

# ARBEITSPLATZORIENTIERTE GRUNDBILDUNG ALS BAUSTEIN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

*Corinna Kremers ist studierte Sozialpädagogin, B. A., und koordiniert als Referentin beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) das Projekt AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Erwachsene.*

Das Bewusstsein dafür, dass das Lernen nach der Schule, der Ausbildung und dem Studium nicht einfach aufhört, nimmt zu. Einmal erlerntes Wissen und Können reicht in der Regel nicht mehr aus, um auf die Veränderungen in der Arbeitswelt angemessen reagieren zu können. Daher müssen Kompetenzen und Fähigkeiten im Laufe des Berufslebens kontinuierlich erneuert, vertieft und weiterentwickelt werden (SEYDA/WALLOSSEK/ZIBROWIUS 2018).

Derzeit werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt zunehmend sichtbar, denn die Branchen-, Tätigkeits- und Anforderungsstrukturen verändern sich stetig. Diese Veränderungen betreffen nicht nur gut ausgebildete Fachkräfte, sondern verstärkt auch an- und ungelernete Beschäftigte. Das Substituierbarkeitspotenzial, insbesondere in

den Helferberufen, steigt an. Um in diesem Prozess Schritt halten zu können und die individuellen Erwerbschancen zu wahren, gewinnt der Aspekt des lebenslangen Lernens sowie der Weiterbildung immer mehr an Bedeutung (HEß/JANSSEN/LEBER 2019).

Beschäftigte sind 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 Selbstständigkeit und Planungskompetenz gestellt, da sich Arbeitsweise und Zusammenarbeit ebenfalls verändern. So müssen Beschäftigte Herausforderungen meistern, die jenseits der gewohnten Arbeitsabläufe liegen. Zudem ist es erforderlich, verstärkt in neuen Netzwerkstrukturen zu kommunizieren.

Beispielsweise verändern sich in der Produktion neben den Arbeitsabläufen auch die Herstellungsverfahren, mit denen die Produkte erstellt werden. Dies kann dazu führen, dass wegfallende Aufgaben durch andere, gänzlich neue Tätigkeiten ersetzt werden, für die Mitarbeiter zu qualifizieren sind (MEINHARD/SEYDA/PLACKE 2018).

Diesem stetigen Wandel stehen einerseits 45 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 16 und 69 Jahren aufgeschlossen gegenüber. Im Rahmen der Weiterqualifizierung realisieren diese Menschen in fortgeschrittenen Berufsbiografien informelle Lernaktivitäten, die zum Beispiel die Entwicklung digitaler Kompetenzen und die Anpassung an andere Veränderungsprozesse unterstützen (DIPF 2020).

Andererseits können laut Studie LEO 2018 noch immer 6,2 Millionen Menschen in Deutschland (2010 waren es 7,5 Millionen) nicht ausreichend lesen und schreiben. 62,3 Prozent dieser gering literalisierten Erwachsenen befinden sich in verschiedenen Erwerbssituationen (GROTLÜSCHEN et al. 2018). Die rückläufigen Zahlen sprechen grundsätzlich für eine

positive Entwicklung, doch machen sie auch weiterhin deutlich, dass das klassische Bildungssystem längst nicht alle Ungleichheiten in den Bildungschancen restlos beseitigt. So verzeichnet der Nationale Bildungsbericht 2020 zwar insgesamt eine Steigerung des Bildungsstandes der deutschen Bevölkerung, macht aber auch deutlich, dass es über alle Bildungsphasen hinweg Menschen gibt, die einen niedrigen oder fehlenden Bildungsabschluss oder auch geringe schriftsprachliche Kompetenzen aufweisen (DIPF 2020).

Ohne diese grundlegenden Kompetenzen sind die individuellen Voraussetzungen für die Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben sowie zur beruflichen Entwicklung einschränkt. Zugleich kann sich eine nicht ausreichende Grundbildung der Beschäftigten auch auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auswirken. Für geringqualifizierte Mitarbeitende sind steigende Anforderungen oftmals problematisch. Es ist zwar in der Praxis häufig der Fall, dass sich Beschäftigte trotz fehlender formaler Abschlüsse informelle Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz aneignen. Die vorhandenen grundlegenden Kompetenzen

reichen aber zum Teil nicht aus, um komplexere Kompetenzanforderungen zu meistern (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019).

Empirische Studien zeigen, dass das Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben, umso größer ist, je niedriger die vorhandene Qualifikation von Beschäftigten ist (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019). Folglich finden sich Personen mit einem geringen Bildungsabschluss und dem daraus resultierenden fehlenden Zugang zu beruflich stabilen Positionen häufiger in sozialen und finanziellen Risikolagen wieder (DIPF 2020).

Vor dem Hintergrund der mit der Digitalisierung verbundenen steigenden Kompetenzanforderungen sind die Grundbildung und damit die Weiterbildungsfähigkeit sicherzustellen. Da den Schulen als Bildungsinstanz die Vermittlung einer ausreichenden Grundbildung in vielen Fällen nur unzureichend gelingt, stellt die arbeitsplatzorientierte Grundbildung ein mögliches Instrument zur Unterstützung der Betroffenen im Berufsleben dar.

Eine Reihe von Unternehmen in Deutschland hat die Förderung von Grundbildung am Arbeitsplatz

bereits als Chance für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten erkannt. Die langjährige Förderstrategie des BMBF im Rahmen der „AlphaDekade“ und die Einbindung wesentlicher Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben daran maßgeblichen Anteil (BMBF 2018). In 60 Prozent der Unternehmen, die Geringqualifizierte beschäftigen, wird zukünftig ein zunehmender Bedarf an arbeitsplatzorientierten Grundbildungsmaßnahmen gesehen, um die notwendigen Weiterqualifikationen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss zu ermöglichen; in der Befragung im Jahr 2014 war es erst ein Drittel der Firmen. 89 Prozent der Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme für diese Zielgruppe angeboten. Bei 44 Prozent handelte es sich dabei um eine Maßnahme zur Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung – 2014 waren es 29 Prozent (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019).

Je weiter die Digitalisierung am Arbeitsplatz fortschreitet, umso wichtiger sind für die Geringqualifizierten passende Weiterbildungsansätze, damit sie mit der Entwicklung Schritt halten können. Über den bereits bestehenden Bedarf hinaus

beschleunigt die Covid-19-Pandemie mit den daraus resultierenden Veränderungen die Digitalisierung am Arbeitsplatz zunehmend und konfrontiert Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen mit einem Kompetenzwandel.

Um eine nachhaltige Entwicklung der Kompetenzen zu bewirken und so die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten gewährleisten zu können, bedarf es niedrigschwelliger Angebote. Diese müssen speziell für die Zielgruppe entwickelt und erprobt werden. Die Befunde aus dem IW-Personalpanel zeigen, dass sich das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien als ausschließliche Lernform für lernungsgewohnte Zielgruppen eher weniger eignet. Vielmehr benötigen ortsunabhängige und zeitflexible digitale Lernformen eine inhaltliche, didaktisch-methodische und auch technische Lernunterstützung durch persönliche Ansprechpersonen und unmittelbaren Erfahrungsaustausch. In der betrieblichen Weiterbildung bietet sich deshalb für diese Zielgruppe besonders der Einsatz von Blended-Learning-Ansätzen an – eine Kombination von E-Learning mit praxis- bzw. arbeitsplatznahen Lehrveranstaltungen und Lernbegleitung (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019).

Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahmen stellen eine Vorstufe auf dem Weg zu fachbezogenen, abschlussorientierten Weiterqualifizierungen von Geringqualifizierten dar. Allerdings nehmen Betriebe die Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung in der Regel erst dann in den Blick, wenn 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 originär betriebliche, sondern eine Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist (SCHÖPPER-GRABE/VAHLHAUS 2019).

Bei der Grundbildung handelt es sich folglich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der verschiedene gesellschaftliche Agierende Verantwortung übernehmen müssen. Ziel muss es sein, aus den verschiedenen Projekten zu lernen, Good Practice abzuleiten und diese dauerhaft und nachhaltig in eine Weiterbildungsstrategie zur Sicherung des lebenslangen Lernens einzubetten.

## LITERATUR UND QUELLEN

BMBF – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2018): Grundbildung fördern – Chancen eröffnen. Die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Bonn. Online unter: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/Grundbildung\\_foerdern\\_Chancen\\_eroeffnen.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Grundbildung_foerdern_Chancen_eroeffnen.pdf) (Zugriff am 02.09.2020).

DIPF – Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (2020): Bildung in Deutschland kompakt 2020. Zentrale Befunde des Bildungsberichts. Bielefeld. Online unter: [https://www.bildungsbericht.de/static\\_pdfs/bbe20-kompakt.pdf](https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bbe20-kompakt.pdf) (Zugriff am 02.09.2020).

GROTLÜSCHEN, ANKE/BUDEBERG, KLAUS/DUTZ, GREGOR/HEILMANN, LISANNE/STAMMER, CHRISTOPHER (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre. Hamburg. Online unter: <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo> (Zugriff am 02.09.2020).

HEß, PASCAL/JANSSEN, SIMON/LEBER, UTE (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch

Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB Kurzbericht Nr. 16, Nürnberg. Online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1619.pdf> (Zugriff am 02.09.2020).

MEINHARD, DAVID B./SEYDA, SUSANNE/PLACKE, BEATE (2018): Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends 45(1). Online unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends\\_2018\\_1\\_Weiterbildung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf) (Zugriff am 02.09.2020).

SCHÖPPER-GRABE, SIEGRID/VAHLHAUS, ISABEL (2019): Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends 46 (1). Online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/isabel-vahlhaus-ergebnisse-einer-iw-unternehmensbefragung-420981.html> (Zugriff am 02.09.2020).

SEYDA, SUSANNE/WALLOSSEK, LUISA/ZIBROWIUS, MICHAEL (2018): Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. IW-Analysen 122. Online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-analysen/beitrag/>

susanne-seyda-einflussfaktoren-auf-  
die-weiterbildungsbeteiligung-von-  
an-und-ungelernten.html (Zugriff am  
02.09.2020).