

Helmut E. Klein, Sigrid Schöpfer-Grabe

▶ Arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Voraussetzung für berufliche Qualifizierungen von An- und Ungelernten

Bei einer großen Gruppe der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung reichen die vorhandenen Kompetenzen und Lernvoraussetzungen nicht aus, um eine berufliche Qualifizierung erfolgreich absolvieren zu können. Damit diese Zielgruppe überhaupt an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen kann, sind zunächst niedrighschwellige passgenaue Maßnahmen und Ansätze zum vorbereitenden Grundbildungstraining notwendig. Auf der Grundlage einer repräsentativen Online-Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) 2014 (KLEIN/SCHÖPPER-GRABE 2015a) werden die betrieblichen Maßnahmen und Ansätze zur arbeitsplatzorientierten Weiterbildung und Grundbildung von An- und Ungelernten vorgestellt. Abschließend wird diskutiert, unter welchen Bedingungen betriebliche Grundbildungsmaßnahmen und arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente erfolgreich sein können.

1 Geringe Beschäftigungschancen von An- und Ungelernten

Dass ein niedriges Qualifikationsniveau die Beschäftigungschancen verringert und sich dieser Trend angesichts steigender Anforderungen nicht ändern wird, ist hinreichend belegt. Nach Zahlen des Mikrozensus verfügten im Jahr 2000 rund 8,6 Millionen oder 23,4 Prozent aller Erwerbstätigen über keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2001, S. 28), während dieser Anteil im Jahr 2013 bereits auf 6,8 Millionen oder 16,5 Prozent gesunken war (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2014, S. 14). Unter der Annahme einer konstant bleibenden Dynamik hinsichtlich des Rückgangs der Erwerbstätigkeit von gering qualifizierten Personen wäre bei einer gleich hohen Zahl von Erwerbstätigen in den nächsten Jahren bis 2025 mit einer Erwerbstätigkeit von rund 5,1 Millionen Geringqualifizierten zu rechnen. Dies entspräche einem Geringqualifiziertenanteil von 12,6 Prozent an allen Erwerbstätigen. Daraus lässt sich der Schluss ziehen: Für Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation nimmt künftig das Risiko weiter zu, ihre Beschäftigung zu verlieren.

Ohnehin fehlen bereits heute viele Arbeitsplätze für Geringqualifizierte: Fast die Hälfte aller Arbeitslosen ist aufgrund ihrer unzureichenden Qualifikationen auf der Suche nach ei-

nem Helferjob (vgl. BOGAI/BUCH/SEIBERT 2014). Werden in diese Betrachtung alle Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 65 Jahren einbezogen, steigt mit dem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau in der Bevölkerung eindeutig die Erwerbstätigenquote – umgekehrt nimmt mit einer Höherqualifizierung das Risiko ab, arbeitslos zu werden und zu bleiben (vgl. HAUSNER 2015; WEBER/WEBER 2013).

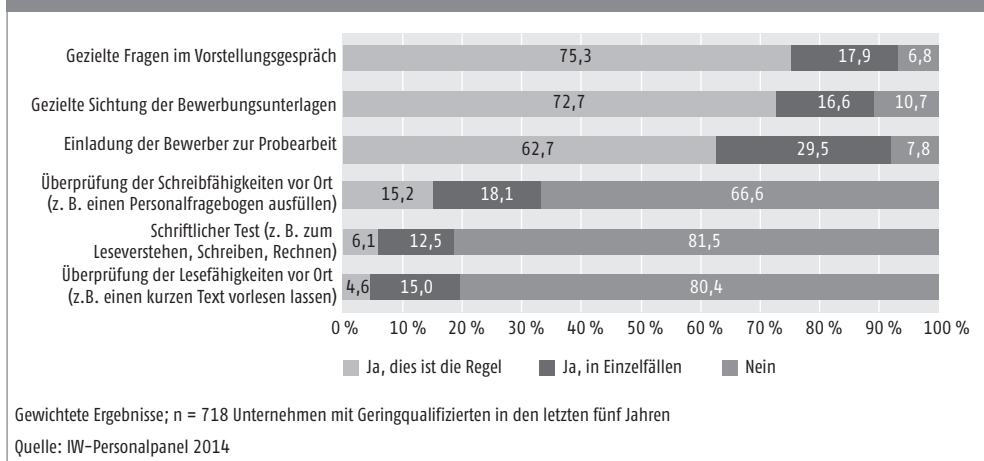
Dabei ist Einfacharbeit nicht gleichzusetzen mit der Tatsache, dass für die Ausübung der Tätigkeit keinerlei Kompetenzen oder Qualifikationen notwendig sind (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE 2012, S. 74 ff.). Zwar sind An- und Ungelernte überwiegend in einfachen Tätigkeiten unterhalb des Facharbeiterniveaus tätig. Dennoch unterliegen die Anforderungen an diese Zielgruppe ebenfalls dem Wandel: Einfache Tätigkeiten verlieren weniger ihre Relevanz an sich; vielmehr erweitern sich auch dort die Qualitäts- und Kompetenzanforderungen (WEBER/KRETSCHMER 2012, S. 40 f.).

Insofern besteht eine beschäftigungspolitische Herausforderung der nächsten Jahre darin, die (Weiter-)Qualifizierung für An- und Ungelernte zu unterstützen. Die berufliche Qualifizierung von An- und Ungelernten erfordert allerdings eine grundlegende Lese- und Schreibfähigkeit, Lernfähigkeit und Lernbereitschaft (Motivation) – also Mindestanforderungen, die für eine große Gruppe der An- und Ungelernten ein Hemmnis für die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierung darstellen. Erst in den letzten Jahren – unterstützt von zwei Förderschwerpunkten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener seit 2008 – werden diese nicht ausreichenden Mindestkompetenzen von der Berufsbildungsforschung stärker in den Blick genommen (vgl. CHRISTE 2014). Somit erhält das bisher wenig beachtete Paradigma der Bedeutung von Grundbildung als anschlussfähiger Voraussetzung für eine Berufsausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt mehr Aufmerksamkeit in der Berufsbildung. Grundbildung – in der Erwachsenenbildungsforschung war lange Zeit der Begriff Elementarbildung (vgl. DOHMEN 1990) gebräuchlich – wird verstanden als „das obligate Minimum von Bildung“ und „das Mindestmaß der zu erwerbenden Kenntnisse“ (TENORTH 1994, S. 173). Wichtige Impulse zur Erweiterung der tradierten Strukturierungs- und Deutungsmuster des Stellenwerts von Grundbildung in der Berufsbildungs- und Weiterbildungsforschung gingen von der Studie „Programme for International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) aus, die im Auftrag der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) durchgeführt wurde und zentrale Grundkompetenzen in der erwachsenen Bevölkerung untersuchte (vgl. RAMMSTEDT 2013). Dass die arbeitsplatzorientierte Grundbildung in dem von der Arbeitsgemeinschaft Berufsforschungsnetz durchgeführten Forum „Berufsbildung für Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge“ im November 2015 in Nürnberg diskutiert wurde, ist als weiterer Hinweis auf die stärkere Wahrnehmung der Bedeutung des Themas zu werten. Die im Folgenden diskutierten Ergebnisse einer repräsentativen Online-Befragung des IW Köln zur Förderung arbeitsplatzorientierter Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung leisten einen empirisch begründeten Beitrag zu diesem Diskurs.

2 Unzureichende Grundkompetenzen als Qualifizierungsbarrieren für Geringqualifizierte

Die 2014 durchgeführte IW-Unternehmensbefragung (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE 2015a) erfolgte im Rahmen des IW-Personalpanels, dessen Zielgruppe Personalverantwortliche in Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus allen Branchen, Größenklassen und Regionen sind. Insgesamt beteiligten sich 1.257 Unternehmen an der Umfrage. Zwei von fünf befragten Unternehmen (39,6 Prozent) beschäftigten Geringqualifizierte; bei weiteren 7,0 Prozent der Unternehmen war dies in den letzten fünf Jahren der Fall. Zwar verfügten 43,3 Prozent der Unternehmen über Tätigkeiten für Geringqualifizierte, in denen kaum Lese- und Schreibkenntnisse benötigt wurden, die also eher „stumm“ oder „schriftarm“ sind, und knapp drei von fünf der befragten Unternehmen (57,7 Prozent) über Arbeitsplätze mit relativ geringen Anforderungen an die Rechenkenntnisse, aber schon ein Blick auf das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen bei der Einstellung von Geringqualifizierten unterstreicht die Bedeutung der vorhandenen Grundqualifikationen.

Abbildung 1: Prüfung grundlegender Kompetenzen im Auswahlverfahren (in %)

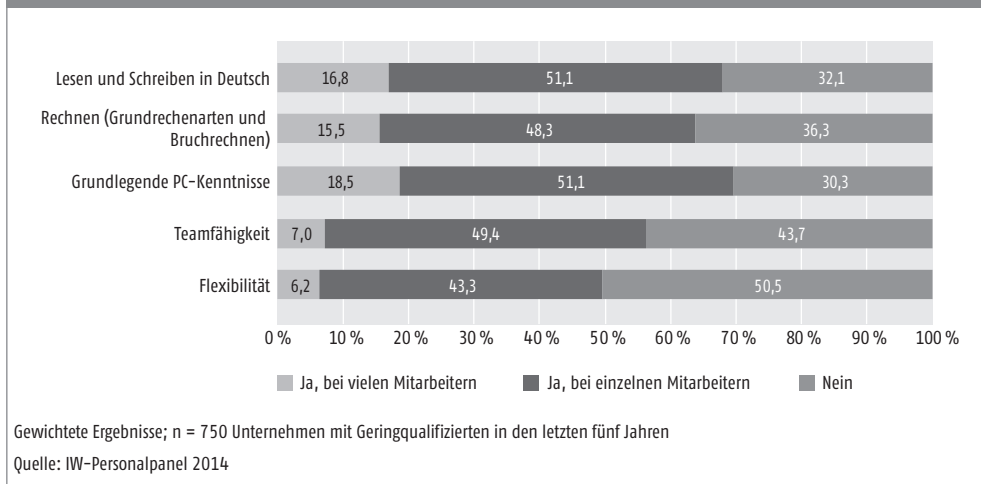


In fast drei Viertel der Unternehmen (72,7 Prozent) sichten die Personalverantwortlichen die Bewerbungsunterlagen in der Regel auf die notwendigen Mindestanforderungen bzw. stellen im Vorstellungsgespräch gezielte Fragen oder laden in etwa zwei von drei Fällen Bewerber/-innen zur Probearbeit ein (Abbildung 1). Knapp ein Drittel der Unternehmen überprüft die Schreibfähigkeiten zumindest in Einzelfällen indirekt während des Bewerbungsgesprächs, beispielsweise indem die Betroffenen einen Personalfragebogen vor Ort ausfüllen müssen. Etwa jedes fünfte Unternehmen führt sogar in Einzelfällen schriftliche Tests zur expliziten Überprüfung der Schreib- und Lesefähigkeiten bei Geringqualifizierten durch. Die Unternehmen setzen

bereits bei der Einstellung von Geringqualifizierten ein zeitintensives Auswahlverfahren ein, um sicherzugehen, dass die Bewerber/-innen das notwendige Anforderungsprofil mitbringen.

Dieses aufwendige Rekrutierungsverfahren ist auch damit in Zusammenhang zu sehen, dass immerhin etwa jedes zweite Unternehmen bei einzelnen gering qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten fünf Jahren am Arbeitsplatz grundlegende Schwächen der Lese- und Schreibkompetenz festgestellt hat und jedes sechste Unternehmen sogar bei vielen Beschäftigten. In diesem Kontext ist es erwähnenswert, dass die Defizite beim Lesen und Schreiben sowohl bei Beschäftigten mit deutschsprachigem Hintergrund (47,8 Prozent) als auch ohne deutschsprachigen Hintergrund (52,9 Prozent) zu finden waren. Ähnlich große Mängel wurden auch bei den grundlegenden PC- und Rechenkenntnissen – überwiegend in Einzelfällen – beobachtet (Abbildung 2). In über der Hälfte der Unternehmen gab es darüber hinaus vereinzelt Probleme mit der Teamfähigkeit und bei fast der Hälfte der Unternehmen mit der Flexibilität dieser Mitarbeitergruppe.

Abbildung 2: Grundbildungsdefizite bei Geringqualifizierten; Antworten auf die Frage „Haben Sie bei Ihren gering qualifizierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in den letzten fünf Jahren beim Erledigen der Arbeit grundlegende Schwächen in folgenden Bereichen festgestellt?“ (in % der Befragten)



Dieser Befund der Unternehmen wird von verschiedenen Studien zur unzureichenden Grundbildung Erwachsener bestätigt, u. a. von der leo. – Level-One Studie (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2012) sowie der PIAAC-Studie (vgl. RAMMSTEDT 2013). Nach der PIAAC-Studie erreicht fast die Hälfte der Beschäftigten ohne Berufsausbildung lediglich die erste Kompetenzstufe im Lesen und Rechnen (vgl. FLAKE u. a. 2014, S. 54), kann also nur einfache Texte mit eindeutigen Informationen verstehen und grundlegende mathematische Rechnungen vornehmen. Es verwundert daher nicht, dass die Förderung der Lese- und Schreibkompetenz, der

alltagsmathematischen Kompetenzen und der Lernkompetenz eine unabdingbare Prämisse und damit gleichzeitig ein grundlegendes Hemmnis für das Erreichen eines anerkannten Berufsabschlusses darstellen kann (vgl. ECKHARDT/RÜB 2014, S. 63).

Unternehmen, die bereits bei der Konzeption von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen auch die grundlegenden Kompetenzprobleme in den Blick nehmen, werden für etwas in die Verantwortung genommen, für deren Entstehen – bildungsbiografisch gesehen – die allgemeinbildenden Schulen oder individuelles Lernverhalten verantwortlich sind. Denn die in der Schule (nicht) erworbenen Kompetenzen sind ein ständiger Begleiter bis weit ins erwerbsfähige Alter und damit in der beruflichen Weiterbildung. Studien wie PIAAC, die die Grundbildungskompetenzen testen, kommen zu Ergebnissen, so bemerkt CORTINA zu Recht, als wären den erwachsenen Probanden/Probandinnen „ihre eigenen Klassenarbeiten aus der 9. Klasse wieder vorgelegt“ worden (CORTINA 2015, S. 239).

Mangelnde Grundbildungskompetenzen beim Verlassen der allgemeinbildenden Schulen sind eine Langzeithypothek für die Individuen, deren Arbeitssicherheit und -qualität gefährdet sind und die für den nachträglichen Erwerb beruflicher Qualifikationen länger brauchen als andere Mitarbeiter/-innen. Somit kann bereits die Entscheidung, überhaupt eine Weiterbildungsmaßnahme in Angriff zu nehmen, für Personen mit geringer Grundbildung eine Hürde darstellen. Unternehmen, die gering qualifizierte Mitarbeiter/-innen für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme gewinnen wollen, stehen vor der Herausforderung, passgenaue Maßnahmen unter Berücksichtigung der individuellen Lernausgangslage der Mitarbeiter/-innen anzubieten. Dabei spielt die Förderung der Motivation und die Einsicht in die Relevanz sprachlich-kommunikativer Kompetenzen für die berufliche Handlungsfähigkeit eine besondere Rolle in solchen Maßnahmen (vgl. EFING 2013, S. 3).

Mit Blick auf die relativ geringe Beteiligung von An- und Ungelernten an der betrieblichen Weiterbildung sollte auch dieser Aspekt berücksichtigt werden. So nahmen nach dem Adult Education Survey 2014 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/-innen und auf 48 Prozent der (Fach-)Hochschulabsolventen/-innen zutraf (vgl. BMBF 2015, S. 34). Im Vergleich zu anderen Weiterbildungswegen ist die betriebliche Qualifizierung für Geringqualifizierte damit weiterhin der wichtigste Weg des Kompetenzerwerbs.

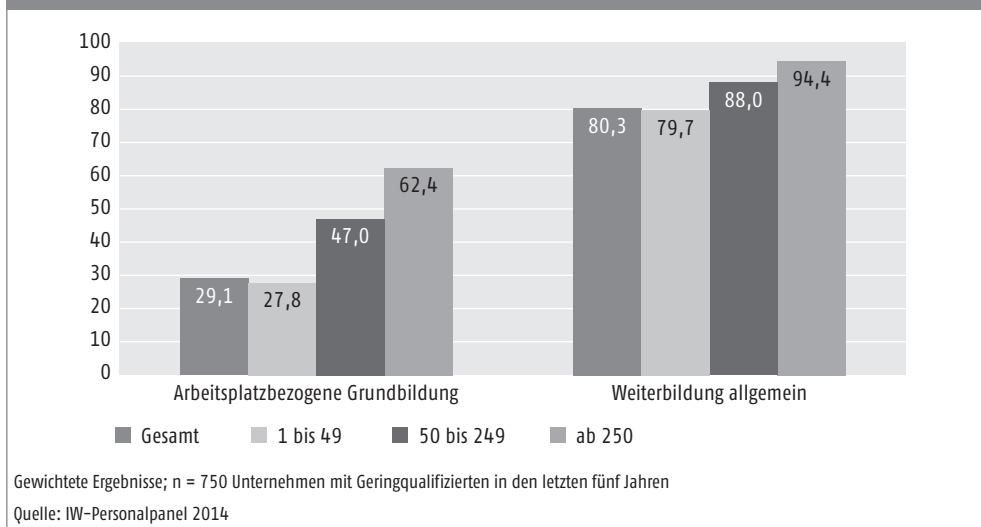
Allerdings setzen die adressatenspezifischen Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung häufig längerfristige Zeiträume voraus, um Lerneffekte zu erzielen. So ließen sich Effekte in der Entwicklung von Sprachkompetenzen illiterater Erwerbstätiger erst bei einem Stundenvolumen von 100 bis 150 Stunden feststellen, wie Evaluationsstudien über Programme zur Förderung der Workplace Basic Education im Vereinigten Königreich zeigten (vgl. WOLF u. a. 2009). Hinzu kommt, dass die Gruppe der An- und Ungelernten sehr heterogen ist, was Lernvoraussetzungen und Mindestkompetenzen betrifft, sodass sich Kompetenzzuwächse nur bei einem (kleineren) Teil der Lernenden feststellen lassen (vgl. BENSEMAN 2012; WOLF u. a. 2009).

Insofern erhalten die Kosten der betrieblichen Weiterbildung für Geringqualifizierte besonderes Gewicht. Im Durchschnitt konnten die Beschäftigten im Jahr 2013 nur knapp 33 Stunden in Lehr- und Informationsveranstaltungen verbringen (vgl. SEYDA/WERNER 2014). Pro Mitarbeiter/-in investierten die Unternehmen 1.132 Euro in die betriebliche Weiterbildung. Angebote zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung übersteigen diesen Zeitumfang in vielen Fällen erheblich.

Weiterbildungs- und Grundbildungsangebote für Geringqualifizierte: Status quo

Die im Rahmen des AlphaGrund-Projektes¹ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln in Kooperation mit der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH Ende 2014 durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung gibt erstmals differenzierter über das Grundbildungsangebot im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte Aufschluss. Danach haben rund 80 Prozent der Unternehmen, die in den zurückliegenden fünf Jahren gering qualifizierte Mitarbeiter/-innen beschäftigten, 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).

Abbildung 3: Weiterbildungs- und Grundbildungsangebote für Geringqualifizierte; Anteil der Unternehmen, die mindestens eine Maßnahme anbieten, nach Betriebsgrößenklasse (in %)

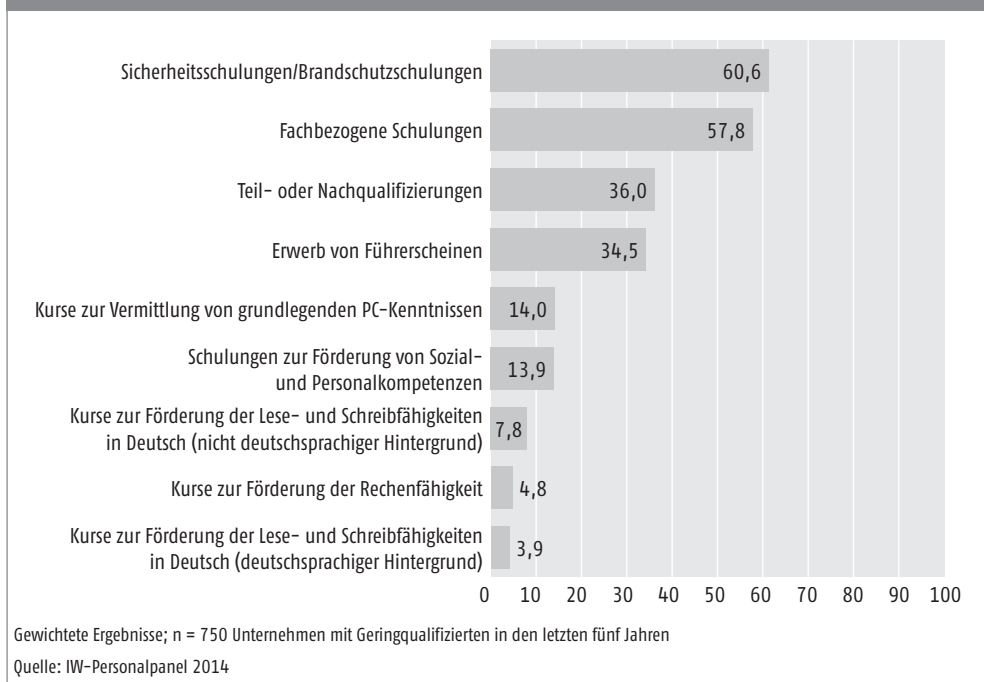


1 Das Verbundprojekt „AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ wurde von Oktober 2012 bis September 2015 im Rahmen des Förderschwerpunktes „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01AB12023A gefördert. Von Oktober 2015 bis September 2019 wird AlphaGrund mit Mitteln des BMBF unter dem Förderkennzeichen W140400 gefördert.

Wie tendenziell für andere Zielgruppen auch hängt das Weiterbildungsangebot für Geringqualifizierte von der Betriebsgröße ab. Mit Bezug auf die arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist diese Abhängigkeit noch wesentlich stärker ausgeprägt (Abbildung 3): Denn je größer das Unternehmen ist, desto eher können entsprechende Ressourcen und Rahmenbedingungen vorausgesetzt werden, nachträglich auch die Sprach- und Rechenfähigkeiten, PC-Kenntnisse sowie Sozial- bzw. Personalkompetenzen in speziellen Maßnahmen für Geringqualifizierte zu vermitteln.

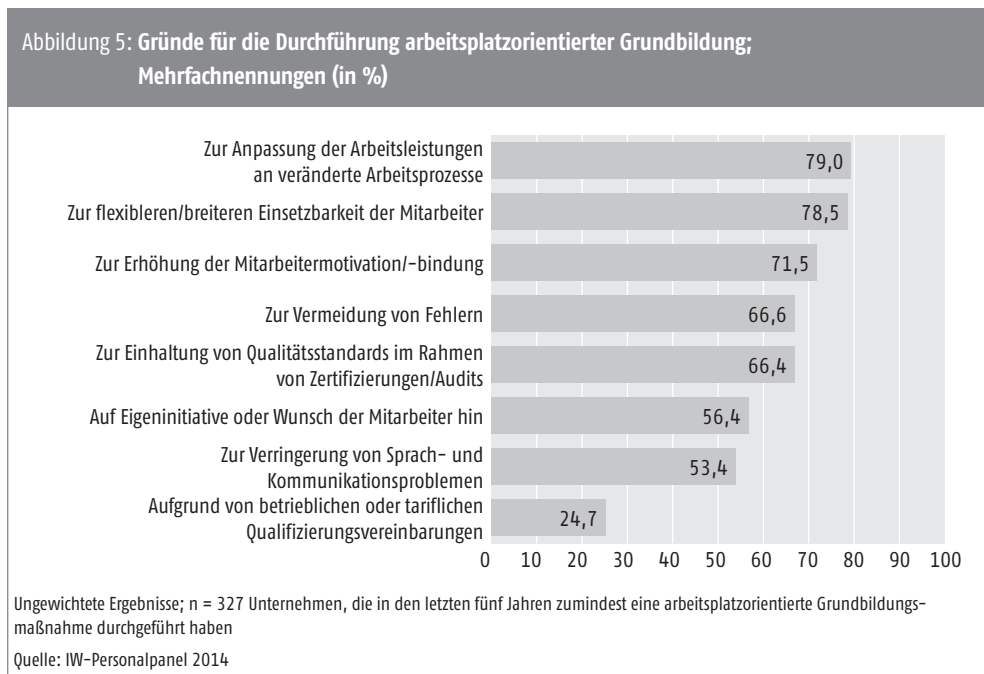
In der betrieblichen Weiterbildung für Geringqualifizierte stehen eindeutig tätigkeitsorientierte Kurse im Mittelpunkt wie Sicherheitsschulungen/Brandschutzschulungen (60,6 Prozent), fachbezogene Schulungen (57,8 Prozent), Teil- oder Nachqualifizierungen für Geringqualifizierte (36,0 Prozent) und der Erwerb von Führerscheinen, beispielsweise des Gabelstaplerführerscheins (34,5 Prozent). Nicht direkt tätigkeitsorientierte Maßnahmen werden seltener angeboten. So fördert zum Beispiel nur jedes siebte Unternehmen gering qualifizierte Mitarbeiter/-innen durch die Vermittlung von grundlegenden PC-Kenntnissen sowie im Bereich der Sozial- und Personalkompetenzen. Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten für Mitarbeitende 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 marginalen Stellenwert (Abbildung 4).

Abbildung 4: Weiterbildungsangebote für Geringqualifizierte; Mehrfachnennungen (in %)



3 Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in Unternehmen: Motivlage

Aufgrund des Schwerpunkts der betrieblichen Weiterbildung Geringqualifizierter auf tätigkeitsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen stellt die arbeitsplatzorientierte Grundbildung eher eine Vorstufe für weiter gehende Maßnahmen dar bzw. ergänzt berufsspezifische Maßnahmen. Wichtige Gründe zur Förderung betrieblicher Grundbildungstrainings bestehen deshalb darin, die Arbeitsleistungen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse anzupassen und die Mitarbeiter/-innen flexibler einsetzen zu können (Abbildung 5).

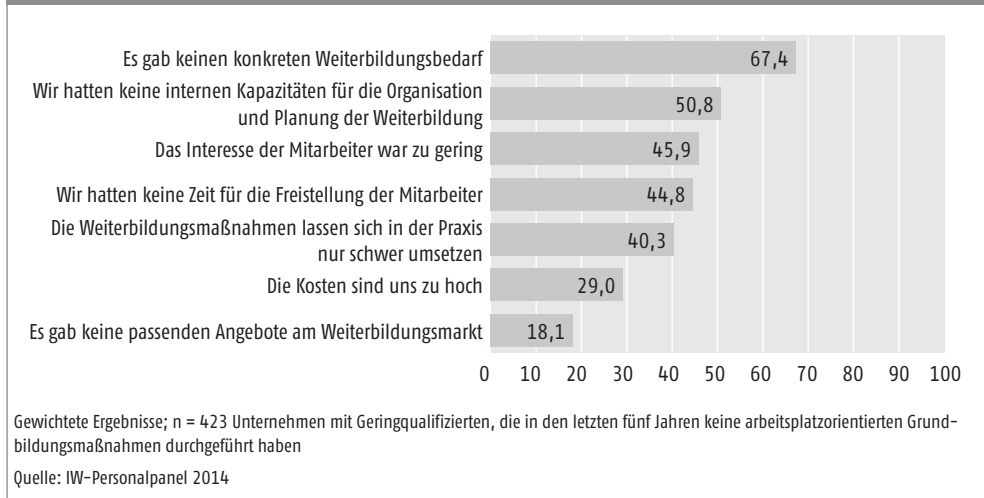


Entsprechend ist der mangelnde Weiterbildungsbedarf für etwas mehr als zwei Drittel der Unternehmen (67,4 Prozent) auch der entscheidende Grund, auf eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung zu verzichten (Abbildung 6).

Auch die Erhöhung der Mitarbeitermotivation und -bindung, die Vermeidung von Fehlern und die Einhaltung von Qualitätsstandards im Rahmen von Zertifizierungen/Audits motivieren Unternehmen zum Angebot arbeitsplatzorientierter Grundbildung. Die meisten dieser von den Unternehmen genannten Gründe entsprechen den häufig in angelsächsischen Förderprogrammen zur Workplace Basic Education angeführten Argumenten (vgl. NALA 2006). Rund die Hälfte der Unternehmen wollten explizit Sprach- und Kommunikationsprobleme verringern oder haben das Angebot auf Eigeninitiative und Wunsch des Mitarbeiters/

der Mitarbeiterin hin umgesetzt. Bei einem Viertel der Unternehmen erfolgte das Grundbildungstraining aufgrund von betrieblichen oder tariflichen Qualifizierungsvereinbarungen.

Abbildung 6: Barrieren der Umsetzung arbeitsplatzorientierter Grundbildung; Mehrfachnennungen (in %)

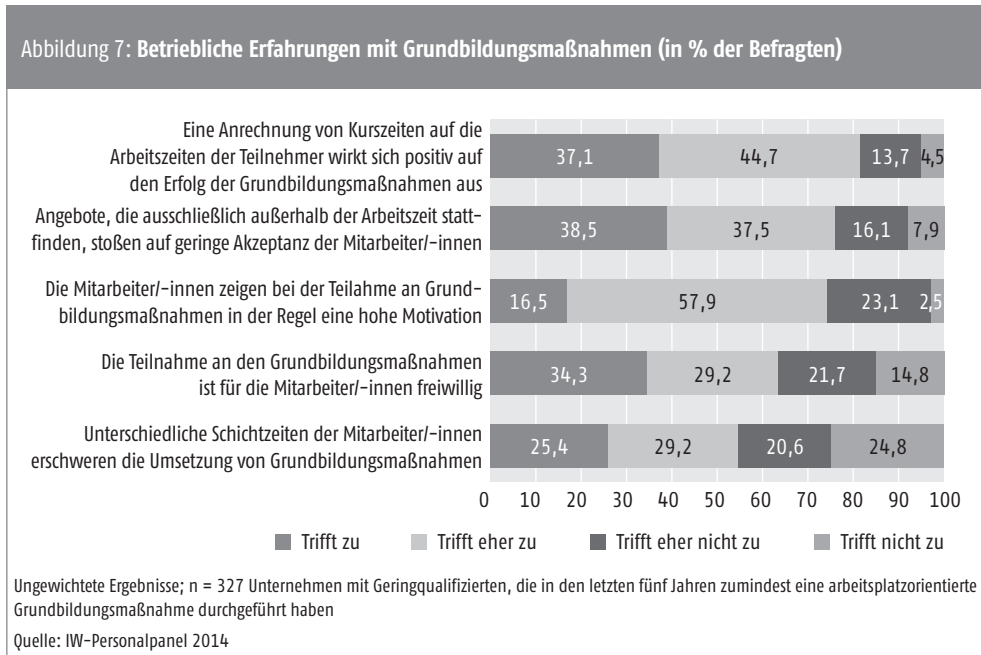


Neben dem mangelnden Weiterbildungsbedarf sind fehlende interne Kapazitäten für die Organisation und Planung der Weiterbildung ein wichtiger Grund für die Hälfte der Unternehmen (50,8 Prozent), der gegen die arbeitsplatzorientierte Grundbildung spricht. Zudem war das mangelnde Interesse der Mitarbeiter/-innen für knapp jeden zweiten befragten Personalverantwortlichen (45,9 Prozent) ein Grund, weshalb keine arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahme durchgeführt wurde. Ebenso bereiteten die Freistellung der Mitarbeiter/-innen von der Arbeit (44,8 Prozent) sowie die Umsetzung der Angebote in der Praxis (40,3 Prozent) Probleme. Die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme dagegen waren für weniger als ein Drittel der Unternehmen ein entscheidendes Hemmnis. Etwa jedes fünfte Unternehmen (18,1 Prozent) fand vor Ort kein passendes Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt. Hier muss die sehr unterschiedliche Angebotsstruktur der Weiterbildungsträger in den Regionen in Betracht gezogen werden.

4 Gelingensbedingungen von Grundbildungsangeboten für den Arbeitsplatz

Wie die Ergebnisse der IW-Befragung zeigen, sind bei der Umsetzung eines vorbereiteten Grundbildungstrainings für die Zielgruppe der Geringqualifizierten einige Hürden zu überwinden. Um Kriterien für effektive Rahmenbedingungen und passgenaue Ansätze zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung zu ermitteln, wurden die Unternehmen nach ihren Er-

fahrungen bei der Umsetzung solcher Maßnahmen gefragt (Abbildung 7). Dabei erachteten 81,8 Prozent der Personalverantwortlichen die Anrechnung der Lern- oder Kurszeiten auf die Arbeitszeiten der Teilnehmenden als besonders hohen Motivationsfaktor.



Maßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfinden, unterstützen die Akzeptanz von Geringqualifizierten, sich an Grundbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte Angebote stoßen hingegen auf relativ geringe Akzeptanz der Mitarbeitenden. Entsprechend ist die Teilnahme an den Grundbildungsmaßnahmen in fast zwei Dritteln der Unternehmen für die Mitarbeiter/-innen freiwillig, was eine weitere Voraussetzung darstellt, das Interesse der Mitarbeitenden an den Grundbildungstrainings zu gewährleisten. Aufgrund der oben genannten Kriterien erscheint es folgerichtig, wenn Unternehmen bei der Teilnahme von Geringqualifizierten an Grundbildungsmaßnahmen in der Regel eine hohe Motivation feststellen. So sind Angebote, die ausschließlich in der Freizeit der Teilnehmenden durchgeführt werden, mit einem Anteil von 3,7 Prozent die Ausnahme. Überwiegend finden arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit (48,6 Prozent) bzw. in der Kombination von Arbeitszeitanteilen und Freizeitanteilen (47,7 Prozent) statt. Gut die Hälfte der Befragten (54,6 Prozent) betont, dass Unternehmen auch organisatorische Schwierigkeiten haben (können), entsprechende Maßnahmen zu realisieren. Unterschiedliche Schichtzeiten der Mitarbeiter/-innen zum Beispiel können die Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen erschweren.

Auch wenn die Notwendigkeit der Sicherung des Fachkräftebedarfs den Blick zunehmend auf die qualifikatorischen Potenziale an- und ungelernter Mitarbeiter/-innen lenkt,

darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Voraussetzung der betrieblichen Weiterbildung eine besondere Herausforderung in sich birgt. Grundkompetenzen für berufliche Qualifizierungsangebote zunächst nachholen zu müssen stellt betriebliche Personalentwickler/-innen vor Probleme, für die das Know-how noch fehlt und keine systematischen Lösungen entwickelt wurden.

Insofern sind die beiden folgenden Aussagen der Befragten komplementär aufeinander zu beziehen. So bestätigen 73,2 Prozent der Personalverantwortlichen, dass sie eigene Grundbildungskurse für Geringqualifizierte durchgeführt haben. Gleichzeitig bekunden 77,0 Prozent der Befragten, dass sie bei der Durchführung von Grundbildungskursen auch Angebote externer Anbieter in Anspruch genommen haben. Selbst weiterbildungsaktive Unternehmen mit Erfahrungen in der Umsetzung von solchen Maßnahmen hatten also einen Bedarf an Beratung und waren auf qualifizierte Angebote externer Bildungsträger angewiesen. Besonders traf dies aber auf kleinere Unternehmen mit einem bis 49 Mitarbeitern/-innen zu, die im Vergleich mit großen Unternehmen seltener eigene Weiterbildungsmaßnahmen organisieren konnten und arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote eher mit externen Bildungsträgern realisierten.

Aus den Erfahrungen der Unternehmen mit arbeitsplatzorientierter Grundbildung lassen sich Gelingensbedingungen ableiten, die die individuellen Lernvoraussetzungen (Leistungsstand, Lerntempi), eine flexible didaktisch-methodische Unterrichtsgestaltung (Phasen des Wissensaufbaus, der Entspannung und Übung), den Praxisbezug der Maßnahmen, die Motivation der Lernenden sowie die (räumliche und zeitliche) Erreichbarkeit der Angebote umfassen. Die nachfolgende Zusammenstellung von Kriterien der erfolgreichen Umsetzung von Maßnahmen für die Grundbildung am Arbeitsplatz (Übersicht 1) basieren auf Ergebnissen von 20 qualitativen Interviews des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE 2015b) mit Personalverantwortlichen in Unternehmen im Abgleich mit Evaluationen von Workplace-Basic-Education-Programmen im Vereinigten Königreich.

Übersicht 1: Gelingensbedingungen für Grundbildung am Arbeitsplatz

- ▶ Maßgeschneiderte Angebote für die Erfordernisse des jeweiligen Betriebes und der Teilnehmenden
- ▶ Bedarfsanalysen zur Ermittlung der spezifischen Anforderungen
- ▶ gute Erreichbarkeit des Angebots, Durchführung „vor Ort“ von Vorteil
- ▶ flexible bedarfsgerechte Zeitgestaltung (z. B. Berücksichtigung von Schichtzeiten): interne oder externe Kurse als spezifische Maßnahmen oder in andere arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsangebote integriert
- ▶ in der Regel berufsbegleitend ein- bis zweimal wöchentlich, eher kein Blockunterricht, sondern kürzere Lerneinheiten, dafür häufiger und aufeinander aufbauend („Module“, „Lernbausteine“, „kleine Häppchen“)

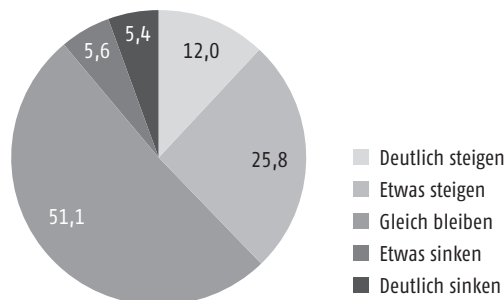
- ▶ kleine Lerngruppen (etwa fünf bis acht Personen)
- ▶ sensibles Vorgehen bei der Vorstellung und Verbreitung des Angebots im Unternehmen und bei der Ansprache von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen
- ▶ individuelle Bedarfe und Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigen: Arbeitsplatz- und Lebensweltbezug wichtig
- ▶ Tabuthema der mangelnden Grundbildung durch geeignete Kursbezeichnung „verpacken“, z. B. „Sicherheitsvorschriften besser verstehen“
- ▶ abwechslungsreiche zielgruppengerechte Methoden einsetzen
- ▶ Evaluationen nach Abschluss der Maßnahme – wenn möglich

Quelle: IW-Zusammenstellung

5 Zukünftiger Bedarf an arbeitsplatzorientierter Grundbildung

Aufgrund des relativ niedrigen Anteils der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Angebote zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung für Geringqualifizierte umgesetzt haben, ist davon auszugehen, dass diese Qualifizierungsproblematik in Bezug auf an- und ungelernete Mitarbeiter/-innen in Unternehmen stärker wahrgenommen wird (vgl. KLEIN/SCHÖPPER-GRABE 2012, S. 12; SEYDA/WERNER 2014, S. 11). So geht ein Drittel der Unternehmen (37,8 Prozent) von einer deutlich oder eher steigenden Notwendigkeit aus, zukünftig Maßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung für An- und Ungelernte durchzuführen (Abbildung 8). Lediglich etwa jedes zehnte Unternehmen geht von einem abnehmenden Bedarf aus. In der Hälfte der Unternehmen bleibt der Bedarf an arbeitsplatzorientierter Grundbildung gleich.

Abbildung 8: Entwicklung des zukünftigen Bedarfs an arbeitsplatzbezogener Grundbildung (in % der Befragten)



Gewichtete Ergebnisse; n = 750 Unternehmen mit Geringqualifizierten in den letzten fünf Jahren

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Selbstverständlich muss berücksichtigt werden, dass Unternehmen vorrangig solche Maßnahmen durchführen, die bedarfsorientiert der fachlichen Anpassung an veränderte Arbeitsabläufe dienen und die Beschäftigungsfähigkeit, Flexibilität, Selbstständigkeit und Motivation fördern (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012, S. 147). Der potenziell höhere Aufwand, Grundbildungsmaßnahmen in die Weiterbildung für Geringqualifizierte zu integrieren, bildet eine besondere Herausforderung. Gleichwohl gehört die Förderung der literalen Grundfähigkeiten dieser Personengruppe zur Potenzialentwicklung von Geringqualifizierten. Denn ohne ausreichende Lese- und Schreibfähigkeiten sind auch Schwierigkeiten beim Aufbau weiteren Wissens vorprogrammiert. Betriebliche Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung erweisen sich als zielführende Strategie, Geringqualifizierte für die Teilnahme an Teil- und Nachqualifizierungen zu motivieren und das notwendige Rüstzeug für den Weg zum Berufsabschluss zu gewährleisten.

6 Arbeitsmarktpolitische Implikationen

Die Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten ist durchaus bereits einige Jahre im Blick der betrieblichen Weiterbildung. So weist die Bundesregierung mit dem Eingliederungsbericht 2013 der Bundesagentur für Arbeit (2015) darauf hin, dass berufsanschlussfähige Teilqualifikationen (TQ) fester Bestandteil der Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramme der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2015, S. 13). Gerade Teil- und Nachqualifizierungen gelten inzwischen als probates Mittel zur (Weiter-)Qualifizierung ungelernter Arbeitskräfte. Nach wie vor sind allerdings niedrighschwellige Maßnahmen, wie das Nachholen von unzureichenden Grundbildungskompetenzen, die sich an arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogenen Anforderungen der gering qualifizierten Beschäftigten orientieren und die Voraussetzungen für den Zugang zu Qualifizierungen sind, nicht in den TQ-Modulen eingeschlossen.

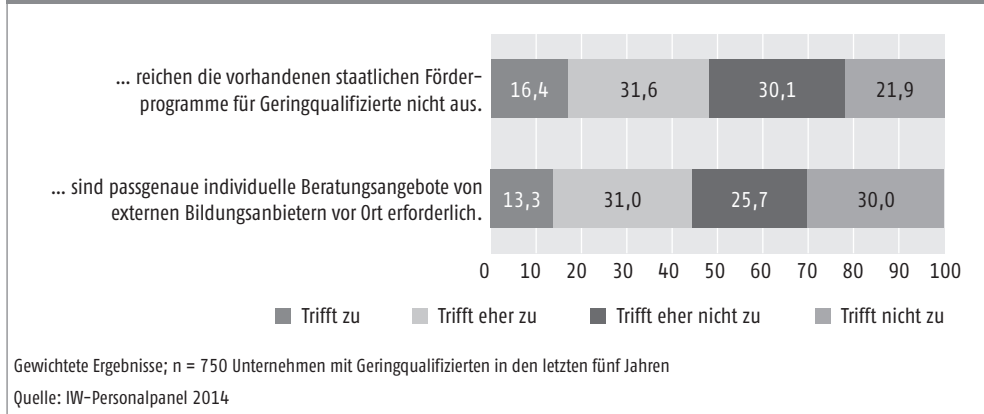
Wie eingangs erläutert, bilden aber gerade unzureichende Lese- und Schreibkompetenzen, alltagsmathematische Kompetenzen und Lernkompetenzen für An- und Ungelernte eine hohe Hürde vor dem Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss. Insofern ist es notwendig, entsprechende Angebote als reguläre Förderbestandteile in die Teil- und Nachqualifizierungen zu integrieren. Für Unternehmen ist es zudem wichtig, dass die finanzielle Absicherung von länger angelegten Qualifizierungen gesichert ist. Denn Grundbildungsmaßnahmen, die in entsprechende Teil- und Nachqualifizierungen aufzunehmen sind und die sich mitunter über 100 oder mehr Kursstunden erstrecken können, übersteigen die üblichen Volumina betrieblicher Weiterbildungen um ein Vielfaches. Für die langfristige Implementierung von kosten- und zeitintensiven betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen sind deshalb flankierende arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente notwendig.

Erst im letzten Jahr hat sich die Bundesagentur für Arbeit gegenüber der spezifischen Förderproblematik von Grundbildung (mit schulischen, allgemeinbildenden Inhalten) im

Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung SGB III geöffnet. Bis dahin war die Einbeziehung von vorbereitenden oder begleitenden Grundbildungsmaßnahmen im Rahmen von Teilqualifizierungen nicht vorgesehen. Nach dem im August 2016 in Kraft getretenen AWStG (§ 81 Abs. 3a i. V. m. § 180 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 SGB III) können „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über einen Berufsabschluss verfügen, zur Vorbereitung auf eine Umschulung Förderleistungen zum Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien erhalten, wenn dies für einen erfolgreichen Abschluss der Umschulung erforderlich ist. Die Förderung von Grundkompetenzen ist sowohl im Rahmen zugelassener Maßnahmen (Maßnahmezulassung durch fachkundige Stelle) als auch im Wege des Ausschreibungsverfahrens (§ 131 Abs. 2 SGB III) möglich“ (<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/AkkreditierungundZulassung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI827627>, Stand: 2017-08-29). Allerdings steht die Abschlussorientierung im Fokus, so dass der Erwerb einer Teilqualifikation ohne den angestrebten Berufsabschluss eher ausgeschlossen ist und damit den Zielgruppenkreis nach wie vor erheblich einschränkt. Außerdem ist ein passgenauer Zuschnitt auf die sehr unterschiedlichen Bedarfe von Beschäftigten in Unternehmen bei Ausschreibungen vor Ort nicht ausreichend möglich. Hinzu kommt, dass die Förderpraxis etwa im Umgang mit dem Programm Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU) in den einzelnen Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit sehr unterschiedlich ist und eine Inanspruchnahme der finanziellen Unterstützung erschweren kann. Auch die regional zum Teil sehr unterschiedliche Angebotsstruktur von Weiterbildungsträgern und -maßnahmen bildet ein weiteres Hemmnis für die Umsetzung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung.

Vor diesem Hintergrund wurden die vom IW Köln befragten Unternehmen um ihre Einschätzung gebeten, ob die vorhandenen staatlichen Förderprogramme für Geringqualifizierte ausreichen. Die Antworten spiegeln die unterschiedlichen Erfahrungen der Unternehmen. Knapp die Hälfte der Personalverantwortlichen (48,0 Prozent) hält diese Programme für nicht ausreichend, während gut die Hälfte der Befragten (52,0 Prozent) dies verneint (Abbildung 9). 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 49 Beschäftigten 47,4 Prozent. Als Erklärungshypothese kann davon ausgegangen werden, dass kleine Betriebe im Vergleich mit großen Unternehmen deutlich weniger Geringqualifizierte beschäftigen und der Qualifizierungsdruck als weniger stark empfunden werden könnte.

Abbildung 9: Erfordernisse aus Unternehmenssicht. Um arbeitsplatzbezogene Grundbildung in Zukunft durchführen zu können ... (in %)



Gut zwei von fünf Befragten (44,3 Prozent) sehen zudem einen Bedarf an passgenauen individuellen Beratungsangeboten von externen Bildungsträgern zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung vor Ort. Einerseits zeigt sich daran die Bedarfsmeldung der Unternehmen in Bezug auf die arbeitsplatzorientierte Grundbildung. Andererseits wird ein Handlungsfeld erkennbar, das wirtschaftsnahen Bildungsträger auffordert, Unternehmen bei der Förderung von Geringqualifizierten bedarfsgerecht und kompetent zu unterstützen. So verfolgt das Alpha-Grund-Projekt des IW Köln mit Bildungswerken der Wirtschaft in acht Bundesländern (Laufzeit 1. Oktober 2015 bis 30. September 2019, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Förderkennzeichen: W140400) das Ziel, passgenaue Grundbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter/-innen in Unternehmen vor Ort zu entwickeln und durchzuführen. Langfristig soll auch ein Netzwerk wirtschaftsnaher Bildungsträger mit Beratung und adressatenspezifischer Qualifizierung für An- und Ungelernte aufgebaut werden.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Zugangs- und Beteiligungsproblematik gering qualifizierter Beschäftigter an Qualifizierungsmaßnahmen wurde im Rahmen des Alpha-Grund-Projektes ein vierwöchiger Grundbildungslehrgang entwickelt und angeboten. Ziel war es, An- und Ungelernte auf die Teilnahme an der Teilqualifizierung (TQ) zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in vorzubereiten. Die von dem AlphaGrund-Partner BBQ Berufliche Bildung gGmbH durchgeführte Maßnahme konnte mit den vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bereitgestellten Projektfördermitteln finanziert werden.

Mit diesem Pilotvorhaben wurde auf die Problematik der Rekrutierung von Geringqualifizierten für abschlussorientierte modulare Nachqualifizierungen aufmerksam gemacht und ein Lösungsweg aufgezeigt: Sollen gering qualifizierte Beschäftigte mit nachweislich mangelnden Grundbildungskompetenzen für die Teilnahme an Weiterbildungen oder beruflichen Qualifizierungen gewonnen werden, dann ist es notwendig, dass sich die Maßnahmen von

Beginn an den kognitiven (Lern-)Voraussetzungen und der Motivation der potenziellen Teilnehmer/-innen orientieren.

Der hier gewählte didaktisch-methodischen Ansatz arbeitsplatzorientierter nachholender Grundbildung sollte daher auch im Kontext der Befunde von BAETHGE und SEVERING (2015, S. 11 f.) gesehen werden. Diese betonen, dass die Beteiligung von Geringqualifizierten an Initiativen und Programmen zur Nachqualifizierung bisher weitgehend hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Denn abschlussbezogene Weiterbildungen erreichen im notwendigen Umfang weder Teilnehmende noch mitwirkende Betriebe. BAETHGE und SEVERING konstatieren, dass Nachqualifizierung kein eng berufsbezogenes Konzept sein kann, sondern ein breites Spektrum von Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten umfassen sollte. Dazu zählen sie explizit die Verbesserung der kognitiven Grundfähigkeiten, die Verbesserung der Sprachkompetenzen sowie die Stärkung beruflicher Orientierungsfähigkeit. Für die Nachqualifizierung gewinnt somit auch die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen an Gewicht – zur Steigerung von Motivation und Selbstbewusstsein.

Dessen ungeachtet gibt es noch weitere Gründe, die Geringqualifizierte von einer Teilnahme an längerfristigen Maßnahme abhalten. Aufschluss darüber gibt eine Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. DIETZ/OSIANDER 2014) von Arbeitslosen, die die Motivlage zur möglichen Teilnahme an mindestens einjährigen Weiterbildungsmaßnahmen ermittelte. Knapp zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) stimmten der Aussage zu, dass niemand finanzielle Vorteile einer solchen Weiterbildung garantieren könne; gut 44 Prozent gaben an, dass sie es sich nicht leisten könnten, länger auf Einkommen zu verzichten. An dritter Stelle (28,5 Prozent) stand die Einschätzung, sie seien das Lernen nicht mehr gewöhnt. Unter den Personen ohne Schulabschluss führten 42 Prozent Probleme mit dem Lernen als Grund an, weshalb sie sich nicht an längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Gerade bei der Rekrutierung von (arbeitslosen) Geringqualifizierten zeige sich, dass Weiterbildungshemmnisse oft in kumulierter Form auftreten. In diesem Sinne ist es daher zielführend, sowohl objektive Hemmnisse als auch subjektive Hemmschwellen bei der (Nach-)Qualifizierung von An- und Ungelernten zu verringern. Um die für den nachträglichen Aufbau von basalen Kompetenzen notwendigen institutionalisierten Infrastrukturen und Rahmenbedingungen (Beratungsstellen, spezifische Weiterbildungsangebote, Förderprogramme) zu verbessern, sollten nicht zuletzt auch die Länder, in deren Schulgesetzen die Vermittlung und Sicherung von Grundbildung im Rahmen der Qualifikationsfunktion von Schule bekanntlich kodifiziert sind, bildungspolitisch in die Pflicht genommen werden und sich finanziell einbringen.

Literatur

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bielefeld 2012
- BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart: Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Nachqualifizierung. In: BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2015, S. 7–16
- BENSEMAN, John: Literacy and workplace change: evaluation findings from 18 workplace liter-acy programs. In: Journal of Research and Practice in Adult Literacy, Secondary and Basic Education (2012) – URL: <http://unitec.researchbank.ac.nz/handle/10652/2108> (Zugriff: 05.08.2017)
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutsch-land 2014. AES 2014 Trendbericht. Bonn 2015
- BOGAI, Dieter; BUCH, Tanja; SEIBERT, Holger: Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht (2014) 11. Nürnberg 2014 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1114.pdf> (Zugriff: 07.08.2017)
- CHRISTE, Gerhard: Alphabetisierung in der Berufsbildung. In: HEISLER, Dietmar; MANNHAUPT, Gerd (Hrsg.): Analphabetismus und Alphabetisierung in der Arbeitswelt. Befunde und ak-tuelle Entwicklungen. Frankfurt am Main u. a. 2014, S. 19–39
- CORTINA, Kai S.: PIAAC und PISA: Pädagogisch paradoxe Parallelen. In: Zeitschrift für Pädago-gik (2015) 2, S. 223–242
- DEUTSCHER BUNDESTAG: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Eingliederungsbericht 2013 der Bundesagentur für Arbeit. Drucksache 18/3856 vom 26.01.2015 – URL: [dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/038/1803856.pdf](http://doku.iab.de/dip21/btd/18/038/1803856.pdf) (Zugriff: 07.08.2017)
- DIETZ, Martin; OSIANDER, Christoph: Weiterbildung bei Arbeitslosen – Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht (2014) 14, Nürnberg – URL: doku.iab.de/kurzber/2014/kb1414.pdf (Zugriff: 29.08.2017)
- DOHMEN, Günther: Zur Frage einer neuen Elementarbildung für Erwachsene. In: Unterrichts-wissenschaft (1990) 2, S. 125–145
- ECKHARDT, Christoph; RÜB, Herbert: Erfolgreiche Nachqualifizierungswege für An- und Unge-lernte. In: Projektträger im DLR e. V. (Hrsg.): Kompetenzen von gering Qualifizierten. Be-funde und Konzepte. Bielefeld 2014, S. 47–65
- EFING, Christian: Editorial: Sprache und Kommunikation in der beruflichen Bildung. Anforder-ungen an die Kompetenzen, die Diagnose und die Förderung. In: EFING, Christian (Hrsg.): bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013. Fachtagung 18, S. 1–6 – URL: http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/editorial_ft18-ht2013.pdf (Zugriff: 29.08.2017)
- FLAKE, Regina u. a.: Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnah-me der Lebenssituation und Potenziale. IW-Analysen, Nr. 100. Köln 2014
- GROTLÜSCHEN, Anke; RIEKMANN, Wiebke (Hrsg.): Funktionaler Analphabetismus in Deutsch-land. Ergebnisse der ersten leo. – Level-One Studie. Münster 2012

- HAUSNER, Karl Heinz u. a.: Bessere Chancen mit mehr Bildung. IAB-Kurzbericht (2015) 11. Nürnberg – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf> (Zugriff: 29.08.2017)
- KLEIN, Helmut E.; SCHÖPPER-GRABE, Sigrid: Grundbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Geringqualifizierten: Betriebliche Anforderungen und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen: In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung (2012) 2, S. 71–84
- KLEIN, Helmut E.; SCHÖPPER-GRABE, Sigrid: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung (2015a) 3, S. 115–133
- KLEIN, Helmut E.; SCHÖPPER-GRABE, Sigrid: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte aus Sicht von Personalexperten – Anforderungen, Angebote, Erfolgsfaktoren. In: ALFA-Forum (2015b) 87, S. 5–7
- NALA – NATIONAL ADULT LITERACY AGENCY: An Employers' Guide to Basic Skills at Work. Dublin 2006 – URL: <https://www.nala.ie/resources/employers-guide-basic-skills-work> (Zugriff: 29.08.2017)
- RAMMSTEDT, Beatrice (Hrsg.): Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Ergebnisse von PIAAC 2012. Münster 2013
- SEVERING, Eckart; BAETHGE, Martin (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld 2015
- SEYDA, Susanne; WERNER, Dirk: IW-Weiterbildungserhebung 2014: Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung (2014) 4, S. 53–65
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2000. Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden 2001
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland 2013. Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden 2014
- TENORTH, Heinz-Elmar: „Alle Alles zu Lehren“. Möglichkeiten und Perspektiven allgemeiner Bildung. Darmstadt 1994
- WEBER, Beatrix; KRETSCHMER, Susanne: Perspektiven beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte. In: Wirtschaft und Beruf (2012) 09–10, S. 39–44
- WEBER, Brigitte; WEBER, ENZO: Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht (2013) 4. Nürnberg – URL: <http://www.doku.iab.de/kurzber/2013/kb0413.pdf> (Zugriff: 29.08.2017)
- WOLF, Alison u. a.: Enhancing 'Skills for Life': Adult Basic Skills and Workplace Learning: Full Research Report ESRC End of Award Report. RES-139-25-0120. Swindon 2009 – URL: <https://www.esrc.ac.uk/my-esrc/grants/RES-139-25-0120/outputs/Download/8f8e72f5-f7ce-4997-bd3d-1f38c6d6f5e0> (Zugriff: 13.08.2015)

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

KLEIN, Helmut E.; SCHÖPPER-GRABE, Sigrid:
Arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Voraussetzung
für berufliche Qualifizierung von An- und Ungelernten.
In: MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für
Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017, S. 31-48



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <https://www.bibb.de/cc-lizenz>