



Foto: FOTOGRAFIA INC/E+ via Getty Images

Geringqualifizierte im Fokus von Weiterbildung

Geringqualifizierte bilden eine wichtige Zielgruppe für Weiterbildung. Im Mittelpunkt stehen dabei die Beschäftigungssicherung und die Qualifizierung für neue Tätigkeiten. Das Forschungsprojekt FORWARD untersucht Chancen und Risiken für die Teilhabe Geringqualifizierter an der Digitalisierung.

Die Digitalisierung durchdringt die unterschiedlichsten Lebensbereiche und beeinflusst diese nachhaltig, so auch die Arbeitswelt sowie die (Weiter-)Bildung. Der digitale Wandel der Arbeitswelt bringt neue Berufe, Tätigkeitsfelder und Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte mit sich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Zudem führt die Digitalisierung zu einer Komplexitätszunahme der Arbeitsanforderungen bei einfachen Tätigkeiten, welche hauptsächlich von geringqualifizierten Erwachsenen ausgeführt werden (Schöpfer-Grabe, Vahlhaus 2019). Hinzu kommt, dass vor allem Tätigkeitsfelder mit vermehrt geringqualifizierten Beschäftigten infolge von Digitalisierungs- und Automatisierungstendenzen, ein hohes Substitutionspotenzial aufweisen (Dengler, Matthes 2017).

Aufgrund der Bedrohung durch Arbeitslosigkeit und den Ausschluss von gesell-

schaftlicher Teilhabe stehen Geringqualifizierte im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „FORWARD“. Im Rahmen des Projektes werden Chancen und Risiken der Teilhabe Geringqualifizierter in der Digitalisierung aus Sicht des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsanbieter ermittelt. FORWARD unterstützt dabei, Rahmenbedingungen zur aktiven Ansprache Geringqualifizierter sowie zur zielgruppenadäquaten Gestaltung von Angeboten zu analysieren.

Weiterbildungsbedarf

Die Veränderungen des Arbeitsmarktes und die steigenden Arbeits- sowie Kompetenzanforderungen führen zu einem größeren werdenden Weiterbildungsbedarf von Geringqualifizierten (Reutter 2017). Dementsprechend gewinnt Weiterbildung an Bedeutung, um Menschen auf die sich verän-

Die Autoren und die Autorin



Luca Fliegner
Wissenschaftl. Mitarbeiter
Fachbereich Sozialwissenschaften,
Fachgebiet Pädagogik,
Technische Universität Kaiserslautern
luca.fliegner@sowi.uni-kl.de



Hadjar Ghadiri-Mohajerzad
Wissenschaftl. Mitarbeiterin,
Projektkoordination
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Institut für
Lebenslanges Lernen (DIE), Bonn
mohajerzad@die-bonn.de



Andreas Weßner
Dipl.-Sozialwiss., Mag. rer. publ.
Institut für Technologie und
Arbeit e.V., Kaiserslautern
andreas.wessner@ita-kl.de

dernden Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und sie so vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen (ebd.). Dabei ist der formale Bildungsstand eine wichtige Voraussetzung für die individuellen Beschäftigungschancen (Hillmert 2017).

Ein weiterer Grund, der die Bedeutung von Weiterbildung unterstreicht, ist die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt, in dem eine ungedeckte Nachfrage nach qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern einem vorhandenen Angebot an Menschen mit geringer Qualifikation gegenübersteht (Matthes, Severing 2017). Geringqualifizierte bilden mit fünf Millionen Menschen in

Deutschland eine wichtige Zielgruppe für Weiterbildung (Bertelsmann Stiftung 2018). In der betrieblichen Weiterbildung sind insbesondere Geringqualifizierte beziehungsweise Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (zum Beispiel Werker und Werkerinnen im Garten- und Landschaftsbau oder Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen in der Hauswirtschaft) unterrepräsentiert (Osian-der 2019; Pfeiffer et al. 2019).

Definitionsansätze

Da es sich bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten um eine sehr heterogene Gruppe handelt, sind auch verschiedene Definitionsansätze zu finden. Dabei werden Geringqualifizierte oftmals mittels des Merkmals des Ausbildungsniveaus charakterisiert (Lacher, Fliegner, Rohs 2022). Eine Definition des Begriffs sollte jedoch auch Kompetenzen, Fähigkeiten sowie andere Faktoren berücksichtigen und Geringqualifizierung in Bezug zum Arbeitsmarkt definieren (ebd.). Im Rahmen des Forschungsprojektes FORWARD wurde solch eine Definition auf Basis bestehender Definitionen erstellt. In dieser werden neben dem Ausbildungsniveau auch fehlende oder unzureichende Grundbildung und/oder berufliche Kompetenzen sowie nicht formal erworbene Qualifikationen berücksichtigt (ebd.). Des Weiteren kann eine Person als geringqualifiziert zählen, wenn der formale Berufsabschluss auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wird (ebd.).

Digitalisierungs- und Automatisierungstendenzen führen zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, wodurch sich Berufsbilder wandeln und auch substituiert werden. In der Branche Land-, Forst- und Gartenbau sind Helfertätigkeiten im Vergleich zu allen anderen Anforderungsniveaus am stärksten von Substitutionen betroffen und weisen das höchste Substitutionspotenzial auf (43 Prozent) (Dengler, Matthes 2017). Zudem waren 2020 58,1 Prozent der Beschäftigten in der Landwirtschaft in Helfertätigkeiten beschäftigt (Seibert et al. 2021). Dadurch ergeben sich Weiterbildungsbedarfe, um die Beschäftigungssicherheit Geringqualifizierter zu erhalten und für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Des Weiteren bilden sie eine ökonomisch vulnerable Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, da sie am häufigsten in atypischen Arbeitsverhältnissen angestellt und am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Sperber und Walweij 2017).

Soziale Selektion

Auch in der betrieblichen Weiterbildung, dem größten Weiterbildungssegment Deutschlands, werden Geringqualifizierte sozial selektiert (Pfeiffer et al. 2019) und bekommen weniger betriebliche Weiterbildungsangebote als andere Qualifikations-



Foto: gpointstudio/Stock_GIP/Getty Images

In der betrieblichen Weiterbildung sind Geringqualifizierte beziehungsweise Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (zum Beispiel Werker/Werkerinnen im Garten- und Landschaftsbau oder Fachpraktiker/Fachpraktikerinnen in der Hauswirtschaft) unterrepräsentiert.

gruppen unterbreitet (Matthes, Weber 2019). Zudem bilden Unternehmen Geringqualifizierte im Vergleich zur Gesamtheit der Belegschaft seltener mittels digitaler Medien (aus Schöpfer-Grabe, Vahlhaus 2019). Dies ist ein Indiz dafür, dass auch die Möglichkeiten der digitalen Lehre weniger bei Geringqualifizierten genutzt werden, obwohl sich auch Vorteile für die Zielgruppe ergeben könnten. Die zeitliche und örtliche Flexibilität digitaler Lernangebote verringert die Hürden der Teilnahme und erhöht die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen (beispielsweise Sorgearbeit).

Zu arbeitsmarktbezogenen Folgen der Digitalisierung werden auch gesellschaftliche deutlich, aus denen Herausforderungen für die Weiterbildung resultieren. So werden digitale Medien und Kompetenzen immer wichtiger für die gesellschaftliche Teilhabe (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Aufgrund des ungleich verteilten Zugangs zu digitalen Medien kann daraus eine Verschärfung der sozialen Ungleichheit entlang der Merkmale Bildungsniveau, regionaler Standort und sozialer Status entstehen (ebd.).

Studie FORWARD

Das Ziel der Foresight-Studie FORWARD ist es, diese Herausforderungen in den Blick zu nehmen und mögliche Zukunftsszenarien für die Zielgruppe der Geringqualifizierten mit einem Zeithorizont von fünf Jahren zu erarbeiten. Dazu baut FORWARD auf theoretischen Ansätzen der Vorausschau (Foresight) und Technikfolgenabschätzung (TA), der erwachsenenpädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Organisationsforschung sowie der Programmfor-

schung auf. FORWARD verfolgt damit einen dezidiert prospektiv-vorausschauenden Ansatz, bei dem virtuelle Gruppendelphi auf den retrospektiv analytischen Vorarbeiten aufbauen, in denen an das Mehrebenenmodell der Weiterbildung (Schrader, 2011) angeknüpft wird.

Um der Komplexität des Forschungsgegenstandes gerecht zu werden, wird bei den Gruppendelphi (diskursive Methode, die häufig zur Entwicklung von politischen Leitbildern und Planungszielen eingesetzt wird) besonderes Augenmerk auf die ausgewogene Zusammensetzung des Expertenkreises aus Politik, Bildungswissenschaft und Praxisvertretern gelegt. Diese Vorgehensweise berücksichtigt heterogenes Wissen und zahlreiche Perspektiven. Durch die diskursive Befragungssituation wird zugleich Raum für den argumentativen Austausch von Wissen geschaffen, die Transparenz der wissensbasierten Kontroverse erhöht und bereits im Zuge der Erhebung zwischen Wissenschafts- und Praxisperspektive vermittelt. Die ausgewogene Auswahl der Expertinnen und Experten stellt sicher, dass alle relevanten Positionen und Interpretationen berücksichtigt werden können.

Eine solche Vorgehensweise erlaubt insbesondere den Zugang zur vertiefenden Erforschung dissensueller Themen, da sich die Teilnehmenden direkt miteinander argumentativ austauschen können und partizipativ über den Konsens bezüglich der jeweiligen Fragestellung ebenso wie über den Dissens entscheiden (Niederberger & Renn, 2018). Die Genauigkeit der Zukunftseinschätzung – im Sinne einer Prognose der Zukunft – steht dabei nicht im Vordergrund, sondern vielmehr die Generierung von Zu-

kunftswissen (Cuhls 2021), mit dem Ziel mögliche zukünftige Entwicklungen (Szenarien) gegeneinander abzuwägen und nicht zuletzt zu erkennen, welche Maßnahmen bereits zeitnah ergriffen werden können und sollten, um wünschenswerte zukünftige Entwicklungen zu begünstigen (Gestaltungsperspektive). ■

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020):** Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt, Bielefeld. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> (Abruf: 10.8.2022)
- Bertelsmann Stiftung (2018):** Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh.
- Cuhls, K. (2021):** Das dynamische, argumentative Delphi (DAD) – erste Projekte einer neuen Delphi-Variante. In: Zeitschrift für Zukunftsforschung, (1), S. 134–157.
- Dengler, K.; Matthes, B. (2017):** Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Welche Berufe sich potenziell durch Computer ersetzen lassen. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten, S. 116–117. URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64169> (Abruf: 10.8.2022)
- Hillmert, S. (2017) Bildung und Lebensverlauf – Bildung im Lebensverlauf.** In: R. Becker (eds): Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden.
- Lacher, S.; Fliegner, L.; Rohs, M. (2022):** Geringqualifizierte. Eine relative Perspektive. Beiträge zur Erwachsenenbildung (11). Technische Universität Kaiserslautern. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:386-kluedo-67802> (Abruf: 22.3.2022)
- Matthes, B.; Severing, E. (2017):** Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern. In: Matthes, B.; Severing, E. (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge, Bielefeld, S. 5–9.
- Matthes, B.; Weber, E. (2019):** Auswirkungen von Digitalisierung und demografischem Wandel für Geringqualifizierte. In: Goth, G.G.; Kretschmer, S.; Pfeiffer, I. (Hrsg.): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis, S. 89–103.
- Niederberger, M., Renn, O. (2018):** Das Gruppendelphi: Konzept und Vorgehensweise, Wiesbaden.
- Osiander, C. (2019):** Zugang zu beruflicher Weiterbildung – Rechtlicher Rahmen, Teilnahme an und Wirkung von beruflicher Weiterbildung, Weiterbildungshemmnisse. In: Goth G.; Kretschmer, S.; Pfeiffer, I. (Hrsg.), a.a.O., S. 61–88.
- Pfeiffer, I.; Dauser, D.; Gagern, S.; Hauenstein, T.; Kreider, I.; Wolf, M. (2019):** Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. Nürnberg (f-bb-Dossier. 2019,01). URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf (Abruf: 10.8.2022)
- Reutter, G. (2017):** Armut und Erwachsenenbildung. In: Forum Erwachsenenbildung 50 (2017) 3, S. 12–18. URL: DOI: 10.25656/01:20622 (Abruf: 10.8.2022)
- Schöpfer-Grabe, S.; Vahlhaus, I. (2019):** IW-Trends 1/2019. Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, Köln.
- Schrader, J. (2011):** Struktur und Wandel der Weiterbildung, Bielefeld. URL: <https://doi.org/10.3278/14/1108w> (Abruf: 10.8.2022)
- Seibert, H.; Wiethölter, D.; Schwengler, B. (2021):** Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise, IAB Kurzbericht, No. 16/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Sperber, C.; Walwei, U. (2017):** Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten, S. 38–40. URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64169> (Abruf: 10.08.2022)