

Seyda, Susanne

## Working Paper

Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden: Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit

IW-Policy Paper, No. 7/2019

### Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Seyda, Susanne (2019) : Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden: Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit, IW-Policy Paper, No. 7/2019, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/204446>

#### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

#### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



# **IW-Policy Paper 7/19**

## **Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden**

Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit

Susanne Seyda

Köln, 18.09.2019

## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2 Befund</b>	<b>4</b>
<b>3 Empfehlungen</b>	<b>7</b>
3.1 Unternehmen	7
3.2 Bildungsdienstleister	9
3.3 Individuen	10
3.4 Öffentliche Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit	11
<b>Literatur</b>	<b>13</b>
<b>Abstract</b>	<b>15</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>16</b>

**JEL-Klassifikation:**

I28 - Bildungspolitik

J24 - Humankapital; Qualifikation; Berufswahl; Arbeitsproduktivität

J08 - Arbeitsmarktpolitik

## Zusammenfassung

Die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter ist in den letzten Dekaden stark gestiegen. Wesentliche Gründe sind höhere Anforderungen und technische Veränderungen, die auch die Tätigkeiten von formal An- und Ungelernten betreffen. Um die Weiterbildungsbeteiligung An- und Ungelernter weiterhin zu stärken, sind alle beteiligten Akteure gefragt: Unternehmen sollten verstärkt lernförderliche Arbeitsplätze anbieten, auf denen Kompetenzen erworben werden können. Auch Lernprozessbegleiter, die sicherstellen, dass bestimmte Fähigkeiten im Rahmen des täglichen Arbeitsprozesses erlernt werden, sind für Geringqualifizierte wichtig. Neben persönlichen Ansprechpartnern eignet sich hierfür auch der Einsatz digitaler Lernbegleiter. Bildungsdienstleister sollten die spezifischen Qualifizierungsbedarfe und -hürden von Geringqualifizierten in den Blick nehmen und entsprechende Angebote entwickeln, die in einem ersten Schritt auch die Selbstlernkompetenz, die An- und Ungelernte häufig nicht haben, aufbauen. Die Selbstlernkompetenz beschreibt die Fähigkeiten, das selbstbestimmte Lernen zu initiieren und zu organisieren. Da digitale Medien einen individuellen Zuschnitt der Lerninhalte ermöglichen, erhöhen sie die Motivation der Geringqualifizierten und bauen Lernhürden wie fehlende Zeit, Versagensängste und Zeitdruck in Präsenzveranstaltungen ab. Damit erhalten Geringqualifizierte mehr Möglichkeiten, wie sie sich weiterbilden können, und sie können mehr Verantwortung für ihre eigene Bildungs- und Erwerbsbiografie übernehmen. Letztlich ist für An- und Ungelernte die öffentliche Förderung von Weiterbildung relevant, da sie seltener an Weiterbildung teilnehmen, die vom Arbeitgeber finanziert wird. Die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung sollte sich daher weiterhin stark auf Geringqualifizierte fokussieren, um durch Qualifizierungsmaßnahmen deren Chancen auf Beschäftigung nachhaltig zu erhöhen. Auch hier ist zu prüfen, inwieweit durch digitale Medien und arbeitsplatznahes Lernen auch abschlussorientierte Weiterbildungen intensiver genutzt werden können.

## 1 Einleitung

Die Digitalisierung bietet neue Lernmöglichkeiten und kann daher geeignet sein, Beschäftigte für Weiterbildung zu motivieren und fit für die Herausforderungen zu machen, die sich durch die Digitalisierung ergeben. Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Chancen und Herausforderungen sich für die Qualifizierung von An- und Ungelernten ergeben und welche Handlungsmöglichkeiten Unternehmen, Bildungsanbieter, die Bundesagentur für Arbeit und die Individuen selbst haben, um ihr Potenzial in Zeiten des Fachkräftemangels zu nutzen. Die Begriffe Geringqualifizierte und An- und Ungelernte werden im Folgenden synonym verwendet.

## 2 Befund

Die Digitalisierung ist gekennzeichnet durch die Vernetzung von Produkten und Prozessen, die zunehmende Verbindung der physischen und virtuellen Welt, der Umwandlung von analogen zu digitalen Daten sowie deren Nutzung seitens unterschiedlicher Akteure. Digitale Technologien sind heute in allen Bereichen der Wirtschaft zu finden (Demary et al., 2016). Der digitale Wandel geht allerdings weit über die technische Entwicklung hinaus. Er umfasst auch die Arbeitsorganisation in den Unternehmen und stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten. Zudem hat sich aufgrund der weiten Verbreitung internetfähiger, mobiler Endgeräte das Kommunikations- und Konsumverhalten in der Bevölkerung und auch in der Arbeitswelt nachhaltig verändert (Initiative D21, 2018). Die Digitalisierung stellt dabei nicht nur neue inhaltliche Anforderungen an Beschäftigte, beispielsweise in Form von IT-Kompetenzen, sondern auch höhere Anforderungen an Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie Selbstständigkeit und Planungskompetenz, da sich Arbeitsweise und Formen der Zusammenarbeit ebenfalls verändern. So müssen Beschäftigte Herausforderungen meistern, die jenseits routinemäßiger Arbeitsabläufe liegen und verstärkt in neuen Netzwerkstrukturen kommunizieren. In der Produktion verändern sich Arbeitsabläufe und Herstellungsverfahren, mit denen die Endprodukte erstellt werden. All diese Veränderungen stellen inhaltliche und methodische Aufgaben für die betriebliche Weiterbildung dar.

Daneben gilt es, die didaktische Dimension der Weiterbildung in den Blick zu nehmen. Denn durch die technische Entwicklung erweitert sich auch die Bandbreite der zur Verfügung stehenden digitalen Lehr- und Lernwerkzeuge. Dabei zeigt sich, dass Unternehmen, die neue digitale Technologien in ihrem Unternehmen nutzen, nicht nur intensiver Weiterbildung betreiben, sondern dies auch häufiger mittels digitaler Lernmedien durchführen (Seyda et al., 2018a).

Die Bandbreite von digitalen Lernmedien ist sehr groß. Sie reicht von der elektronischen Bereitstellung von Literatur oder Bedienungsanleitungen – die keine anderen Ansätze verfolgen als klassische Papierversionen – über Lernvideos und webbasiertes Lernen bis hin zu Simulationen, die neue methodische und didaktische Ansätze verwenden (Seyda et al., 2018a).

Wichtigster Grund für den Einsatz von digitalen Lernangeboten ist aus Unternehmenssicht die gute Integrierbarkeit in den Arbeitsalltag. 80 Prozent der Unternehmen nutzen digitale Medien, weil sie zeitlich und räumlich flexibel nutzbar sind. Sie erleichtern es Unternehmen und

Mitarbeitern, bei knappen Zeitressourcen kurzfristig entstehende Zeitfenster für Weiterbildung zu nutzen. Auch der Wegfall von Reisezeiten trägt dazu bei, Zeit für Weiterbildung zu schaffen.

Mit einer Nennung von knapp 60 Prozent schätzen auch viele Unternehmen das Potenzial, das in der Anpassung von digitalen Angeboten an die individuellen und/oder betriebsspezifischen Bedarfe gesehen wird. Mit der Anpassung an individuelle Voraussetzungen wie Lerntypen und Vorqualifikationen können bestimmte Zielgruppen wie An- und Ungelernte besser angesprochen werden als mit herkömmlichen Methoden. Am seltensten geben die Unternehmen mit knapp 40 Prozent an, dass mit Hilfe digitaler Angebote bessere und nachhaltigere Lernergebnisse erreicht werden. Mit anderen Worten: Das didaktische Potenzial digitaler Medien kann von einem Teil der Unternehmen noch besser erschlossen werden, um Mitarbeiter nachhaltiger und unter Berücksichtigung ihres Vorwissens zu qualifizieren (Seyda et al., 2018a).

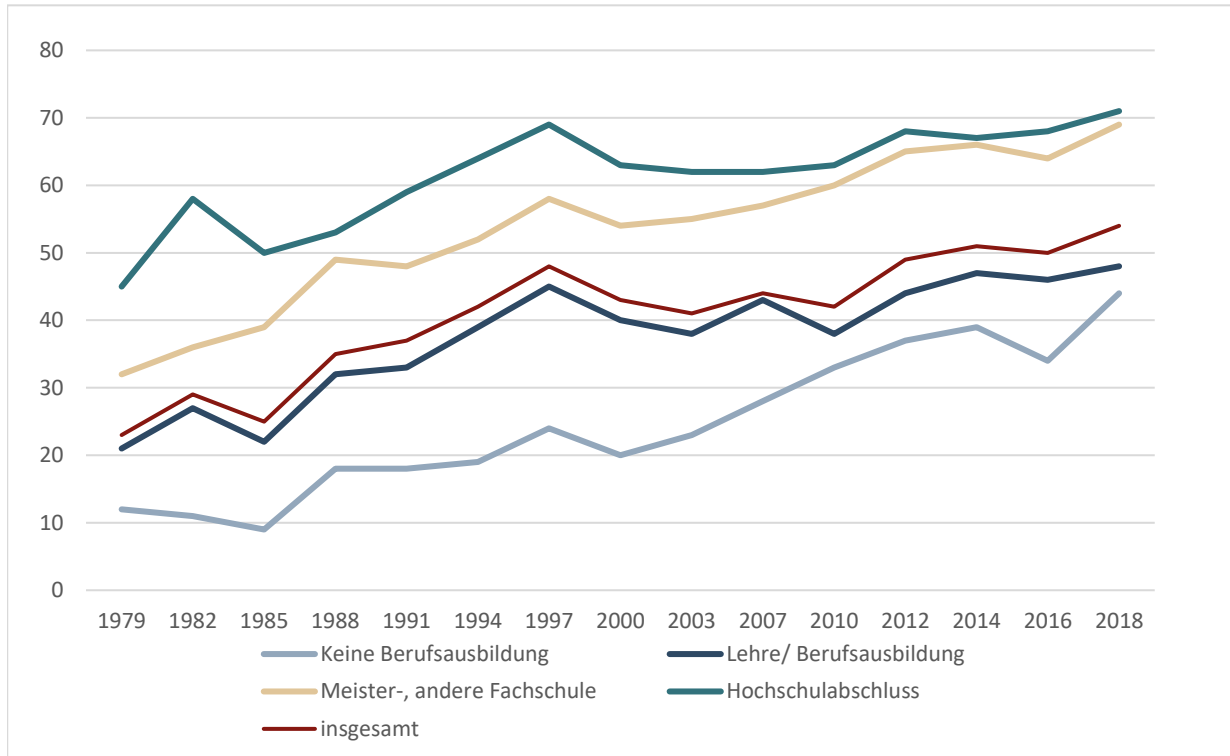
Neben der fehlenden Zeit wird als Haupthemmnis für Weiterbildung der fehlende Bedarf genannt. An- und Ungelernte geben häufiger als Personen mit einer Ausbildung oder einem Studium an, dass sie keinen Bedarf an Weiterbildung haben – weder privat noch beruflich (BMBF, 2013). Neben der Frage, ob tatsächlich kein Bedarf vorhanden ist, weil sie seltener lernförderliche Arbeitsplätze innehaben, die einen Bedarf an weiteren Kompetenzen wecken, und daher auch seltener die Möglichkeit haben, durch ihre Erwerbstätigkeit neue Kompetenzen zu erwerben (Flake et al., 2014), spielt es auch eine Rolle, ob sie einen bestehenden Bedarf nicht erkennen (können).

Weitere wesentliche Lernhemmnisse für Geringqualifizierte sind negative Lernerfahrungen und geringes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, verbunden mit einer hohen Risikoaversion (Stettes, 2006). An- und Ungelernte unterschätzen den zukünftigen, nicht garantierten Nutzen der Weiterbildung und werten den messbaren Einkommensverzicht, der in Zeiten der Bildungsmaßnahme entstehen könnte, als sehr hoch (Dietz/Osiander, 2014). Sie sind häufig lernentwöhnt und ihnen fehlt die Motivation, wieder zu lernen. Zudem führen längere Zeiten der Arbeitslosigkeit zu einer Entwertung der vormals vorhandenen Kompetenzen. Darüber hinaus können größere organisatorische Hürden als bei Personen mit einem Berufsabschluss bestehen, beispielsweise bei der Auswahl passender Weiterbildungsangebote oder bei den Möglichkeiten, Kinderbetreuung/Pflege und Weiterbildung zu vereinbaren. Aber auch finanzielle Hürden können größer sein, weil ein Einkommensverzicht unter Umständen schwerer als bei höher Qualifizierten wiegt, Fördermöglichkeiten nicht bekannt sind und der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung begrenzt ist (Seyda et al., 2018b).

Gleichwohl ist der Anteil der An- und Ungelernten, der an Weiterbildung teilnimmt, seit 1979 stark gestiegen – von 12 Prozent auf 44 Prozent im Jahr 2018. Da die Weiterbildungsbeteiligung der anderen Qualifikationsgruppen im gleichen Zeitraum weniger stark gestiegen ist, ist der Abstand zwischen den Qualifikationsgruppen geringer geworden. So nehmen aktuell 48 Prozent der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an Weiterbildung teil und 71 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss.

## Abbildung 2-1: Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation

Teilnahmequoten an Weiterbildung in Prozent



Quellen: BMBF, 2005 (1979 bis 2003); BMBF, 2019 (ab 2007)

Basis bis 2007: 19- bis 64-Jährige; ab 2010: 18- bis 64-Jährige

Die wichtigsten Gründe für den Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter sind gestiegene Arbeitsanforderungen sowie technologische Veränderungen im Arbeitsumfeld: Gaben im Jahr 1979 nur knapp ein Viertel der Geringqualifizierten an, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit häufig oder manchmal bestehende Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren, so sind es im Jahr 2012 bereits knapp 60 Prozent (Seyda et al., 2018b). Da die Weiterbildungsteilnahme mit den Anforderungen korreliert ist und Personen, die hohe Arbeitsanforderungen haben, auch häufiger an Weiterbildung teilnehmen, ist die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter mit dem Anstieg der Anforderungen ebenfalls gestiegen. Arbeitsplätze, die hohe Anforderungen stellen, sind auch häufig lernförderlich, was bei Arbeitsplätzen, bei denen Neues ausprobiert wird, auf der Hand liegt. Auf diesen Arbeitsplätzen wird auch der Nutzen von Weiterbildung erlebbar, wenn neu Erlerntes angewendet werden kann und wenn die Arbeit selbst zum Erwerb neuer Kompetenzen führt. Dies trifft auch auf andere Anforderungen zu, wie beispielsweise das gleichzeitige Bearbeiten von mehreren Aufgaben und das Arbeiten unter starkem Termin- oder Leistungsdruck. Eine aktuelle Befragung zeigt zudem, dass Unternehmen auch zukünftig damit rechnen, dass die Anforderungen an Geringqualifizierte mit Blick auf Flexibilität sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit steigen werden (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

Ebenfalls positiv miteinander korreliert sind technologiegetriebene Veränderungen im Arbeitsumfeld und die Weiterbildungsbeteiligung: Geringqualifizierte, in deren Umfeld neue oder



veränderte Dienstleitungen, neue Computerprogramme oder neue Produktionstechnologien eingeführt wurden, nehmen ebenfalls häufiger an Weiterbildung teil als Geringqualifizierte, in deren Arbeitsumfeld keine dieser Veränderungen stattfanden. Damit zeigt sich, dass die Digitalisierung auch bei Geringqualifizierten Weiterbildungsbedarf auslöst, der von den Unternehmen bedient wird (Seyda et al., 2018b).

### 3 Empfehlungen

Um die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter weiter zu erhöhen, stehen den beteiligten Akteuren zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung. Die Digitalisierung ist dabei einerseits ein wesentlicher Treiber für inhaltliche Änderungen. Sie bietet andererseits aber auch eine Vielzahl neuer Lernmethoden, wie gelernt werden kann.

**Abbildung 3-1: (Digitale) Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter**



Quelle: eigene Darstellung

#### 3.1 Unternehmen

Unternehmen müssen künftig für die Fachkräftesicherung stärker als heute die Potenziale von formal Geringqualifizierten nutzen und sie befähigen, qualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Denn bereits jetzt bestehen in vielen Berufen Fachkräfteengpässe. Bedingt durch den demografischen Wandel sinkt die Zahl der jungen Menschen, die das Schul- und Ausbildungssystem verlassen und in den Arbeitsmarkt eintreten. Die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten liegen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 3,9 Prozent, für Personen mit Hochschulabschluss bei 2,3 Prozent (IAB, 2018), womit hier nahezu Vollbeschäftigung besteht. Potenzial zur Fachkräftesicherung findet sich bei den An- und Ungelernten, die eine Arbeitslosenquote von 17,9 Prozent aufweisen, auch wenn diese Gruppe zahlenmäßig kleiner ist als die anderen

beiden Qualifikationsgruppen. Um den zunehmenden Engpässen auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen, können die Unternehmen An- und Ungelernte (teil-)qualifizieren. So zeigt die KOFA-Engpassstudie 2019, dass in einigen Berufsuntergruppen die Qualifizierung von Helfern dazu beitragen kann, Engpässe zu verringern oder gar zu beseitigen (Malin et al., 2019). Dies gilt unter anderem für Pflegeberufe, Köche, Fachkräfte für Lagerwirtschaft und für einige Fertigungsberufe.

Um unternehmerische Fachkräftebedarfe frühzeitig zu ermitteln, ist eine vorausschauende Personalplanung notwendig. Aus der Gegenüberstellung von vorhandenen und zukünftig benötigten Qualifikationen können Unternehmen auch den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter ableiten.

### **(Formale) Qualifizierung durch arbeitsplatznahes Lernen erreichen**

Um Geringqualifizierte erfolgreich zu qualifizieren, ist eine lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen hilfreich, die den Mitarbeitern die Gelegenheit gibt, arbeitsplatznah Kompetenzen hinzuzugewinnen. Eine lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen setzt voraus, dass Arbeitsstruktur, -prozesse und -tempo es den Mitarbeitern ermöglichen, zu lernen. Die Arbeitsorganisation muss Freiräume bieten, um Erfahrungen zu sammeln, Neues auszuprobieren, weitere Aufgaben zu übernehmen und auch Fehler machen zu dürfen. Gleichzeitig sollte die Möglichkeit zur Reflexion gegeben sein, die von Aus- oder Weiterbildnern begleitet wird (Diettrich, 2019).

Durch die Zunahme arbeitsplatznahen Lernens verändert sich auch die **Rolle des Ausbilders und Weiterbildners**: Er wird vom Wissensvermittler zum **Lernbegleiter**. Der Lernbegleiter ist der Mitgestalter von lernförderlichen Arbeitsplätzen, auf denen das für einen Beruf / eine Teilqualifikation notwendige Wissen anhand von tatsächlich anfallenden Aufgaben erlernt werden kann. Im Bereich der Weiterbildung findet sich in der IT-Weiterbildung ein elaboriertes Konzept des arbeitsprozessorientierten Lernens, das zum Erwerb eines formalen Fortbildungsabschlusses führt (Diettrich/Kohl, 2007). Eine Ausweitung dieser Konzepte, auch auf den Erwerb von Teilqualifikationen, würde weitere Lernhürden bei Geringqualifizierten abbauen.

Ausbilder und Weiterbildner im Unternehmen können digitale Lernmedien einsetzen. Für einen didaktisch sinnvollen Einsatz ist ein **mediendidaktischer Kompetenzaufbau der Ausbilder und Weiterbildner** im Unternehmen notwendig. Derzeit fühlt sich nur etwa die Hälfte der Unternehmen im didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Medien sicher. Gerade einmal ein Viertel der Unternehmen traut sich zu, digitale Lernangebote selbst zu entwickeln (Flake et al., 2019).

Auch der ergänzende Einsatz von **digitalen Lernbegleitern** kann sinnvoll sein. Digitale Lernbegleiter führen in Gestalt von animierten Figuren oder Avataren durch einen Lerninhalt und geben individuelle, personalisierte Hilfestellung. Denkbar wäre der Einsatz digitaler Lernbegleiter auch beim Erwerb von Teilqualifikationen. Mittels digitaler Lernbegleiter könnten die Kosten für Weiterbildung langfristig gesenkt werden, wenn dadurch weniger Personal notwendig ist, und Fachkräfteengpässe bei Aus- und Weiterbildnern könnten verringert werden. Bereits heute klagen Bildungsdienstleister über Schwierigkeiten, Dozenten zu finden. Die Einführung digitaler Lernbegleiter geht jedoch mit vergleichsweise hohen Anfangsinvestitionen einher. Werden die

digitalen Lernbegleiter im Unternehmen selbst entwickelt, bedarf es mediendidaktisch geschulter Personen. Zudem muss berücksichtigt werden, dass der persönliche Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden auch in Zeiten der Digitalisierung gegeben sein muss.

Der Investitionsaufwand für digitale Lernangebote kann sehr unterschiedlich ausfallen. Es gibt zahlreiche kostenlose Angebote, bei denen unter Umständen die Überprüfung ihrer Qualität und ihrer Passgenauigkeit Kosten verursacht. Je spezifischer die Lernmedien auf den unternehmerischen oder individuellen Bedarf zugeschnitten werden sollen, umso höher ist unter sonst gleichen Bedingungen der Aufwand der Erstellung. Hier spielt auch die Unternehmensgröße eine Rolle: Gut 80 Prozent der Unternehmen geben an, dass ihre Belegschaft zu klein ist, als dass sich die Produktion eigener unternehmensspezifischer digitaler Lernmedien lohnt. Hier gilt es, Wege für Kooperationen mit anderen Unternehmen und Bildungsdienstleistern zu finden, damit digitale Lernangebote für unterschiedliche Bedarfe der Mitarbeiter entwickelt werden. Für kleine und mittelgroße Unternehmen können auch öffentlich bereitgestellte Lernplattformen hilfreich sein, in die die Unternehmen für sie relevante Inhalte einstellen können.

### Weiterbildungskultur aufbauen

Die Lern- und Weiterbildungskultur beschreibt den Stellenwert des Lernens im Unternehmen und zielt auf berufliche Kompetenzentwicklung ab (Friebe, 2005). Um die Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen hervorzuheben, kann diese im Unternehmensleitbild und in der strategischen Personalentwicklung verankert werden. Auch die systematische Erfassung des Weiterbildungsbedarfs, die fundierte Planung der Weiterbildung und die Beteiligung der Mitarbeiter an der Planung zeigt, dass Weiterbildung einen hohen Stellenwert hat. In Unternehmen mit einer ausgeprägten Weiterbildungskultur erfolgt eine vergleichsweise intensive Orientierung an den Mitarbeitern und ihren Bedürfnissen. Grundsätzlich ist in Unternehmen mit einem hohen Anteil An- und Ungelernter die Weiterbildungskultur weniger ausgeprägt. Die Unternehmen jedoch, in denen An- und Ungelernte häufig an Weiterbildung teilnehmen, weisen auch häufiger und mehr Elemente einer Weiterbildungskultur auf als Unternehmen, in denen An- und Ungelernte nur selten oder gar nicht an Weiterbildung teilnehmen (Seyda/Werner, 2014).

## 3.2 Bildungsdienstleister

Bildungsdienstleister sollten bei der Entwicklung von (digitalen) Lernangeboten die **spezifischen Qualifizierungsbedarfe und -hürden** von Geringqualifizierten in den Blick nehmen: Zum einen geht es darum, die Motivation wieder zu lernen, aufzubauen. Dies kann erfolgen, indem Lernwege aufgezeigt werden, die jenseits des schulischen Lernens liegen, das häufig mit negativen Erfahrungen verbunden ist. Zum anderen verfügen Geringqualifizierte oft nur über geringe **Selbstlernkompetenzen** – Fähigkeit zur Selbststeuerung und Reflexion sowie Kenntnis von Lernstrategien –, sodass digitale Lernangebote um den Aufbau dieser Kompetenzen ergänzt werden sollten (Kohl, 2019). Für Geringqualifizierte sind didaktisch-methodisch geplante Strukturen, eine umfassende Lernunterstützung und ausreichende Zeitkontingente notwendig, um es ihnen zu ermöglichen, am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess zu lernen (Kohl, 2019).

Digitale Medien können im Rahmen des arbeitsprozessorientierten Lernens verschiedene Funktionen übernehmen (Howe/Knutzen, 2013, 18 ff.):

1. Informationen und Inhalte verfügbar machen
2. Visualisieren, Animieren und Simulieren
3. Kommunizieren und Kooperieren
4. Strukturieren und Systematisieren
5. Diagnostizieren und Testen
6. Reflektieren

Damit bieten digitale Medien neue Möglichkeiten des arbeitsplatznahen Lernens, da sie auch Lerninhalte, die am konkreten Arbeitsplatz nicht darstellbar sind, erfahrbar machen können (Kohl, 2019).

Je weiter die Digitalisierung am Arbeitsplatz fortschreitet, umso wichtiger sind für Geringqualifizierte passende Weiterbildungsansätze, damit sie mit den Entwicklungen Schritt halten können. Bisher nutzen Unternehmen für die Weiterbildung Geringqualifizierter seltener digitale Lernmedien als für Höherqualifizierte. Eine Erklärung könnte sein, dass Unternehmen das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien als ausschließliche Lernform für eher lernunbewohnte Personen als nicht geeignet bewerten (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019). Vielmehr benötigen digitale Lernformen eine inhaltliche, didaktisch-methodische und auch technische Lernunterstützung durch persönliche Ansprechpartner und Erfahrungsaustausch, ebenso wie digitale Lernbegleiter im Unternehmen nur eine Ergänzung zu persönlichen Ansprechpartnern sein können. In der betrieblichen Weiterbildung bietet sich deshalb für diese Zielgruppe besonders der Einsatz von Blended-Learning-Ansätzen an – eine Kombination von E-Learning mit Lehrveranstaltungen und Lernbegleitung.

Ebenfalls gilt es zu berücksichtigen, dass ein Teil der An- und Ungelernten als **funktionale Analphabeten** gilt. Um dieser Personengruppe den Zugang zu digitalen Lernmedien zu ermöglichen, ist eine entsprechende Grundbildung im Lesen und Schreiben Voraussetzung (Schöpfer-Grabe/Vahlhaus, 2019).

### 3.3 Individuen

An- und Ungelernte müssen für die Bedeutung von Weiterbildung noch stärker sensibilisiert werden, um **Verantwortung für ihre Erwerbs- und Bildungsbiografie** übernehmen zu können. Ist die Lernkompetenz vorhanden bzw. aufgebaut worden, so können auch lernentwöhnte Personen mittels digitaler Medien lernen. Die Nutzung digitaler Lernangebote kann die **Hemmschwelle** für Weiterbildung senken, denn das Lernen für den konkreten Arbeitsplatz muss nicht zwingend am Arbeitsplatz erfolgen, sondern kann dank Visualisierung oder Simulationen auch im privaten Raum und zeitlich flexibel erfolgen. Damit verringern sich zeitliche Restriktionen ebenso wie der Lerndruck, der bei Präsenzveranstaltungen entsteht. Zudem kann jeder Teilnehmer im eigenen Tempo lernen und Einheiten beliebig oft wiederholen. Digitale Lernangebote führen auch zu einer höheren Motivation, indem die Lernvoraussetzungen, der Lernfortschritt und das Lernergebnis individuell sichtbar gemacht und lernförderlich reflektiert werden können (Kohl, 2019). Zudem kann jeder Teilnehmer seinen Lernfortschritt messen, ohne sich einer herkömmlichen Art der Prüfung unterziehen zu müssen.

Wichtig ist eine arbeitsplatznahe Form der Qualifizierung, damit der Nutzen von Weiterbildung für Geringqualifizierte erlebbar wird. Neue Fähigkeiten werden am Arbeitsplatz erlernt und können direkt angewendet werden.

### 3.4 Öffentliche Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die berufliche Weiterbildung, da Bildung der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurden die Fördermöglichkeiten für berufliche Weiterbildung Anfang 2019 deutlich ausgeweitet. Beschäftigte und Unternehmen – und nicht wie bisher mehrheitlich Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen – können nun eine Förderung der Lehrgangskosten sowie Lohnkostenzuschüsse erhalten. Dies kann zum einen zu Mitnahmeeffekten führen: Unternehmen können sich Weiterbildungsmaßnahmen, die sie – aus betriebswirtschaftlichem Kalkül – in jedem Fall durchführen würden, öffentlich finanzieren lassen. Zum anderen ist die neue Förderung sehr unspezifisch. Sie dient dazu, die Qualifikationen der Beschäftigten an die wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen anzupassen, die durch den technologischen Wandel entstehen. Das umfasst technisches Know-how ebenso wie Soft Skills, die im Zuge der Digitalisierung ebenfalls immer wichtiger werden, aber auch Qualifizierungsmaßnahmen für neu entstehende Tätigkeiten (Seyda et al., 2018b). Dadurch wird das Spektrum der förderfähigen Weiterbildungen sehr groß und kann sehr weite Teile der Beschäftigten erfassen und damit das Ziel, vor allem diejenigen zu fördern, die es am dringendsten benötigen, verfehlen.

Die öffentliche Förderung sollte sich daher auf **Geringqualifizierte fokussieren**. Geringqualifizierte finden sich nicht nur im Bereich des SGB III, sondern auch im Leistungsbezug des SGB II (ALG II-Empfänger), der aus Steuermitteln finanziert wird. Laut Gesetz gelten die Fördermöglichkeiten des SGB III analog auch für den Rechtskreis des SGB II. Der Anteil der erwerbstätigen Personen im Bereich des SGB II ist jedoch vergleichsweise gering. Der Großteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II ist nicht erwerbstätig und kann daher an betrieblicher Weiterbildung, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses stattfindet, nicht teilnehmen. Von der stärkeren finanziellen Förderung durch das Qualifizierungschancengesetz werden daher nur wenige SGB II-Leistungsberechtigte profitieren können. Gerade in diesem Bereich besteht jedoch Nachholbedarf, da die berufliche Weiterbildung im Rechtskreis des SGB II in der Vergangenheit bereits weit weniger gefördert wurde als im SGB III, obwohl im SGB II-Bereich viele Personen Qualifikationsdefizite haben und deutlich häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind (Seyda, 2019). Neuere Evaluationsstudien zu den Wirkungen beruflicher Weiterbildung zeigen, dass Maßnahmen, die zu berufsqualifizierenden Abschlüssen führen, mittel- und langfristig substantielle positive Effekte auf die Arbeitsmarktchancen der Geförderten mit Blick auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und die Wahrscheinlichkeit des Leistungsbezuges haben (Osianer, 2019).

In der Nationalen Weiterbildungsstrategie wurde vereinbart, dass Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss einen grundsätzlichen Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung erhalten. Dadurch entstehen keine neuen Fördertatbestände, denn auch nach geltendem Recht kann das Nachholen eines Berufsabschlusses gefördert werden. Der grundsätzliche Anspruch ist daher zunächst als eine Stärkung der individuellen Verhandlungsposition zu sehen, da

die Entscheidung über die Förderung im Ermessen der Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit / der Jobcenter liegt. Ein Rechtsanspruch auf eine Förderung ist nicht vorgesehen. Vielmehr sollte das Ziel sein, mehr Menschen den Nutzen von Weiterbildung zu verdeutlichen und für das Nachholen eines Berufsabschlusses zu gewinnen.

In den **Jobcentern sollte die Beratung und individuelle Betreuung intensiviert** werden und die Förderung der beruflichen Weiterbildung intensiver genutzt werden, um die Menschen in Arbeit zu bringen. Die individuelle Beratung und Vermittlung in passgenaue Angebote setzen voraus, dass vorhandene berufliche Kompetenzen dieser Menschen zunächst einmal erfasst werden (Hecker et al., 2019). Die **Anerkennung von non-formal / informell erworbenen Kompetenzen** hilft Geringqualifizierten, die während ihrer Erwerbstätigkeit erworbenen Fähigkeiten zu dokumentieren. Dies erhöht ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und kann auch den Zugang zu passgenauen Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern.

## Literatur

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2005, Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation, Bonn, Berlin

BMBF, 2013, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2012 Trendbericht, Berlin

BMBF, 2019, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES Trendbericht, Berlin

Demary, Vera / Engels, Barbara / Röhl, Klaus-Heiner / Rusche, Christian, 2016, Digitalisierung und Mittelstand. Eine Metastudie, IW-Analysen, Nr. 109, Köln

Diettrich, Andreas, 2019, Stärkung des Lernorts Betrieb und arbeitsplatznahes Lernen: Eine Option für die Weiterbildung nicht formal Qualifizierter?, in: Goth, G. / Kretschmer, S. / Pfeiffer, I. (Hrsg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Praxis, Bielefeld, S. 15–29

Diettrich, Andreas / Kohl, Matthias, 2007, Qualifizierung von IT-Fachkräften zwischen arbeitsprozessorientiertem Lernen und formalisierter Weiterbildung. Eine empirische Untersuchung und Bewertung der Qualifizierungspraxis auf Ebene der operativen und strategischen Professionals, Bonn

Dietz, Martin / Osiander, Christopher, 2014, Weiterbildung bei Arbeitslosen. Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen, IAB-Kurzbericht, Nr. 14, Nürnberg

Flake, Regina / Malin, Lydia / Meinhard, David B. / Müller, Valerie, 2019, Digitale Bildung in Unternehmen. Wie KMU E-Learning nutzen und welche Unterstützung sie brauchen, KOFA-Studie Nr. 3, Köln

Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne, 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln

Friebe, Judith, 2005, Merkmale unternehmensbezogener Lernkultur und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter, Heidelberg, [http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/5847/1/Dissertation\\_Judith\\_Friebe.pdf](http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/5847/1/Dissertation_Judith_Friebe.pdf) [01.09.2019]

Hecker, Kerstin / Schley, Thomas / Pfeiffer, Iris, 2019, Beratung und Weiterqualifikation von formal Geringqualifizierten auf Basis von Kompetenzfeststellungen, in: Goth, G. / Kretschmer, S. / Pfeiffer, I. (Hrsg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Praxis, Bielefeld, S. 45–58

Howe, Falk / Knutzen, Sönke, 2013, Digitale Medien in der gewerblich-technischen Berufsausbildung – Einsatzmöglichkeiten digitaler Medien in Lern- und Arbeitsaufgaben, Bonn, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Expertise\\_Howe\\_Knutzen.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Expertise_Howe_Knutzen.pdf) [28.5.2019]

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2018, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg

Initiative D21 e. V., 2018, D21 Digital Index 2017/1018, Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft, <http://initiated21.de/app/uploads/2017/01/studie-d21-digital-index-2016.pdf> [6.2.2018]

Kohl, Matthias, 2019, Digitalisierung und berufliche Weiterbildung – digitale Medien als Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens Geringqualifizierter?, in: Goth, G. / Kretschmer, S. / Pfeiffer, I. (Hrsg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Praxis, Bielefeld, S. 31–43

Malin, Lydia / Jansen, Anika / Seyda, Susanne / Flake, Regina, 2019, Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Fachkräftesicherung in Deutschland – diese Potenziale gibt es noch, KOFA-Studie Nr. 2, Köln

Osiander, Christopher, 2019, Zugang zu betrieblicher Weiterbildung – Rechtlicher Rahmen, Teilnahme an und Wirkung von beruflicher Weiterbildung, Weiterbildungshemmnisse, in: Goth, G. / Kretschmer, S. / Pfeiffer, I. (Hrsg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Praxis, Bielefeld, S. 61–88

Seyda, Susanne, 2019, Öffentliche Weiterbildungsförderung stark gestiegen, IW-Kurzbericht, Nr. 45, Köln

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate, 2018a, Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 107–124

Seyda, Susanne / Wallossek, Luisa / Zibrowius, Michael, 2018b, Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten, IW-Analysen, Nr. 122, Köln

Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 4, S. 53–66

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

Stettes, Oliver, 2006, Bildungsökonomische Grundlagen. Investition in Humankapital, in: Klös, Hans-Peter / Plünnecke, Axel (Hrsg.), Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland, Köln, S. 31–60



## Abstract

The training participation of the low-skilled has increased significantly in recent decades. The main reasons are higher requirements and technical changes, which also affect the activities of low-skilled workers. In order to further strengthen the continuing education participation of semi-skilled and unskilled workers, all stakeholders are in demand: Companies should increasingly offer jobs on which workplace-oriented learning is possible and competences can be acquired. Even learning guides who ensure that certain skills are learned as part of the daily work process are important for the low-skilled. In addition to personal contact persons, the use of digital learning guides is also suitable. Training providers should take into account the specific requirements and hurdles of low-skilled persons and develop corresponding offers that, as a first step, also build up the self-learning skills. Self-learning competence describes the abilities to initiate and organize self-determined learning. As digital media allow an individual tailoring of learning content, they increase the motivation of the low-skilled and reduce learning hurdles such as lack of time, fear of failure and time pressure in classroom sessions. This will give the low-skilled more opportunities for further education and more responsibility for their own education and employment biography. Finally, public financial support in further training is relevant for the low-skilled as they are less likely to take part in continuing education, which is financed by the employer. Public funding for continuing vocational training should therefore continue to focus heavily on the low-skilled in order to sustainably increase their chances of employment through qualification measures. Here, too, it is important to examine the extent to which digital-based learning and workplace-oriented learning can also be used more intensively in the course of further education.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation .....	6
Abbildung 3-1: (Digitale) Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter .....	7