

Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten: Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen*

Helmut E. Klein / Sigrid Schöpfer-Grabe, Juni 2012

In Deutschland sind derzeit etwa 7,3 Millionen Erwerbstätige beschäftigt, die über keinen Berufsabschluss verfügen und vielfach als Ungelernte oder Geringqualifizierte bezeichnet werden. Die meisten Erwerbstätigen, die dieser Personengruppe angehören, haben Schwierigkeiten, die Mindestanforderungen an Lese- und Schreibkompetenzen zu erfüllen, die in einer modernen Arbeitswelt gestellt werden. Sie unterliegen daher einem hohen Risiko, arbeitslos zu werden oder zu bleiben. Beschäftigungspolitisch gesehen, lenken die drohenden und in manchen Bereichen bereits spürbaren Fachkräfteengpässe den Blick auf die Gruppe der un- und angelernten Erwerbspersonen und die Frage, ob und wie diese für eine moderne Arbeitswelt fit gemacht werden können. Der Ansatz der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung spielt jedoch kaum eine Rolle in der betrieblichen Weiterbildung. Diese ist in der Regel weiterhin vorrangig tätigkeits- und anlassbezogen. Fast ein Drittel der Unternehmen sind allerdings bereit, Geringqualifizierte durch Angebote in der Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern. Gleichwohl besteht weiterhin großer Bedarf an Strategien, wie betriebliche Weiterbildung und arbeitsmarktpolitische Instrumente eine mangelnde Grundbildung kompensieren können.

Stichwörter: Arbeitsmarktpolitik, Grundbildung, Weiterbildung

JEL-Klassifikation: H52, I25, I28, J24, O15

Verbreitung von un- und angelernter Arbeit

Die Entwicklung neuer Technologien und die fortschreitende Automatisierung der Produktion verändern Arbeitsprozesse und führen zu steigenden Qualifikationsanforderungen. Die Komplexität der Arbeitsaufgaben nimmt selbst im Bereich manueller Tätigkeiten zu, in dem früher vorrangig Geringqualifizierte beschäftigt waren. So müssen beispielsweise Informationen über geänderte Arbeits- und Produktionsverfahren verstanden und an Kollegen weitergegeben werden können. Der Wandel von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zeigt sich am Trend zur Höherqualifizierung. Laut Mikrozen-

* Das diesem Artikel zugrunde liegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01AB0741106 Alphabetisierung gefördert.

sus 2009 (Statistisches Bundesamt, 2010) betrug der Anteil der Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss in privater Wirtschaft und Staat insgesamt etwa 18 Prozent. Mitte der 1980er Jahre lag die Erwerbstätigenquote geringqualifizierter Erwerbspersonen in den alten Bundesländern noch bei 43 Prozent (Statistisches Bundesamt, 1987).

Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Geringqualifizierten waren laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2009 Verkehr und Lagerei (41,9 Prozent), Gastgewerbe (40,3 Prozent), Private Haushalte mit Hauspersonal (37,0 Prozent), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (28,5 Prozent), Kunst, Unterhaltung und Erholung (24,0 Prozent), Handel (21,5 Prozent) – und damit Dienstleistungsbranchen (Tabelle 1).

Tabelle 1

Geringqualifizierte nach Branchen

Anzahl der Erwerbstätigen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss und deren Anteil an allen Erwerbstätigen in diesen Branchen – 2009

Branche	Anzahl in 1.000	Anteil in Prozent der Erwerbstätigen
Verkehr und Lagerei	756	41,9
Gastgewerbe	592	40,3
Private Haushalte mit Hauspersonal	75	37,0
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	542	28,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	129	24,0
Handel	1.098	21,5
Verarbeitendes Gewerbe	1.400	18,1
Sonstige Dienstleistungen	207	18,1
Information und Kommunikation	220	18,0
Gesundheits- und Sozialwesen	808	17,7
Land- und Forstwirtschaft	114	17,6
Wasserversorgung	39	17,3
Baugewerbe	426	16,8
Bergbau, Steine, Erden	15	14,4
Grundstücks- und Wohnungswesen	34	12,3
Freiberufl. / wiss. / techn. Dienstleistungen	209	11,0
Öffentliche Verwaltung	300	10,9
Erziehung und Unterricht	231	9,7
Energieversorgung	31	9,3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	118	8,9

Ohne Abschluss: einschließlich ohne Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Rund 1,4 Millionen Geringqualifizierte arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe. Dies entspricht gut 18 Prozent aller erwerbstätigen Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Relativ viele An- und Ungelernte arbeiten auch im Handel (1,1 Millionen), im Gesundheits- und Sozialwesen (808.000), im Bereich Verkehr und Lagerei (756.000), im Gastgewerbe (592.000), in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (542.000) und im Baugewerbe (426.000). Die Beschäftigungschancen für Personen, die lediglich einfache Tätigkeiten ausführen können, konzentrieren sich daher auf wenige Branchen. Es ist davon auszugehen, dass sich diese in Zukunft jedoch aufgrund steigender Qualifikationsanforderungen auch in diesen Sektoren weiter verschlechtern werden.

Der Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft bedeutet für die Erwerbstätigen, sich den gestiegenen Anforderungen kontinuierlich anzupassen. Lernfähigkeit und Lernbereitschaft gehören somit aus Sicht einer Erwerbsperson zu den grundlegenden Voraussetzungen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, die materielle Existenz zu sichern und ein erfülltes Berufsleben führen zu können. Darauf weist auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000) in einem Memorandum zum Lebenslangen Lernen hin. Allerdings kann die Fähigkeit zum Weiterlernen nicht losgelöst gesehen werden von den in der allgemeinbildenden Schule erworbenen basalen Kompetenzen im Lesen, Schreiben und Rechnen. Wer bereits beim Übergang von der Schule in den Beruf keine ausreichende Grundbildung aufweist, unterliegt dem Risiko, im weiteren Erwerbsleben nicht mit den sich verändernden beruflichen Anforderungen Schritt halten zu können.

Aktuell finden sich die höchsten Anteile an Personen ohne Berufsabschluss in der Berufsgruppe der Hilfsarbeiter und Bauhilfsarbeiter, bei den Malern und Lackierern, Reinigungs- und Entsorgungsberufen, Hotel- und Gaststättenberufen, Lagerverwaltern und Transportarbeitern, Montierern und Metallberufen, Köchen und in den haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen (Tabelle 2). Bei einem Teil dieser Berufsgruppen hat etwa jeder dritte Erwerbstätige ohne Berufsabschluss auch keinen Schulabschluss.

Tabelle 2

Geringqualifizierte nach Berufsgruppen

Anteil der Erwerbstätigen ohne Schul- bzw. Berufsabschluss im Jahr 2009 in Prozent aller Erwerbstätigen in diesen Berufsgruppen

Berufsgruppe	Ohne Schulabschluss	Ohne Berufsabschluss
Hilfsarbeiter	20,4	50,3
Maler, Lackierer	3,0	47,2
Reinigungs- und Entsorgungsberufe	12,9	46,2
Bauhilfsarbeiter	12,6	39,0
Hotel- und Gaststättenberufe	5,1	37,8
Lagerverwalter, Transportarbeiter	5,9	37,7
Montierer und Metallberufe	13,2	37,6
Köche	10,8	37,3
Warenprüfer, Versandfertigmacher	7,6	32,1
Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	4,4	29,5
Verkaufspersonal	3,2	24,6
Gartenbauberufe	5,5	23,3
Installations- und Montageberufe	8,2	22,2
Maschinen- und Anlagenführer	4,6	21,9
Tiefbauberufe	5,1	21,2
Berufe des Landverkehrs	3,4	19,7
Berufe in der Textilverarbeitung	6,1	19,4
Groß- und Einzelhandelskaufleute	2,1	19,1
Dienst- und Wachberufe	3,3	18,9
Hochbauberufe	3,8	17,9
Berufe in der Holzverarbeitung	3,1	17,2
Ausbauberufe	3,0	17,0
Maurer	3,1	12,9
Übrige Gesundheitsberufe	0,9	11,2

Stand: 2009; ohne Abschluss: einschließlich ohne Angabe.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2010; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Mindestanforderungen der Unternehmen an Geringqualifizierte

Um die Bedeutsamkeit einer ausreichenden Grundbildung für die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter zu identifizieren, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) in Kooperation mit der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (IW Consult) in einer repräsentativen bundesweiten Online-Befragung unter mehr als 1.100 Unternehmen zum Jahresende 2010 die Erwartungen der Unternehmen erhoben, die diese an die Fähigkeiten von an- und ungelernten Erwerbspersonen richten.

Unternehmen achten bei der Auswahl von Geringqualifizierten vor allem auf vorhandene Sozial- und Selbstkompetenzen wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft (Tabelle 3). Von ebenso großer Bedeutung sind die Fähigkeiten, situationsangemessen deutsch sprechen zu können. Als Grundlage der Verständigung am Arbeitsplatz ist die mündliche Beherrschung der deutschen Sprache für fast vier von fünf der befragten Unternehmen eine nicht verhandelbare Arbeitsbedingung. Für die überwiegende Mehrheit der Unternehmen müssen Geringqualifizierte darüber hinaus Sachverhalte mündlich verständlich darstellen und tätigkeitsrelevante Texte verstehen können. Des Weiteren zählen die Beherrschung der Grundrechenarten und die Fähigkeit, einfache Sachverhalte schriftlich formulieren zu können, bei den Unternehmen mehrheitlich zu den Mindestanforderungen an Geringqualifizierte, während Bruchrechnen und Flächenberechnungen eine geringere Relevanz haben.

Tabelle 3

Mindestanforderungen der Unternehmen an Geringqualifizierte

Auf die Frage: „Welche Mindestkompetenzen setzt Ihr Unternehmen bei Geringqualifizierten voraus?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Kompetenz	Ja, unverzichtbar	Eher unverzichtbar	Summe
Ehrlichkeit	88,7	8,7	97,5
Zuverlässigkeit	88,5	8,8	97,3
Pünktlichkeit	83,9	13,2	97,1
Leistungsbereitschaft	85,8	10,6	96,5
Situationsangemessen deutsch sprechen	77,1	19,2	96,3
Umgangsformen	66,7	29,6	96,3
Lernbereitschaft	74,7	20,2	94,9
Sachverhalte mündlich verständlich darstellen	65,5	28,5	94,0
Teamfähigkeit	71,4	22,4	93,8
Tätigkeitsrelevante Texte verstehen	55,6	34,1	89,7
Grundrechenarten beherrschen	59,2	30,2	89,4
Flexibilität (z. B. Bereitschaft zur Schichtarbeit)	53,7	32,3	86,0
Redebeiträge verstehen und angemessen wiedergeben (Arbeitsanweisungen, Kundenkontakte)	43,1	39,9	83,0
Einfache Sachverhalte schriftlich formulieren	46,8	35,7	82,5
Brüche / Dezimalbrüche beherrschen	25,3	31,0	56,3
Flächenberechnungen / Körperoberflächenberechnungen beherrschen	13,8	21,1	34,9

Differenz zu 100 Prozent: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“; Rundungsdifferenzen möglich.
n = 1.114 Unternehmen
Quelle: IW Consult, 2011

Die Befunde der Unternehmensbefragung decken sich weitgehend mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen. So zeigt eine Analyse von Stellenangeboten in Print-Medien für die Zielgruppe „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, dass die Bereitschaft zur Schichtarbeit, Arbeitstugend, Mobilität und die Beherrschung der deutschen Sprache die meistgenannten Anforderungskriterien sind (Jäger/Kohl, 2009). Den hohen Stellenwert sozialer und personaler Kompetenzen bei Geringqualifizierten dokumentiert auch die Studie der KOMBI Consult GmbH (o. J.). In einer Unternehmensbefragung in Mecklenburg-Vorpommern wurden ebenfalls am häufigsten die Kompetenzen Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation, Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft genannt, die von Mitarbeitern in einfachen Tätigkeiten erwartet werden (Buggenhagen, 2009). Eine explorative Studie der Technischen Universität Chemnitz bei mittelständischen Unternehmen bestätigt im Bereich der Persönlichkeitsmerkmale die Bedeutung der Belastbarkeit, Teamfähigkeit, des Einfühlungsvermögens, des äußeren Erscheinungsbildes und der Umgangsformen (Lausch/Thießen, 2010).

Unter den wichtigsten fachlichen Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten für Geringqualifizierte werden in diesen Studien wiederum die Sprachkenntnisse aufgeführt. Bei Buggenhagen (2009) sind es das Verstehen der deutschen Sprache, das Erkennen von Arbeitsabläufen, das handwerkliche Geschick, das Beobachten von Arbeitsabläufen (und diese selbst ausführen), der sichere Umgang mit Werkzeugen und Maschinen, das Sprechen der deutschen Sprache, das räumliche Vorstellungs- und Orientierungsvermögen, die Fähigkeit, Objekte nach bestimmten Merkmalen zu sortieren, ein feinmotorisches Geschick, die allgemeine Lesesicherheit, das Beherrschen der Grundrechenarten und ein Textverständnis (Hör-, Leseverstehen). Lausch und Thießen (2010) führen zusätzlich zur Lese- und Schreibfähigkeit den Umgang mit dem PC und den Besitz eines Führerscheins als unverzichtbar an.

Die genannten Befragungen belegen, dass auch einfachste Tätigkeiten nur noch adäquat ausgeführt werden können, wenn ausreichende Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Deutschkenntnisse vorliegen. Allerdings erreichen nach einer IAB-Studie etwa 26 Prozent der getesteten 18- bis 52-jährigen Erwerbspersonen in Deutschland beim Lesen lediglich Kompetenzstufe 1 und 2, und 24 Prozent der Probanden überschreiten auch in Alltagsmathematik die Kompetenzstufe 1 und 2 nicht (Wölfel et al., 2011). Die Niveaus 1 und 2 werden als ungenügend für eine problemlose Bewältigung des Alltags und eine erfolgreiche Teilnahme an der Arbeitswelt in modernen Gesellschaften erachtet. Eine mangelnde Grundbildung aufseiten der Beschäftigten erweist sich daher als ein Problem für Unter-

nehmen, die ein Interesse daran haben, die Beschäftigungsfähigkeit motivierter und zuverlässiger geringqualifizierter Mitarbeiter zu sichern.

Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte

Nach der leo.-Level-One Studie (2011) leben in Deutschland etwa 7,5 Millionen Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, die über unzureichende schriftsprachliche Kompetenzen verfügen und als funktionale Analphabeten bezeichnet werden. Grundsätzlich steht Menschen mit mangelnder literaler Grundbildung – gemeint sind Menschen, die kaum des Lesens und Schreibens mächtig sind – der Weg zu den Volkshochschulen offen, die sich unter anderem mit speziellen Kursen an funktionale Analphabeten wenden. Doch lässt allein die Anzahl von jährlich etwa 30.000 Teilnehmern in alphabetisierenden Deutschkursen an Volkshochschulen vermuten, dass die Hemmschwelle, die es für eine Kursteilnahme zu überwinden gilt, viele davon abhält, sich um die Verbesserung ihrer Lese- und Schreibfähigkeit zu kümmern. Wird nun berücksichtigt, dass etwa 57 Prozent der Personengruppe mit nicht ausreichender Grundbildung erwerbstätig sind (leo.-Level-One Studie, 2011), sollten auch Unternehmen als potenzielle Lernorte in Betracht gezogen werden, an denen mangelnde literale Kompetenzen durch Qualifikationsmaßnahmen behoben werden könn(t)en.

Doch stellt sich die Frage, ob überhaupt und wenn ja, inwieweit Unternehmen einen Anlass haben, eine nachholende Grundbildung für Beschäftigte anzubieten und zu finanzieren. Aus personalökonomischer und betriebswirtschaftlicher Sicht sehen sich die Unternehmen zumeist dann aufgefordert, Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildung für Mitarbeiter zu organisieren und zu finanzieren, wenn es um die Vermittlung betriebsrelevanter Inhalte und Kenntnisse geht oder – allgemein formuliert – der Effizienz und der Qualität von Prozessen und Produkten des Unternehmens dient.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (2011) waren im Jahr 2010 drei Viertel der Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende) in formelle und informelle Weiterbildung eingebunden. Insgesamt nahmen knapp 7,9 Millionen Erwerbstätige an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Fast die Hälfte der Teilnehmer verfügte über eine Hochschul- oder Fachhochschulreife, weitere 27,4 Prozent hatten einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss und 14,8 Prozent einen Hauptschulabschluss. Lediglich 0,7 Prozent der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung verfügten über keinen Schulabschluss. Hinsichtlich der formalen beruflichen Qualifikation hatten 46 Prozent der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung eine duale Berufsausbildung und 28,5 Prozent ein Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium absolviert. Dagegen waren nur 7,5 Prozent der Teilnehmer ohne Berufsausbildung.

Einer regelmäßigen Weiterbildungserhebung des IW Köln zufolge führten im Jahr 2011 etwa 83 Prozent der Unternehmen formelle und informelle Weiterbildungsmaßnahmen durch (Seyda/Werner, 2012). Der durchschnittliche Zeitumfang der betrieblichen Weiterbildung pro Mitarbeiter betrug gut 29 Stunden. Je Mitarbeiter entstanden den Unternehmen direkte und indirekte Kosten für die betriebliche Weiterbildung in Höhe von 1.035 Euro. Hochgerechnet auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergeben sich gesamtwirtschaftliche Kosten von 28,6 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung.

Befunde über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die speziell für Geringqualifizierte durchgeführt werden, finden sich in der vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten dritten europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Rund 45 Prozent der Unternehmen führten 2008 spezielle interne Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte durch (Moraal et al., 2009). Knapp 60 Prozent der Unternehmen gaben an, dass Un- und Angelernte regelmäßig an einer Unterweisung und/oder Einarbeitung teilnahmen. In 22 Prozent der Unternehmen fanden Job-Rotation und/oder Austauschprogramme für Geringqualifizierte statt. In etwa einem Fünftel der Unternehmen wurden Informationsveranstaltungen, externe Lehrveranstaltungen und selbstgesteuertes Lernen für Un- und Angelernte angeboten. Doch nahmen nur 19 Prozent der geringqualifizierten Beschäftigten an externen Lehrveranstaltungen teil; unter den Fachkräften beispielsweise war die Beteiligungsquote hier mehr als dreimal so groß. Schließlich gaben die Unternehmen auch an, dass un- und angelernte Beschäftigte durch eine Reihe von Instrumenten bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt wurden – etwa durch Freistellung von der Arbeit (84 Prozent der Unternehmen) und finanzielle Unterstützung (81 Prozent der Unternehmen).

Auch die aktuelle IW-Weiterbildungserhebung 2011 (Seyda/Werner, 2012) belegt, dass gut 43 Prozent der Unternehmen an- und ungelernten Beschäftigten Möglichkeiten zur Weiterbildung anbieten, damit diese qualifizierte Tätigkeiten ausüben können. Eine systematische Weiterbildung dieser Gruppe in Form einer schrittweisen Qualifizierung bis zum Berufsabschluss ermöglichen immerhin knapp 20 Prozent der Unternehmen. Da es sich hierbei um umfangreichere Qualifizierungen mit hohem Zeitbedarf handelt, könnten die Kosten ein Hemmschuh für Unternehmen sein, sich in diesem Bereich zu engagieren. Wie eine BMBF-Studie (2011) unterstreicht, muss grundsätzlich beachtet werden, dass sich Un- und Angelernte im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen in sehr viel geringerem Maße an betrieblicher Weiterbildung beteiligen und diese Gruppe künftig stärker in den Blick zu nehmen ist.

Wie die Ergebnisse einer explorativen IW-Befragung von 30 Personalexperten im Jahr 2009 zeigen (Klein/Schöpfer-Grabe, 2011, 32), bietet die Mehrheit der befragten Unternehmen für die Zielgruppe der Geringqualifizierten fach- bzw. tätigkeitsbezogene betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an. Dabei geht es zum Beispiel um den Erwerb des Gabelstaplerführerscheins, um Computerschulungen sowie um Produkt-, Maschinen- und Qualitätsschulungen. Das Thema nachholende Grundbildung, das vorrangig auf die Förderung literaler Kompetenzen (Sprechen, Lesen, Schreiben) abzielt und über einen konkreten fach- bzw. tätigkeitsbezogenen Anlass hinausgeht, nimmt nur einen sehr geringen Stellenwert ein. Als entscheidenden Grund dafür nennen die Unternehmen einen fehlenden Bedarf. Denn dieser entsteht erst, wenn fehlende oder unzureichende basale Kompetenzen für die Bewältigung von Tätigkeiten im Arbeitskontext zum Problem werden oder geworden sind. Treten in dessen Folge Fehler bei der Auftragsbearbeitung oder bei der Bedienung von Maschinen auf, werden Zeit oder Arbeitsmaterialien ineffizient genutzt, Aufgaben absichtlich umgangen oder Produktionsziele verfehlt, sehen die Unternehmen einen Anknüpfungspunkt für personalpolitisches Handeln.

Eine solche Ausgangslage hat unmittelbare Auswirkungen auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, wie die Ergebnisse einer Umfrage zur „Qualifizierung An- und Ungelernter“ von Unternehmen in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2008 zeigen. Die betrieblichen Maßnahmen konzentrierten sich überwiegend auf Qualitätsschulungen (in 89 Prozent der Unternehmen) und auf fachliche Schulungen (87 Prozent). Nur knapp fünf Prozent der befragten Unternehmen führten Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben und Rechnen durch (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie/zbw/bfz, 2008). Weitere elf Prozent der Befragten gaben an, Deutschkurse für Geringqualifizierte angeboten zu haben. Zusammengenommen ist betriebliche Weiterbildung in der Regel auf die Erfordernisse des Arbeitsplatzes ausgerichtet und folgt weitgehend einem tätigkeitsbezogenen Ansatz (Lenske/Werner, 2009).

Beschäftigungsperspektiven und Qualifizierungsbedarfe

Offen bleibt, inwieweit die Unternehmen angesichts drohender Fachkräfteengpässe ihre Aufmerksamkeit künftig auch auf die Erwachsenen richten, die zum einen keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen und bei denen zum anderen häufig die basalen Mindestkompetenzen nicht im erforderlichen Maß vorhanden sind. Denn drei von vier Unternehmen werden sich künftig ausschließlich auf die Rekrutierung von Fachkräften konzentrieren (IW-Consult, 2011); dies entspricht der Bedarfslage. Es ist ebenfalls deutlich zu erkennen, dass die Bereitschaft der Unternehmen, Geringqualifizierte in Zukunft einzustellen, als zurückhaltend zu bewerten ist. Nur etwa jedes vierte Unternehmen sieht – mit Ein-

schränkungen – Beschäftigungsperspektiven für Erwerbspersonen ohne berufliche Qualifikation (Tabelle 4). Die Beschäftigungschancen für diese Personengruppe erhöhen sich jedoch auch dann nur unmerklich, wenn die Unternehmen die Annahme berücksichtigen sollen, dass künftig die Anzahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreicht, um den Personalbedarf zu befriedigen. Insgesamt stimmen rund 30 Prozent der befragten Unternehmen einer Rekrutierung von Geringqualifizierten unter diesem Vorbehalt zu.

Tabelle 4

Beschäftigungsperspektiven von Geringqualifizierten aus Sicht der Unternehmen

Auf die Frage „Inwieweit stimmen sie den folgenden Aussagen zu?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Keine Antwort möglich
Wir werden auch künftig nur Fachkräfte einstellen.	42,0	34,8	14,1	4,6	3,0
Wir werden künftig auch Geringqualifizierte einstellen.	4,1	22,4	38,1	29,2	4,7
Wir werden künftig Geringqualifizierte einstellen, wenn wir keine ausreichende Anzahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt finden.	5,1	25,1	31,9	27,8	8,5
Wir würden künftig Geringqualifizierte nur dann einstellen, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	5,0	17,3	28,2	37,2	10,7

Differenz zu 100: Antwortkategorie „Keine Angabe“.

n = 1.114 Unternehmen

Quelle: IW Consult, 2011

Dass mit rund 60 Prozent die Mehrheit der Betriebe beabsichtigt, auch bei Fachkräftemangel nicht auf Geringqualifizierte zurückzugreifen, lässt sich damit erklären, dass bei diesen Erwerbspersonen die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen fehlen und die Betriebe befürchten, dass Einarbeitungszeiten und Schulungsmaßnahmen, die für eine beschäftigungsadäquate Mindestqualifikation erforderlich sind, sich als zu zeit- und kostenintensiv erweisen könnten. Überdies besteht hinsichtlich des Erfolgs solcher Maßnahmen eine Prognoseunsicherheit, ob Geringqualifizierte mithilfe entsprechender Qualifikationsmaßnahmen ein erwartetes Fachkräfteniveau erreichen (können).

Diese allgemeine Einschätzung steht auch nicht im Widerspruch zu der Vielzahl positiver Fallbeispiele betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen mit nachholenden Grundbildungs-

inhalten (Klein/Schöpfer-Grabe, 2011, 44 ff.). Vielmehr lässt sich daran zeigen, dass betriebliche Ansätze zur Förderung geringqualifizierter Beschäftigter zumeist von (literalen) Mindestanforderungen ausgehen und auf ein konkretes betriebsspezifisches Anforderungsniveau hin qualifizieren. In der Regel liegt das Anspruchsniveau der arbeitsplatznahen Fördermaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte – mitunter deutlich – unterhalb des Qualifikationsniveaus dual ausgebildeter Fachkräfte. Mögliche Effekte der Förderung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung zur Kompensation von Fachkräftebedarfen lassen sich allerdings erst dann genauer bewerten, wenn dazu weitergehende empirisch belastbare Studien vorliegen.

Das Defizit an beruflichen Qualifikationen und die Prognoseunsicherheit hinsichtlich der arbeitsplatzrelevanten Integration Geringqualifizierter durch mitunter aufwändige Fördermaßnahmen stellen für die Mehrheit der Unternehmen ein Hindernis dar, Geringqualifizierte einzustellen, selbst wenn sie staatliche Unterstützungsleistungen im Beschäftigungsfall erhalten. Lediglich ein gutes Fünftel der Betriebe verbindet mit staatlichen Unterstützungsprogrammen positive Beschäftigungsoptionen für Geringqualifizierte.

Potenzielle Gründe für die Vorbehalte der Unternehmen gegenüber Maßnahmen der nachholenden Grundbildung, selbst dann, wenn der Staat Unterstützungsleistungen anbietet, lassen sich mit Verweis auf die Erfahrungen mit staatlichen Förderprogrammen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung in Irland ableiten. Im angelsächsischen Raum hat die arbeitsplatzbezogene Grundbildung – Workplace Basic Education (WBE) genannt – eine längere Tradition. Zur Förderung entsprechender Qualifizierungen wurde in Irland 1980 die National Adult Literacy Agency (NALA) gegründet. Ähnliche Organisationen gibt es beispielsweise auch im Vereinigten Königreich, in Kanada und Neuseeland. Unter WBE wird das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz, vor allem Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen, aber auch Problemlösungsstrategien, Teamarbeit oder Computeranwendung verstanden. Adressaten sind Beschäftigte, deren Basiskompetenzen nicht bzw. nicht mehr für die geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz ausreichen. Insofern umfasst WBE das nachholende Lernen von grundlegenden Fähigkeiten am Arbeitsplatz oder für den Arbeitsplatz, die bereits durch die allgemeinbildende Schule hätten vermittelt werden müssen.

Evaluationen dieser Programme zeigen, dass sich messbare Lernzuwächse erst bei Maßnahmen mit einem Stundenumfang von 100 bis 150 Stunden erzielen lassen (Wolf et al., 2009). Laut IW-Weiterbildungserhebung beträgt die durchschnittliche betriebliche Weiterbildung 29 Teilnehmerstunden je Mitarbeiter und Jahr (Seyda/Werner, 2012). Der Ver-

gleich lässt erkennen, dass zum einen die von Unternehmen finanzierte Weiterbildung auf kurzzeitige Maßnahmen und vorrangig auf die Aktualisierung von Know-how und Kompetenzen ausgerichtet ist und dass zum anderen eine erfolgversprechende Förderung von literaler Grundbildung einer finanziellen Investition bedarf, die die Zeitkontingente und Budgets der betrieblichen Weiterbildung weit übersteigt. Die im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunktes „Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ konzipierten und erprobten Maßnahmen und Angebote zur nachholenden Grundbildung – es handelt sich beispielsweise um Kursvolumina von 75 Stunden (Teilzeit-Kurse) bis zu 800 Stunden (Vollzeit-Kurse ohne Praktika) – geben eine Orientierung hinsichtlich des erforderlichen finanziellen Aufwands, um Erwachsenen grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten im Nachhinein zu vermitteln (PT-DLR, 2011, 43).

Vor diesem Hintergrund wurden die Unternehmen unabhängig von geplanten Rekrutierungsabsichten nach ihrer Bereitschaft gefragt, nachholende Grundbildung – im Sinne der Vermittlung basaler literaler Kompetenzen – am Arbeitsplatz zu fördern. Gut drei von zehn Unternehmen bejahen tendenziell eine solche Bereitschaft, mehr als die Hälfte der befragten Betriebe schließt entsprechende Förderaktivitäten für Geringqualifizierte jedoch mehr oder weniger aus (Tabelle 5).

Tabelle 5

Bereitschaft zur Förderung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung

Auf die Frage „Inwieweit stimmen sie den folgenden Aussagen zu?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Keine Antwort möglich
Wir wären bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern.	5,4	25,4	31,6	23,9	12,2
Wir wären nur bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	8,1	27,8	20,6	30,6	11,4

Differenz zu 100: Antwortkategorie „Keine Angabe“.
n = 1.114 Unternehmen
Quelle: IW Consult, 2011

Etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen wäre bereit, nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz für Geringqualifizierte durchzuführen, wenn sie dabei finanziell unterstützt würden. Am ehesten tendieren noch Industriebetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten dazu,

sich dieser Herausforderung zu stellen. Gleichwohl sieht jedes zweite Unternehmen in einem entsprechenden Förderszenario keine Veranlassung, sich in der nachholenden Grundbildung am Arbeitsplatz zu engagieren. Der Befund lässt den Schluss zu, dass der Bedarf an arbeitsplatzorientierter Grundbildung in deutschen Unternehmen weiterhin relativ gering eingeschätzt wird, obwohl vielerorts ein – wenn auch begrenztes – Interesse an dieser Qualifizierungsthematik existiert. Ein vorhandener Bedarf ist allerdings Voraussetzung dafür, dass Betriebe ein Interesse an Weiterbildung für Geringqualifizierte im Allgemeinen und an nachholender Grundbildung für Geringqualifizierte im Besonderen aufweisen.

Ausblick auf Grundbildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik

Bisher gibt es in Deutschland keine oder nur wenige Erfahrungen mit speziellen staatlichen Programmen zur Förderung von Grundbildung, die sich gezielt an funktionale Analphabeten oder Erwerbspersonen mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten wenden. Notwendige spezifische arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Förderung der Alphabetisierung und Grundbildung von geringqualifizierten Erwerbspersonen sind nicht vorhanden. Auch eine Förderung im Sinne der „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ (FbW) ist nicht möglich, denn § 85 Abs. 4 SGB III schließt allgemeinbildende oder grundbildende Inhalte grundsätzlich aus der FbW aus. Lediglich das 2006 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufgelegte Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) schließt die Möglichkeit der nachholenden Grundbildung ein – allerdings nur unter ganz spezifischen Bedingungen.

Das BMBF hat das Thema in Deutschland auf die förderpolitische Agenda gesetzt und dazu im Jahr 2007 das bislang größte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland initiiert (Zeitraum 2008 bis 2011). Inzwischen wurde ein weiterer Förderschwerpunkt (2012 bis 2015) aufgelegt, der ausschließlich die arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in den Blick nimmt. Damit Betriebe Angebote zur nachholenden Grundbildung implementieren können, ist es jedoch erforderlich, über bildungspolitische Förderprogramme hinaus die zeit- und kostenintensiven Grundbildungsangebote für Erwachsene mit arbeitsmarktökonomischen Förderinstrumenten zu flankieren (Beckmann/Schmid, 2009). Bei der Umsetzung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung muss zudem grundsätzlich beachtet werden, dass die Unternehmen zur Behebung einer Problematik in die Verantwortung genommen werden, für deren Entstehen sie nicht verantwortlich sind.

Literatur

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie / zbw – Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement / bfz – Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, 2008, Qualifizierung An- und Ungelernter. Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, Nürnberg, URL: http://www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Instrumente/zbw_08_Studie_An-_und_Ungelernte_Fachkraeftereserve.pdf [Stand: 2010-06-25]

Beckmann, Nils / Schmid, Alfons, 2009, Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen, Projektbericht, Frankfurt

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2011, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2010 Trendbericht, Bonn, Berlin

Buggenhagen, Pamela, 2009, Berufsbezogene Grundbildung – Anforderungen der regionalen Wirtschaft, hrsg. von itf – Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin gGmbH, Schwerin

IW Consult GmbH, 2011, Grundbildung bei Absolventen und Geringqualifizierten. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Datenbericht, Köln

Jäger, Armin / Kohl, Matthias, 2009, Qualifizierung An- und Ungelernter – Ergebnisse einer explorativen Analyse zum aktuellen betrieblichen Bedarf, zukünftigen Qualitätsanforderungen und Präventionsansätzen der Bundesagentur für Arbeit, in: bwp – Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil 2, Januar, URL: http://www.bwpat.de/profil2/jaeger_kohl_profil2.shtml [Stand: 2009-01-28]

Klein, Helmut / Schöpfer-Grabe, Sigrid (Hrsg.), 2011, Arbeitsplatzbezogene Grundbildung – Leitfaden für Unternehmen, Köln

KOMBI Consult GmbH, o. J., ABC – Arbeit und GrundBildung zur Chancenerhöhung. Ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung von Erwachsenen im Kontext von Wirtschaft und Arbeit in Berlin und Brandenburg, Berlin, URL: <http://abc.sciretec.net/images/abc-brosch%FCre.pdf> [Stand: 2011-07-04]

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel, URL: http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Memorandum_De.pdf [Stand: 2010-06-21]

Lausch, Matthias / Thießen, Friedrich, 2010, Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten – Ergebnisse einer Umfrage bei mittelständischen Unternehmen, WWDP 104, Chemnitz

Lenske, Werner / Werner, Dirk, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 1, S. 51–66

leo.-Level-One Studie, 2011, Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus, Presseheft, Hamburg, URL: http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2011/12/leo-Presseheft_15_12_2011.pdf [Stand: 2012-03-20]

Moraal, Dick / Lorig, Barbara / Schreiber, Daniel / Azeez, Ulrike, 2009, Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung, BIBB-Report, 2. Jg., Nr. 7, URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf [Stand: 2012-03-19]

PT-DLR – Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Hrsg.), 2011, Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung für den Arbeitsplatz, Bonn

Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2012, IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 1, S. 37–54

Statistisches Bundesamt, 1987, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 1985, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2010, Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2009, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2011, Weiterbildung 2011, Wiesbaden

Wölfel, Oliver / Christoph, Bernhard / Kleinert, Corinna / Heineck, Guido, 2011, Grundkompetenzen von Erwachsenen: Gelernt ist gelernt?, IAB-Kurzbericht, Nr. 5, Nürnberg

Wolf, Alison et al., 2009, Enhancing 'Skills for Life': Adult Basic Skills and Workplace Learning: Full Research Report ESRC End of Award Report, RES-139-25-0120, Swindon

The Basic Education and Employability of the Low-skilled: Corporate Requirements and Labour Market Conditions

Germany currently has some 7.3 million persons in gainful employment who have no vocational qualification and are commonly termed unskilled or low-skilled. The majority of such workers have difficulty meeting the minimum literacy requirements for the modern workplace. They are therefore at considerable risk of becoming or remaining unemployed. Looming, and in some sectors already perceptible, skills shortages are bringing this pool of unskilled and semiskilled workers to the attention of labour-market policymakers, who are beginning to ask whether their skills can be brought up to speed for the modern workplace. The teaching of literacy and numeracy plays only a small role concerning in-company training, however, which continues to be tailored largely to the needs of the job. Nevertheless, almost a third of companies are willing to train the low-skilled by offering workplace courses to improve their primary skills. Beyond this, though, there continues to be a great need for new strategies for making good deficiencies in basic schooling by means of in-company training and labour market policy instruments.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 39. Jahrgang, Heft 2/2012; 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 © 2012, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.12-02-04