

# Kleines ABC gegen den Fachkräftemangel

## Arbeitsorientierte Grundbildung

Jede zehnte Arbeitskraft in Deutschland kann selbst mit einfachen Texten nicht umgehen. Gleichzeitig gibt es einen engen Zusammenhang zwischen Rekrutierungsproblemen und schriftsprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz. Sollen Unternehmen ihren Beschäftigten nun auch noch das Lesen und Schreiben beibringen? Zwei neue Studien liefern dafür gute Argumente. Jedes achte Unternehmen mit großen Problemen bei der Gewinnung von Mitarbeitenden hat demnach Maßnahmen der arbeitsorientierten Grundbildung wie Kurse der Lese- und Schreibfähigkeiten ausprobiert. Das Ergebnis: Beschäftigte werden flexibler und motivierter. Der Austausch im Team nimmt zu. Die Fehlerquote sinkt.

Geringe Literalität ist in der Arbeitswelt kein Randthema mehr. Einerseits können Zugewanderte meist nicht mit Muttersprachlern mithalten, andererseits belegen Bildungsstudien wie PISA allgemein rückläufige Lese- und Schreibfähigkeiten.

Logistik, verarbeitendes Gewerbe, Bau: Statistisch gesehen hatten oder haben Unternehmen vor allem in diesen Branchen mit Beschäftigten zu tun, die nicht richtig lesen und schreiben können. Die LEO-Studie der Universität Hamburg, die wichtigste repräsentative Erhebung zu geringer Literalität in Deutschland, hat 2018 festgestellt, dass rund 6,2 Millionen erwerbsfähige Erwachsene selbst mit einfachen Texten überfordert sind (Grotlüschen et al. 2018). Sie haben Schwierigkeiten mit E-Mails, Arbeitsanweisungen oder technischen Sicherheitsblättern. Es ist ihnen kaum möglich, Arbeitsprozesse zu dokumentieren oder eine fehlerfreie Rechnung auszustellen. Zwei Drittel von ihnen sind dennoch erwerbstätig. Bei rund 30 Millionen abhängig Beschäftigten in Deutschland hat demnach mehr als jede zehnte Arbeitskraft erhebliche Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben. In einigen Branchen und Berufen fällt der Anteil deutlich höher aus (Abb.).

Geringe Literalität ist in der Arbeitswelt heute ein alltägliches Phänomen. Aller Voraussicht nach wird das so bleiben: Nicht nur treten immer mehr neu Zugewanderte in den deutschen Arbeitsmarkt ein. Vielfach bringen sie auch bei mittleren Sprachkenntnissen (B1 oder B2) keine sicheren Lese- und Schreibkompetenzen in der Sprache Deutsch mit. Darüber hinaus weisen Bildungsstudien wie PISA, IGLU oder der Ländervergleich der Kultusministerkonferenz konstant

sinkende Lese- und Schreibfähigkeiten bei den heutigen Schülerinnen und Schülern nach. Zwei neue Studien beschäftigen sich mit der Frage, welche Herausforderungen sich daraus für die digitale Transformation von Arbeitsprozessen ergeben – und wie sich diese Zielgruppe für die notwendige (Weiter-)Qualifizierung gewinnen lässt.

### Nationale Dekade für Alphabetisierung

In der deutschen Wirtschaft zeichnet sich ein enger Zusammenhang zwischen Rekrutierungsproblemen und der Bedeutung der Sicherung der Grundbildung ab. Knapp die Hälfte der Unternehmen, die gering qualifizierte beschäftigen und bereits große Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, geben gleichzeitig an: Lesen und Schreiben wird in Zukunft immer wichtiger werden. Von den Unternehmen, die ihre Stellen bislang gut besetzen können, sagt das nur jedes fünfte. Das ist das Ergebnis der ersten Studie, die hier vorgestellt werden soll (Kremers et al. 2023). Dafür wurden im Jahr 2022 für das Projekt „AlphaGrund vernetzt“ im Rahmen des IW-Personalpanels des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) 837 Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Regionen befragt. Die Befragung ist repräsentativ. Das Projekt „AlphaGrund vernetzt“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026“ (Alphadekade).

Für die Einschätzung zu steigenden Anforderungen für Geringqualifizierte in der Arbeitswelt gibt es aus Sicht der Studie zwei mögliche Gründe:

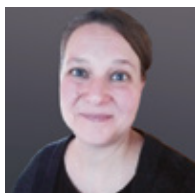
\ **Die Arbeit ändert sich** Wegfall routinierter und repetitiver Tätigkeiten, komplexere und vielfältigere Arbeitsanforderungen, erweiterte Handlungs- und Entscheidungsspielräume oder der Umgang mit IT und digitalen Anwendungen: Die teils disruptiven Folgen der digitalen Transformation wirken sich in manchen Branchen schneller und stärker aus als in anderen. Besonders betroffen sind die verarbeitende und produzierende Gewerbe sowie Branchen mit hohem Dienstleistungsanteil. Hier arbeiten besonders viele gering literalisierte Erwachsene in helfenden, un- oder angelernten Tätigkeiten. Die schnell und umfassend wachsenden Anforderungen stellen sie vor besondere Herausforderungen.

\ **Die Rahmenbedingungen ändern sich** Stellen bleiben offen, Prozessketten stocken, Sicherheitsprobleme tauchen auf, Qualitätsmängel häufen sich.

Unter diesem Druck bieten immer mehr Unternehmen Weiterbildung in grundlegenden Kompetenzen an: Kommunikation, EDV, Lesen, Schreiben, Rechnen. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Rekrutierungsschwierigkeiten. Jedes achte Unternehmen mit großen Problemen bei der Stellenbesetzung hat bereits Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfähigkeiten für Deutsche angeboten, doppelt so viele wie Unternehmen ohne solche Schwierigkeiten.

### Unmittelbar am Arbeitsplatz lernen

Gering literalisierte und gering qualifizierte Menschen nehmen bislang nur selten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das wissen auch die Unternehmen und setzen in der



**Claudia Parton**  
Freie Bildungsjournalistin,  
Berlin  
hallo@  
schoenegeschichten.de

## Lesen und Schreiben als Problem

Anteil der Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten an allen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe

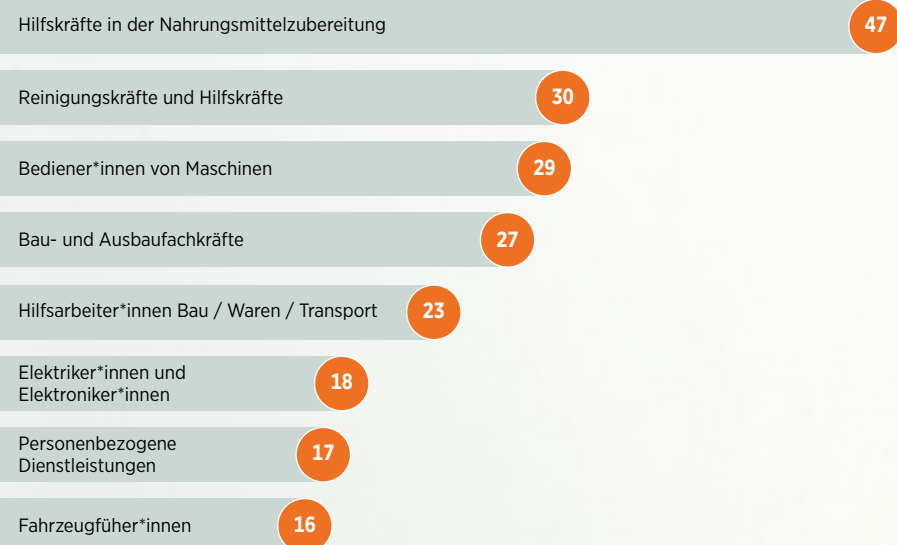


Abb. | Quelle: Grotlüschen et al. 2018



Unternehmen mit erheblichen Personalengpässen sind offener für innovative Lernformen und Lehrmaterialien.

Arbeitsorientierte Grundbildung erfüllt verschiedene betriebliche Anforderungen, etwa eine breitere Einsetzbarkeit der Mitarbeitenden oder das Vermeiden von Qualitätsmängeln.

großen Mehrheit auf Angebote direkt am Arbeitsplatz. Dort führen sie etwa Unterweisungen oder Schulungen durch, zum Teil durch vertraute Personen wie Kollegen oder Vorgesetzte. Zum Teil setzen die Unternehmen externe Trainerinnen und Trainer ein. Maßnahmen der arbeitsorientierten Grundbildung sind in der Regel auf eine konkrete alltägliche Herausforderung ausgerichtet, von kurzer zeitlicher Dauer und machen Lernerfolge schnell sichtbar. Sie eignen sich nach Einschätzung der Studie besonders gut für lernentwöhnte oder durch negative Lernerfahrungen geprägte Menschen.

Unternehmen mit großen Rekrutierungsschwierigkeiten sind zudem offener für innovative und digitale Lernformen und Lehrmaterialien. Sie setzen für die Weiterbildung etwa doppelt so häufig Podcasts, Lernvideos, Audiomodule oder betriebliche Software ein und fast dreimal so häufig interaktive Lernformate wie Webinare oder virtuelle Klassenräume wie Unternehmen ohne Probleme, Stellen zu besetzen.

Alles in allem hält die Studie fest: Viele Unternehmen haben bereits gute Wege gefunden, mit gering qualifizierten Beschäftigten entlang ihrer Arbeitsprozesse wichtige grundlegende Kompetenzen weiterzuentwickeln. Allerdings machen die Autoren Grenzen deutlich, betriebliche Weiterbildung und nachholende Grundbildung im Betriebsalltag zu verbinden. Erstere sei bedarfs- und tätigkeitsorientiert, Letztere wäre eigentlich eine Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen gewesen. Entsprechend wünscht sich eine Mehrzahl der Unternehmen Unterstützung, wenn sie diese zusätzliche Aufgabe übernehmen: durch finanzielle Förderung, durch passgenau zugeschnittene Weiterbil-

dungsangebote, Erfahrungsaustausch, Informations- oder Beratungsstellen.

Die Studie weist hier auf die arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit hin. Ob Einstiegsqualifizierung für angehende Auszubildende oder Qualifizierung von abhängig Beschäftigten über das Arbeit-von-morgen-Gesetz: Die vorhandenen Instrumente ließen sich auch für Lernangebote der arbeitsorientierten Grundbildung nutzen. Das tun bislang jedoch nur wenige Unternehmen. Lediglich elf Prozent der befragten Betriebe mit Weiterbildung für gering qualifizierte nutzen dafür Zuschüsse aus dem Bildungsscheck des Bundes oder haben das vor. 19 Prozent sind es bei der Länderförderung für Weiterbildung. Besser sieht es bei den Instrumenten der Bundesagentur aus: Bereits jedes dritte Unternehmen nutzt sie oder hat es zumindest vor. Die Studie leitet daraus eine klare Empfehlung in Richtung Politik ab: passgenaue Werbung und Beratung zu Förderangeboten sowie die Vereinfachung von Antragsverfahren.

Arbeitsorientierte Grundbildung ist für Unternehmen an betrieblichen Anforderungen orientiert. Sie verbinden damit betriebswirtschaftliche Erwartungen: eine breitere Einsetzbarkeit der Belegschaft, die Reduktion von Fehlern und Qualitätsmängeln, eine erhöhte Motivation und Produktivität. Erfüllen sich diese Erwartungen? Zur Kategorie „Mitarbeitermotivation“ liefert die IW-Studie eine überraschende Erkenntnis mit: In mehr als jedem dritten Unternehmen kommen Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Beschäftigte auf deren Initiative oder Wunsch zustande. Hier liegen Betriebe ohne Rekrutierungsschwierigkeiten sogar leicht vorn.

### Mehr Kommunikation, mehr Selbstbewusstsein

Weitere Erkenntnisse lassen sich aus einer zweiten Studie der Pädagogischen Hochschule (PH) Weingarten ableiten. Sie heißt „Mehrwertanalyse von Investitionen in Dienstleistungsmaßnahmen der Arbeitsorientierten Grundbildung (Alpha-Invest)“ und wird ebenfalls vom BMBF im Rahmen der AlphaDekade gefördert. Die Studie begleitet bundesweit 67 Unternehmen mit arbeitsorientierter Grundbildung und wertet die Erfahrungen von Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, Beschäftigten und Lehrkräften aus. Eine erste Auswertung stellten die Autorinnen und Autoren im November 2023 vor (PH Weingarten 2023). Folgende Effekte hoben die Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe hervor:

- \ Die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden haben sich verändert.
- \ Die Kommunikation im Betrieb hat sich verbessert.
- \ Das Selbstbewusstsein einiger Mitarbeitender ist gestiegen.
- \ Es konnten Fehler und Verzögerungen bei der Arbeit verringert werden.
- \ Die Mitarbeitenden lernten sich untereinander besser kennen.

Folgende Effekte haben die Beschäftigten beobachtet:

- \ bessere Orientierung im Arbeitsprozess
- \ mehr Sicherheit im beruflichen Handeln
- \ verbesserte Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen oder Kunden
- \ weniger Verzögerungen von Arbeitsprozessen
- \ bessere Integration
- \ Mehrwert für das Privatleben

Ganz unproblematisch ist es nicht, wenn Unternehmen in Grundbildung investieren: Die Beschäftigten steigern ihren Arbeitsmarktwert und ziehen womöglich einen Jobwechsel in Betracht.

In vielen Fällen schlossen sich zudem an die arbeitsorientierte Grundbildung weitere Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung oder eine Berufsausbildung an.

### Fazit

Beide Studien deuten darauf hin, dass arbeitsorientierte Grundbildung ein geeigneter Weg ist, die Anforderungen der digitalen Transformation zu bewältigen und den Auswirkungen des Fachkräftemangels zu begegnen. Die Erwartungen der Unternehmen, die bereits Erfahrung gesammelt haben, scheinen sich weitgehend zu erfüllen. Allerdings zeigen sich in der Studie der PH Weingarten auch unbeabsichtigte Effekte: So suchten sich Beschäftigte, die sich erfolgreich weiterqualifiziert haben, auch eher einen neuen Job außerhalb des Unternehmens. Aus Sicht der Studie ist das ein normaler Vorgang, der kaum verhindert werden kann.

Perspektivisch könnte also die gesamte Wirtschaft durch besser qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auf dem Arbeitsmarkt davon profitieren, dass insbesondere Unternehmen mit bereits großen Rekrutierungsschwierigkeiten in die Weiterqualifizierung gering literalisierter Beschäftigter investieren. Eine mindestens anteilige Kostenübernahme hält also auch die Studie der PH Weingarten für eine entscheidende Bedingung dafür, dass sich möglichst viele Unternehmen entscheiden, diesen hoffnungsvollen Weg der Fachkräftesicherung zu gehen. ●

### Literatur

**Grotlüschen, A. et al. (2018):** LEO 2018 - Leben mit geringer Literalität; [leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/09/LEO2018-Pressheft.pdf](https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2022/09/LEO2018-Pressheft.pdf)

**Kremers, C. / Plünnecke, A. / Vahlhaus, I. (2023):** Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte, in: IW-Trends, 3/2023; [www.iwkoeln.de/studien/corinna-kremers-axel-pluenecke-isabel-vahlhaus-zunehmende-bedeutung-von-grundbildung-und-weiterbildung-fuer-geringqualifizierte.html](https://www.iwkoeln.de/studien/corinna-kremers-axel-pluenecke-isabel-vahlhaus-zunehmende-bedeutung-von-grundbildung-und-weiterbildung-fuer-geringqualifizierte.html)

**PH Weingarten (2023):** Mehrwertanalyse von Investitionen in Dienstleistungsmaßnahmen der Arbeitsorientierten Grundbildung (Alpha-Invest); [alphainvest-projekt.de](https://alphainvest-projekt.de)

### Gering literalisiert, gering qualifiziert, arbeitsorientierte Grundbildung: Was ist gemeint?

\ **Geringe Literalität** Literalität bezeichnet die individuelle Fähigkeit eines Menschen, zu lesen und zu schreiben. Dazu zählen nicht nur die Kenntnis von Buchstaben und Grammatik, sondern alle emotionalen, sozialen, kognitiven und sprachlichen Voraussetzungen, Schriftsprache in konkreten Situationen anzuwenden. Als geringe Literalität definiert die Bildungswissenschaft eine schriftsprachliche Kompetenz, die den sicheren Umgang auch mit einfachen Texten nicht zulässt. Die allermeisten der 6,2 Millionen gering literalisierten Erwachsenen in Deutschland kennen zwar die Buchstaben, viele können auch Wörter oder einzelne Sätze lesen und schreiben, einen Großteil ihrer Aufmerksamkeit und Konzentration brauchen sie aber für das Entziffern oder Verfassen von Schrift. Für das inhaltliche Verarbeiten von Informationen im Text fehlt es daneben an Kapazität und / oder Übung.

\ **Geringe Qualifizierung** Für den Begriff „gering qualifiziert“ gibt es keine feste Definition. Normalerweise ist gemeint, dass ein Mensch keinen oder lediglich den niedrigsten Schulabschluss erworben hat und ohne beruflichen Abschluss geblieben ist. Geringe Literalität birgt dafür ein signifikant erhöhtes Risiko. Mehr als die Hälfte der erwerbsfähigen Erwachsenen ohne Schulabschluss und ein Fünftel jener mit dem niedrigsten Schulabschluss sind gering literalisiert. Rund 38 Prozent haben keinen Berufsabschluss, doppelt so viele wie in der Gesamtbevölkerung. Auch an Weiterbildungen nehmen gering Literalisierte deutlich seltener teil: 2018, im Jahr der LEO-Erhebung, waren es 28,1 Prozent gegenüber 46,9 Prozent in der Gesamtbevölkerung.

\ **Arbeitsorientierte Grundbildung** Gemeint sind keine Lese- und Schreibkurse, die am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Arbeitsorientierte Grundbildung ist vielmehr eine neuartige didaktische Methode, die konkrete Literalität von Beschäftigten mit konkreten Lese- und Schreibanlässen im Betrieb besser zusammenzubringen. Individuell zugeschnittene Maßnahmen und Trainings sollen den Rahmen für die Anwendung von Schriftsprache erweitern und die Selbstlernkompetenz erhöhen. Teilweise bereitet arbeitsorientierte Grundbildung auf eine formale Qualifizierung vor, etwa eine Berufsausbildung. Vielen Betrieben geht es aber allgemein darum, die Fähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhöhen, sich jenseits eingeübter Routinen auf wechselnde Aufgaben, Arbeitsfelder und Teamkonstellationen einzustellen.

### Best Practice I: Einstiegsqualifizierung bei der BVG

Sollen sich Unternehmen auch darum kümmern, dass einige ihrer künftigen Auszubildenden lesen, schreiben, rechnen lernen? Ja, haben die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) entschieden. Die Zahlen geben dem Nahverkehrsunternehmen mit über 15 800 Beschäftigten recht.

Mehr als 70 junge Menschen, die als nicht ausbildungsreif von der Schule abgingen, haben bei der BVG seit 2016 eine Einstiegsqualifizierung (EQ) mit dem Schwerpunkt auf Grundbildung absolviert. 43 von ihnen haben anschließend eine Ausbildung angefangen. 42 sind noch immer bei der BVG – in Ausbildung oder schon im Beruf. „Das ist ein sehr gutes Ergebnis“, sagt Burkhardt Wehowsky, BVG-Teamleiter für Mechatronik.

Eine Einstiegsqualifizierung ist ein durch die Bundesagentur für Arbeit gefördertes Langzeitpraktikum als Brücke in die Ausbildung. Hier geht es um den Erwerb der nötigen fachlichen und sozialen Basiskompetenzen: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, erste Erfahrung im Betrieb. Bei der BVG dauert die Einstiegsqualifizierung ein halbes Jahr und teilt sich in Praxisphasen in den Werkstätten, Fachunterricht an der Berufsschule und ein betriebliches Bildungsangebot auf.

Wehowsky sagt, dass viele der Teilnehmenden zwar handwerkliches Potenzial besitzen, am theoretischen Einstellungstest für die Ausbildung aber scheitern würden. Daher hat sich die BVG entschieden, im betrieblichen Umfeld auch Grundkompetenzen in Mathe, Deutsch und IT zu fördern. Das Lernangebot kommt vom Modellprojekt „BasisKomNet“, das das BMBF fördert und der Bildungsträger Arbeit und Leben e.V. in sechs deutschen Regionen durchführt.

„Die Einstiegsqualifizierung ist ein sehr gutes Instrument, junge Menschen für Grundbildung zu erreichen. Mit Ausbildungsbeginn ist dafür normalerweise keine Zeit mehr“, sagt Benedikt Eimann, Referent arbeitsorientierte Grundbildung bei Arbeit und Leben Berlin-Branden-

burg. Neun Stunden wöchentlich lernen die jungen Menschen bei der BVG im betrieblichen Klassenzimmer: Deutsch für den Beruf, Mathe für den Beruf, digitale Kompetenzen für das berufliche Lernen. Sie lesen Betriebsanweisungen und schreiben die Berichtshefte, die sie ohnehin ausfüllen müssten. Gerechnet wird am Beispiel von Materialmengen, wie sie auch in der Werkstatt ermittelt werden. Digitale Basiskompetenzen betreffen den Umgang mit dem PC oder Tablet, Office-Anwendungen oder das Erstellen von Präsentationen.

Für das Erstellen des Lernangebots haben sich Bildungsträger und Verkehrsbetriebe eng abgestimmt. Wo gibt es Anlässe im Alltag, das Lernen zu lernen? Wo ist es konkret nötig, zu lesen und zu schreiben? „Bei der Entwicklung eines passgenauen Lernangebots verstehen wir uns als Moderation zwischen dem Bedarf der Betriebe, dem Wissenstand der Teilnehmenden und der Wissensvermittlung durch den Dozenten“, so Eimann.

Eine Einstiegsqualifizierung, gekoppelt an Grundbildung, könnte eine Chance für viele Unternehmen sein. Gerade in Berlin finden junge Menschen und Ausbildungsbetriebe besonders schwer zusammen. Auf rund 1500 unbesetzte Ausbildungsplätze kamen im Ausbildungsjahr 2022/2033 knapp 4000 nicht vermittelte junge Menschen. „Natürlich wäre es Aufgabe der Schulen, junge Menschen zur Ausbildungsreife zu führen. Aber wo Unternehmen vor der Wahl stehen, keine Auszubildenden zu finden oder aber junge Menschen mit Grundbildungsbedarf nachzuqualifizieren, finden sie ein wachsendes Angebot, diese Aufgabe in den Betriebsalltag zu integrieren“, sagt Eimann.



## Best Practice II: Lernvideos bei Karle Recycling

Grundbildung und Arbeitssicherheit gehören bei Karle Recycling in Stuttgart eng zusammen. Passgenaue Trainings mit innovativen Lernmethoden helfen Beschäftigten, sich weiterzuqualifizieren – und dem Unternehmen, Kosten für Versicherungen zu senken.

Karle Recycling ist ein familiengeführter Entsorgungsfachbetrieb mit etwa 90 Beschäftigten am Hauptsitz in Stuttgart-Feuerbach. Zusammen mit dem Bildungsträger Technische Akademie Schwäbisch Gmünd bietet das Unternehmen seit 2019 über das BMBF-geförderte Modellprojekt „ABConnect“ eine besondere Form der Grundbildung an: einen Deutschkurs in Wort und Schrift, der genau zu den eigenen Arbeitsabläufen passt.

Viele der Beschäftigten von Karle sind in klassischen Anlernberufen tätig. Auch hier braucht es aus Gründen der Arbeitssicherheit immer öfter normierte Zertifikate: einen Nachweis über Asbestfachkunde oder den Umgang mit Gefahrenstoffen. Das ist für viele Beschäftigte ohne zusätzliches Sprach- und Lerntraining nicht zu bewältigen. Zudem kommt es bei Karle Recycling wie bei allen Entsorgungsbetrieben mehrmals pro Woche zu kleineren Bränden. Dann ist wichtig, dass jeder weiß, was zu tun ist, und sich verständigen kann.

„Es geht nicht darum, dass die Beschäftigten eine perfekte Grammatik haben. Sie müssen aber im Betrieb sicher kommunizieren“, sagt Geschäftsführer Stephan Karle. Einmal in der Woche, nach der regulären Arbeitszeit, treffen sich deshalb fünf bis sechs Beschäftigte und eine Lehrkraft der Technischen Akademie. Manchmal laufen Videos mit Aufnahmen aus den einzelnen Arbeitsbereichen. Die Beschäftigten stellen sich dazu gegenseitig Fragen: Wie heißt das, was du da machst? Wie heißt diese Maschine? Dann wieder lesen sie gemeinsam Betriebsanweisungen. Sie verknüpfen die nun bekannten Worte mit Schriftsprache und lernen, sich die Anweisungen systematisch zu erschließen. Dieses Wissen zahlt sich häufig schon am nächsten Arbeitstag aus.

Aber auch private Vorgänge wie Nebenkostenabrechnungen oder die Kontoeröffnung können zum Thema werden. „Die Dozenten lassen sich auf das ein, was die Teilnehmenden konkret in ihrem Alltag beschäftigt. Viele von ihnen kommen auch deshalb regelmäßig, obwohl die Teilnahme freiwillig ist“,



sagt Max Müller, Projektleiter bei der Technischen Akademie. Ein Motivationsfaktor ist, dass Teilnehmende, die die Kurse regelmäßig besuchen, 50 Prozent der Kurszeit auf ihre Arbeitszeit angerechnet bekommen.

Die Kurse sind auf 100 Unterrichtseinheiten angelegt. Der Betrieb beteiligt sich mit der Hälfte der Dozentenkosten. Das sind aktuell 2000 Euro für die 100 Unterrichtseinheiten. Wie geht es nach Auslaufen der Projektförderung weiter? Michael Nanz, Geschäftsführer der Technischen Akademie, ist optimistisch. Er sieht einen großen Wandel hin zu mehr Grundbildung in der beruflichen Weiterbildung. So prüfe die Bundesagentur für Arbeit die weitere Übernahme von Grundbildungsangeboten in die Regelinstrumente der Arbeitsförderung. Aber auch die Unternehmen selbst seien immer häufiger bereit, zu investieren. Sie sparen dafür an anderer Stelle ein, etwa bei Versicherungsprämien. Je komplexer die Arbeit, desto höher sind in der Regel die Kosten für die Absicherung möglicher Schadensfälle. Nanz: „Ich denke, dass sich künftig der Nachweis einer guten Grundbildung auch hier positiv auswirken wird.“