

Grundbildung | 22.10.2015 | Lesezeit 4 Min.

Betriebe machen Schule

An- und Ungelernten fehlt es an einer Ausbildung und meist auch an schulischer Grundbildung - und doch könnten sie einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten. Um sie für die betriebliche Weiterbildung, die dafür nötig ist, fit zu machen, gibt es einen erfolgversprechenden Ansatz - die arbeitsplatzorientierte Grundbildung.

Wer keinen Beruf gelernt hat, qualifiziert sich am Arbeitsplatz nur selten weiter. Laut Adult Education Survey 2014 nahmen in Deutschland nur 22 Prozent der Geringqualifizierten, aber 58 Prozent der Meister und Techniker an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das hat mehrere Ursachen:

Hemmnis 1: Basale Kompetenzen. Eine grundsätzliche Hürde sind die individuellen Voraussetzungen, das Bildungsniveau und die Lernerfahrungen, die viele Geringqualifizierte mitbringen. So erreicht nach der PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) fast die Hälfte von ihnen nur die erste Kompetenzstufe im Lesen und Rechnen.

Hemmnis 2: Motivation und Teilnahmebereitschaft. Wer unzureichende Grundkenntnisse hat, kann Qualifikationen nachträglich nur mit größerem Aufwand erwerben. Manche Geringqualifizierte zögern, sich überhaupt einer Weiterbildungsmaßnahme zu stellen.

Hemmnis 3: Know-how und Ressourcen. Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung holen nach, was zuvor in den Schulen zum Teil versäumt wurde. Sie tragen aber oft nur dann Früchte, wenn sie über einen längeren Zeitraum laufen - das macht sie für Firmen vergleichsweise teuer. Zudem benötigen Unternehmen das

Know-how, wie solche Maßnahmen zu gestalten sind.

Trotz der Hemmnisse bieten Unternehmen ihren geringqualifizierten Beschäftigten Grundbildungsmaßnahmen an. Das zeigt eine IW-Umfrage im Rahmen des vom Bundesbildungsministerium geförderten Projekts „AlphaGrund - Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“.

Insgesamt haben rund 80 Prozent der vom IW Köln befragten Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine Weiterbildung für ihre geringqualifizierten Beschäftigten durchgeführt.

Bei 29 Prozent der Unternehmen handelte es sich dabei um eine Maßnahme der arbeitsplatzorientierten Grundbildung.

Was diese Firmen im Einzelnen tun, wie sie die Zukunft sehen und welche Unterstützung sie sich von staatlicher Seite wünschen, hat die IW-Studie ebenfalls ermittelt:

Nachhilfe im Lesen und Schreiben. Um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer geringqualifizierten Mitarbeiter zu sichern, bieten die Unternehmen diesen vor allem tätigkeitsbezogene Weiterbildungen an (Grafik). An der Spitze liegen mit 60 Prozent Sicherheits- und Brandschutzschulungen vor fachbezogenen Schulungen, Teil- oder Nachqualifizierungen und dem Erwerb von Führerscheinen, etwa für Gabelstapler.

Geringqualifizierte: Die Weiterbildungsangebote der Unternehmen

Mehrfachnennungen in Prozent



Befragung von 750 Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren Geringqualifizierte beschäftigt haben; Stand: 2014; Geringqualifizierte: Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung
Quelle: IW-Personalpanel

Nicht direkt tätigkeitsorientierte Kurse haben einen insgesamt geringeren Stellenwert. So fördert nur jede siebte Firma geringqualifizierte Mitarbeiter, indem sie grundlegende PC-Kenntnisse oder Sozial- und Personalkompetenzen vermittelt. Kurse zur Förderung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten werden noch seltener angeboten.

Wenn Unternehmen betriebliche Grundbildungstrainings anbieten, geschieht dies in vier von fünf Fällen mit dem Ziel, die Beschäftigten auf veränderte Arbeitsprozesse vorzubereiten oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibler einsetzen zu können (Grafik).

Grundbildung für Geringqualifizierte: Die Motive der Unternehmen

Mehrfachnennungen in Prozent



Befragung von 327 Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren zumindest eine arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahme durchgeführt haben; Stand: 2014; Geringqualifizierte: Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung; Quelle: IW-Personalpanel

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2015 IW Medien · iwd 43

Kurszeit als Arbeitszeit anrechnen. Für den erfolgreichen Verlauf einer Maßnahme

haben die befragten Personalexperten vor allem einen Erfolgsfaktor ausgemacht:

Vier von fünf nennen hierfür die Bereitschaft der Unternehmen, die Kurszeit auf die Arbeitszeit der Teilnehmer anzurechnen.

So nimmt die Beteiligung an Grundbildungskursen zu, wenn diese während der Arbeitszeit stattfinden. Als organisatorische Schwierigkeit bei der Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen haben sich dagegen in mehr als der Hälfte der Betriebe unterschiedliche Schichtzeiten der Kollegen herausgestellt.

Grundbildungsbedarf wird steigen. Zukünftig wird die betriebliche Grundbildung wichtiger werden: Über ein Drittel der Unternehmen erwarten, dass entsprechende Angebote für an- und ungelernte Mitarbeiter notwendiger werden. Sie gehen davon aus, dass die Anforderungen an die Geringqualifizierten in ihrem Betrieb steigen.

Damit wird die Zahl der Betriebe, die sich demnächst mit Grundbildung befassen werden, gegenüber heute um 30 Prozent zulegen. Nur etwa jedes zehnte Unternehmen geht von abnehmendem Grundbildungsbedarf aus, für die Hälfte der Befragten bleibt der Bedarf gleich.

Mit dem Angebot von arbeitsplatzorientierter Grundbildung betreten viele Unternehmen also Neuland. Darum setzen sie auch auf die Unterstützung durch kompetente Bildungsträger. So haben 73 Prozent der befragten Firmen eigene Grundbildungskurse angeboten und 77 Prozent ebenso externe Anbieter in Anspruch genommen.

Auch die Länder sind gefragt. Damit Unternehmen Grundbildungsmaßnahmen leichter in ihr Weiterbildungsangebot integrieren können, besteht arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf. Hier sollten sich auch die Länder, die als Träger des Schulsystems für die Grundbildung zuständig sind, finanziell einbringen und sich ihrer bildungspolitischen Verantwortung stellen.

Grundbildungsfreundliche Rahmenbedingungen unterstützen nicht nur Unternehmen dabei, die Beschäftigungsfähigkeit von An- und Ungelernten zu verbessern. Eine dauerhafte und rentable Perspektive für Bildungsanbieter trägt auch dazu bei, dass Bildungsträger überhaupt Angebote und Konzepte der arbeitsplatzorientierten Grundbildung entwickeln und unterbreiten - und zwar ausgerichtet am individuellen

Bedarf der Unternehmen wie auch der geringqualifizierten Beschäftigten.

Kernaussagen in Kürze:

- Wer keinen Beruf gelernt hat, qualifiziert sich am Arbeitsplatz nur selten weiter.
- Deshalb bieten die Unternehmen ihren geringqualifizierten Beschäftigten Grundbildungsmaßnahmen an
- Insgesamt haben rund 80 Prozent der vom IW Köln befragten Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine Weiterbildung für ihre geringqualifizierten Beschäftigten durchgeführt.