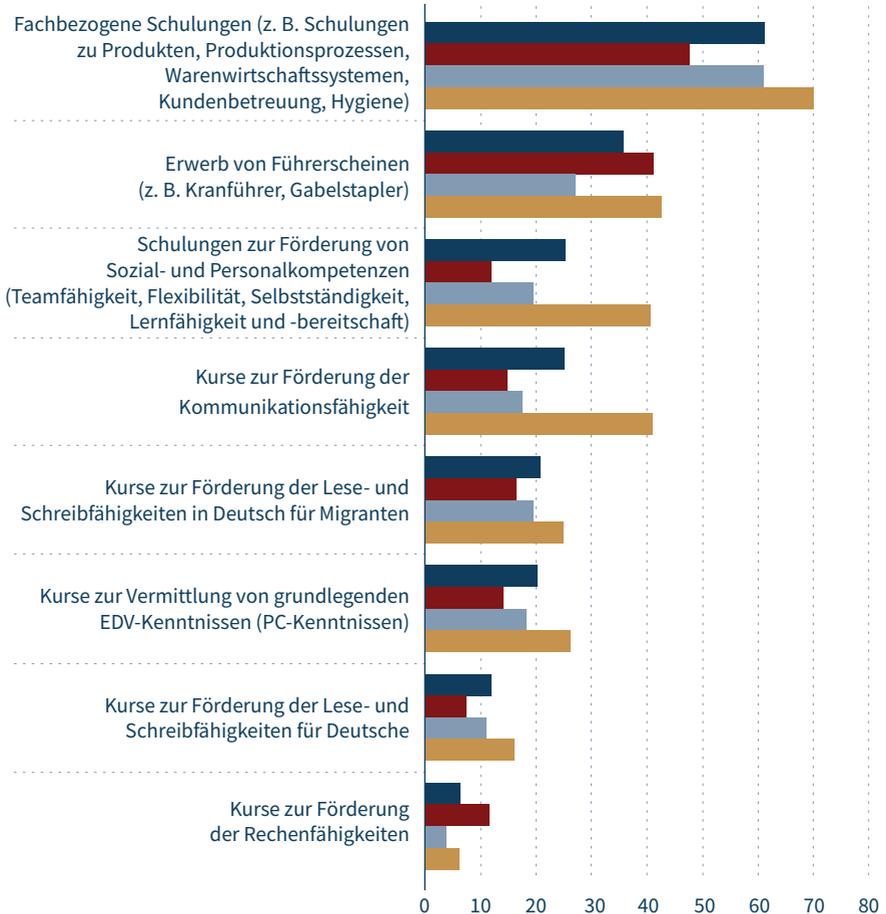
Vor diesem Hintergrund ist es positiv zu bewerten, dass Unternehmen bereits in den letzten fünf Jahren in größerem Umfang betriebliche Weiterbildungsangebote für

## Betriebliche Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte in den letzten fünf Jahren

Abbildung 3

Mehrfachnennungen in Prozent

■ Alle ■ Keine RP ■ Mittlere RP ■ Starke RP



N = 478.

Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet. RP = Rekrutierungsprobleme.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/fNxMEPp96ERf4CP>

Geringqualifizierte durchgeführt haben (Abbildung 3). Am häufigsten handelt es sich dabei um fachbezogene Schulungen (in 61,3 Prozent aller Unternehmen) und den Erwerb von Führerscheinen (35,8 Prozent). Kurse zur Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten sowie Schulungen zur Verbesserung der Rechenfähigkeit werden im Vergleich dazu bislang eher selten angeboten. Dies ist nachvollziehbar, weil nicht die Unternehmen für die nachholende Vermittlung schulischer Grundbildung zuständig sind, sondern das allgemeinbildende Schulsystem. Insgesamt zeigt sich aber im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2018, dass die Bedeutung der Grundbildung zugenommen hat (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

Differenziert man die Unternehmen wiederum nach dem Ausmaß ihrer Rekrutierungsprobleme, zeigt sich, dass Unternehmen mit weitreichenden Rekrutierungsproblemen in deutlich höherem Maß Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte machen. Besonders groß im Vergleich zu den Unternehmen ohne Rekrutierungsprobleme ist das Weiterbildungsengagement in der Förderung von Sozial- und Personalkompetenzen sowie den Kommunikationskompetenzen. Auch bei Grundbildungsangeboten zu grundlegenden EDV-Themen sowie dem Lesen und Schreiben sind Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen deutlich aktiver.

Die mit der Digitalisierung und dem Transformationsdruck entstehenden höheren Arbeitsanforderungen spiegeln sich auch in den Gründen wider, die befragte Unternehmen zur Durchführung von Grundbildungsschulungen veranlasst haben (Abbildung 4). Am häufigsten nennen die Unternehmen den Bedarf an flexibleren, breiteren Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeitenden, gefolgt von der Vermeidung von Fehlern und der notwendigen Anpassung der Arbeitsleistungen an veränderte Arbeitsprozesse. 62,4 Prozent der Unternehmen nennen als Grund die Erhöhung der Mitarbeitendenmotivation und -bindung, 61,4 Prozent die Verringerung von Sprach- oder Kommunikationsproblemen und 36,9 Prozent die Eigeninitiative der Mitarbeitenden. Qualitativ ergeben sich damit ähnliche Gründe wie in der Vorgängerbefragung aus dem Jahr 2018 (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

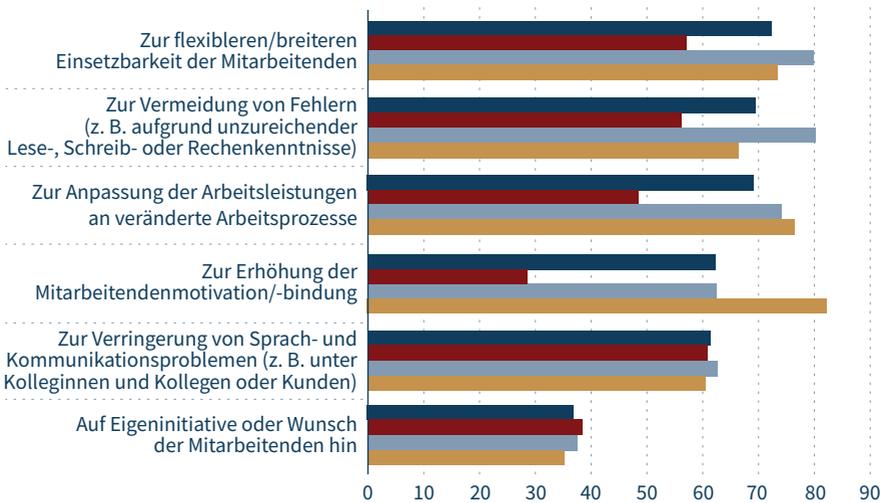
Große Unterschiede zeigt der differenzierte Blick nach Rekrutierungsproblemen der Unternehmen. Während bei der Eigenmotivation der Mitarbeitenden und beim Grund

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

Abbildung 4

in Prozent

■ Alle ■ Keine RP ■ Mittlere RP ■ Starke RP



Basis: Unternehmen mit Geringqualifizierten, die arbeitsorientierte Grundbildung durchgeführt haben, Kategorie „trifft zu“, n = 355. RP = Rekrutierungsprobleme.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/rYWCa8MmtCSSbT>

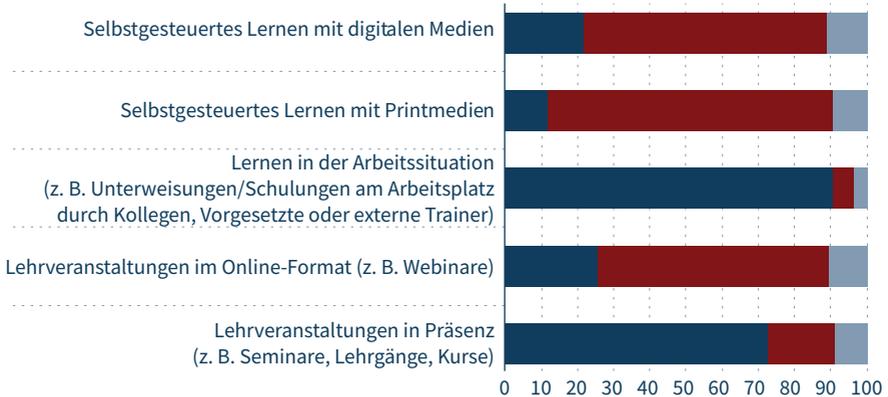
der Verringerung von Sprach- und Kommunikationsproblemen keine Unterschiede zwischen den Unternehmensclustern bestehen, treten diese besonders stark bei der Mitarbeitendenmotivation und -bindung hervor. Während dieses Motiv von 28,6 Prozent der Unternehmen ohne Rekrutierungsprobleme genannt wird, wird es von Unternehmen mit großen Rekrutierungsproblemen mit 82,3 Prozent von allen Motiven sogar am häufigsten genannt. Auch die Anpassung der Arbeitsleistungen an veränderte Prozesse wird von Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen vergleichsweise oft als Motiv für die Durchführung von arbeitsorientierter Grundbildung angegeben.

## Bevorzugte Weiterbildungsformen für Geringqualifizierte

Abbildung 5

in Prozent

■ Sehr/eher geeignet ■ Wenig/gar nicht geeignet ■ Weiß nicht



Basis: 484 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/qYL27mopKxqEQG4>

### Weiterbildungsformen: Lernen am Arbeitsplatz wird bevorzugt

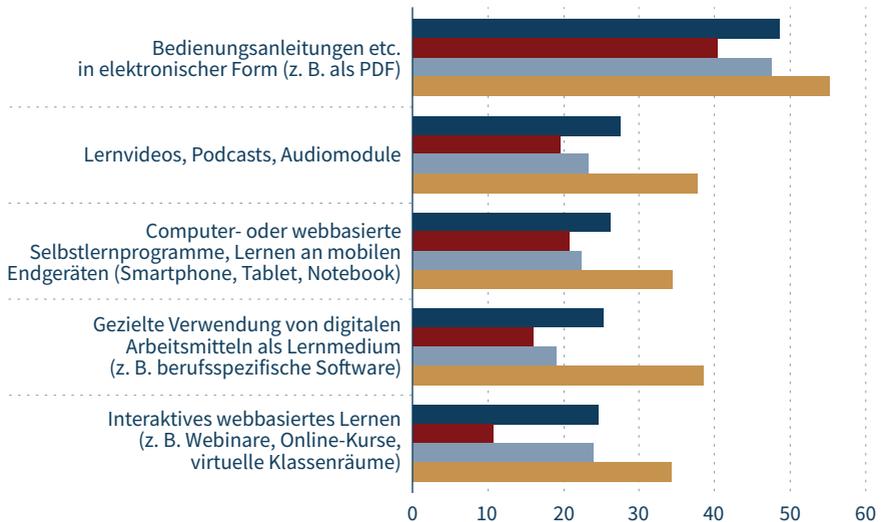
90 Prozent der Unternehmen beurteilen das Lernen in der Arbeitssituation als sehr oder eher geeignete Weiterbildungsform für Geringqualifizierte (Abbildung 5). Arbeitsintegrierte Lernformen verbinden die Theorie mit der Praxis. Bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten, die häufig lernentwöhnt, durch negative Lernerfahrungen geprägt und hierdurch weniger lernmotiviert ist, bietet dies eine geeignete Form der Weiterbildung (Ambos, 2005; Matthes/Severing, 2017). Durch die Anwendungsorientierung können Erfolge und Lerneffekte schnell deutlich werden, sodass der Nutzen von Weiterbildung erlebbar wird.

Drei Viertel der Unternehmen betrachten Lehrveranstaltungen in Präsenz als eher oder sehr geeignet. Lehrveranstaltungen im Online-Format oder selbstgesteuertes Lernen mit digitalen Medien wird hingegen nur von jedem vierten Unternehmen als eher oder sehr geeignet eingestuft. Noch kritischer beurteilen die Unternehmen bei Geringqualifizierten das selbstgesteuerte Lernen mit Printmedien.

## Nutzung digitaler Lernangebote in den letzten fünf Jahren in Prozent

Abbildung 6

■ Alle ■ Keine RP ■ Mittlere RP ■ Starke RP



Basis: 481 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.

RP = Rekrutierungsprobleme.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/7fSiGcrpzybs3G>

## Digitale Lernformen sind ausbaufähig

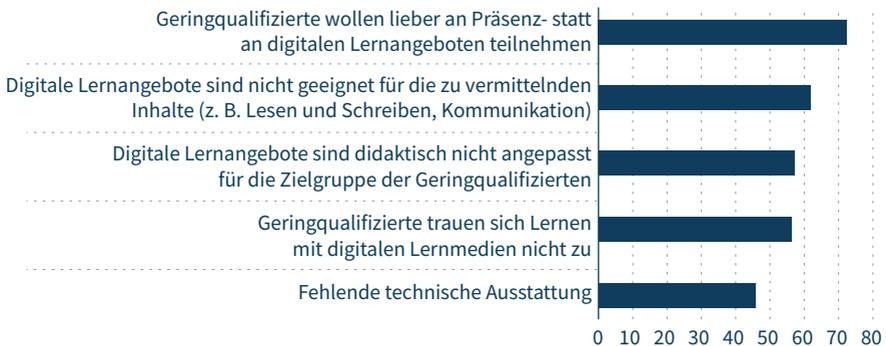
Mit Bezug auf digitale Lernformen bietet rund die Hälfte der Unternehmen den an- und ungelerten Beschäftigten Bedienungsanleitungen und ähnliche Dokumente in elektronischer Form an (Abbildung 6). Im Jahr 2018 traf dies erst auf etwa ein Drittel der Unternehmen zu (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019). Rund ein Viertel der Unternehmen setzt Lernvideos/Podcasts/Audiomodule, computer- oder webbasierte Selbstlernprogramme an mobilen Endgeräten, die gezielte Verwendung von digitalen Arbeitsmitteln als Lernmedium oder interaktives webbasiertes Lernen ein. Gerade bei diesen stärker digitalen Lernformen gibt es im Vergleich zur Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2018 große Fortschritte (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

Auffällig ist, dass digitale Lernangebote bei Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen deutlich stärker verbreitet sind. Rund 35 bis 40 Prozent der befragten Unternehmen setzen jeweils die genannten digitalen Lernformen ein. Ferner zeigt sich bei der Unternehmensbefragung im Jahr 2022 im Vergleich zu 2018, dass die Unterschiede nach Unternehmensgröße bei der Verwendung digitaler Lernmedien deutlich kleiner geworden sind. Ein wesentlicher Aspekt bei digitalen Lernangeboten ist eine inhaltliche, didaktisch-methodische und auch technische Lernunterstützung durch persönliche Ansprechpartner sowie durch den Erfahrungsaustausch. Daher bietet sich im betrieblichen Kontext für die Zielgruppe insbesondere der Einsatz von Blended-Learning-Ansätzen an – eine Kombination von E-Learning mit Lehrveranstaltungen und Lernbegleitung. Da digitale Medien einen individuellen Zuschnitt der Lerninhalte ermöglichen, erhöhen sie die Motivation der Geringqualifizierten und bauen Lernhürden wie fehlende Zeit, Versagensängste und Zeitdruck in Präsenzveranstaltungen ab (Seyda, 2019; Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2021).

### Gründe für die Ungeeignetheit digitaler Lernformate für die Weiterbildung Geringqualifizierter

Abbildung 7

in Prozent



Rest: Grund trifft nicht zu oder weiß nicht.

Basis: 325 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 7: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Pg44mDeTaM3igWY>

Je weiter die Digitalisierung am Arbeitsplatz fortschreitet, umso wichtiger sind für die Geringqualifizierten passende Weiterbildungsansätze, damit sie mit den Entwicklungen Schritt halten können. Wichtig ist daher auch ein Blick auf mögliche Gründe, die aus Sicht der Unternehmen digitale Lernformate für die Weiterbildung Geringqualifizierter als (eher) ungeeignet erscheinen lassen (Abbildung 7).

Fast drei Viertel der Unternehmen geben an, dass Geringqualifizierte lieber an Präsenz- als an digitalen Lernangeboten teilnehmen möchten. Rund 62 Prozent der Unternehmen verweisen darauf, dass digitale Lernangebote für die zu vermittelnden Inhalte (z. B. Lesen und Schreiben, Kommunikation) nicht geeignet sind. Jeweils über die Hälfte der Unternehmen stimmt ferner der Aussage zu, dass digitale Lernangebote didaktisch nicht auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten angepasst sind und dass sich Geringqualifizierte den Umgang mit digitalen Lernmedien nicht zutrauen. Die fehlende technische Ausstattung wird zwar als seltenster Grund genannt, dies betrifft aber immerhin noch rund 46 Prozent der Unternehmen. Differenziert nach Rekrutierungsproblemen gibt es bei den Antworten keine größeren und systematischen Unterschiede. Beim Blick auf die Unternehmensgröße überrascht, dass es bei der technischen Ausstattung keine relevanten Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen gibt. Die größeren Unternehmen sind aber deutlich skeptischer bezüglich der didaktischen Eignung der digitalen Lernmedien für die Zielgruppe.

### **Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen**

Arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen stellen eine Vorstufe auf dem Weg zu fachbezogenen, abschlussorientierten Weiterqualifizierungen von Geringqualifizierten dar. Allerdings nehmen Betriebe die Förderung arbeitsorientierter Grundbildung erst dann in den Blick, wenn eine 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.

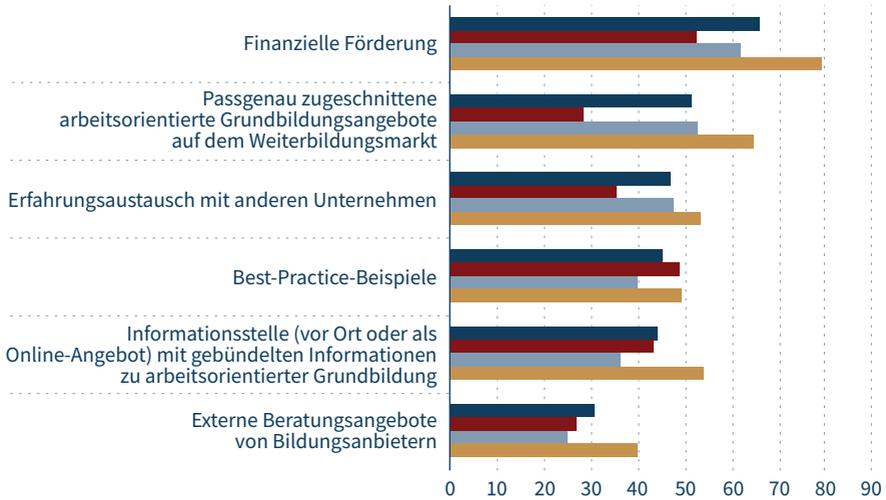
Damit niedrigschwellige Angebote an fachliche Weiterqualifizierungen für An- und Ungelernte angebunden und in diese integriert werden können, sind flankierende

Abbildung 8

## Erforderliche Unterstützungsangebote für Unternehmen zur erfolgreichen Förderung arbeitsorientierter Grundbildungsmaßnahmen in Zukunft

in Prozent

■ Alle ■ Keine RP ■ Mittlere RP ■ Starke RP



Rest: trifft eher nicht zu oder weiß nicht.

Basis: 476 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet, Kategorien zusammengefasst. RP = Rekrutierungsprobleme.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

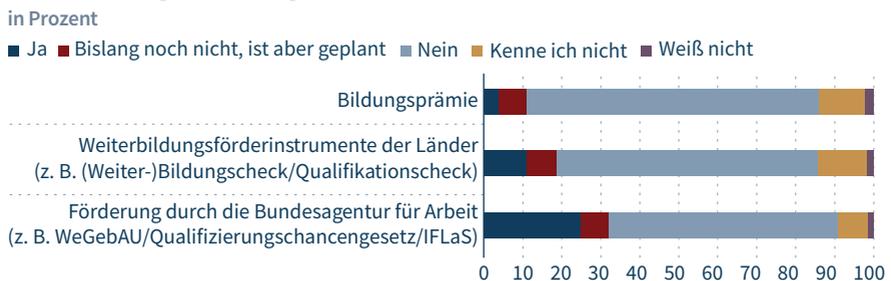
Abbildung 8: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/HCe8Qt63kAkrxn4>

staatliche Förderinstrumente notwendig. Rund 66 Prozent der befragten Unternehmen befürworten daher zur Umsetzung arbeitsorientierter Grundbildungsmaßnahmen finanzielle Unterstützungsangebote (Abbildung 8). Darüber hinaus wünscht sich über die Hälfte der Unternehmen passgenau zugeschnittene, arbeitsorientierte Grundbildungsangebote auf dem Weiterbildungsmarkt. Etwa gleichauf, zwischen 44 und 47 Prozent, fällt die Zustimmungsrate zu den Items „Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen“, „Best-Practice-Beispiele“ und einer „Informationsstelle vor Ort mit gebündelten Informationen zu arbeitsorientierter Grundbildung“ aus. Rund drei von zehn Unternehmen wünschen sich externe Beratungsangebote von Bildungsanbietern.

Die hohe Bedeutung der Grundbildung von Geringqualifizierten für Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen zeigt sich auch hier: Zu allen genannten Unterstützungsangeboten lag die Zustimmungsrate bei Unternehmen mit großen Rekrutierungsproblemen deutlich höher als bei Unternehmen ohne Rekrutierungsprobleme. Besonders groß ist der Unterschied beim Wunsch nach passgenau zugeschnittenen, arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten. Da der Anteil der Unternehmen mit größeren Rekrutierungsproblemen in den nächsten Jahren demografiebedingt stark steigen dürfte, deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Unterstützung der Unternehmen in den kommenden Jahren eine weiter zunehmende Bedeutung erhalten dürfte.

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 9). Lediglich rund 19 Prozent der Unternehmen, die ihren Geringqualifizierten mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme anbieten, nutzen dazu Förderinstrumente der Länder oder planen dies – zum Beispiel den „Bildungsscheck“ oder den „Qualifikationsscheck“. In der Vorgängerbefragung aus dem Jahr 2018 traf dies auf 17 Prozent zu (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

### Nutzung von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten für die Weiterbildung von Geringqualifizierten Abbildung 9



Basis: 386 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren, gewichtet.

Quellen: IW-Personalpanel 2022; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 9: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/JfrKwPQ2jbDaGdF>

Bundeszuschüsse durch die „Bildungsprämie“ wurden lediglich von 11 Prozent der Unternehmen eingesetzt oder sind geplant – auch hier ein vergleichbarer Wert zu den 9 Prozent aus der Erhebung aus 2018 (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019). Ein deutlicher Zuwachs ist hingegen bei der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit zu verzeichnen. Gegenwärtig machen davon 32,4 Prozent Gebrauch oder planen dies – in der Erhebung aus 2018 waren es erst knapp 9 Prozent.

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.

Im Projekt „AlphaGrund vernetzt“ führen Bildungswerke der Wirtschaft in acht Bundesländern seit März 2022 – mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bereitgestellten Fördermitteln – passgenaue Grundbildungsmaßnahmen in Unternehmen durch. Bisher sind solche individuell, passgenau und zielgerichtet zugeschnittenen Weiterbildungsangebote mit den außerhalb des Programms „Alpha-Dekade“ vorhandenen Förderinstrumenten für die Zielgruppe der Geringqualifizierten nicht umsetzbar. Förderbedingungen, die arbeitsorientierte 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 Bedarf ausgerichtete Grundbildungsangebote kostendeckend 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 Projekt „AlphaGrund vernetzt – Arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ wird im Rahmen der AlphaDekade 2016–2026 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen W1512AOG gefördert.*

## Literatur

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

Anger, Christina / Plünnecke, Axel, 2021, Bildungsgerechtigkeit. Herausforderungen für das deutsche Bildungssystem, IW-Analysen, Nr. 140, Köln

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

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2023, Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit aus der Beschäftigtenstatistik, Nürnberg

Baethge, Martin / Severing, Eckart / Weiss, Reinhold, 2013, Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung, Bielefeld

Bardt, Hubertus / Grömling, Michael, 2023, Befunde der IW-Konjunkturumfrage. Energiekosten verschärfen Produktionsstörungen, IW-Report, Nr. 12, Köln

Burstedde, Alexander, 2023, Die IW-Arbeitsmarktfortschreibung. Wo stehen Beschäftigung und Fachkräftemangel in den 1.300 Berufsgattungen in fünf Jahren?, IW-Report, Nr. 8, Köln

Demary, Vera / Matthes, Jürgen / Plünnecke, Axel / Schaefer, Thilo, 2021, Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern, IW-Studien, Köln

Kremers, Corinna, 2020, Arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Baustein betrieblicher Weiterbildung, in: Kruse, Henning / Schulz, Björn (Hrsg.), Zukunft des Lernens in der arbeitsorientierten Grundbildung, Berlin-Brandenburg, S. 106–111

Matthes, Britta / Severing, Eckart, 2017, Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern; in: Matthes, Britta / Severing, Eckart (Hrsg.), Berufsbildung für Geringqualifizierte, Barrieren und Erträge, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, S. 5–9

Schöpfer-Grabe, Sigrid / Vahlhaus, Isabel, 2019, Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, Nr. 1, 46. Jg., S. 45–60

Schöpfer-Grabe, Sigrid / Vahlhaus, Isabel, 2021, Betriebliche Grundbildungsangebote – Relevanz, Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten, in: Lernende Region – Netzwerk Köln e. V., Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten, Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven, S. 33–42

Seyda, Susanne, 2019, Wie Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden, Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit, IW-Policy Paper, Nr. 7, Köln

Stanat, Petra et al. (Hrsg.), 2022, IQB-Bildungstrend 2021, Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe: Erste Ergebnisse nach über einem Jahr Schulbetrieb unter Pandemiebedingungen, Münster

## **The Increasing Importance of Literacy Courses and Further Training for the Low-skilled – Results of an IW Company Survey**

Digitalisation and the demographic transition are presenting companies with ever new challenges. This puts pressure on firms to be in a process of constant change, a phenomenon reflected in the growing demands they put on their low-skilled employees. At the end of 2022 the German Economic Institute (IW) conducted a survey of companies as part of *AlphaGrund vernetzt*, a project promoting literacy and other basic competences at the workplace. The results show that companies expect to be demanding more of their low-skilled employees in the future. This trend is particularly noticeable among firms that are finding it very difficult to recruit staff. For an optimal response to change processes, it helps if companies can deploy their staff flexibly. In their feedback, the reason enterprises most frequently gave for conducting further training measures for low-skilled workers was the need to broaden their options in how their workers are deployed. For firms that have difficulty recruiting, the most important reasons were employee retention and motivation. These companies also offer more further training for the low-skilled and courses in literacy and other basic skills, and have considerably more interest in offering digital learning at the workplace.