

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung

Leitfaden für Unternehmen

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

 Bildungswerk
der Hessischen Wirtschaft e.V.

CHANCEN
erarbeiten

 alphabund
Forschung zur
Alphabetisierung & Grundbildung

GEFÖRDERT VOM

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Impressum

Herausgeber:

Helmut E. Klein/Sigrid Schöpfer-Grabe
Erstveröffentlichung 2011

Kontaktadresse:

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln
Telefon: 0221 4981-1
Fax: 0221 4981-533
www.iwkoeln.de

Autoren:

Helmut E. Klein/Sigrid Schöpfer-Grabe
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Rolf Klatta/Barbara Grimmer/Eugen G. Breining
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.
(bwhw), Regionalbüro Darmstadt (Kapitel 6,
S. 46 – 48; Kapitel 7, S. 58 – 63)

Grafik/Layout:

Matthias Hugo, Köln | www.konturenreich.de

Bildnachweis:

bwhw (S. 20, 26, 43, 48, 60); CREATUR Darmstadt
(S. 46, 58, 62); Fotolia (Cover: JuliaLami, S. 66: Gina
Sanders); iStockphoto (S. 10, 14, 53, 68); Photocase
(S. 6: mal, 29: knallgrün, 56: krockenmitte)

Druck:

Druckhaus Süd, Köln

Arbeitsplatzbezogene Grundbildung

Leitfaden für Unternehmen

**Die Publikation wurde im Rahmen des Verbundvorhabens „CHANCEN erarbeiten“ erstellt.
Diesem gehören folgende Partner an:**

Institut der deutschen Wirtschaft Köln,
Universität Bielefeld und Universität Duisburg-Essen,
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Regionalbüro Darmstadt,
Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V., Münster,
gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung



**Damit Sie per Klick auf zu
den Seiten springen können,
benutzen Sie bitte den
Acrobat Reader!**

Download



**Das Program können Sie hier
kostenlos herunterladen:**

> <http://get.adobe.com/de/reader/>

Seite



INHALT



Vorwort

Es ist kaum vorstellbar, dass nicht ausreichende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten in Deutschland bei geltender Schulpflicht ein Problem sein könnten. Dennoch – so das Ergebnis einer aktuellen Studie – verfügen rund 7,5 Millionen Menschen hierzulande über unzureichende schriftsprachliche Kompetenzen (Leo.-Level-One Studie, 2011). Sie können beispielsweise Hinweisschilder nicht richtig verstehen, können keine Formulare ausfüllen oder eine private E-Mail schreiben. Diese so genannten funktionalen Analphabeten haben nur eingeschränkte Chancen zur Teilhabe an Gesellschaft und Arbeit. Immerhin 57 Prozent dieser Personengruppe mit nicht ausreichender Grundbildung sind erwerbstätig.

Der demographische Wandel macht es erforderlich, vorhandene Potenziale zu erschließen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Daher ist davon auszugehen, dass die mangelnde Grundbildung und Strategien der Kompensation verstärkt auch zum Thema in der betrieblichen Weiterbildung werden. Bisher spielt die arbeitsplatzbezogene Grundbildung wegen des vergleichsweise geringen Bedarfs kaum eine Rolle in der betrieblichen Weiterbildung, weil diese in der Regel tätigkeits- und anlassbezogen ist. Auch in der Weiterbildungsdiskussion in Deutschland wurde die nachholende Grundbildung kaum beachtet (Klein/Schöpfer-Grabe, 2011a). Hinzu kommt, dass bestehende Angebote zur Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene wenig Bezug zur Arbeitswelt haben.

Das bislang größte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene (Zeitraum 2008 bis 2011) in Deutschland, das 2007 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiiert wurde, trägt dazu bei, für die Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit – u. a. auch arbeitsplatzbezogen – neue wissenschaftliche Impulse zu setzen

und praktische Förderansätze zu erproben (www.alphabund.de). Dieser Leitfaden zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung für Unternehmen wurde im Rahmen des Verbundvorhabens „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) in Kooperation mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Regionalbüro Darmstadt, entwickelt.

Der Leitfaden richtet sich an Personalexperten, die sich über das Thema der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung im Unternehmen informieren wollen. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, die Aufmerksamkeit auf dieses in Zukunft an Bedeutung gewinnende Thema zu lenken und geringer qualifizierte Mitarbeiter/-innen im Unternehmen stärker in die Weiterbildung miteinzubeziehen.

Zunächst stellt der Leitfaden Informationen zu den Ursachen mangelnder Grundbildung zur Verfügung (*Kapitel 1*). Nach der Beschreibung der von den Unternehmen erwarteten Mindestanforderungen an Grundbildung von Schulabsolventen und Geringqualifizierten – basierend auf Ergebnissen einer Unternehmensbefragung (*Kapitel 2*) – werden in *Kapitel 3* gute Gründe aufgelistet, die für die Implementierung von Grundbildungsmaßnahmen im Unternehmen sprechen, wobei auch Erfahrungen aus angelsächsischen Ländern mit der Umsetzung staatlich geförderter Programme zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung (Workplace Basic Education) berücksichtigt werden. *Kapitel 4* geht auf den Bedarf an Grundbildungsmaßnahmen in den Unternehmen und die vorhandenen Weiterbildungsansätze der Grundbildung für den Arbeitsplatz ein, wie sie von verschiedenen Untersuchungen dokumentiert werden. Welche externen Bildungsträger in Deutschland entsprechende Workplace-Basic-Education-Maßnahmen für Unternehmen anbieten, wird in *Kapitel 5* erläutert.

Im Mittelpunkt von *Kapitel 6 und 7* stehen Good-Practice-Ansätze zur nachholenden Grundbildung, die in unterschiedlichen Unternehmen und im Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Regionalbüro Darmstadt, durchgeführt wurden. Sie bieten konkrete Anregungen, wie unternehmensnahe arbeitsplatzbezogene Grundbildung gestaltet werden kann. Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen, die zusätzlich notwendig sind, um die Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen in Unternehmen in Deutschland zu flankieren – wie dies zum Beispiel in

angelsächsischen Ländern seit vielen Jahren der Fall ist – werden in *Kapitel 8* betrachtet.

Bei der Planung von Angeboten zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung ist besondere Sensibilität gefordert, da das Eingeständnis, nicht ausreichend lesen und schreiben zu können, für die meisten Mitarbeiter/-innen mit Tabus und zudem mit der Sorge um den Arbeitsplatz belegt ist. Der Leitfaden schließt mit Empfehlungen für gelungene arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen (*Kapitel 9*), mit Praxistipps und Checklisten zur Entwicklung und erfolgreichen Implementierung von Angeboten der nachholenden Grundbildung für Mitarbeiter/-innen am und für den Arbeitsplatz (*Kapitel 10*), nützlichen Web-Adressen (*Kapitel 11*) und Literaturhinweisen (*Kapitel 12*).

Besonderer Dank gilt allen Unternehmen für die Unterstützung der Befragungen und Dokumentation.

Köln, im Oktober 2011

Helmut E. Klein Sigrid Schöpfer-Grabe

01

Wandel der Arbeitswelt – Wandel der Qualifikationen

Durch die ständige Änderung von Arbeitsprozessen, besonders durch die Entwicklung neuer Technologien und weiter fortschreitende Automatisierung der Produktion, steigen die Anforderungen an Arbeitstätigkeiten kontinuierlich. Während Geringqualifizierte früher zum Beispiel hauptsächlich manuelle Tätigkeiten übernahmen, werden inzwischen komplexere Anforderungen – auch an das Lesen und Schreiben – gestellt.

Der Wandel von der Industrie- zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zeigt sich beispielsweise am Trend zur Höherqualifizierung: Laut Mikrozensus 2009 des Statistischen Bundesamtes betrug der Anteil der Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss in privater Wirtschaft und Staat insgesamt etwa 18 Prozent; vor rund 30 Jahren waren es noch etwa doppelt so viele.



Lange Zeit bot das Produzierende Gewerbe die besten Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe der Geringqualifizierten. Vor etwa 20 Jahren waren dort noch über die Hälfte der Geringqualifizierten beschäftigt (Jäger/Kohl, 2009). Selbst in diesem Wirtschaftszweig sind mittlerweile weniger als 20 Prozent der Beschäftigten An- und Ungelernte. Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Geringqualifizierten waren nach Daten des Statistischen Bundesamts im Jahr 2009: Verkehr und Lagerei (41,9 Prozent), Gastgewerbe (40,3 Prozent), Private Haushalte mit Hauspersonal (37 Prozent), Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (28,5 Prozent), Kunst, Unterhaltung und Erholung (24,0 Prozent), Handel (21,5 Prozent) – und damit Dienstleistungsbranchen. Zwar finden sich die höchsten absoluten Beschäftigtenzahlen von Geringqualifizierten nach wie vor im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 1,4 Millionen Erwerbstätigen. Danach folgen Handel (1,1 Millionen), Gesundheits- und Sozialwesen (808.000), Verkehr und Lagerei (756.000), Gastgewerbe (592.000), Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (542.000) und Baugewerbe (426.000). Einfache Arbeitstätigkeiten sind nach wie vor vorhanden, aber in immer reduzierterem Ausmaß und verbunden mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Für die Erwerbstätigen bedeutet der Wandel von der Industrie zur Wissensgesellschaft, sich den gestiegenen Anforderungen kontinuierlich anpassen zu müssen. Somit gehören Lernfähigkeit und Lernbereitschaft zu den grundlegenden Voraussetzungen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, die materielle Existenz sichern und ein erfülltes Berufsleben führen zu können. Es reicht nicht mehr aus, eine Berufsausbildung oder ein Studium zu absolvieren mit der Annahme, bis zum Ende der Erwerbstätigkeit mit dem erlernten Wissen zurechtkommen zu können. Das lebenslange Lernen, das die EU-Kommission in einem Memorandum (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000) postuliert, ist kein inhaltsleeres Schlagwort, sondern konkrete betriebliche Realität geworden.

Dabei kann die Fähigkeit zum Weiterlernen nicht losgelöst gesehen werden von den bereits in der allgemeinbildenden Schule erworbenen Kompetenzen: Wer schon beim Übergang von den allgemeinbildenden Schulen in den Beruf keine ausreichende Grundbildung hat und diese nicht aufholt, ist mit einem weit höheren Risiko auf dem Arbeitsmarkt belastet als andere Personengruppen. So sind Geringqualifizierte tendenziell eher von

Information

Vor circa 20 Jahren waren über die Hälfte der Geringqualifizierten im Produzierenden Gewerbe beschäftigt. Heute sind es weniger als 20 Prozent.

Information

Wer die Schule ohne eine ausreichende Grundbildung verlässt, trägt ein höheres Risiko auf dem Arbeitsmarkt.

Arbeitslosigkeit betroffen als Personen mit einer Berufsausbildung und sie erzielen niedrigere Löhne. Der Anteil der Arbeitslosen unter den Geringqualifizierten – unabhängig von Alter, Geschlecht und ethnischer Herkunft – war 2009 mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und fast neunmal höher als bei Akademikern.

Wenn nach der Leo.-Level-One-Studie 57 Prozent der funktionalen Analphabeten erwerbstätig sind, ist davon auszugehen, dass diese bei notwendig werdenden Änderungen der Arbeitsaufgaben größere Schwierigkeiten haben oder sogar überfordert sind. Weiterbildung ist daher auch für diese Erwerbstätigen eine Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Fast 84 Prozent der Unternehmen in Deutschland waren 2008 nach einer Studie des IW Köln (Lenske/Werner, 2009) in der Weiterbildung aktiv. Insgesamt 27,0 Milliarden Euro werden in Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter/-innen investiert. Schließlich hängt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen entscheidend von den vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter/-innen ab. Deshalb ist die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit ein zentrales Motiv für Unternehmen, Weiterbildung zu fördern. Implizit wird bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung wie selbstverständlich vorausgesetzt, dass die Mitarbeiter/-innen ausreichend lesen und schreiben und zum Beispiel Informationen verstehen und weitergeben können. Wer schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht hat, beispielsweise in der Schule, und lernungsgewohnt ist, muss, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können, besondere Hemmschwellen überwinden. Entsprechend ist die Beteiligung von Geringqualifizierten an Weiterbildungsmaßnahmen seit Jahren am niedrigsten.

Da der Fachkräftemangel aufgrund der demographischen Entwicklung zunehmen wird und es in Zukunft stärker vorhandene Potenziale zu nutzen gilt, werden Schwierigkeiten mit dem Lesen und Schreiben ein größeres Gewicht erhalten. Schon heute machen sich erste Effekte der demographischen Entwicklung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bemerkbar. Bereits 2010 gab fast jedes vierte Unternehmen an, nicht alle Ausbildungsplätze besetzen zu können (DIHK, 2011); im Jahr 2009 war es noch jedes fünfte Unternehmen. In Ostdeutschland ist es sogar etwa jedes dritte Unternehmen.

Information

57 Prozent der funktionalen Analphabeten sind erwerbstätig. Ändern sich die Arbeitsplatzanforderungen, bedeutet das für diese Beschäftigten zusätzliche Schwierigkeiten.

Information

Geringqualifizierte nehmen etwa viermal seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Hochschulabsolventen.

Ergebnisse der PISA-Studien belegen, dass sich das Problem mangelnder Grundbildung nicht von selbst erübrigt, sondern kontinuierlich „nachwächst“: Immer noch verlässt etwa ein Fünftel der Schülerinnen und Schüler am Ende der Sekundarstufe I die Schule, ohne über ausreichende Grundbildung zu verfügen (OECD, 2010) – und das trotz einer mindestens neun-jährigen Schulpflicht und des hoch entwickelten Schulsystems in Deutschland. Insbesondere die internationalen Vergleichsstudien (IALS, PISA) unterstreichen, dass die allgemeinbildenden Schulen ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag nur bedingt erfüllen. Denn das Mindestziel ist es, alle Schülerinnen und Schüler mit grundlegenden Fähigkeiten, mit Wissen und Können auszustatten, damit sie später in der Gesellschaft handlungsfähig sind und sich persönlich und beruflich entwickeln können.

Information

Etwa ein Fünftel der Schülerinnen und Schüler verfügt bereits am Ende der Schulzeit über eine nicht ausreichende Grundbildung.

Allein seit dem Jahr 2000 haben – je nach Stärke der Absolventenjahrgänge – jährlich zwischen 220.000 und 150.000 Jugendliche die Schule verlassen, die über keine ausreichende Ausbildungsreife verfügen. Für die nachschulische „Reparatur“ schulischer Defizite werden in den unterschiedlichen Übergangssystemen von Bund, Ländern, Kommunen und Bundesagentur für Arbeit (BA) nach Berechnungen des IW Köln pro Jahr etwa 5,6 Milliarden Euro ausgegeben (Werner/Neumann/Schmidt, 2008). Allerdings erzielen diese Maßnahmen und Programme in vielen Fällen nur sehr eingeschränkt die beabsichtigten Wirkungen.

Dass die in den Schulen erworbenen Qualifikationen von Ausbildungsbewerbern in einigen Kompetenzbereichen für eine duale Ausbildung nicht ausreichen, beobachten Unternehmen bereits seit Jahren: So bekunden mehr als drei Viertel der Unternehmen, die Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, die unzureichenden Qualifikationen der Schulabsolventen (DIHK, 2011). Dabei wurden zunehmend auch mangelnde personale Kompetenzen wie Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Disziplin moniert. Diesen Befund bestätigt u. a. eine explorative Befragung von 30 Personal- und Ausbildungsexperten, die das IW Köln 2009 in Südhessen sowie in der Region Düren, Jülich und Euskirchen durchgeführt hat: Bei vielen Ausbildungsplatzbewerbern wurden erhebliche Defizite in Mathematik und Deutsch, aber auch in den Sozial- und Selbstkompetenzen festgestellt.

Eine repräsentative Unternehmensbefragung des IW Köln im Jahr 2010 dokumentiert die nicht ausreichenden Qualifikationen noch deutlicher: Sogar neun von zehn ausbildungsaktiven Unternehmen stellten bei der Auswahl von Auszubildenden mitunter gravierende Defizite der Grundbildung fest. Somit ist der Anteil von nicht ausbildungsreifen Schulabsolventen sogar noch höher als von den vorliegenden Untersuchungen ermittelt (Klein/Schöpfer-Grabe, 2011b).

Wie *Abbildung 1* zeigt, bilden die schriftsprachlichen Kompetenzen, Rechtschreibung und Zeichensetzung sowie die schriftliche Ausdrucksfähigkeit, den größten Problembereich, den mehr als neun von zehn der Unternehmen bestätigen. Etwa jedes achte Unternehmen hat bei der Dreisatz- und Prozentrechnung und den Wirtschaftskenntnissen Defizite festgestellt. Jeweils mehr als 70 Prozent der Unternehmen konstatieren Schwächen bei den Sozial- und Selbstkompetenzen, der mündlichen Sprachbeherrschung, dem Kultur- und Gesellschaftswissen, den Grundrechenarten, den Englischkenntnissen, dem Bruchrechnen, dem Verstehen von komplexeren Texten und bei der Methoden- bzw. Lernkompetenz. Die Flächen- und Körperoberflächenberechnungen, das Verstehen einfacher Texte, naturwissenschaftliche und technische Kenntnisse sowie IT-Kenntnisse werden vergleichsweise am seltensten beklagt, wobei aber auch in diesen Bereichen noch mehr als die Hälfte der Unternehmen Mängel festgestellt hat.

Information

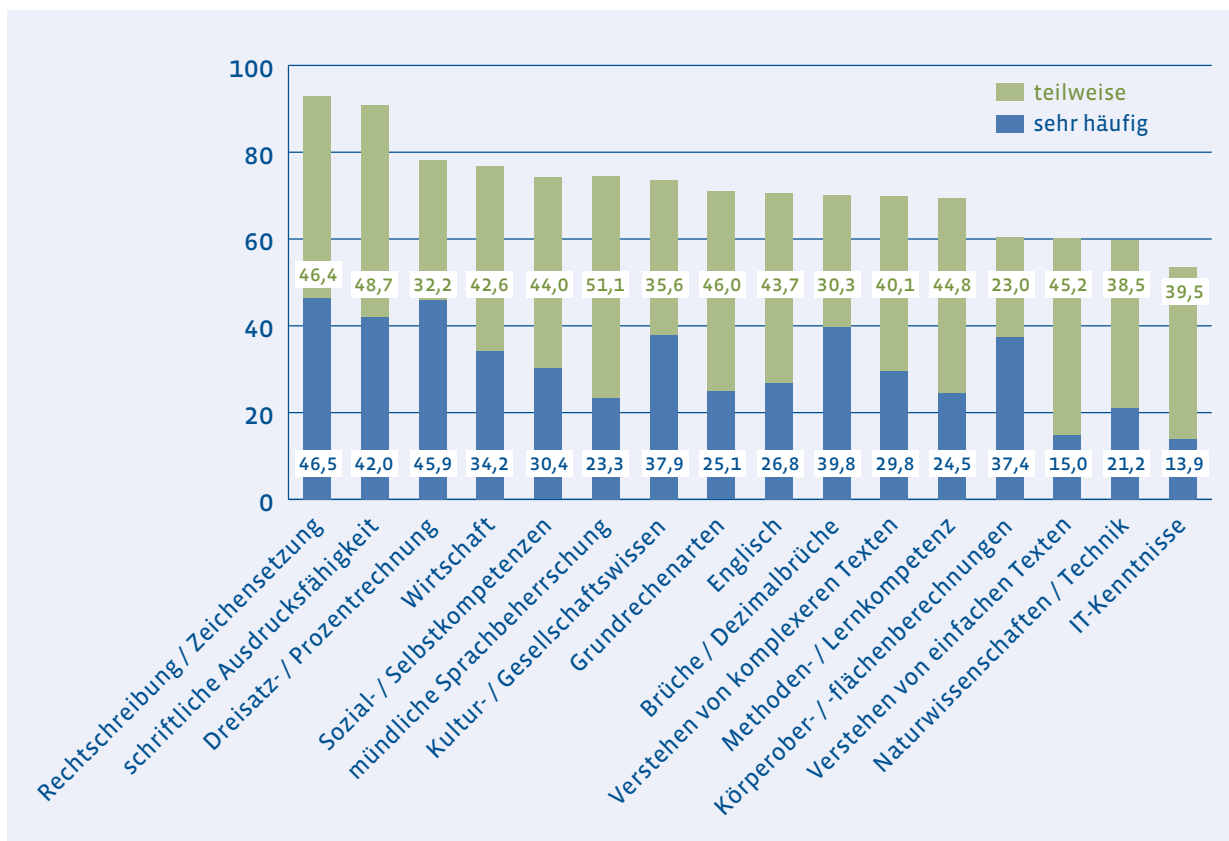
Bei einer repräsentativen Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln stellten neun von zehn Unternehmen Defizite bei Ausbildungsplatzbewerbern fest – überwiegend bei Hauptschulabsolventen.



Abbildung 1

Grundbildungsdefizite bei Schulabsolventen aus Sicht der Unternehmen

(in Prozent)



Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher selten“ und „Nie“

n = 911 ausbildungsaktive Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Da sich die Betriebe in vielen Fällen nicht auf die Aussagekraft der Schulzeugnisse verlassen und selbst Einstellungstests durchführen, um sicherzugehen, die passenden Auszubildenden auszuwählen, handelt es sich bei den oben genannten Defiziten nicht um subjektive Einschätzungen, sondern um belegbare Erfahrungswerte, die übereinstimmen mit den Tendenzen der internationalen Vergleichsstudien.

02

Mindestanforderungen an Grundbildung – Was erwarten Unternehmen?

Unter Grundbildung wird weitgehend eine basale allgemeine schulische Bildung verstanden – also erlernbare grundlegende kognitive, soziale und personale Fähigkeiten und Fertigkeiten. Insofern ist Grundbildung implizit in allen Schulgesetzen der Bundesländer als Mindestziel des Erziehungs- und Bildungsauftrages festgelegt, allerdings wird sie dort nicht ausdrücklich definiert. Im betrieblichen Kontext ist die Verwendung dieses Begriffes relativ neu.

Alle aktuell geltenden Lehrpläne wie auch die 2003/2004 von der Kultusministerkonferenz eingeführten Bildungsstandards beschreiben keine Mindestanforderungen, die allen Schülerinnen und Schülern verbindlich vermittelt werden, sondern Qualifikationen, die Schulabsolventen „in der Regel“ erreichen sollen. Bislang liegt im deutschen Schulsystem keine Beschreibung dessen vor, was Schüler/-innen mindestens nach neun oder zehn Jahren erreichen sollten. Dieser Mangel erschwert nicht nur vielen Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Beruf, sondern erweist sich auch als ein Handikap für Unternehmen, die Ausbildungsplätze besetzen wollen. Denn bei der Auswahl von Auszubildenden spielen die von Schulabsolventen erwarteten Mindestanforderungen eine entscheidende Rolle. Aber auch bei der Beschäftigung von Geringqualifizierten werden grundlegende Fähigkeiten vorausgesetzt.

Funktionaler Analphabetismus und Grundbildung: Begriffsklärung

Seit den 1990er Jahren stehen in der Erwachsenenbildung in Deutschland Konzepte von Grundbildung im Zusammenhang mit der traditionellen so genannten Alphabetisierungsarbeit, „wobei Grundbildung der umfassendere Begriff ist“ (Abraham/Linde, 2009, S. 891). Um Grundbildung als unverzichtbare basale Kompetenzen im Sinne der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit beschreiben zu können, ist daher zunächst ein Blick auf Definitionen von funktionalem Analphabetismus und Literalität hilfreich.

Der International Adult Literacy Survey (IALS) definiert Literalität als „Verwendung von gedruckten und geschriebenen Informationen, um in der Gesellschaft zurechtzukommen, eigene Ziele zu erreichen und eigenes Wissen sowie die individuellen Möglichkeiten zu entwickeln“ (OECD/Statistisches Amt Kanada, 1998, S. 16). Einer Gruppe von Wissenschaftlern im Förderschwerpunkt Alphabetisierung und Grundbildung des BMBF zufolge liegt funktionaler Analphabetismus vor, wenn „die schriftsprachlichen Kompetenzen von Erwachsenen niedriger sind als diejenigen, die minimal erforderlich sind und als selbstverständlich vorausgesetzt werden, um den jeweiligen gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Diese schriftsprachlichen Kompetenzen werden als notwendig erachtet, um gesellschaftliche Teilhabe und die Realisierung individueller Verwirklichungschancen zu eröffnen“ (www.grundbildung.de/daten/grundlagen/definition) | Stand: 2010-12-10.

Funktionaler Analphabetismus betont demnach vorrangig die schriftsprachlichen Fähigkeiten, während der Begriff Grundbildung neben der Fähigkeit, lesen, schreiben und rechnen zu können, weitere Anforderungen voraussetzt – zum Beispiel soziale und personale Kompetenzen, den Umgang mit Technologien, Englischkenntnisse sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zum selbstständigen Lernen. Hinzu kommen geschichtliche, kulturelle, wirtschaftliche, naturwissenschaftliche, technische Grundkenntnisse, die zur Bewältigung von Lebens- und Arbeitssituationen in der Gesellschaft wichtig sind. Diese erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten muss der Einzelne anwenden und weiterentwickeln können. Es handelt sich bei der Grundbildung immer auch um ein dynamisches Konzept: Auf der einen Seite geht es um den Erwerb der mindestens erforderlichen Kennt-

Information



Der funktionale Analphabetismus hebt die schriftsprachlichen Fähigkeiten von Erwachsenen hervor, die niedriger sind als die zur Teilhabe an Gesellschaft und Arbeit mindestens erforderlichen.

Grundbildung schließt neben der Fähigkeit, lesen, schreiben und rechnen zu können, weitere Qualifikationen ein, zum Beispiel soziale und personale Kompetenzen, den Umgang mit Technologien, Englischkenntnisse sowie die Fähigkeit und Bereitschaft zum selbstständigen Lernen.

nisse; auf der anderen Seite um die Fähigkeit, dieses Wissen in unterschiedlichen und sich ändernden Handlungssituationen anzuwenden, es an neue Bedingungen anzupassen und weiterzuentwickeln.

Während im deutschen Schulsystem bislang keine Mindeststandards vorliegen, ist der vom Nationalen Ausbildungspakt erstellte „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ als Initiative zu werten, diese Mindestanforderungen aus der Arbeitsmarktperspektive pragmatisch zu definieren (BA, 2006). Diese normativen (Kompetenz-)Setzungen zur Bestimmung von Mindestanforderungen, die Schulabsolventen zwingend zur Aufnahme einer Ausbildung benötigen, sind nun von einer repräsentativen Online-Befragung des IW Köln bei 1.114 Unternehmen (davon 911 ausbildungsaktive Unternehmen) empirisch belegt worden.

Grundbildung von Ausbildungsplatzbewerbern

Auf die Frage nach den unverzichtbaren Bestandteilen von Grundbildung betonen die Unternehmen den zentralen Stellenwert der Kompetenzen in der deutschen Sprache, im Rechnen und in den Sozial- und Personalkompetenzen, die bei Ausbildungsplatzbewerbern erwartet werden. Auf der einen Seite ist ein weiterer Wissenserwerb ohne ausreichende Kernkompetenzen im Lesen, Schreiben und Rechnen überhaupt nicht möglich. Wenn auf der anderen Seite die Halbwertszeit des beruflichen Fachwissens sich immer schneller verkürzt – zum Beispiel aufgrund von technologischen Neuerungen –, werden solche Kompetenzen wichtiger, die helfen, mit neuen Bedingungen umzugehen.

In Bezug auf die Sozial- und Personalkompetenzen zeigt sich, dass alle 20 im Fragebogen vorgegebenen Kompetenzen von je über 90 Prozent der Ausbildungsexperten als Bestandteil von Grundbildung eingestuft werden. In den anderen erfragten Bereichen, selbst bei Deutsch und Mathematik, ist diese Bedeutung weniger stark ausgeprägt. Bei der Bewertung der Ergebnisse kann davon ausgegangen werden, dass es in der Regel eher gelingt, kognitive Kompetenzen oder so genanntes Schul- oder Fachwissen nachträglich zu lernen, als dies für die Änderung grundlegender Persönlichkeitsmerkmale oder das Arbeitsverhalten gilt.

Tabelle 1

Mindestanforderungen an Grundbildung von Schulabsolventen – Deutsch

Auf die Frage „Sind diese Kompetenzen unverzichtbarer Bestandteil von Grundbildung?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Kompetenz	Ja, unverzichtbar	Eher unverzichtbar	Summe
Sprechen:			
Informationen einholen	55,5	41,4	96,9
Die eigene Meinung begründet vertreten	50,1	45,1	95,2
Informationen zusammenfassen	45,0	50,0	95,0
Sich konstruktiv und sachlich an Diskussionen beteiligen	40,2	52,5	92,7
Gespräche situationsangemessen führen (zum Beispiel Bewerbungsgespräche)	48,9	43,8	92,7
Sachverhalte (zum Beispiel einen Unfall) verständlich darstellen	47,3	45,4	92,7
Lesen:			
Sach- und Gebrauchstexte verstehen und nutzen	61,0	32,4	93,4
Informationen aus Texten zusammenfassen	45,7	44,7	90,4
Wichtige Informationsträger kennen und nutzen	44,6	41,2	85,8
Informationen aus Texten bewerten	30,9	54,2	85,1
Schreiben:			
Rechtschreibung beherrschen	65,2	30,9	96,1
Berichte und Beschreibungen erstellen	50,9	44,6	95,5
Grundregeln der Grammatik kennen und anwenden	52,5	38,9	91,4
Schreiben sachgerecht formulieren	53,6	37,3	90,9

Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“
n = 911 ausbildungsaktive Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Bezüglich der unterschiedlichen Berufe ist hervorzuheben, dass die höchsten Anforderungen an die sprachlichen Kompetenzen tendenziell an Auszubildende im kaufmännischen Bereich gestellt werden. Von kaufmännischen Auszubildenden werden zum Beispiel überdurchschnittlich häufig eine korrekte Rechtschreibung (82 Prozent) oder Grammatikkenntnisse (63 Prozent) erwartet. Ebenso ist das Erstellen von sach- und adressatengerechten Briefen für kaufmännische Auszubildende wichtiger (64 Prozent) als für gewerblich-technische Auszubildende (42 Prozent) und sonstige Berufe (41 Prozent).

Als mathematische Kompetenzen spielen bei kaufmännischen Auszubildenden die Dreisatz- und Prozentrechnung sowie die Kapital- und Zinsrechnung eine besondere Rolle. In stärkerem Maße für gewerblich-technische Ausbildungsberufe erforderlich sind das Umrechnen von Größen, die Lösung von Gleichungen und Ungleichungen, der Umgang mit einfachen Formeln aus Geometrie u. Ä., die Erstellung von Tabellen und Diagrammen, die Berechnung von Funktionen, das Konstruieren und Berechnen von Flächen, die Berechnung von Körperoberflächen, die Untersuchung von Figuren auf Ähnlichkeiten, das räumliche Vorstellungsvermögen und die rechnerische Lösungskompetenz.

Tabelle 2

Mindestanforderungen an Grundbildung von Schulabsolventen – Mathematik

Auf die Frage „Sind diese Kompetenzen unverzichtbarer Bestandteil von Grundbildung?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Kompetenz	Ja, unverzichtbar	Eher unverzichtbar	Summe
Grundrechenarten mit natürlichen Zahlen beherrschen	89,9	9,1	99,0
Dreisatz- und Prozentrechnung auch bei Textaufgaben sachgerecht anwenden	62,4	31,0	93,4
Mit gewöhnlichen Brüchen und Dezimalbrüchen rechnen	62,7	27,8	90,5
Umrechnen von Größen (zum Beispiel Länge, Gewicht, Zeit) in verschiedene Einheiten	60,5	29,4	89,9
Über rechnerische Lösungskompetenz verfügen (u. a. angewandte Sachaufgaben lösen, Ergebnisse auf Richtigkeit prüfen, Überschlagsrechnen)	42,7	42,4	85,1

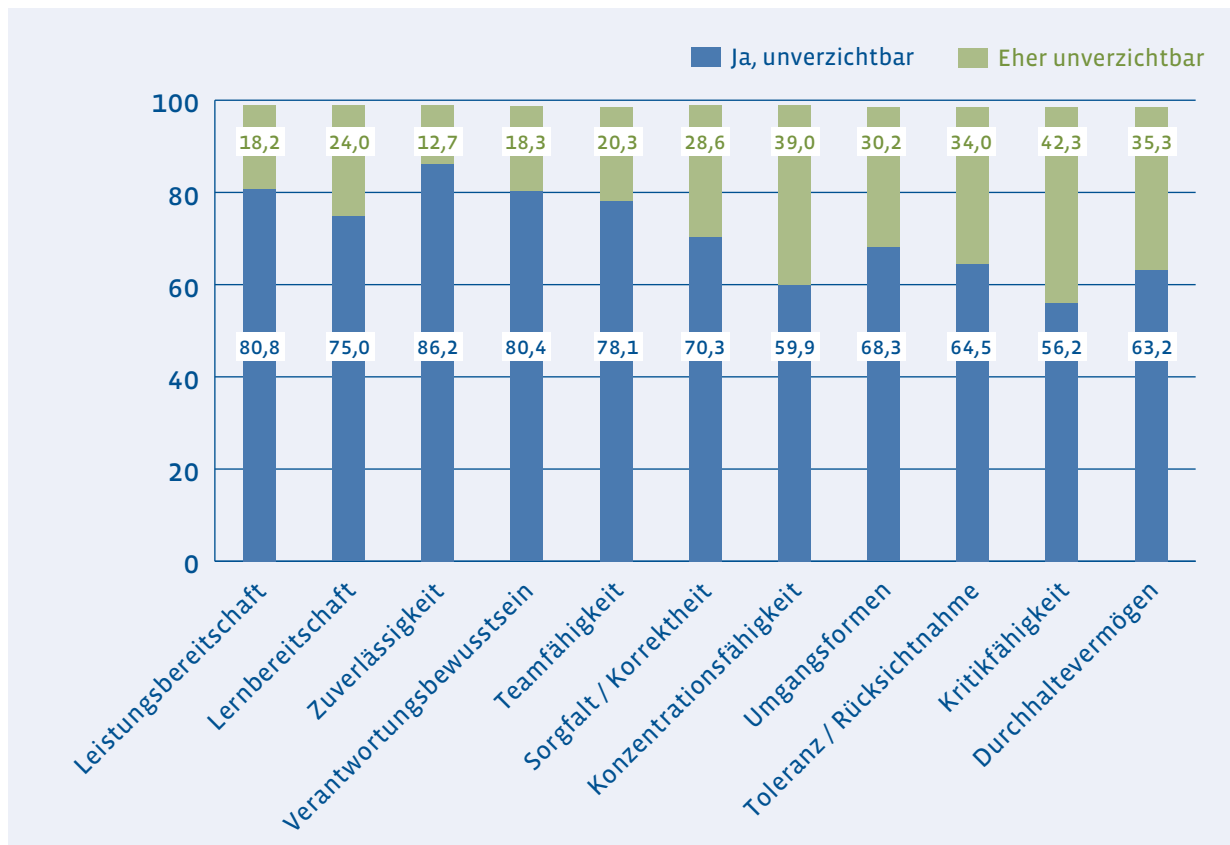
Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“
n = 911 ausbildungsaktive Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Neben Deutsch- und Mathematikkenntnissen sowie den Sozialkompetenzen werden vor allem IT-Kenntnisse, der Umgang mit Internet und Standard-Software, sowie ökonomische Grundkenntnisse eindeutig – mit je über 90 Prozent Zustimmung – zu den Mindestanforderungen an Schulabsolventen gezählt. Die Einschätzungen der Personalverantwortlichen für die kaufmännischen Berufe liegen bei den Kompetenz-Items im Bereich Wirtschaft tendenziell höher, während die Wirtschaftskenntnisse bei den gewerblich-technischen Auszubildenden überwiegend als eher unverzichtbar eingestuft werden.

Abbildung 2

Mindestanforderungen an Grundbildung von Schulabsolventen – Soziale und personale Kompetenzen

Auf die Frage „Sind diese Kompetenzen unverzichtbarer Bestandteil von Grundbildung?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...



Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“
n = 911 ausbildungsaktive Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Am wichtigsten in Bezug auf die Englischkenntnisse von Schulabsolventen ist vor allem das Verstehen von einfachen schriftlichen Texten aus dem eigenen Erfahrungsbereich und von beruflichen Gebrauchstexten sowie die Fähigkeit, sich in einfachen routinemäßigen vertrauten Alltagssituationen verständigen zu können. Darüber hinaus sollten Schulabsolventen besonders die Funktionsweisen der Demokratie und politische Strukturen der Bundesrepublik Deutschland kennen sowie allgemeines Alltagswissen, zum Beispiel über bekannte Persönlichkeiten aus Politik, Medien etc., öffentliche Verkehrsmittel u. Ä., sowie geographisches Grundwissen besitzen.

Kenntnisse in Physik, Chemie und Technik haben erwartungsgemäß für gewerblich-technische Berufe eine besondere Relevanz, während Grundlagen der Biologie, zum Beispiel das Wissen über die Funktion von Organismen, von Nährstoffen und über Krankheiten, in den sonstigen Berufen, zu denen u. a. Ernährungsberufe sowie medizinische und soziale Ausbildungsberufe zählen, in verstärktem Maße erwartet werden. Bei einem Vergleich mit den literalen Kompetenzen fällt auf, dass Unternehmen den naturwissenschaftlichen und technischen Kompetenzen als Grundbildung einen etwas geringeren Stellenwert beimessen. Gleichwohl zählen Kenntnisse über physikalische Maßeinheiten für vier von fünf Unternehmen zur Grundbildung. Ebenso sollten aus Sicht von über zwei Dritteln der Unternehmen Auszubildende einfache technische Zusammenhänge, (Sucht-)Krankheiten und deren Behandlung sowie einfache physikalische Sachverhalte kennen und erklären können. Das Wissen über einfache chemische Vorgänge sehen drei von fünf Unternehmen als Grundbildung an.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung zeigen, dass ein Konsens darüber möglich und begründbar ist, welche Grundbildungskompetenzen das Schulsystem für alle Absolventen mindestens garantieren sollte. Die Festlegung eines entsprechenden Katalogs an erwarteten Mindestkompetenzen von Schulabsolventen am Ende der Sekundarstufe I in Curricula und Bildungsstandards der allgemeinbildenden Schulen ist dringend erforderlich.

Information

Ein Konsens über die erwarteten Mindestkompetenzen von Schulabsolventen am Ende der Sekundarstufe I ist notwendig und begründbar.

Mindestanforderungen an Geringqualifizierte

In der repräsentativen bundesweiten Online-Befragung 2010 hat das IW Köln auch die grundlegenden Fähigkeiten, die Unternehmen von an- und ungelernten Erwerbspersonen erwarten, ermittelt. Demnach achten die Unternehmen bei der Auswahl von Geringqualifizierten vor allem auf vorhandene Sozial- und Selbstkompetenzen wie Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Leistungsbereitschaft sowie auf vorhandene Deutschkenntnisse, insbesondere situationsangemessen deutsch sprechen und Sachverhalte mündlich verständlich darstellen zu können (*Tabelle 3*).

Als Grundlage der Verständigung am Arbeitsplatz ist die mündliche Beherrschung der deutschen Sprache für fast vier von fünf der befragten Unternehmen eine nicht verhandelbare Arbeitsbedingung. Die restlichen etwa 20 Prozent der Unternehmen, die die Fähigkeit „situationsangemessen deutsch sprechen“ als Mindestkompetenz bei Geringqualifizierten voraussetzen, sehen dies besonders mit Blick auf die jeweilige Tätigkeit nicht ganz so stringent. Als weitere sprachliche Mindestkompetenzen, die von Geringqualifizierten erwartet werden, erachtet die überwiegende Mehrheit der Unternehmen die Fähigkeit, Sachverhalte mündlich verständlich darstellen und tätigkeitsrelevante Texte verstehen zu können. Auch die Beherrschung der Grundrechenarten und die Fähigkeit, einfache Sachverhalte schriftlich formulieren zu können, zählen bei den Unternehmen mehrheitlich zu den Mindestanforderungen an Geringqualifizierte, während das Bruchrechnen bzw. Flächenberechnungen weniger verlangt werden.

Hinsichtlich der betrieblichen Anforderungen an personale und soziale Kompetenzen sind die Einschätzungen der Unternehmen in der IW-Befragung noch eindeutiger als in Bezug auf die Sprachkenntnisse: Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft halten durchgängig sogar neun von zehn Unternehmen für unverzichtbar; Pünktlichkeit hat für etwas über 80 Prozent der Unternehmen den Status einer Mindestkompetenz, während Lernbereitschaft und Teamfähigkeit „lediglich“ von etwas mehr als 70 Prozent der Befragten als unverzichtbar eingefordert werden.

Tabelle 3

Mindestanforderungen der Unternehmen an Geringqualifizierte

Auf die Frage: „Welche Mindestkompetenzen setzt Ihr Unternehmen bei Geringqualifizierten voraus?“ antworteten so viel Prozent der befragten Unternehmen ...

Kompetenz	Ja, unverzichtbar	Eher unverzichtbar	Summe
Ehrlichkeit	88,7	8,7	97,4
Zuverlässigkeit	88,5	8,8	97,3
Pünktlichkeit	83,9	13,2	97,1
Leistungsbereitschaft	85,8	10,6	96,4
Situationsangemessen deutsch sprechen	77,1	19,2	96,3
Umgangsformen	66,7	29,6	96,3
Lernbereitschaft	74,7	20,2	94,9
Sachverhalte mündlich verständlich darstellen	65,5	28,5	94,0
Teamfähigkeit	71,4	22,4	93,8
Tätigkeitsrelevante Texte verstehen	55,6	34,1	89,7
Grundrechenarten beherrschen	59,2	30,2	89,4
Flexibilität (zum Beispiel Bereitschaft zur Schichtarbeit)	53,7	32,3	86,0
Redebeiträge verstehen und angemessen wiedergeben (Arbeitsanweisungen, Kundenkontakte)	43,1	39,9	83,0
Einfache Sachverhalte schriftlich formulieren	46,8	35,7	82,5
Brüche/Dezimalbrüche beherrschen	25,3	31,0	56,3
Flächenberechnungen/Körperoberflächenberechnungen beherrschen	13,8	21,1	34,9

Differenz zu 100: Antwortkategorien „Eher nein“ und „Nein, verzichtbar“
n = 1.114 Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Auf der Grundlage einer Analyse von Stellenangeboten in Print-Medien für die Zielgruppe „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ ermittelten Jäger/Kohl (2009) ähnliche erwartete Qualifikationen, wobei sich durch die andere Fragestellung der Analyse eine unterschiedliche Abfolge der Anforderungskriterien ergibt: Am häufigsten genannt wurden die Schichtbereitschaft, die so genannten „Arbeitstugenden“ und die Mobilität und danach die Beherrschung der deutschen Sprache.

Weitere Studien belegen den hohen Stellenwert sozialer und personaler Kompetenzen bei Geringqualifizierten (KOMBI Consult GmbH, o.J.). In einer Unternehmensbefragung in Mecklenburg-Vorpommern wurden in Bezug auf Eigenschaften, die von Mitarbeitern/-innen mit einfachen Tätigkeiten erwartet werden, ebenfalls am häufigsten Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation, Qualitätsbewusstsein und Leistungsbereitschaft genannt (Buggenhagen, 2009). Unter den wichtigsten Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten für Geringqualifizierte waren wiederum die Sprachkenntnisse: Verstehen der deutschen Sprache, Erkennen von Arbeitsabläufen, handwerkliches Geschick, Beobachten von Arbeitsabläufen und diese selbst ausführen, sicherer Umgang mit Werkzeugen und Maschinen, Sprechen der deutschen Sprache, räumliches Vorstellungs- und Orientierungsvermögen, Objekte nach bestimmten Merkmalen sortieren, feinmotorisches Geschick, allgemeine Lesesicherheit, Beherrschen der Grundrechenarten, Textverständnis (Hör-, Leseverstehen).

Der Trend zur Höherqualifizierung aufgrund der gestiegenen Anforderungen spiegelt sich deutlich in den Mindesterwartungen von Unternehmen an Geringqualifizierte: Wie alle genannten Unternehmensbefragungen belegen, sind auch einfachste Tätigkeiten ohne ausreichende Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Deutschkenntnisse kaum noch oder nicht mehr zu bewältigen.

Information

Auch einfachste Tätigkeiten sind ohne ausreichende Sozial- und Selbstkompetenzen sowie Deutschkenntnisse kaum noch oder nicht mehr zu bewältigen.

03

Warum Grundbildung für den Arbeitsplatz?

Statistisch gesehen, gibt es in Deutschland 4,3 Millionen Erwerbstätige im Alter von 25 bis 65 Jahren, die über keine berufliche Qualifikation verfügen. In vielen Unternehmen werden geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen inzwischen als ein „Auslaufmodell“ bezeichnet. Mangelnde Grundbildung erweist sich dabei als ein Problem für Unternehmen, das es zu lösen gilt, wenn die Beschäftigungsfähigkeit dieser Personengruppe verbessert werden soll.

Aufgrund der langjährigen Erfahrungen mit Workplace-Basic-Education-Programmen in Irland und dem Vereinigten Königreich lassen sich Gründe benennen, weshalb sich Unternehmen veranlasst sehen, sich mit dieser Thematik zu beschäftigen und auf ausreichende Grundbildung bei geringqualifizierten Mitarbeitern/-innen zu achten. So können unzureichende Schriftsprachenkenntnisse zu einer Reihe von Problemen führen (eigene Übersetzung in Anlehnung an NALA, 2006; NRDC, 2007).

Mögliche Folgen mangelnder Grundbildung am Arbeitsplatz

Wichtig

- Missverständnisse mit den Kunden
- Fehler bei der Auftragsbearbeitung
- Ressourcenverschwendung (von Zeit, Arbeitsmaterialien, Arbeitsgeräten)
- Nicht-Einhaltung von Produktionszielen
- Auftragsverluste
- Zeitverzögerungen oder sogar Ausfallzeiten von Mitarbeitern/-innen aufgrund der Vermeidung von Aufgaben mit höheren Schriftsprachenanforderungen

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können deshalb von den Grundbildungsmaßnahmen profitieren.

Argumente für arbeitsplatzbezogene Grundbildung aus Arbeitgebersicht

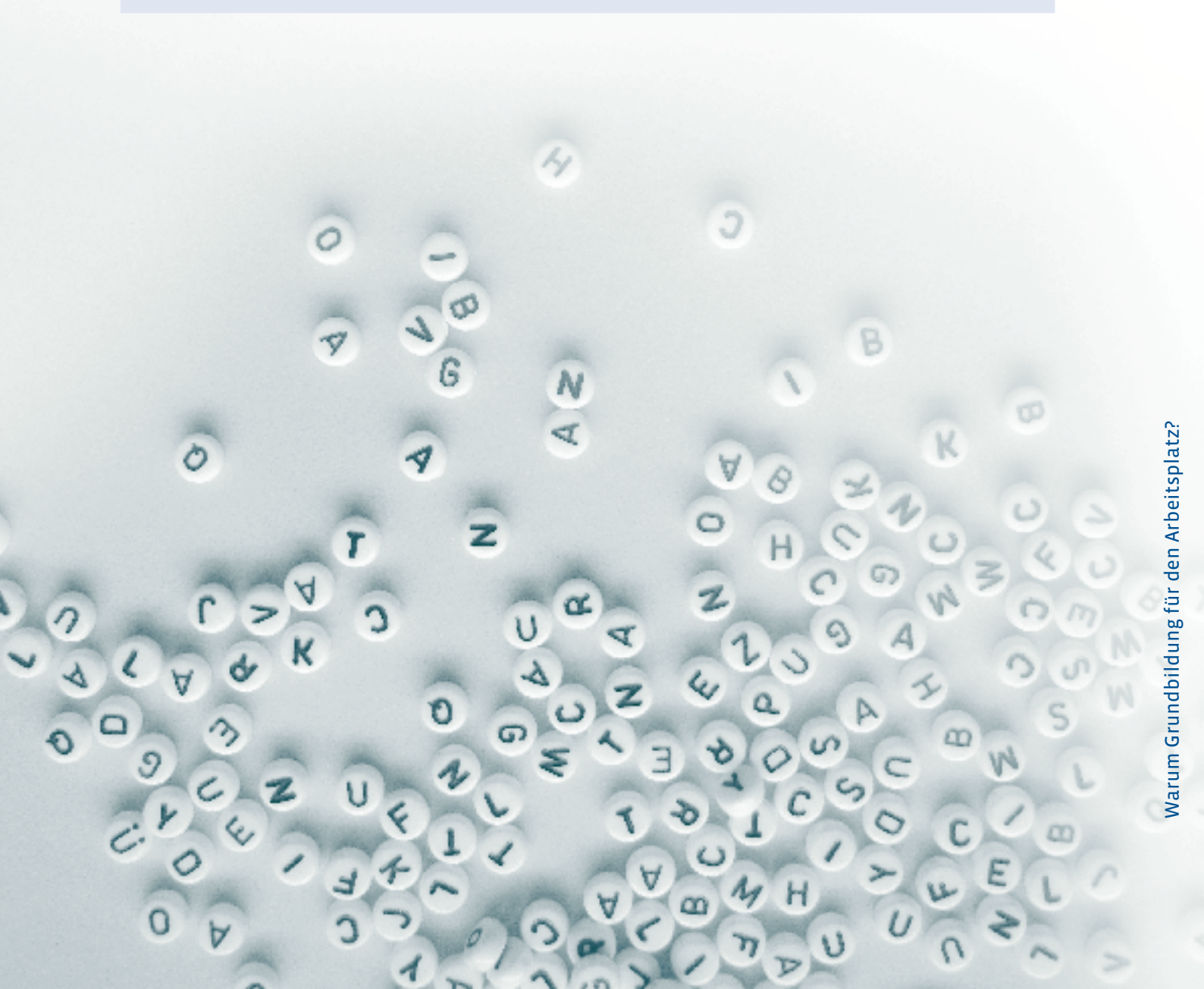
Wichtig

- Bessere Problemlösung und Kommunikation
- Vermeidung von Missverständnissen und Fehlern
- Bessere Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter/-innen
- Steigerung der Qualität und Produktivität
- Bessere Kundenbetreuung – größere Kundenzufriedenheit
- Reduzierung von Ressourcenverschwendung – Energie des/der Mitarbeiters/-in wird für die Arbeit genutzt, nicht zur Verheimlichung des Problems
- Verbesserte Einhaltung von Zeitvorgaben
- Höhere Flexibilität der Mitarbeiter/-innen
- Höhere Gewinne
- Maßnahme der Personalentwicklung
- Stärkung des Selbstvertrauens der Mitarbeiter/-innen
- Gewinn an Selbstsicherheit – Erfahrung der Lernfähigkeit
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung – weniger Fluktuation
- Abbau von Lernängsten bei den Mitarbeitern/-innen
- Förderung der Offenheit gegenüber Veränderungen
- Bessere Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für den/die Mitarbeiter/-in
- Wertschätzung des/der Mitarbeiters/-in durch Angebot der Weiterbildung
- Soziales Engagement durch Weiterbildungsangebot des Unternehmens

Argumente für arbeitsplatzbezogene Grundbildung aus Arbeitnehmersicht

Wichtig

- Verbesserung der individuellen Lese-/Schreib-/Rechenfähigkeiten
- Erhaltung/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Verbesserung der Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen
- Aktivere und effektivere Kommunikation am Arbeitsplatz
- Eröffnung von Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs
- Neue positive Lernerfahrungen
- Abbau von Lernängsten
- Steigerung des Selbstvertrauens
- Bei internen Angeboten: gute Erreichbarkeit des Angebots, gewohnte und vertraute Umgebung



04

Was ist arbeitsplatzbezogene Grundbildung?

Der Ansatz der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung stammt aus dem angelsächsischen Raum und wird dort als Workplace Basic Education (WBE) bezeichnet. Gemeint ist damit das nachträgliche Lernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz, vor allem Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen, aber auch Problemlösungsstrategien, Teamarbeit oder die Computeranwendung. Adressaten sind solche Mitarbeiter/-innen, deren Basiskompetenzen nicht bzw. nicht mehr für die geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz ausreichen. Damit umfasst WBE das nachholende Lernen von grundlegenden Fähigkeiten am Arbeitsplatz bzw. für den Arbeitsplatz, die in der Regel bereits durch das allgemeinbildende Schulwesen hätten vermittelt werden müssen.

In einer Reihe von Ländern wie Neuseeland, Irland, Australien und dem Vereinigten Königreich liegen langjährige Erfahrungen mit nationalen Programmen/Initiativen/(Forschungs-)Agenturen zur Förderung der arbeitsplatzbezogenen Grundbildungskompetenzen (Workplace Basic Skills) vor, während das Thema hierzulande in der Weiterbildung bislang noch keine große Aufmerksamkeit erzielt hat. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass es in Deutschland – anders als in den genannten Ländern – keine staatlichen beschäftigungsfördernden Programme zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener gibt.

In Anlehnung an die Conference Board, eine internationale unabhängige Organisation zur Wirtschaftsförderung und Politikberatung, zählen folgende Kompetenzen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung:

→ Texte verstehen (zum Beispiel, Briefe, Bedienungsanleitungen, Produktionspläne, Sicherheitsvorschriften) und anwenden

Information

In Deutschland gibt es keine staatlichen beschäftigungsfördernden Programme zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener.

- Effektiv kommunizieren
- Zahlen verstehen und anwenden – selbstständig oder mit Hilfe von Tabellen und Grafiken
- Kritisch denken und logisch handeln, um Probleme lösen und Entscheidungen treffen zu können
- Effektive Anwendung von Computertechnologien
- Im Team arbeiten bzw. Teams leiten
- Positive Einstellung gegenüber Veränderungen
- Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen
(The Conference Board, 1999, eigene Übersetzung)

Die vielfältigen Weiterbildungsangebote richten sich an Mitarbeiter/-innen, deren Kompetenzen nicht bzw. nicht mehr für die sich wandelnden Erfordernisse am Arbeitsplatz ausreichen.

Programme zur Workplace Basic Education in angelsächsischen Ländern fördern überwiegend – zugeschnitten auf die jeweiligen betrieblichen Belange:

- Leseverstehen
- Umgang mit den neuen Technologien
- Sprechen
- Sozial-/Selbstkompetenzen (zum Beispiel Kommunikations-/Problemlösungsfähigkeit/Selbstvertrauen)
- Schreiben
- Rechnen

Öffentliche Programme zur Förderung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung können ein Hebel sein, die Beschäftigungsfähigkeit von illiteraten und geringqualifizierten Personen innerhalb wie außerhalb des Beschäftigungssystems zu verbessern. Da vergleichbare Maßnahmen in Deutschland nicht vorliegen, entscheidet hier zum einen vielmehr die Motivation des Einzelnen, sich durch die Beteiligung an entsprechenden Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen zu qualifizieren. Zum anderen bestimmen vor allem die Bedarfe der Unternehmen, ob und in welchem Umfang im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung Geringqualifizierte mit unzureichender Grundbildung gefördert werden.

Nachfolgend wird auf der Grundlage von Unternehmensbefragungen ein Überblick über den Bedarf der Beschäftigung von Geringqualifizierten und die in Deutschland vorhandenen Ansätze der Weiterbildung und arbeitsplatzorientierten Grundbildung für diese Zielgruppe gegeben.

Bedarf in Unternehmen

Wie eine explorative IW-Befragung von 26 Personal- und Ausbildungsexperten des Verarbeitenden Gewerbes und von vier Experten des Dienstleistungsgewerbes im Jahr 2009 in Südhessen sowie der Region Düren, Jülich und Euskirchen zeigt, beschäftigen fast alle befragten Unternehmen nach wie vor Geringqualifizierte, besonders für Hilfstätigkeiten, wie Transport- und Lagerarbeiten, in der Produktion, bei der Montage und der Reinigung. Insgesamt liegt der Anteil der Geringqualifizierten an den Beschäftigten im Sample nahe am Bundesdurchschnitt – nämlich bei 16 Prozent.

Eindeutig bewertet die Hälfte der Befragten die Beschäftigung von Geringqualifizierten als „Auslaufmodell“: Einerseits „wächst sich das Phänomen aus“, werden seit Jahren keine Geringqualifizierten mehr neu eingestellt, gehen die beschäftigten Geringqualifizierten nach und nach in den Ruhestand oder Hilfstätigkeiten wurden outgesourct. Andererseits haben die Unternehmen die Betroffenen durch Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug auf die Arbeitsplatzanforderungen im Laufe der Jahre geschult. Wenn Unternehmen doch Geringqualifizierte suchen, haben sie kaum Probleme, geeignete Bewerber zu finden.

Zwar bestätigen fast zwei Drittel der Befragten, dass es in ihren Betrieben auch solche Tätigkeiten gibt, die geringe Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse erfordern; allerdings betonten die Experten, dass auch dort mindestens Arbeitsanleitungen bzw. Sicherheitsvorschriften gelesen werden müssen. Ein Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes testete sogar die Grundkenntnisse von saisonalen Aushilfskräften vor der Einstellung, um sicherzustellen, dass diese Grundqualifikationen tatsächlich vorhanden sind. Nachdem in den Vorjahren entsprechende Schwächen bei Aushilfskräften für die Ferienzeit festgestellt worden waren, hatte sich das Unternehmen für dieses Verfahren entschieden.

Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass sich der Trend zur Höherqualifizierung in den nächsten Jahren eher noch verstärken wird. Eine repräsentative Online-Unternehmensbefragung, die das IW Köln zum Jahresende 2010 durchgeführt hat, bestätigt, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen zukünftig nur Fachkräfte einstellen wird (*Tabelle 4*). Etwa zwei von fünf Unternehmen stimmen dieser Aussage eindeutig zu, mehr als ein Drittel bejaht dies tendenziell.

Information



Eine repräsentative IW-Befragung bestätigt: Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen wird zukünftig nur Fachkräfte einstellen.

Tabelle 4

Beschäftigungsperspektiven von Geringqualifizierten aus Sicht der Unternehmen

(in Prozent)

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Keine Antwort möglich
Wir werden auch künftig nur Fachkräfte einstellen.	42,0	34,8	14,1	4,6	3,0
Wir werden künftig auch Geringqualifizierte einstellen.	4,1	22,4	38,1	29,2	4,7
Wir werden künftig Geringqualifizierte einstellen, wenn wir keine ausreichende Anzahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt finden.	5,1	25,1	31,9	27,8	8,5
Wir würden künftig Geringqualifizierte nur dann einstellen, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	5,0	17,3	28,2	37,2	10,7

Differenz zu 100: Antwortkategorie „Keine Angabe“
n = 1.114 Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Die Bereitschaft der Unternehmen, Geringqualifizierte in Zukunft einzustellen, etwa wenn die Anzahl von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichen sollte, ist eher zurückhaltend ausgeprägt. Nur fünf Prozent der Unternehmen stimmen dieser Aussage zu. Etwa jedes vierte Unternehmen stimmt dem in eingeschränkter Form zu. Dass die Mehrheit der Betriebe auch bei Fachkräftemangel nicht auf diese Möglichkeit zurückgreifen möchte, ist dadurch zu erklären, dass die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen bei den Geringqualifizierten fehlen und die Betriebe sich darum sorgen, dass betriebliche Einarbeitungszeiten und Schulungsmaßnahmen nicht ausreichen, diesen Mitarbeitern/-innen das Qualifikationsniveau von Fachkräften zu vermitteln. Selbst bei einer Unterstützung durch staatliche Programme für die Einstellung von Geringqualifizierten ist nur etwa jedes fünfte Unternehmen bereit, entsprechend aktiv zu werden. Staatliche Unterstützungsprogramme böten insofern durchaus einen Anreiz; allerdings sind diese für die Mehrheit der Unternehmen keine ausschlaggebende Option zur Einstellung von Geringqualifizierten.

Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte

Die Mehrheit der Unternehmen bietet für die Zielgruppe der Geringqualifizierten fach- bzw. tätigkeitsbezogene betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen – so die Ergebnisse der bereits genannten explorativen IW-Befragung. Dabei geht es zum Beispiel um den Erwerb des Gabelstaplerführerscheins, um Computerschulungen, Produkt-, Maschinen- und Qualitätsschulungen. Über den fach- bzw. tätigkeitsbezogenen Anlass hinausgehende Angebote, wie das Thema „nachholende Grundbildung“, nehmen in der betrieblichen Weiterbildung demgegenüber aufgrund des fehlenden konkreten Bedarfs einen nur sehr geringen Stellenwert ein.

Entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen werden in der Regel erst dann angeboten, wenn mangelnde basale Kompetenzen für die Bewältigung von Tätigkeiten im Arbeitskontext zum Problem werden oder geworden sind. So können Fehler bei der Auftragsbearbeitung, bei der Bedienung von Maschinen, Ressourcenverschwendung von Zeit oder Arbeitsmaterialien, die Vermeidung von Aufgaben oder Nicht-Einhalten von Produktionszielen ein Anlass zum Handeln sein.

Aufgrund der überwiegend auf Fachkräfte abzielenden Personalrekrutierung in den Unternehmen ist der Anteil von Mitarbeitern/-innen mit nicht ausreichenden Grundkenntnissen in den Betrieben – von einigen Branchen abgesehen – nahezu eine Ausnahmeerscheinung. Diese Situation beeinflusst auch die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Den geringen Anteil von Weiterbildungsmaßnahmen im Grundbildungsbereich bestätigen auch die Ergebnisse einer Umfrage zur „Qualifizierung An- und Ungelernter“ von Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2008. Danach spielten Qualitätsschulungen (89 Prozent) und fachliche Schulungen (87 Prozent) zum Beispiel eine große Rolle, nur knapp fünf Prozent der Befragten hatten Grundbildungsangebote wie Lesen, Schreiben, Rechnen bzw. 11 Prozent Deutschkurse für Geringqualifizierte (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie/zbw/bfz, 2008). Betriebliche Weiterbildung ist in der Regel bedarfsorientiert auf die Erfordernisse des Arbeitsplatzes ausgerichtet und folgt weitgehend einem tätigkeitsbezogenen Ansatz (Lenske/Werner, 2009).

Information



Für Geringqualifizierte bieten die Unternehmen überwiegend fach- bzw. tätigkeitsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen an. Darüber hinausgehende Angebote, wie das Thema „nachholende Grundbildung“, haben aufgrund des fehlenden Bedarfs bislang nur einen sehr geringen Stellenwert.

Information



Betriebliche Weiterbildung ist in der Regel bedarfsorientiert auf die Erfordernisse des Arbeitsplatzes ausgerichtet und folgt weitgehend einem tätigkeitsbezogenen Ansatz.

Bei der explorativen IW-Befragung hatten zwar mehr als zwei Drittel der Unternehmen unzureichende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten bei geringqualifizierten Mitarbeitern/-innen festgestellt, jedoch handelte es sich überwiegend um Einzelfälle, die vor Jahren – insbesondere bei der Einführung von neuen Maschinen – aufgefallen waren oder die sich auf ausländische Mitarbeiter/-innen bezogen. In diesen Fällen wurden den Mitarbeitern/-innen mit Grundbildungsdefiziten individuelle Angebote gemacht, um das Problem lösen zu können. Diese reichten von dem Angebot, zum Beispiel bei Volkshochschulen an Alphabetisierungskursen teilzunehmen, bis hin zu der Möglichkeit, dass Kollegen bei der Vermittlung der Kenntnisse am Arbeitsplatz helfen könnten.

Die befragten Unternehmen betonen, dass die Personalabteilungen gerade bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen im Grundbildungsbereich sensibel mit dem Problem umgehen müssen. Denn wenn es darum geht, dass Mitarbeiter/-innen gegenüber Dritten eingestehen, nicht ausreichend lesen und schreiben zu können, ist damit immer auch ein Tabu-Thema angesprochen. So wurde das Aufdecken der Tatsache, dass ein/e Mitarbeiter/-in nicht lesen kann, verglichen mit der Brisanz des Alkoholproblems von Mitarbeitern/-innen in Unternehmen. Betroffene befürchten, als „dumm“ eingestuft oder von Kollegen gehänselt zu werden. Manche sorgen sich sogar darum, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn die Qualifikationsmängel bekannt würden. Aus diesem Grund ist es wichtig, über eine Vertrauensbasis zu verfügen, damit Mitarbeiter/-innen auf Angebote zur nachholenden Grundbildung hingewiesen und dafür gewonnen werden können (siehe „Indikatoren für Schwächen beim Lesen und Schreiben im betrieblichen Alltag“, S. 70f.).

Formen der arbeitsplatzorientierten Weiterbildung für Geringqualifizierte

Für die Weiterbildung von geringqualifizierten Arbeitnehmern bevorzugen Unternehmen vor allem das Lernen am Arbeitsplatz sowie formelle Kurse oder Lehrveranstaltungen, die sowohl innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit meist im Betrieb oder auch extern stattfinden. Diese Ansätze entsprechen den am häufigsten in bundesdeutschen Unternehmen eingesetzten Weiterbildungsmaßnahmen. Die Personalexperten in den Unternehmen betonen, dass für die Schulung dieser Zielgruppe insbesondere

Information



Bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen der nachholenden Grundbildung ist ein hohes Maß an Sensibilität von Personalverantwortlichen im Umgang mit dem (Tabu-)Thema erforderlich.

praxisorientierte Maßnahmen geeignet sind. Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte hatten sich in den Unternehmen nicht ergeben.

Eine Unternehmensbefragung in Hessen bestätigt, dass vorrangig der fehlende Bedarf ein Hemmnis darstellt, Weiterbildungsmaßnahmen in höherem Umfang für die Zielgruppe der Geringqualifizierten anzubieten. Als weitere Gründe, die den Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte entgegenstehen, werden die mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen, die Kosten für die Weiterbildung sowie die Tatsache, dass eine Freistellung nicht möglich ist, genannt (Beckmann/Schmid, 2009).

Damit Grundbildung als Element der Personalentwicklung für Geringqualifizierte mehr in den Blick der betrieblichen Weiterbildung rücken kann – gerade vor dem Hintergrund künftiger Bedarfe an Fachkräften –, hält beispielsweise jedes dritte der in Hessen befragten Unternehmen eine finanzielle Unterstützung der Betriebe durch staatliche Programme für erforderlich (Tabelle 5). Als weitere Anreizfaktoren wurden die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in der Freizeit, zielgenauere Angebote und verbesserte Informationen genannt.

Tabelle 5

Anreize zur Ausweitung betrieblicher Weiterbildung für Geringqualifizierte aus Sicht von Unternehmen in Hessen

Antworten in Prozent der befragten Unternehmen
(Mehrfachnennungen)

Anreize zur Ausweitung betrieblicher Weiterbildung	
Finanzielle Förderung durch den Staat	35,7
Maßnahmen in die Freizeit verlegen	14,9
Zielgenauere Angebote	14,4
Verbesserte Informationen	12,5
Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter/-innen	7,1
Keine Angabe / weiß nicht	33,4

n = 1.037, Quelle: Beckmann/Schmid, 2009, S. 36

Information



Das Lernen und die Unterweisung am Arbeitsplatz ist die bevorzugte Form in der betrieblichen Weiterbildung für Geringqualifizierte.

Was die künftigen Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen betrifft, so geht bundesweit etwa die Hälfte aller Unternehmen von einer Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten aus (Lenske/Werner, 2009). Demgegenüber ist die Einschätzung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs für Geringqualifizierte erwartungsgemäß zurückhaltend – wie unter anderem die explorativen Interviews des IW Köln und die Umfrage zur „Qualifizierung An- und Ungelernter“ von Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie 2008 bestätigen.

Befragt nach der Bereitschaft zur Förderung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung würde fast ein Drittel der in der repräsentativen IW-Studie befragten Unternehmen nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz für Geringqualifizierte unterstützen. Für mehr als die Hälfte der Unternehmen ist arbeitsplatzorientierte Grundbildung kein Thema der betrieblichen Weiterbildung für Geringqualifizierte.

Aufgrund des bislang insgesamt geringen Bedarfs an arbeitsplatzorientierter Grundbildung in deutschen Unternehmen würde eine finanzielle Unterstützung durch staatliche Förderprogramme allein nicht ausschlaggebend sein.

Staatliche Förderprogramme bieten grundsätzlich eine Möglichkeit des zusätzlichen Anreizes zur Umsetzung von erforderlichen Weiterbildungsvorhaben in der Personalentwicklung. Etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen wäre nur unter solchen Bedingungen zur Förderung von arbeitsplatznahen Grundbildungsmaßnahmen bereit, für die Hälfte der Unternehmen ist dies keine Option. Doch ohne einen nachvollziehbaren betrieblichen Nutzen werden (auch vorhandene) öffentliche Förderprogramme kaum oder nicht angenommen. Ist der betriebliche Handlungsbedarf jedoch vorhanden, können Förderprogramme flankierend wirken.

Information

Etwa ein Drittel der Unternehmen wäre bereit, nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz für Geringqualifizierte zu unterstützen.

Tabelle 6**Bereitschaft zur Förderung von arbeitsplatz-orientierter Grundbildung (in Prozent)**

Aussage	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu	Keine Antwort möglich
Wir wären bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern.	5,4	25,4	31,6	23,9	12,2
Wir wären nur bereit, für Geringqualifizierte nachholende Grundbildung am Arbeitsplatz zu fördern, wenn wir staatliche Unterstützung erhalten.	8,1	27,8	20,6	30,6	11,4

Differenz zu 100: Antwortkategorie „Keine Angabe“

n = 1.114 Unternehmen, Quelle: IW Consult GmbH, 2011

Nach Einschätzung der vom IW Köln befragten Personalexperten sollte bei der Umsetzung von grundbildungsfördernden Maßnahmen auf folgende Punkte geachtet werden:

- Arbeitsplatzbezogene Grundbildung muss einen hohen Praxisbezug aufweisen.
- Vorgesetzte sollten für das Thema sensibilisiert werden.
- Es ist wichtig, den betroffenen Mitarbeitern/-innen die Hemmungen an der Teilnahme an einem Angebot zur arbeitsplatznahen Grundbildung zu nehmen.
- Wenn Angebote außerhalb des Arbeitsplatzes durchgeführt werden, hat das den Vorteil, dass sie sozusagen auf „neutralem Gebiet“ stattfinden.
- Arbeitsplatzbezogene Grundbildung sollte flexibel sein und zum Beispiel auf Schichtarbeitszeiten achten.
- Die Hemmschwelle des „Outings“ sollte von vornherein reduziert werden, das heißt, durch das Eingestehen von Schwächen bei elementaren Kompetenzen und die Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen eventuelle Nachteile, zum Beispiel den Spott von Kollegen, zu erfahren. Schon die Ausschreibung eines entsprechenden Angebots sollte deshalb eher „getarnt“ werden.
- Die Teilnahme an den Maßnahmen muss auf Freiwilligkeit beruhen; ansonsten ist die Gefahr der Teilnehmerfluktuation groß.

- Das individuelle Umfeld der Teilnehmer muss bei der Umsetzung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung berücksichtigt werden.

Die Einschätzungen der Personalexperten decken sich weitgehend mit den aus dem BMBF-Förderschwerpunkt zur „Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ gewonnenen Erkenntnissen sowie mit den langjährigen Erfahrungen zur Workplace Basic Education in angelsächsischen Ländern.

Erfahrungen aus angelsächsischen Ländern

Die Programme zur Workplace Basic Education haben folgende Eckdaten (NALA, 2006):

- Die Angebote sind maßgeschneidert auf die Erfordernisse des jeweiligen Betriebs und der Lerner, werden passgenau für den Arbeitsplatz entwickelt.
- Um die spezifischen Anforderungen zu ermitteln, wird von Bedarfsanalysen ausgegangen.
- Am Anfang der Maßnahme erfolgt ein Einstufungstest bei den Mitarbeitern/-innen.
- Die Kurse können intern oder extern während der Arbeitszeit oder in der Freizeit stattfinden – sowohl als spezifischer Kurs als auch in arbeitsplatzbezogene Weiterbildungsangebote integriert.
- In der Regel haben Kursangebote einen Zeitumfang von drei bis vier Stunden pro Woche und dauern 10-30 Wochen insgesamt.
- Eine kleine Gruppe von Lernern, etwa sieben bis acht Personen, nimmt pro Kurs teil.
- Nach Abschluss der Maßnahmen finden Evaluationen statt.

Erfahrungen mit WBE-Programmen in angelsächsischen Ländern zeigen, dass Teilnehmer an Maßnahmen zur Verbesserung der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung insbesondere neue positive Lernerfahrungen, eine Verbesserung der Einstellung zur Weiterbildung und zum Lernen sowie eine Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls gewinnen. Der praxisbezogene Kontext wird von lernungewohnten Zielgruppen besser angenommen, und neue Erfahrungen mit dem Lernprozess werden eröffnet. Vor allem die Verbindung von Grundbildungsvermitt-

Information



Teilnehmer an Maßnahmen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung gewinnen neue positive Lernerfahrungen, eine Verbesserung der Einstellung zur Weiterbildung und zum Lernen sowie eine Stärkung des Selbstvertrauens und Selbstwertgefühls – das bestätigen die Erfahrungen in angelsächsischen Ländern.

lung und arbeitsbezogenen Inhalten wird gut angenommen. Dabei sind abwechslungsreiche, erwachsenengerechte Methoden, in die auch elektronische Medien miteinbezogen sind („blended learning“), am erfolgreichsten. Darüber hinaus spielen die schnelle und bequeme Erreichbarkeit des Angebots und die Vertrautheit mit der Lernumgebung eine Rolle. Bemerkenswert ist die Tendenz, dass formale Kurssettings u. a. dazu führten, dass Beteiligte auch informelle Kontexte nutzten bzw. dafür offen wurden (Taylor/Evans/Mohamed, 2008).

Als weitere mögliche Effekte wurden eine höhere Job-Zufriedenheit, weniger Probleme bei der Arbeit und eine aktivere und effektivere Kommunikation am Arbeitsplatz festgestellt. Verbunden mit einer positiven Einstellung zum Lernen und der höheren Bereitschaft, an berufsbezogenen Weiterbildungen teilzunehmen oder nächste Karrieremöglichkeiten anzustreben, kann ebenso der Erwerb neuer Fähigkeiten für die Familie und Gesellschaftsteilhabe einhergehen: In diesem Fall hat die positive Haltung der Eltern dann einen Einfluss auf das Verhalten der Kinder und verbessert die Bereitschaft zum gesellschaftlichen und kulturellen Engagement. Auch darauf, dass ein Zusammenhang zwischen einer geringen Literalität und der Tendenz zu abweichendem Verhalten (KPMG, 2006) sowie dem Gesundheitsverhalten bestehen kann, gibt es Hinweise.

Während bei einer Kosten-Nutzen-Abwägung von Workplace Basic Education überwiegend positive motivationale und soziale Effekte dokumentiert sind, erweisen sich die Belege für ökonomische Effekte als weniger eindeutig. So zieht Wolf (2008, S. 1) in seiner Begleitforschung der britischen Skills-for-Life-Maßnahmen zum „Adult Basic Skills and Workplace Learning“ in Bezug auf die Produktivitätssteigerung eine eindeutig negative Schlussfolgerung: „[...] government policy makers were mistaken in expecting immediate and major effects on productivity“ – meint also, dass sich die mit diesen Maßnahmen beabsichtigten ökonomischen Effekte nicht kurzfristig einstellen.

Außerdem konnte nicht belegt werden, dass die Motivation, an arbeitsplatzorientierten Grundbildungsmaßnahmen teilzunehmen, mit dem Ziel korrelierte, höhere Gehälter zu erreichen. Vielmehr hing dies wiederum mit den Lernerfahrungen und der Bereitschaft, an weiteren Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, zusammen.

Information



Workplace Basic Education zeitigt überwiegend positive motivationale und soziale Effekte, die ökonomischen Effekte sind weniger eindeutig messbar.

Konkrete Fallbeispiele über entsprechende positive Effekte von Workplace Basic Education in Unternehmen finden sich darüber hinaus auf dem neuseeländischen Informationsportal www.workbase.org.nz: So verbesserten sich die Fähigkeiten der Mitarbeiter/-innen der Queensberry Ltd, einem global tätigen Unternehmen, das maßgeschneiderte Fotoalben herstellt, durchschnittlich um 14 Prozent über eine Zeitspanne von 15 Monaten. Weiterhin steigerte sich die Arbeitsproduktivität in der Fertigung um 11,5 Prozent, die Ausfallzeiten von Mitarbeitern/-innen fielen um beinahe 9,0 Prozent und die Fehlerquote um 6,3 Prozent (www.workbase.org.nz/case-studies/queensberry-ltd.aspx) | Stand: 2011-08-19.

Ein Aspekt der WBE darf bei allen positiven Effekten nicht ignoriert werden: Nachholende Grundbildung ist sehr zeitaufwändig. Damit deutliche Fortschritte des Literalitätsniveaus erreicht werden können, ist ein hohes Zeitmaß erforderlich, das die üblichen Volumina der betrieblichen Weiterbildung schnell überschreitet. Im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunkts Alphabetisierung und Grundbildung sind überwiegend Vollzeitmaßnahmen entwickelt worden, wie zum Beispiel die an Arbeitslose gerichteten Grundbildungsmaßnahmen des Verbundprojekts „ABC zum Berufserfolg“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), das eine Kursdauer von etwa 800 Stunden je Teilnehmer vorsieht.

Bei kurzzeitigen Kursen (mit 30 Stunden) konnten im Vereinigten Königreich kaum Verbesserungen der Literalität festgestellt werden (Wolf, 2009). Es sind zeitintensivere Maßnahmen (100 bis 150 Stunden), durch die sich messbare Lernzuwächse erzielen lassen. Eine in der Schweiz, unter anderem in der Novartis Pharma AG durchgeführte Maßnahme zur Förderung des Lesens und Schreibens dokumentiert, dass die Lesefähigkeit der Mitarbeiter/-innen in einem 40-stündigen Kurs vom durchschnittlichen Niveau der dritten Klasse auf das Niveau der vierten Klasse gesteigert werden konnte – und unterstreicht somit die Rolle des Faktors Zeit (Sommer/Sturm/Hilbe, 2009).

Information

Nachholende Grundbildung im Sinne der Förderung literaler Kompetenzen ist sehr zeitaufwändig.

Information

Deutliche Fortschritte des Literalitätsniveaus der Mitarbeiter/-innen wurden vor allem bei zeitintensiven Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung mit 100 bis 150 Stunden gemessen.

05

Außerbetriebliche Angebote nachholender Grundbildung

Wenn Unternehmen Grundbildungsmaßnahmen für Beschäftigte planen und weder das Know-how noch die Ressourcen für eigene Angebote haben, können sie auf Angebote von freien Bildungsträgern zurückgreifen. Die Volkshochschulen sind in Deutschland der Hauptanbieter für nachholende literale Grundbildung. Vor allem bei beruflich orientierten Bildungsträgern spielt arbeitsplatzbezogene Grundbildung bislang kaum eine Rolle.

Angaben des Deutschen Volkshochschul-Verbandes zufolge nahmen im Jahr 2009 etwa 31.000 Personen an Alphabetisierungs- bzw. Grundbildungskursen teil. Etwa 5.000 Teilnehmer an Kursen bei anderen Bildungsträgern kommen noch nach Schätzung dazu (Frieling, 2008). Darüber hinaus lernen etwa 20.000 Personen regelmäßig anonym im Lernportal www.ich-will-lernen.de, einer vom BMBF geförderten Selbstlernplattform (Schneider/Ernst, 2009). Bezogen auf die Zahl der 7,5 Millionen funktionalen Analphabeten in Deutschland ist der Anteil derjenigen Personen, die aktiv Kurse besuchen, äußerst gering. Hinzu kommt, dass es sich überwiegend um die Teilnahme an allgemeinen Grundbildungskursen handelt, die auf die Förderung der Lese- und Schreibfähigkeit abzielen. Hinsichtlich der Verfügbarkeit gibt es erhebliche regionale Unterschiede, ein flächendeckendes Angebot ist nicht gegeben. Angebote spezifisch für den Beruf oder Arbeitsplatz bilden eher die Ausnahme.

Auch bei berufsorientierten Bildungsträgern haben berufsbezogene Grundbildungsangebote für erwachsene Geringqualifizierte kaum einen Stellenwert. So ergab eine Recherche des IW Köln, dass Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern zwar Maßnahmen im Bereich der Berufsvorbereitung und der Förderung von Auszubildenden anbieten, aber keine berufs-

Information

Hauptanbieter nachholender literaler Grundbildung in Deutschland sind die Volkshochschulen. Arbeitsplatzbezogene Grundbildung spielt auch bei beruflich orientierten Bildungsträgern (zum Beispiel Bildungswerke der Wirtschaft, Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern) kaum eine Rolle, diese können aber bei Bedarf vor Ort Angebote entwickeln.

bezogenen Grundbildungskurse. Diese Situation liegt darin begründet, dass die Vermittlung von Grundbildung als originärer Auftrag der allgemeinbildenden Schulen betrachtet wird und eben nicht als Aufgabe der beruflichen Bildung. In den Bildungswerken der Wirtschaft oder bei Arbeitgeberverbänden zum Beispiel finden sich viele ausbildungsvorbereitende Angebote für Jugendliche; nachholende Grundbildung für andere Zielgruppen wird wegen der wenig ausgeprägten Nachfrage bislang nicht oder kaum angeboten.

Damit Grundbildungsangebote bedarfsgerecht entwickelt und gefördert werden können, sind solide und zuverlässige statistische Daten zum Stellenwert nachholender Grundbildung in Weiterbildungsmaßnahmen dringend erforderlich – unabhängig davon, ob diese betrieblich, privat oder staatlich gefördert wird. Unternehmen, die sich für eine externe Weiterbildungsmaßnahme der nachholenden Grundbildung für Geringqualifizierte interessieren, stoßen momentan nicht nur auf eine regional sehr unterschiedliche Angebotsstruktur. Sie werden auch zu beachten haben, dass sich unter Umständen keine auf den spezifischen Bedarf abgestimmten Lösungen ermitteln lassen.

06

Good-Practice-Ansätze der Grundbildung am Arbeitsplatz in Unternehmen

Positive Fallbeispiele der nachholenden Grundbildung, die bereits in unterschiedlichen Unternehmen durchgeführt wurden, bieten konkrete Anregungen, wie arbeitsspezifische Grundbildungsmaßnahmen gestaltet werden können. Im Mittelpunkt der folgenden Darstellung von Good-Practice-Ansätzen stehen deutsche bzw. deutschsprachige Industrieunternehmen.

Über die nachahmenswerten Ansätze in Unternehmen hinaus – basierend auf eigenen Interviews und dokumentierten Beispielen – wird auf eine generelle betriebliche Strategie hingewiesen, die für Kunden und Mitarbeiter/-innen gleichermaßen positiv ist, nämlich alle Kommunikationsmittel im Unternehmen möglichst einfach und verständlich zu formulieren.

Anreizorientierte Weiterbildung für Geringqualifizierte, Resopal GmbH

Unternehmen: Die Resopal GmbH ist ein Unternehmen der kunststoffverarbeitenden Industrie mit circa 600 Mitarbeitern/-innen, davon haben etwa 40 Prozent einen Migrationshintergrund (meist Portugiesen); circa 50 Prozent sind – formal gesehen – Geringqualifizierte. Folgende Tätigkeiten bietet das Unternehmen für diese Personengruppe an: Produktionshelfer/-in, Maschinenführer/-in. Als Mindestanforderungen werden ausreichendes mündliches Hörverstehen und eine angemessene Ausdrucksfähigkeit erwartet. Wünschenswert sind darüber hinaus basale schriftliche Deutsch- und Rechenkenntnisse, um Arbeitsanweisungen lesen, verstehen und ausführen zu können.

Qualifizierungskonzept: Bemerkenswert ist der Qualifizierungs- bzw. Personalentwicklungsplan des Unternehmens, der vorsieht, dass sich alle Mitarbeiter/-innen qualifizieren können. Ziel der Personalentwicklungsstrategie als Teil der gelebten Unternehmenskultur ist es, die Flexibilität der Belegschaft so zu erhöhen, dass viele Mitarbeiter/-innen im Betrieb vielfältig eingesetzt werden können. Aus diesem Grund dokumentiert das Unternehmen Stand und Entwicklung der Qualifikation jedes/jeder Mitarbeiters/-in. Anhand eines betrieblichen Organigramms ist die Verfügbarkeit der Mitarbeiter/-innen in den einzelnen Fertigungsgruppen einsehbar. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden die Qualifizierungsmöglichkeiten mit jeder/jedem Mitarbeiter/-in besprochen. Die jeweiligen Fertigungsleiter planen und organisieren die entsprechenden Qualifizierungen ihrer Mitarbeiter/-innen.

Der Qualifizierungsplan sieht vor, dass Ungelernte eine Einarbeitung an einer Maschine/Anlage erhalten und für einen entsprechenden Zeitraum von einem erfahrenen Kollegen angeleitet und begleitet werden. Dabei vermitteln ihnen die Kollegen bei Bedarf auch die basalen Deutschkenntnisse, die nötig sind, um die Maschinen bedienen und die Arbeitsaufträge ausführen zu können. Die Lesefähigkeit wird so weit geschult, dass Arbeitsaufträge gelesen und bearbeitet werden können. Bewähren sich die Mitarbeiter/-innen, erhalten sie das Angebot, sich auch an anderen Maschinen anlernen und einweisen zu lassen. Diese arbeitsplatzorientierten bzw. tätigkeitsbezogenen Qualifizierungen (hier: zum Maschinenführer) dauern in der Regel zehn bis sechzehn Wochen. Jährlich nehmen etwa 350 Mitarbeiter/-innen überwiegend im gewerblich-technischen Bereich an betriebsinternen Qualifizierungen und Schulungen wie etwa Qualitäts- oder Produktschulungen teil.

Um ungelernte oder geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen zur Teilnahme am Qualifizierungsplan zu motivieren, hat das Unternehmen ein leistungsorientiertes Anreiz- bzw. Vergütungssystem entwickelt. Danach erhalten die Mitarbeiter/-innen für die Teilnahme an Qualifizierungen Leistungspunkte. Diese Punkte werden in die jährlichen Beurteilungsgespräche einfließen, um gegebenenfalls in eine nächsthöhere Vergütungsgruppe eingruppiert zu werden. Das bedeutet, dass der Lohn abhängig von der Anzahl der Maschinen, die ein/eine Mitarbeiter/-in bedienen kann, steigt. Absolvierte Qualifizierungen werden vom Unternehmen zertifiziert.

Stellt das Unternehmen Mitarbeiter/-innen ein, die der deutschen Sprache kaum mächtig sind, vereinbart das Unternehmen mit diesen, einen Deutschkurs an der Volkshochschule zu machen. Das Unternehmen plant, künftig Deutschkurse auch betriebsintern anzubieten.

„Lese-, Schreib-, Rechenwerkstatt“ für Migranten, Hörmann Automotive Components GmbH

Unternehmen: Das Unternehmen der Automobilzulieferung hat circa 900 Mitarbeiter/-innen mit einem Anteil an- und ungelernter Arbeitskräfte. Zur Zeit der Kontaktaufnahme im Jahr 2009 befand sich das gesamte Unternehmen in Kurzarbeit. Es bestand der Wunsch nach einer Weiterbildungsberatung für die sich in Kurzarbeit befindenden Arbeitnehmer/-innen. Als Ergebnis der Beratungen wurden zum einen zwei Nachqualifizierungskurse zum Maschinen- und Anlagenführer und Fachlageristen mit dem Ziel der IHK-Prüfung durchgeführt, zum anderen wurde im Rahmen des Verbundvorhabens „Chancen erarbeiten“ eine Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt angeboten.

Da sich zeigte, dass einige Teilnehmer der Nachqualifizierungskurse – mehrheitlich mit einem Migrationshintergrund – eine Unterstützung ihrer Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen benötigten, um ihre Abschlussprüfung bestehen zu können, erhielten sie im Rahmen des Projektes „Chancen erarbeiten“ ergänzenden kursbegleitenden Unterricht zur zielgerichteten prüfungsbezogenen Verbesserung ihrer Sprachkompetenzen.

Qualifizierungskonzept: Die Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt trug im Rahmen der betrieblichen Weiterbildungsangebote den Titel „Deutsch: Sprechen – Lesen – Schreiben“, um die Teilnahmehürden für die Mitarbeiter/-innen niedrig zu halten. Die Qualifizierung umfasste zwei Phasen: Während der Kurzarbeit (Dezember 2009 bis Juni 2010) fand der Unterricht in Absprache mit den Teilnehmern drei Mal wöchentlich in der Zeit von 10:00 bis 14:00 Uhr statt. In der zweiten Phase, nach Beendigung der Kurzarbeit (von September 2010 bis Mai 2011), wurde er entsprechend den Bedürfnissen der arbeitenden Teilnehmer einmal wöchentlich vor Beginn der Spätschicht und nach Ende der Frühschicht mit einem Umfang von jeweils 2,5 Unterrichtsstunden außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt.



Die Teilnahme am Unterricht war freiwillig. Informiert wurden die Mitarbeiter/-innen über Aushänge im Unternehmen und die persönliche Ansprache durch die Abteilungsleitungen, die zuvor von der Personalabteilung über das Angebot informiert worden waren. Der Unterricht fand in unternehmenseigenen Räumen statt, so dass zumindest die Teilnehmenden aus der zweiten Phase keine zusätzlichen Anfahrtswege und -zeit in Kauf nehmen mussten.

In der ersten Phase nahmen vier männliche Mitarbeiter aus Ghana, der Türkei und dem Irak im Alter zwischen 33 und 45 Jahren teil. Sie arbeiteten als angelernte Kräfte in unterschiedlichen Abteilungen des Unternehmens. In der zweiten Phase nahmen sechs Mitarbeiter im Alter von 31 bis 54 Jahren aus den Herkunftsländern Russland, Türkei und Irak teil. Auch aufgrund der wechselnden Schichtzeiten der einzelnen Teilnehmenden gab es in der zweiten Phase keine stabile Lerngruppe. Es handelte sich um ein offenes Werkstattangebot; die Gruppenzusammensetzung wechselte von Unterrichtstermin zu Unterrichtstermin mit der Folge, dass das Kompetenzniveau innerhalb der jeweiligen Gruppen äußerst heterogen war.

Als Anlass zur Teilnahme an der Qualifizierung wurden sowohl private wie auch berufliche Motive genannt. Neben der Verbesserung der (schrift-)sprachlichen Kompetenz zur Unterstützung der schulischen Leistungen der eigenen Kinder und der Bewältigung des Alltags wurden u. a. der Wunsch nach verbesserter (schriftlicher) Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Kunden/Zulieferern, die Erhöhung der Chancen zur Teilnahme an fachlichen Qualifizierungsmaßnahmen und die Hoffnung auf Aufstiegschancen genannt.

Die Unterrichtsinhalte und -materialien wurden auf die Teilnehmerbedürfnisse und Voraussetzungen zugeschnitten und hatten einen engen individuellen Lebens- und Arbeitsweltbezug. Über den gemeinsamen Gang durch das Unternehmen und die Produktionsanlagen konnten die Teilnehmer (neue) Erkenntnisse über Arbeitszusammenhänge und die eigene Stellung im Produktionsprozess und gleichzeitig Einsichten in die Bedeutung der Schriftsprache für die Arbeitstätigkeiten gewinnen. Das Lesen und Verstehen von Arbeitssicherheitshinweisen, das Ausfüllen von Listen oder die Teilhabe am Vorschlagswesen ermöglichten den Teilnehmern positive Erfahrungen; sie stellten sich neuen Herausforderungen und bewältigten sie.

Der Lebens- und Arbeitsweltbezug der Werkstatt bedeutete, die auch tagesaktuellen Themen und Anliegen der Teilnehmenden als Lernanlässe aufzunehmen. Das Lesen und Bearbeiten von Amtspost, Betriebsinformationen, Gespräche über das Land und die Kultur der Teilnehmenden dienten als Ansatz für immer neue, auch spontane Aufgabenstellungen und Schreib- und Leseanlässe. Neben den Materialien des Bundesverbandes für Alphabetisierung und Grundbildung wurde mit Zeitschriften, Tageszeitungen, mit Textbearbeitungsprogrammen am PC sowie eigens für die Zielgruppe erstellten Arbeitsblättern gearbeitet.

Die Teilnehmenden nahmen freiwillig und regelmäßig an der Werkstatt teil, was ihre Zufriedenheit mit dem Lernangebot zeigt. Als besonders positiv bewerteten sie neben den bearbeiteten Inhalten und Themen vor allem die Anpassung der Schulungszeiten an die Arbeitszeiten, die Nähe zum Arbeitsort und die individuelle Arbeit in Kleingruppen. Als Verbesserungsvorschläge hoben die Teilnehmenden besonders einen größeren Unterrichtsumfang und eine (teilweise) Durchführung in der Arbeitszeit hervor. Außerdem wünschten sie sich einen intensiveren Einblick in die Aufgaben, Arbeits- und Kooperationszusammenhänge der einzelnen Abteilungen, um den Bezug zur eigenen Tätigkeit herstellen zu können.

Aus Sicht des Unternehmens reichten die vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter durchaus für die ihnen übertragenen Aufgaben aus. Die Personalabteilung erhoffte sich durch den Kurs eine Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit der Arbeitnehmer.

Aus Sicht der Lehrenden haben besonders folgende Faktoren zum Gelingen der Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt beigetragen:

- Kooperation von Bildungsträger und Unternehmen sowie Betriebsrat
- Benennung des Stellenwertes der Qualifizierung durch das Unternehmen
- Freiwilligkeit der Teilnahme
- Gestaltung der Rahmenbedingungen, Themen und Inhalte unter Einbeziehung der Teilnehmenden
- Berücksichtigung der zeitlichen und räumlichen Voraussetzungen der Zielgruppe
- Arbeits- und Lebensweltorientierung
- Arbeit in Kleingruppen



„Bildung wieder entdecken“ in Produktionsbetrieben

Im Rahmen einer EQUAL-Entwicklungspartnerschaft entwickelte und erprobte der Verein der Kärntner Volkshochschulen ein Bildungsangebot für Betriebe, bei dem ungelernte bildungsun- gewohnte Arbeiterinnen in österreichischen Produktionsbetrie- ben wieder zum Lernen motiviert werden sollten (Kastner/Penz, 2007). Unter dem Lehrgangstitel „Bildung wieder entdecken“ sollten Basiskenntnisse der Arbeiterinnen im Lesen, Schreiben, Rechnen, beim Umgang mit dem Computer, aber auch der sozia- len und personalen Kompetenzen teilnehmerbezogen verbessert werden. Es ging um die Förderung der Hilfe zur Selbsthilfe, die Unterstützung des eigenständigen Lernens und die Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft.

Kontakte zu den mittelständischen Produktionsbetrieben, zwei Schuhhersteller und ein Hersteller von Tonern, wurden über die Betriebsräte hergestellt, die dann mit der jeweiligen Geschäfts- führung über das Angebot sprachen. Zunächst wurden die „Entscheider“ in den Unternehmen befragt und ein bestehender Bedarf an Grundbildungsmaßnahmen ermittelt, da die Unter- nehmen viele Geringqualifizierte beschäftigten. Mithilfe von drei Checklisten, die auf den Ergebnissen der Befragung und Erfah- rungen von erprobten Praxismodellen basierten, wurden die Maß- nahmen dann passgenau geplant.

Vier Lehrgänge „Bildung wieder entdecken“ wurden über jeweils 25 Wochen durchgeführt. Diese fanden in einem eigens einge- richteten Raum mit PC-Arbeitsplätzen in den Betrieben statt, ein Drittel innerhalb der Arbeitszeit, was die erfolgreiche Durch- führung unterstützte, da die Teilnehmerinnen keine langen Anfahrtszeiten hatten und ein Teil der Arbeitszeit zum Lernen verwendet werden konnte. Insgesamt 33 Arbeiterinnen über- wiegend zwischen 25 und 45 Jahren nahmen teil. Vier von ihnen hatten eine abgeschlossene fachfremde Ausbildung. Den Teil- nehmerinnen wurde zugesichert, dass keine im Zusammenhang mit den Kursen stehende Information weitergegeben würde – auch nicht an die Geschäftsführung.

Bei der Auswahl der Trainerinnen wurde darauf geachtet, dass sie die entsprechende fachliche Qualifikationen zur Vermittlung der Grundbildungskompetenzen, aber auch Einfühlungsvermögen

für den Umgang mit der Zielgruppe mitbrachten sowie Lernziele nachvollziehbar machen konnten. Folgende Inhalte umfasste der Lehrgang: Kennenlernen und Teambildung, neue deutsche Rechtschreibung, Mathematik, Gedächtnistraining („Lernen lernen“), Tastaturtraining, EDV, Typberatung, Persönlichkeitstraining, Einzelcoaching (Kastner/Penz, 2007). Alle Inhalte wurden auf die Betriebspraxis und den Alltag der Arbeiterinnen bezogen. Außerdem bezog die jeweilige Dozentin die Arbeiterinnen bei der Ausgestaltung der Inhalte mit ein. Wichtig war in den Kursen nicht nur die Vermittlung von Informationen und Fakten, sondern die Lebens- und Lernsituation der Frauen.

Eine Evaluation der Maßnahme zeigte eine hohe Zufriedenheit mit dem Angebot und den Trainerinnen. Die Lehrgangsteilnehmerinnen konnten ihre Kenntnisse verbessern: „mehr Sicherheit beim Reden, beim Lesen der Zeitung sowie beim Schreiben, der Zugang zum und Umgang mit dem Computer, in vielen Fällen auch die Entwicklung eines stärkeren Selbstbewusstseins“ (Kastner/Penz, 2007, S. 9). Sie schätzten die Vorteile des Lernorts Betrieb. Aus Sicht der Unternehmen wurde die höhere Motivation und Selbstsicherheit der Arbeiterinnen sowie die verbesserte interne Kommunikation hervorgehoben. Zudem habe der Inhalt des Gedächtnistrainings speziell bei neuen Arbeitsaufgaben geholfen (Kastner/Penz, 2007, S. 9).

Insgesamt sind an diesem österreichischen Modellprojekt der umfassende Grundbildungsansatz der Kurse und die Vorgehensweise bei der Umsetzung der Lehrgänge bemerkenswert, die dazu beitrugen, dass bildungsungewohnte Teilnehmerinnen wieder neue Motivation zum Lernen entdeckten.

„Lesen – Computer – Schreiben“, Novartis Pharma AG

Im schweizerischen Projekt „Illetrismus und neue Technologien“ – gefördert von dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Novartis und den Kantonen Bern und Aargau – wurde das nachträgliche Schriftlernen von Erwachsenen mit der Computernutzung verknüpft und erprobt. Im Rahmen des Projekts führte die „Volkshochschule beider Basel“ unter anderem einen Kurs „Lesen – Computer – Schreiben“ für Mitarbeiter/-innen bei der Novartis Pharma AG durch. Vor allem der gelungene Ansatz,

das Schriftlernen mit dem PC zu verbinden, und die Art der Teilnehmerakquisition erweisen sich als nachahmenswert für betriebliche Angebote der nachholenden Grundbildung.

In den verschiedenen Produktionsabteilungen und der Logistik der Novartis Pharma AG arbeiteten zu der Zeit etwa 1.400 Mitarbeiter/-innen, von denen eine große Zahl einen Migrationshintergrund bzw. keine Berufsausbildung hatte. Vorgesetzte stellten zudem bei einigen Teammitgliedern konkret Leseschwächen fest, als sich Anforderungen an die Mitarbeiter/-innen durch geänderte Arbeitsabläufe erhöhten. „‘Single Operation Procedures‘ SOP, Leitfäden von 10 bis 15 eng beschriebenen Seiten, die detaillierte Handlungsanweisungen für die jeweiligen Produktionsverfahren enthalten, sind eine anspruchsvolle Textsorte. Mit der Einführung der ‚Good Manufacturing Practice‘ GMP, zu deren Einhaltung sich Novartis verpflichtet, sind die Ansprüche an die Schriftkompetenz der Angestellten ebenfalls markant gestiegen“ (Sommer/Sturm/Hilbe, 2009, S. 3). Wegen dieser Anforderungen entschied sich das Unternehmen dazu, neuen Stellenbewerbern einen Test vorzulegen, bei dem diese erst beweisen müssen, dass sie einen solchen SOP-Text verstehen können.

Problematisch für die Durchführung der Maßnahmen waren der Dreischichtbetrieb der Produktion sowie die Teilnehmergewinning, da die Betroffenen durch die Teilnahme an einem Kurs zur Verbesserung der Schriftsprache möglicherweise stigmatisiert werden könnten. Die Durchführung der Kurse musste deshalb sehr flexibel gestaltet werden: Um die Teilnahme an dem Kurs zu gewährleisten, musste auch der Kursleiter bereit sein, zu sehr unterschiedlichen Zeiten vor bzw. nach den Schichten zu unterrichten. Insgesamt umfasste der Kurs, der außerhalb der Arbeitszeit in einem Computerschulungsraum auf dem Gelände des Unternehmens stattfand, 27 Einheiten à 90 Minuten. Die Kosten für den Kurs übernahm die Novartis Pharma AG.

Gemeinsam mit Personal- und Weiterbildungsverantwortlichen besprach der Dozent der VHS das Vorgehen. Alle Teamleader aus der Produktion wurden über das Vorhaben informiert. Der Kursleiter erhielt die Möglichkeit, Mitarbeiter in den Arbeitsschichten bzw. in den Arbeitspausen auf die Möglichkeit der Teilnahme an dem Kurs aufmerksam zu machen. Die interessierten Mitarbeiter konnten anhand einer Informationskarte, die der Kursleiter verteilte, ihre sprachlichen Fähigkeiten selbst einschätzen. Auf

der Vorderseite wurden zehn einfache Fragen aufgelistet; auf der Rückseite fand sich eine Auswertung mit Empfehlungen und den Kontaktdaten zur Anmeldung bei der Volkshochschule. Folgende Selbsteinschätzungen wurden zum Beispiel angeführt (Sommer/Sturm/Hilbe, 2009, S. 3):

- ☐ „Ich lese täglich (z. B. Zeitung, Zeitschrift, Magazin, Teletext).“
- ☐ „Bei betrieblichen Unsicherheiten lese ich in SOPs die Vorschriften nach.“
- ☐ „Ich lese Anweisungen und gebe sie in eigenen Worten an Dritte weiter (z. B. Gebrauchsanweisung, Beipackzettel, Elterninformation).“
- ☐ „Ich schreibe täglich (z. B. Einkaufszettel, SMS, Notizzettel, Tagebuch).“

Als Empfehlung wurde zum Beispiel angegeben: Wenn Sie bis dreimal bejaht haben, können Sie viel in dem Kurs lernen, davon profitieren (Sommer/Sturm/Hilbe, 2009, S. 3). Bei dem Folgekurs machten diejenigen zusätzlich Werbung, die bereits teilgenommen hatten. Zum Pilotkurs meldeten sich 33 Teilnehmer an, für den Folgekurs dann schon 67 Teilnehmer. Wichtig war die Tatsache, dass keine Daten dem Betrieb weitergeleitet wurden. Vielmehr konnten die Mitarbeiter/-innen wählen, vom Kursbesuch zu berichten oder diesen zu verschweigen. So konnte den Teilnehmern die Sorge genommen werden, dass eine Teilnahme am Kurs bzw. das Öffentlich-Machen ihres Problems Nachteile mit sich bringen könnte. Die offene, vertrauensvolle und gute Betriebskultur gewährleistete den Erfolg des Kurses.

Bei der Konzeption der Weiterbildung war auch die Verbindung des Lesens und Schreibens mit der Computernutzung ein Erfolgsfaktor. Zum einen motivierte das Erlernen bzw. Verbessern des Umgangs mit dem PC die Zielgruppe, zum anderen ließ der Titel „Lesen – Computer – Schreiben“ nicht sofort auf die Problematik von fehlender Schriftsprachenkompetenz schließen, sondern „verwischte“ mögliche Stigmatisierungen. Zunächst fand in der ersten Welle 60 Prozent des Kurses als Präsenzunterricht und 40 Prozent als computerunterstütztes Selbstlernen statt. Der Folgekurs hatte dann – auch wegen der Rückmeldungen der Teilnehmenden – 70 Prozent Präsenzunterricht und 30 Prozent eigenständiges Lernen mit dem PC. Während der PC-Lernzeit konnten die Teilnehmenden unter anderem eine gesondert für diesen Zweck entwickelte Online-Lern-Plattform nutzen.

Betriebsdeutsch für ein neues Warenwirtschaftssystem, Steinhaus GmbH

Unternehmen: Die Steinhaus GmbH ist ein Unternehmen der Ernährungsindustrie mit circa 340 Mitarbeitern/-innen. Davon haben etwa 36 Prozent einen Migrationshintergrund; etwa 42 Prozent sind ohne formalen Berufsabschluss. Folgende Tätigkeiten bietet das Unternehmen für diese Personengruppe an: Verpackungsarbeiten, Arbeiten in der Feinkost sowie Wurstproduktion, Hilfskraft in der Konfektionierung. Das Unternehmen bildet Industriekaufleute, Industriemechaniker sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Lebensmitteltechnik aus.

Qualifizierungskonzept: Für Geringqualifizierte sieht das Unternehmen verschiedene Weiterbildungskonzepte vor. Im Rahmen der beruflichen Nachqualifizierung besteht zum einen die Möglichkeit zum Erwerb des Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik – eine vergleichsweise zeit- und kostenintensive Qualifizierungsmaßnahme. Zum anderen können angelernte Mitarbeiter/-innen, die bereits eine fachfremde Berufsausbildung absolvierten, an einer Qualifizierung zur Fachkraft für Lagerlogistik teilnehmen, die 96 Unterrichtsstunden umfasst. Diese Fördermaßnahme wird vom Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Bundesagentur (siehe Kapitel 8 „Notwendige arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen“) finanziell unterstützt.



Weiterhin werden für alle Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz Schulungen zum Umgang mit dem Computer angeboten, die ein Experte aus der EDV-Abteilung durchführt. Bei diesen arbeitsplatznahen Einweisungen wird auf Fragestellungen geringqualifizierter Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund individuell eingegangen.

Vor drei Jahren hat das Unternehmen zusätzlich speziell für Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund einen Kurs zur Förderung der arbeitsplatznahen Deutschkenntnisse durchgeführt. Anlass war die Einführung eines neuen Warenwirtschaftssystems in der Produktion. Der auf 100 Unterrichtsstunden konzipierte Kurs sollte den Umgang mit dem Warenwirtschaftssystem erleichtern, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter/-innen erhöhen und unterstützen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Rückverfolgbarkeit der Produktionschargen besser gewährleistet wird. Folgende Themenschwerpunkte hatte der Kurs:

- die bessere sprachliche Bewältigung der täglichen Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen und die Fähigkeit, notwendige Arbeitsschritte eigenständig mit Kollegen abstimmen zu können,
- die Auftragsannahme mit der kundenspezifischen Entgegennahme der Aufträge und Arbeitsmengen,
- die Erfassung der verwendeten Rohstoffe im System mit entsprechenden Lieferantenklassifizierungen für die Rückverfolgbarkeit,
- die Fehlerbehebung für Verbesserungsprozesse zur Behebung von Störungen,
- das Erfassen von Zwischen- und Endprodukten mit dem neuen System-Code,
- die Vermittlung fachspezifischer Begriffe für Dokumentationen und die Kommunikation sowie für das Lesen von Etiketten,
- die bessere abteilungsübergreifende Kommunikation, zum Beispiel bei Störungen mit Handwerkern, mit den Qualitätsbeauftragten, Kunden und Lieferanten,
- die störungsfreiere Arbeitsübergabe im Mehrschichtbetrieb, bessere Dokumentationen, das Führen von Fehlerlisten,
- die verbesserte Hygiene im Lebensmittelbetrieb und deren Dokumentation, zum Beispiel das Verstehen von Hygiene-Fachbegriffen,

→ die Optimierung des Arbeitsschutzes und der Dokumentation, zum Beispiel das Verstehen von Vorschriften, Texttafeln und Ersthelfer-Schulungen sowie die Weitergabe der Informationen an Kollegen bei Bedarf.

Diese Maßnahme wurde im Rahmen des WeGebAU-Programms der BA gefördert; die Kosten der Arbeitszeit für den Schulungsaufwand wurden übernommen; die Kosten des Kurses trug die Steinhaus GmbH.

Mitarbeiter/-innen der Verpackung waren die Zielgruppe des Kurses. Etwa 20 Mitarbeiter/-innen meldeten sich zu der Maßnahme an. Nach einem vorab von der Personalabteilung durchgeführten Test ergaben sich drei unterschiedliche Niveaustufen. Da aufgrund der verschiedenen Schichten und des erheblichen Kostenmehraufwandes eine Aufteilung in drei Gruppen nicht möglich war, fand der Kurs am Samstagvormittag von 10:00 Uhr bis 13:00 Uhr statt. Durchgeführt wurde die Schulung von einem externen Bildungsträger, der über spezielle Dozenten mit diversen Sprachkenntnissen verfügt. Um den Mitarbeitern/-innen einen möglichst kurzen Anreiseweg zu ermöglichen, fand der Kurs in einem Schulungsraum der Steinhaus GmbH statt. Insgesamt lief die Maßnahme acht Monate; ursprünglich waren zwölf Monate vorgesehen. Da wegen der Strukturumstellung im Unternehmen in der Zeit auch zusätzliche Sonderschichten am Samstag notwendig wurden, konnten einige Mitarbeiter/-innen deswegen nicht mehr teilnehmen. Hinzu kam, dass der Samstagstermin für den einen oder die andere Mitarbeiter/-in aus familiären Gründen über die geplante Zeitspanne dann doch nicht durchzuhalten war.

Aus den Erfahrungen mit diesem bemerkenswerten Beispiel der Förderung von arbeitsplatzbezogenen Deutschkenntnissen für Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund empfiehlt das Unternehmen, entsprechende Kurse – wenn möglich – für kleinere Lerngruppen zeitlich vor oder nach den Schichten anzubieten, um Fluktuationen von vornherein zu vermeiden. Allerdings sind solche Rahmenbedingungen aufgrund der hohen Kosten ohne Unterstützung von vorhandenen Förderprogrammen für Unternehmen kaum realisierbar.

„Einfaches Deutsch“ – Betriebliche Kommunikationsmittel in verständlicher Sprache

Über die Good-Practice-Beispiele der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung in Unternehmen hinaus gibt es in angelsächsischen Ländern Hinweise auf eine weitere generelle betriebliche Strategie, die sowohl für die dort beschäftigten Geringqualifizierten als auch für die Kunden positive Effekte zeigte: Es handelt sich um die Aktion „Plain Language“ oder auch „Plain English“, „Einfache Sprache“ bzw. „Einfaches Englisch“. Öffentliche Institutionen oder Unternehmen beispielsweise verpflichten sich dabei, alle Dokumente in leicht verständlicher Sprache zugänglich zu machen. Für Unternehmen erwies es sich als vorteilhaft, Texte jeglicher Art, die sich an Mitarbeiter/-innen oder Kunden richten, auf ihre Verständlichkeit hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.

So erstellte die British Telekom Rechnungen in einfacherer Sprache und reduzierte damit Kundennachfragen um 25 Prozent pro Quartal. Außerdem bezahlten die Kunden ihre Rechnungen prompter, was zum Beispiel auch die Reduzierung der Mahnkosten mit sich brachte. Vor der Einführung von „Plain Language“ hatte das Unternehmen eine Million Kundenanrufe pro Jahr erhalten (The World Centre, 2010).

Ein weiteres Good-Practice-Beispiel für die Verwendung von „Plain English“ ist die Finanzbehörde Arizonas, die ihre Schreiben in einfacher Sprache überarbeitete, woraufhin sie 11.000 Anrufe weniger als im Vorjahr erhielt. Zusätzlich zur Steigerung der Effektivität erlebten die Mitarbeiter/-innen positive Auswirkungen: Sie mussten nicht mehr immer wieder die gleichen Fragen beantworten (www.simplyput.ie/about_us_research_plain_english)

| Stand: 2011-08-24.

In Deutschland sind bislang vereinzelte Initiativen zum „Einfachen Deutsch“ zu beobachten. So initiierte eine Gruppe von Bundestagsabgeordneten der CDU/CSU-Fraktion 2007 die Aktion „Sprachlicher Verbraucherschutz“, deren Ziel eine verständliche Sprache in Wort und Schrift in Behörden und Unternehmen ist. Allerdings war der Beweggrund dieser Initiative die Zunahme von Anglizismen in der deutschen Alltagssprache, also nicht die generelle Verbesserung des Zugangs zu Informationen für Bürger mit Lese- und Schreibschwächen.

Die Porsche GmbH wurde 2007 zum „Sprachwahrer des Jahres“ gewählt, da sie sich bewusst für Deutsch als Konzernsprache entschieden hatte und möglichst vermeidet, zu viele Anglizismen zu verwenden. Auch im Zusammenhang mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen stehen Initiativen, die das Ziel verfolgen, alle Informationen von öffentlichen Institutionen in leichter Sprache anzubieten. So stellt die Stadt Köln zum Beispiel im Rahmen der Behindertenpolitik verschiedene Informationsmaterialien in einfacher Sprache zur Verfügung, die auch für Personen mit Lese- und Schreibproblemen eine Hilfestellung darstellen. Die von der Europäischen Kommission unterstützte Initiative „Inclusion Europe“ (www.inclusion-europe.org) hat ein Signet für Texte in leichter Sprache für Menschen mit Behinderungen entwickelt.

Eine Bundesinitiative zur Förderung der einfachen Sprache in Texten von öffentlichen Institutionen steht also noch aus. Ohne den Anspruch, gesonderte Texte in einfacher Sprache zu erstellen, kann aber bereits der Entschluss, in Zukunft darauf zu achten, schriftliche Informationsmaterialien möglichst in klarem, einfachem und verständlichem Deutsch zu formulieren, sowohl für die Kunden als auch für geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen der Unternehmen generell Vorteile mit sich bringen, wie die Beispiele aus dem angelsächsischen Kontext verdeutlichen.

Information



Für Unternehmen kann bereits der Entschluss, in Zukunft darauf zu achten, schriftliche Informationsmaterialien möglichst in klarem, einfachem und verständlichem Deutsch zu formulieren, sowohl für die Kunden als auch für geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen der Unternehmen generell Vorteile mit sich bringen.

07

Good-Practice-Ansatz nachholen-der Grundbildung bei einem Bildungsträger – Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

Qualifizierungs- und Integrationsangebote für den Arbeitsmarkt mit Inhalten der Grundbildung führt das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (bwhw) für unterschiedliche Zielgruppen seit Beginn der 1980er Jahre durch (www.bwhw.de). Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft ist eine Einrichtung der hessischen Unternehmerverbände und verfügt dadurch über eine enge Anbindung an die regionale Wirtschaft und gute Kontakte zu vielen Unternehmen der Region. Gleichzeitig wurde von Beginn an ein zielgruppenorientiertes Bildungsprogramm verfolgt, das Benachteiligte in den Arbeitsmarkt integrieren soll.

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten liegt auf Angeboten für Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf. Seit einigen Jahren ist das bwhw zudem besonders intensiv in der Region Südhessen mit verschiedenen Angeboten in den Gebieten „mit besonderem Entwicklungsbedarf“ der „Sozialen Stadt“ vertreten. Hier wird mit unterschiedlichen Ansätzen, zum Beispiel niedrigschwelligen oder praxisnahen Zugängen für die Teilnehmenden in der Berufsvorbereitung oder in der Ausbildung sowie Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten für (ungelernte) arbeitslose Erwachsene, gearbeitet.

Ein Großteil der Teilnehmer/-innen an diesen Angeboten verfügt weder über einen Schulabschluss noch eine Ausbildung, viele haben einen Migrationshintergrund. Oft leben sie in einer schwierigen sozialen Lage, einige der Teilnehmer/-innen können aufgrund von Lernbeeinträchtigungen nur noch bedingt das überwiegend theoretisch geprägte Bildungsangebot aufnehmen;



negative Lernerfahrungen, Schulmüdigkeit und ablehnende Haltung gegenüber der Schule verstärken bereits vorhandene Demotivierung und Demoralisierung; Auffälligkeiten im Verhalten, meist Auswirkungen sozialer Benachteiligungen, die durch familiären Hintergrund geprägt sind, haben von Seiten der Schule teilweise bereits zu einer frühzeitigen Ausschulung oder einem Ausschluss geführt; einige Teilnehmer/-innen weisen Suchtproblematiken und/oder psychische Beeinträchtigungen auf.

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration setzt bei der Mehrheit der Teilnehmer/-innen voraus, dass Grundbildungsdefizite ausgeglichen werden müssen. Meist reicht es nicht aus, Basisqualifikationen wie Schreiben, Lesen, Sprechen, Textverständnis, mathematische und wirtschaftliche Grundkenntnisse zu verbessern. Ziel ist gleichermaßen die Verbesserung personaler Kompetenzen, wie Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit sowie sozialer Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Umgangsformen und die persönliche Stabilisierung.

Information

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bedeutet bei der Mehrheit der Teilnehmer/-innen in Fördermaßnahmen des bwhw immer, dass Grundbildungsdefizite ausgeglichen werden müssen.

Verknüpfung der Lernorte Betrieb und Bildungswerk: Wenn auch zum großen Teil in den Angeboten Inhalte vermittelt werden, die zu den Aufgaben des allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulsystems gehören, unterscheidet sich das Vorgehen des bwhw in wesentlichen Punkten von diesen Bildungsinstitutionen: Die Anbindung des Bildungswerks an die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände (VhU) und die Nähe zu den Betrieben führt zu einer deutlichen Ausrichtung auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Betriebliche Praktika und der Lernort Betrieb sind daher in nahezu allen Angeboten des bwhw zur Vermittlung praxisorientierter Erfahrungen enthalten. Diese von Pädagoginnen und Pädagogen intensiv betreuten Praktika können je nach Teilnehmer/-in oder auch Maßnahme unterschiedliche Zielstellungen haben.

Sozialpädagogische Betreuung und individuelle Förderpläne: Ein Hauptaugenmerk der Angebote liegt auf der frühen und vollständigen Implementierung des Instrumentes „Förderplan“. Unter anderem werden dazu psychologische Testverfahren zur Beurteilung von Leistungs- und Lernfähigkeit eingesetzt und durch handlungsorientierte und standardisierte Testverfahren (zum Beispiel hamet 2) zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen ergänzt. Die praxisnahe Testdurchführung ermög-

licht auch die Beobachtung des Arbeitsverhaltens. Andere Verfahren zielen auf die Erfassung informeller Kompetenzen oder arbeitsplatzspezifischer Anforderungen und deren Umsetzungsgrad. Ein internes „Berufliches Diagnose-Zentrum“ steht für die unterschiedlichen Fragestellungen zur Verfügung. Weitere Charakteristika der Angebote sind regelmäßige Beratungsgespräche, kleine Lerngruppen, Binnendifferenzierung und Einzelbetreuung.

Leitprinzipien der Arbeit: Den Rahmenbedingungen, den Instrumenten und Methoden, mit denen die Angebote des bhw umgesetzt werden, liegen folgende Prinzipien zugrunde:

Prinzip des Förderns und Forderns in kleinen Schritten: Die Teilnehmer/-innen werden nicht nur gefördert und unterstützt, sondern auch gefordert. Dabei orientieren sich die an sie gestellten Anforderungen an den individuellen Kompetenzen und ermöglichen so motivierende Erfolgserlebnisse. Durch schrittweises Anheben der Anforderungen werden die Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgebaut. Überschaubare, erfüllbare und in sich abgeschlossene Aufgaben und Projekte ermöglichen eine erfolgreiche Umsetzung und liefern motivierende Erfolgserlebnisse.

Prinzip der Ressourcen- und Stärkenorientierung: Die individuellen Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmenden dienen als Basis der Motivations- und Aktivierungsarbeit. Die Lernenden sollen zu einer realistischen Selbsteinschätzung geführt werden. Sie werden dabei unterstützt, ihre eigenen Fähigkeiten zu erkennen und einzuschätzen.

Prinzip der akzeptierenden Grundhaltung: Vertrauen der Teilnehmer/-innen ist die Grundvoraussetzung für jede erfolgreiche Arbeit. Nur so sind sie bereit, beim Abbau vorhandener Integrationshemmnisse aktiv mitzuwirken und sich auf neue Situationen einzulassen. Mit den Teilnehmern/-innen wird wertschätzend und vorurteilsfrei umgegangen.

Prinzip der aktiven Partizipation: Für eine nachhaltige Erweiterung der Kompetenzen dürfen Unterstützungsangebote nicht passiv konsumiert, sondern müssen aktiv erarbeitet werden. Unter diesem Gesichtspunkt erhalten die Teilnehmenden Mitgestaltungsmöglichkeiten, ihnen wird Verantwortung übertragen. Förderprioritäten und Förderschwerpunkte werden gemeinsam gesetzt, auch konkrete Ziele und Schritte zur Zielerreichung werden gemeinsam festgelegt und fortgeschrieben.

Prinzip der ganzheitlichen Sicht- und Arbeitsweise: Um Teilnehmer/-innen auf eine erfolgreiche Qualifizierung und einen dauerhaften (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben vorzubereiten, wird ihre gesamte Lebenswelt in den Blick genommen, gefördert und gefordert. In berufsfeld- und fächerübergreifendem Lernen in Projekten werden nicht nur einzelne Fachkompetenzen ausgebaut, sondern auch die Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit, Planungsfähigkeit und Zuverlässigkeit werden trainiert. Gleichzeitig lernen die Teilnehmer/-innen demokratische Grundprinzipien kennen und mit Niederlagen umzugehen. Interkulturelles Kommunikations- und Konflikttraining sensibilisiert die Teilnehmenden für kulturelle Unterschiede, hilft interkulturellen Missverständnissen und damit möglichen Konflikten vorzubeugen.

Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe: Grundgedanke aller Förderangebote ist es, den Teilnehmenden Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten und sie in die Lage zu versetzen, die Herausforderungen im Privaten wie auch in der Arbeit immer selbstständiger wahrnehmen zu können. So wird den Teilnehmenden im Maßnahmenverlauf zunehmend mehr Verantwortung, Planungs- und Entscheidungsbefugnis übertragen.

Prinzip der Individualisierung: In den meisten Angeboten ist die Teilnehmerstruktur sehr heterogen. Daher muss die Individualität der Teilnehmenden hinsichtlich ihrer Stärken, Vorstellungen, Ziele, Lebens- und Lernerfahrungen für eine erfolgreiche Unterstützung berücksichtigt werden. Für individuelle Einzelgespräche steht in den Maßnahmen ausreichend Zeit und Raum zur Verfügung. Die Betreuung der Teilnehmenden beruht auf individuellen Förderplänen.

Diese pädagogischen Leitprinzipien des bwhw haben auch Eingang gefunden in die Alphabetisierungsarbeit im Rahmen des Projektes „Chancen erarbeiten“. Insbesondere das Prinzip der Indivi-

dualisierung wurde auf die Alphabetisierungsarbeit übertragen und erweitert. So orientieren sich die „Lese-, Schreib- und Rechenwerkstätten“ als arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahmen des bhw in ihrer Struktur, ihren Lernorten und -zeiten, ihren Inhalten, Themen und Lernanlässen an den individuellen Lernbedürfnissen der Teilnehmer/-innen.

Maßnahmen begleitende Qualifizierung: An den berufsvorbereitenden und -orientierenden Lehrgängen sowie den Lehrgängen zur Arbeitsmarktintegration des bhw und anderer Träger nehmen Jugendliche und Erwachsene teil, deren Grundqualifikationen eine erfolgreiche Ausbildungs- oder Arbeitsmarktintegration häufig nicht erwarten lassen. Fehlende oder nicht ausreichende Lese- und Schreibkompetenz oder Rechenfähigkeiten verhindern oder erschweren nicht nur eine erfolgreiche Lehrgangsteilnahme, sondern in der Folge auch eine Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktintegration. Dabei sind die vorhandenen Kompetenzen individuell sehr unterschiedlich. Sie reichen von der Fähigkeit, einfache und vertraute Wörter lesen und schreiben zu können, bis zu weitreichendem Textverständnis, allerdings ohne die Fähigkeit, entsprechend orthographischer Regeln zu schreiben. Für diese Teilnehmer/-innen wird die Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt als begleitende Qualifizierungsmaßnahme durchgeführt.

Sozialräumlich orientierte Alphabetisierungsarbeit: Diese Angebote des bhw konzentrieren sich auf zwei Stadtteile der Stadt Darmstadt. In einem der Bezirke leben überdurchschnittlich viele Personen mit weit unterdurchschnittlichem Einkommen. Der Anteil der Empfänger/-innen von Transferleistungen liegt um ein Vielfaches über dem Stadtmittel – auch eine Folge der überproportional hohen Arbeitslosenquote in diesem Stadtteil. Weit über dem Durchschnitt der Gesamtstadt liegt auch der Anteil der Migrantinnen und Migranten. Viele dieser Menschen leiden unter einer mangelnden beruflichen und gesellschaftlichen Integration und Teilhabe und verfügen häufig nicht über einen in Deutschland anerkannten Bildungs- und Berufsabschluss.

Der Ansatz der sozialintegrativen Alphabetisierung erfolgt sozialraumnah und orientiert sich an der Lebenswelt der Betroffenen. In enger Kooperation mit lokalen Akteuren aus Bildung, Sozialer Arbeit und Gesundheit, die in dem Stadtteil angesiedelt sind, können die Bedürfnisse der betroffenen Menschen berück-



sichtigt werden. An den Lebensorten der Menschen wird Lernen mit Prozessen der Persönlichkeitsentwicklung und der sozialen (und beruflichen) Integration verbunden. Bei der Vernetzung der beteiligten Institutionen kann auf mehrjährige Zusammenarbeit mit den entsprechenden lokalen Akteuren zurückgegriffen werden. Die Wertschätzung der Individualität eines jeden einzelnen Teilnehmers stellt dabei eine Maxime dar, die auch ungewohnte und nicht geplante Richtungswechsel innerhalb der Maßnahme ermöglicht.

Die bisherigen Erfahrungen in den Projekten und Maßnahmen des bwhw und insbesondere mit der Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt haben gezeigt:

- Erfolgreiche Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit erfordert in der Gestaltung der Rahmenbedingungen und in der pädagogischen Arbeit eine konsequente Orientierung an der Individualität der Teilnehmer/-innen, ihren Interessen, Lebenslagen, Kompetenzen, Zielen und Wünschen. Denn die Teilnehmer/-innen sind keine homogene Gruppe.
- Die Arbeit in kleinen Gruppen ermöglicht die Erreichung bildungsferner Erwachsener wie auch eine hohe Bindung und damit bereits nach kurzen Zeiträumen große Motivations- und Lernerfolge.
- Bei Lernungsgewohnten ist es wichtig, sich von der Idee eines homogenen Lernens in größeren Gruppen zu lösen. Wenige Stunden pro Woche in kleinen Lerngruppen rechnen sich bei nachholender Grundbildung, da auf die einzelnen Teilnehmer/-innen individuell eingegangen werden kann und mit der Zeit das selbstständige Lernen immer größeren Raum einnimmt. In den beschriebenen Werkstätten geht es nicht im ersten Schritt um formale oder schulische Abschlüsse als Ziel. Vielmehr soll das Interesse am Lernen und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (wieder) geweckt werden.

Mit der Lese-, Schreib- und Rechenwerkstatt ist es gelungen, Personen für die Teilhabe an Bildung und in der Folge auch Gesellschaft zu gewinnen, die bislang weder vom Bildungs- noch vom Beschäftigungssystem erreicht werden konnten. Über die beschriebene Vorgehensweise kann die Basis für weitere Lern- und Bildungsprozesse geschaffen, die Eigenaktivität der Teilnehmenden verstärkt und damit die Grundlage für eine gelingende Integration in Arbeit gelegt werden.

08

Notwendige arbeitsmarkt- politische Rahmenbedingungen

Staatliche Programme zur Förderung arbeitsplatzrelevanter Grundbildung, an denen erwachsene Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bzw. außerhalb des Unternehmens teilnehmen können, gibt es schon seit vielen Jahren in Irland, im Vereinigten Königreich, Neuseeland und Australien. In Deutschland sind spezifische arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Förderung der Alphabetisierung und Grundbildung von geringqualifizierten Erwerbstätigen nicht vorhanden.

Ausgangspunkt der staatlichen Förderaktivitäten in den genannten Ländern war die Erfahrung, dass auch Geringqualifizierte ständig wachsende Anforderungen am Arbeitsplatz bewältigen müssen und dass die Grundbildungskompetenzen der Mitarbeiter/-innen dafür nicht in allen Fällen ausreichen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es in diesen Ländern kein der dualen Berufsausbildung vergleichbares System der beruflichen Qualifizierung gibt und staatliche Angebote einen traditionell höheren Stellenwert haben.

In Deutschland ist die Beschäftigung mit dem Grundbildungsthema relativ neu: Zwar wurden durch das vom BMBF im Jahr 2007 initiierte bislang größte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene (Zeitraum 2008 bis 2011) für die Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit wertvolle neue wissenschaftliche Erkenntnisse ermöglicht und praktische Förderansätze erprobt. Allerdings kann von einer Verstetigung der Ansätze und Ergebnisse noch nicht die Rede sein. Alle Förderaktivitäten dieses Programms – auch frühere Initiativen – beziehen sich auf zeitlich befristete Projekte, die die Evaluation und den Transfer von Ergebnissen sowie die Nachhaltigkeit von Angeboten und Netzwerkstrukturen

erschweren. Anders als etwa in Irland, im Vereinigten Königreich und in Frankreich existiert in Deutschland keine nationale Agentur, die für die Durchführung staatlicher Programme zur „Alpha-betisierung und Grundbildung für Erwachsene“ verantwortlich ist.

Bei den Überlegungen, wie Grundbildung am oder für den Arbeitsplatz gefördert werden kann, ist in Betracht zu ziehen, dass die auf arbeitsplatzorientierte Grundbildung abzielenden Maßnahmen nicht mit den „klassischen“ berufsbezogenen Weiterbildungskursen im Unternehmen verglichen werden können, da erstere von den Inhalten her allgemeiner ausgerichtet und viel zeitintensiver sind, um Lernerfolge erzielen zu können. Gerade bei der nachholenden Grundbildung ist zu berücksichtigen, dass die Unternehmen in die Verantwortung genommen werden sollen für ein Thema, das nicht der originären betrieblichen Bildungsarbeit zuzurechnen ist. Bildungssystematisch gesehen sind Unternehmen nicht verantwortlich für die Nachschulung von Grundkompetenzen, die von den allgemeinbildenden Schulen bereits hätten vermittelt werden müssen.

In der Bundesrepublik Deutschland reklamieren die Länder die Hoheit über die Bildungssysteme. Daraus ist zu folgern, dass sie ursächlich in der Pflicht sind, Defizite des allgemeinbildenden Schulsystems auszugleichen. Übernehmen die Bundesländer dafür nicht die Verantwortung, werden die Kosten zur Kompensation mangelnder Grundbildung zulasten anderer gesellschaftlicher Bereiche externalisiert.

Die im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunktes konzipierten und erprobten Maßnahmen und Angebote zur nachholenden Grundbildung – es handelt sich beispielsweise um Kursvolumina von 75 Stunden (Teilzeit-Kurse) bis zu 800 Stunden (Vollzeit-Kurse ohne Praktika) – geben eine Orientierung hinsichtlich der finanziellen Aufwendungen, die es zu schultern gilt. Zum Vergleich: Die betriebliche Weiterbildung der Unternehmen umfasst durchschnittlich rund 22 Teilnehmerstunden je Mitarbeiter/-in und Jahr mit rund 1.100 Euro (Lenske/Werner, 2009). Damit ist offenkundig, dass zeitintensive Angebote zur nachholenden Grundbildung für Erwachsene nur über die Flankierung durch gesonderte Förderprogramme oder spezielle arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente die Aussicht haben, angenommen zu werden und erfolgreich zu sein. Dies belegen auch die Erfahrungen angelsächsischer Länder mit nationalen Programmen. Diese Förderpakete sollten

Information



Insbesondere aufgrund ihrer Bildungshoheit sind die Länder aufgefordert, öffentliche Programme zur Förderung nachholender Grundbildung von geringqualifizierten Beschäftigten aufzulegen.

sowohl auf die finanzielle Unterstützung, Beratung und Information über Grundbildungsangebote, die Förderung von Forschungsaktivitäten, Qualitätskontrollen als auch die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für verschiedene Zielgruppen zur Grundbildung abzielen (The Centre for Literacy, 2009).

Was die öffentliche Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Illiteraten und Geringqualifizierten betrifft, so ist lediglich das 2006 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gestartete Programm WeGebAU zu nennen, das weiterbildungsbedingte Ausfall- oder Fehlzeiten von Beschäftigten mit Berufsabschluss und von geringqualifizierten Beschäftigten über 45 Jahre ohne Berufsabschluss in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern ausgleichen helfen sollte. WeGebAU schließt auch Möglichkeiten ein, einen Anteil an nachholender Grundbildung in die Maßnahme zu integrieren, wobei die Umsetzung von den gegebenen Ressourcen der jeweiligen BA-Agentur vor Ort abhängt. Das Programm sollte ursprünglich bis 2010 laufen, wurde dann aber mit eingeschränkten Bedingungen bis 2011 verlängert (ausgebildete Arbeitnehmer müssen nun älter als 45 Jahre sein, wenn ihre Berufsausbildung länger zurückliegt).

ARBEITSVERTRAG



Nur jeder vierte befragte Betrieb nutzte – einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Lott/Spitznagel, 2010) zufolge – die WeGebAU-Angebote. Dabei erwiesen sich bei der Umsetzung von Weiterbildungsangeboten für Geringqualifizierte und ältere Mitarbeiter/-innen nicht die zu hohen Kosten oder die mangelnde Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen zur Teilnahme als die entscheidenden Hürden, sondern der fehlende Bedarf. Wenn betrieblicher Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen gesehen wird, sind allerdings die Kosten für die Weiterbildung von Geringqualifizierten ein wichtiges Kriterium. Die Betriebe sehen sich dann in der Pflicht, die Kosten dieser Maßnahmen zu tragen. Das zeigt auch das in diesem Leitfaden dokumentierte Good-Practice-Beispiel der Resopal GmbH. Andererseits flankieren staatliche Förderprogramme insbesondere dort die betriebliche Bildungsarbeit, wo es sich um solche Inhalte handelt, die weit über die Vermittlung betriebsspezifischer Kenntnisse hinausgehen. Auch in den angelsächsischen Ländern ist der Erfolg der WBE-Programme weitgehend abhängig von staatlicher Förderung.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und des damit verbundenen Fachkräftemangels steht die betriebliche Weiterbildung vor neuen Herausforderungen. Damit in Zukunft auch die nachholende Grundbildung in der betrieblichen Personalentwicklung stärker berücksichtigt werden kann, bedarf es eines Bündels an flankierenden Maßnahmen. So wäre es zumindest in einigen Tätigkeitsfeldern möglich, auf leistungsfähigere Geringqualifizierte zurückgreifen zu können.

Grundsätzlich ist es richtig, dass die arbeitsplatzorientierte Grundbildung die Unterstützung durch viele Akteure innerhalb wie auch außerhalb von Unternehmen braucht. Dazu ist Öffentlichkeitsarbeit und ein Beratungsangebot notwendig.

Information

Maßnahmen zur nachholenden Grundbildung sind dort erfolgreich, wo sie staatlich gefördert werden; nur so lassen sich auch die Betriebe als bedeutsamer Lernort gewinnen.

09

Empfehlungen zur arbeitsplatz-orientierten Grundbildung

Auf einen Blick lassen sich folgende Empfehlungen für gelungene Maßnahmen zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in Unternehmen zusammenfassend anführen.

- Vorgesetzte, Führungskräfte, Personalexperten, Betriebsräte im Unternehmen sollten sensibilisiert werden für die Möglichkeit vorhandener Grundbildungsdefizite von Mitarbeitern/-innen.
- Als lernförderliche Bedingungen haben sich kleine Lerngruppen von sieben bis zehn Personen, eine motivierende angstfreie Lernatmosphäre, die Freiwilligkeit der Teilnahme, eine gute zeitliche und räumliche Erreichbarkeit des Angebots (flexibel zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitsschichten) erwiesen.

- Mögliche Hemmschwellen zur Teilnahme an den Kursen sollten niedrig gehalten werden – von der sensiblen Ansprache der Betroffenen bis hin zur wertschätzenden Bezeichnung der Maßnahme, um die Bereitschaft der Mitarbeiter/-innen, das Problem anzugehen, nicht zu gefährden (siehe „Umgang mit betroffenen Mitarbeitern/-innen“, S. 72).
- Maßnahmen zur Grundbildung für den Arbeitsplatz sollten sich an individuellen literalen Mitarbeiterbedürfnissen sowie an Anforderungen unterschiedlicher Branchen und Tätigkeitsbereiche orientieren. Es empfiehlt sich eine Analyse des Bedarfs der Grundbildungsanforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen (siehe „Erfassung von Grundbildungsanforderungen am Arbeitsplatz“, S. 73).
- Für die Zielgruppe eignen sich lebens- und arbeitsweltorientierte sowie praxisnahe Angebote, ausgerichtet am (beruflichen) Alltag und an der konkreten Lebenssituation der Teilnehmenden.
- Entsprechend sollten die Inhalte und Materialien teilnehmerbezogen gestaltet und abwechslungsreiche, erwachsenenbezogene Methoden eingesetzt werden. Dabei ist die Verbindung der Lese- und Schreibförderung mit dem Arbeiten am Computer vorteilhaft.
- Einstufungs- bzw. Kompetenztests sollten bedachtsam eingesetzt werden, um das Leistungsniveau der Lerngruppe einordnen zu können, aber keine zusätzlichen Hemmschwellen für bildungsungewohnte Mitarbeiter/-innen aufzubauen.
- Es ist zu empfehlen, einen vergleichsweise höheren Zeitumfang von Maßnahmen zur Verbesserung der Grundbildung einzuplanen. Zeitintensive Maßnahmen von insgesamt 100 bis 150 Stunden erzielten deutlich messbare Lernzuwächse, während diese in 30- oder 40-stündigen Kursen geringer ausfielen.
- Bei der Wahl der Dozenten/Trainer ist es wichtig, auf vorhandene Erfahrungen in der Grundbildungsarbeit und im Umgang mit bildungsungewohnten Lernern zu achten.
- Eine Evaluation der Maßnahmen hilft, Lernerfolge einschätzen und Rahmenbedingungen gegebenenfalls in Zukunft optimieren zu können.

10

Praxistipps zur Planung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung

Unternehmen, die arbeitsplatzbezogene Grundbildungsangebote implementieren wollen, finden im Folgenden Hinweise, die helfen können, Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben im betrieblichen Alltag zu erkennen und angemessen mit den Betroffenen umgehen zu können. Weiterhin bieten die Checklisten Hilfestellungen, Grundbildungsanforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen zu erfassen und passgenaue Maßnahmen zu planen.

Indikatoren für Schwächen beim Lesen und Schreiben im betrieblichen Alltag

Unterschiedliche Verhaltensweisen von Mitarbeitern/-innen können Zeichen für Probleme mit dem Lesen, Schreiben oder Rechnen sein (in Anlehnung an Hamburger Volkshochschule, 2009; NALA, 2006, eigene Übersetzung).

Der/die Mitarbeiter/-in ...

Wichtig

- vermeidet neue oder unsichere Situationen, die von den Routine-Arbeitsabläufen abweichen
- meldet sich bei Arbeitseinsätzen an unbekannten Orten krank
- hat Probleme, mit Veränderungen von Arbeitsprozessen zurechtzukommen (zum Beispiel Einführung neuer Maschinen/Technologien, Wechsel des Aufgabenbereichs)
- nimmt nicht an Weiterbildungsangeboten oder Informationsveranstaltungen teil
- lehnt einfache andere Aufgaben oder sogar attraktive Karriereschritte ab
- gibt angeforderte schriftliche Unterlagen oder Nachweise (zu) spät oder gar nicht ab

Fortsetzung auf der Folgeseite!

Wichtig

- fragt häufig Kollegen um Hilfe bei einfachen Aufgaben
- vermeidet es, etwas laut zu lesen
- ist nicht in der Lage, einen Text sofort wiederzugeben oder darüber zu sprechen, auch wenn er/sie vorgibt, ihn gelesen zu haben, oder versteht Texte, zum Beispiel Anweisungen, falsch oder gar nicht
- erstellt häufig fehlerhafte Stundenprotokolle
- macht Fehler beim Notieren von Terminen o. Ä.
- gibt spezielle Aufgaben weiter an Kollegen
- reagiert nicht auf schriftlich erfolgte Einladungen u. Ä.
- erscheint nicht zu schriftlich angekündigten Terminen mit der nachträglichen Erklärung, die Post sei nicht angekommen
- befolgt schriftliche Aufforderungen/Anweisungen nicht sofort, sondern erst zeitversetzt
- hat motorische Probleme beim Schreiben; die Schrift wirkt ungewöhnlich, unleserlich, wie selbst entwickelt
- die Unterschrift unterscheidet sich von der übrigen Schrift des Briefes (der möglicherweise von einer anderen Person geschrieben wurde); er/sie „malt“ die Unterschrift
- schreibt äußerst fehlerhaft
- schreibt unverständliche und kurze Sätze
- spricht undeutlich oder/und hat Schwierigkeiten, sich auszudrücken
- hat einen kleineren und einfachen Wortschatz; macht Grammatik-Fehler
- weicht mit unterschiedlichen Erklärungen aus, wenn eine Anweisung, ein Formular u. Ä. zu lesen bzw. auszufüllen ist:

- „Machen Sie das doch gerne; Sie können das besser ...“
- „Das Formular nehme ich mit nach Hause, bringe es morgen wieder mit ...“
- „Ich habe meine Brille vergessen, fülle alles zu Hause aus ...“
- „Meine Hand ist verletzt...“ oder „Ich habe eine Sehnenscheidenentzündung ...“
- „Die Schrift ist leider zu klein. Das kann ich so nicht lesen ...“
- „Aber meine Bewerbung ist doch noch aktuell ...“
- „Sie haben doch die Unterlagen schon ...“
- „Gerade habe ich keine Zeit. Das mache ich später ...“
- „Ich merke mir das so, muss ich nicht notieren ...“

Umgang mit betroffenen Mitarbeitern/-innen

Mitarbeiter/-innen, die bereits seit Jahren im Beruf stehen, viele Aufgaben am Arbeitsplatz bewältigt haben und ihre Schwächen im Lesen und Schreiben dabei verbergen konnten, haben zum Teil große Hemmschwellen zu überwinden, wenn sie auf die Teilnahme an arbeitsplatzbezogenen Grundbildungsmaßnahmen aufmerksam gemacht werden.

Eine persönliche Ansprache ist gerade bei funktionalen Analphabeten entscheidend, da schriftliche Informationen für sie schwer zugänglich sind. Hinzu kommt, dass die oft schlechten zurückliegenden Lernerfahrungen einen extrem belastenden „Problem-Rucksack“ darstellen können, der schwer abzulegen ist. Wie groß diese Hemmschwellen sein können, illustriert folgendes Beispiel: Nachdem durch Umstrukturierungsmaßnahmen bzw. neue Maschinen in einem Unternehmen des Produzierenden Gewerbes vor Jahren aufgefallen war, dass Mitarbeiter/-innen nicht ausreichend lesen und schreiben konnten – so berichtete ein Personalverantwortlicher in einem IW-Experteninterview –, schämten sich Betroffene teilweise so sehr, dass sie alle Weiterbildungsangebote des Unternehmens nicht nutzen wollten, sondern „dann doch lieber aus dem Unternehmen ausgeschieden sind“.

Es ist also wichtig, mit den Betroffenen vertraulich und wertschätzend umzugehen und einige Verhaltensweisen bei der Ansprache der Betroffenen zu berücksichtigen (in Anlehnung an f-bb, 2011, S. 22 und Abraham, 2010, S. 62):

- Einen angenehmen Gesprächsrahmen wählen, in dem Informationen vertraulich behandelt werden und der möglichst Anonymität gewährleistet, das heißt, nicht erkennbar ist für Kollegen
- Konkrete „Lese- und Schreibenanlässe nutzen, um die Betroffenen anzusprechen“ (f-bb, 2011, S. 22), keinen Druck ausüben, sondern Möglichkeiten und Vorteile betonen
- Wertschätzend reagieren, wenn der Betroffene bereit ist, erstmals im Arbeitskontext offen einzugestehen, dass er Probleme mit dem Lesen, Schreiben oder Rechnen hat, zum Beispiel die Lernbereitschaft loben und das Engagement, nach der Arbeitszeit teilnehmen zu wollen
- Möglichst aktiv zuhören und die Antworten nicht bewerten

→ „Aktivierende“ Fragen stellen, zum Beispiel: „Ich möchte mit Ihnen etwas besprechen. Lassen Sie uns dafür hier im Zimmer Platz nehmen. [...] Ich habe gemerkt, dass Sie auf die Einladungen zu [...] nicht reagieren. Kann es daran liegen, dass Sie Schwierigkeiten haben, die Einladungen zu lesen, zu verstehen oder darauf zu antworten? Mir ist es wichtig, dass wir gut zusammenarbeiten. Vielleicht kann ich Ihnen helfen?“ (apfe, 2007, S. 40)

Erfassung von Grundbildungsanforderungen am Arbeitsplatz

Die folgende Übersicht bietet eine Hilfestellung zur Einschätzung des Bedarfs an Grundbildungsanforderungen, die Mitarbeiter/-innen am jeweiligen Arbeitsplatz erfüllen müssen (eigene Übersetzung in Anlehnung an NALA, 2006). Auf der Grundlage der Analyse lässt sich die Art der benötigten Weiterbildungsmaßnahme genauer bestimmen.

Welche dieser Aktivitäten wenden Mitarbeiter/-innen wie häufig am Arbeitsplatz an?

Checkliste



Lesen	routinemäßig	ab und zu	nie
Technische Fachbegriffe erkennen und verstehen	☐	☐	☐
Informationen aus Notizen, Flyern entnehmen	☐	☐	☐
Informationen aus Tabellen, Grafiken entnehmen	☐	☐	☐
Informationen aus technischen Diagrammen, Plänen entnehmen	☐	☐	☐
Nummern in Telefonbüchern suchen			
Schriftliche Telefonnotizen lesen und verstehen	☐	☐	☐
Schriftliche Anweisungen lesen und verstehen	☐	☐	☐
Sicherheitsvorschriften lesen und verstehen	☐	☐	☐
(Fach-)Zeitschriften, Magazine lesen und verstehen	☐	☐	☐
Inhalte von Fachartikeln wiedergeben	☐	☐	☐
Berichte lesen und verstehen	☐	☐	☐

Fortsetzung auf der Folgeseite!

Checkliste



Schreiben	routinemäßig	ab und zu	nie
Formulare mit Informationen zur Person ausfüllen	☐	☐	☐
Listen anfertigen	☐	☐	☐
Telefonnotizen schreiben	☐	☐	☐
E-Mails verschicken	☐	☐	☐
Anweisungen notieren			
Bestellungen aufnehmen	☐	☐	☐
Wareneingangsbestätigungen schreiben	☐	☐	☐
Rechnungen schreiben	☐	☐	☐
Briefe schreiben	☐	☐	☐
Berichte schreiben	☐	☐	☐
Bewerbungsbrief schreiben	☐	☐	☐
Lebenslauf schreiben	☐	☐	☐
Richtig/mit wenigen Fehlern schreiben	☐	☐	☐

Speak and Hörverstehen	routinemäßig	ab und zu	nie
Mündliche Anweisungen verstehen	☐	☐	☐
Fragen stellen und beantworten	☐	☐	☐
Telefongespräche führen			
Auf Anrufbeantwortern Nachrichten hinterlassen	☐	☐	☐
Mit Kunden sprechen	☐	☐	☐
Anweisungen, Wegbeschreibungen, Informationen mündlich weitergeben	☐	☐	☐
Nachrichten und Informationen mündlich weitergeben	☐	☐	☐
Sich aktiv an Teamsitzungen beteiligen	☐	☐	☐
Diskutieren	☐	☐	☐
Meinung begründen	☐	☐	☐
Präsentationen vortragen	☐	☐	☐

Fortsetzung auf der Folgeseite!

Checkliste



Rechnen	routinemäßig	ab und zu	nie
Auf- und abrunden	☐	☐	☐
Wechselgeld ausgeben	☐	☐	☐
Addieren und subtrahieren zum Beispiel bei Rechnungen	☐	☐	☐
Rabatte berechnen	☐	☐	☐
Mehrwertsteuer berechnen	☐	☐	☐
Abschlagszahlungen berechnen	☐	☐	☐
Arbeitszeitkonto erstellen	☐	☐	☐
Mit Messgeräten umgehen	☐	☐	☐
Maße (Länge, Höhe, Gewicht, Volumen) umrechnen	☐	☐	☐
Flächen berechnen	☐	☐	☐
Rauminhalte berechnen	☐	☐	☐
Kisten und Regale packen	☐	☐	☐
Maßstabsgerechte Zeichnung erstellen	☐	☐	☐

Soziale/Personale Kompetenz	routinemäßig	ab und zu	nie
Teamarbeit	☐	☐	☐
Problemlösung	☐	☐	☐
Initiative	☐	☐	☐
Selbstvertrauen	☐	☐	☐

Sonstiges	routinemäßig	ab und zu	nie
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐

Checkliste für passgenaue Grundbildungsmaßnahmen

Unterschiedliche Ausgangsvoraussetzungen und Rahmenbedingungen in den Unternehmen machen auch unterschiedliche individuell auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Vorgehensweisen bei der Umsetzung eines Angebots erforderlich. Auf der Grundlage der folgenden Checkliste kann ein passgenaues Konzept für das jeweilige Unternehmen geplant werden.

To Do



Checkliste für die Planung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung	Erledigt	Anmerkung
„Entscheider“ im Unternehmen sensibilisieren für das Phänomen, eventuell Ansprechpartner im Unternehmen für die Thematik festlegen, der zunächst selbst geschult und zum Multiplikator werden kann (Abraham, 2010, S. 64)		
Festlegen, wer die Weiterbildungsmaßnahme im Unternehmen organisiert (in Betrieben mit einer Mitarbeitervertretung oder einem Betriebsrat Einbeziehung der Vertrauenspersonen berücksichtigen, die eventuell von Kollegen mit entsprechenden Schwierigkeiten gehört haben bzw. Ansprache übernehmen könnten)		
Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen in der nachholenden Grundbildung ermitteln, zum Beispiel durch Arbeitsplatzanalysen (siehe auch „Erfassung von Grundbildungsanforderungen am Arbeitsplatz“, S. 73), Betriebsbegehungen, Einbeziehung von Führungskräften, Betriebsleitern, Vorarbeitern, Betriebsräten		
Mitarbeiter/-innen mit Grundbildungsmängeln identifizieren (siehe „Indikatoren für Schwächen ...“, S. 70)		
Entscheiden, ob verbindliche Zusicherung der Vertraulichkeit und Anonymität im Zusammenhang mit der Maßnahme möglich ist		
Arbeitsplatzbezogenes Angebot entwickeln, Bezeichnung der Maßnahme bedenken und das Problem des „Nicht-Könnens“ möglichst „tarnen“ (zum Beispiel „Lesen und Schreiben mit dem PC“)		
Zielgruppe festlegen (Zusammensetzung der Teilnehmer/Gruppengröße/Teilnehmervoraussetzungen berücksichtigen)		

Fortsetzung auf der Folgeseite!

Checkliste für die Planung von arbeitsplatzorientierter Grundbildung	Erledigt	Anmerkung
Ziele und Inhalte des Kurses bestimmen (Leitfrage: Was braucht der/die Mitarbeiter/-in, um seine Aufgaben effektiver erfüllen zu können? Ausrichtung der Inhalte auf die Lebens- und Arbeitswelt der Betroffenen)		
Wo soll der Kurs stattfinden? Intern (Vorteile: Erreichbarkeit, Nähe zum Arbeitsplatz, Wertschätzung) oder extern (Vorteile: neutraler Ort, Kollegen werden nicht unmittelbar aufmerksam auf den Kurs, „anonymer“), gegebene (räumliche/technische) Voraussetzungen im Unternehmen berücksichtigen		
Wann und wie lange soll die Maßnahme stattfinden (während und/oder nach der Arbeitszeit, Arbeitsschichten berücksichtigen)? Wenn möglich, einen Gesamtumfang von 100 Stunden einplanen		
Wer führt den Kurs durch? Qualifizierte Dozenten (extern oder intern) ermitteln und für die Maßnahme gewinnen		
Wer übernimmt welche Kosten? Gibt es entsprechende Förderprogramme?		
Form der Ansprache (persönliches Gespräch, Info-Flyer, Aushang etc.) festlegen, auf sensiblen Umgang mit den Betroffenen achten, gegebenenfalls Flyer, Aushang, Informationen zum Kurs in einfacher, verständlicher Sprache formulieren		
Betroffene Mitarbeiter/-innen mit Grundbildungsmängeln für die Maßnahme gewinnen		
Zu Beginn des Kurses Kompetenzfeststellung (oder andere zielgruppengerechte Formen, zum Beispiel spielerische Beantwortung von Aufgaben) durch den Dozenten		
Teilnehmererwartungen ermitteln durch den Dozenten, zum Beispiel könnten die Teilnehmer auch gebeten werden, zu beobachten, was „sprachlich“ an ihrem und am Arbeitsplatz der Kollegen, den Abteilungen, in der Kantine erforderlich ist (Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz, 2007)		
Am Ende des Kurses Evaluation (Teilnehmerrückmeldung zum Kurs, zu den Lernerfolgen, Rahmenbedingungen), Einschätzung des Dozenten		

11

Nützliche Web-Adressen

www.adbw.org

Homepage des Netzwerks der Bildungswerke der Wirtschaft in Deutschland mit Links und Adressen

www.alphabetisierung.de

Homepage des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung, der die Belange von funktionalen Analphabeten bundesweit vertritt und Fach- bzw. Serviceangebote bereitstellt, Informationsmaterialien zur Alphabetisierung und Grundbildung, Hinweise auf bundesweite (VHS-)Kursangebote, zielgruppenspezifische Lehr- und Lernmaterialien, Weiterbildungsmöglichkeiten für Kursleiter/-innen

www.alphabund.de

Online-Portal der Projektverbünde, die im BMBF-Förderschwerpunkt „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ aktiv sind, Hintergrundinformationen, Links zu den einzelnen Projektverbünden bzw. Projekten sowie Materialien

www.alpha-z.de

Homepage des Verbundprojektes „alpha-z“ der Zukunftsbau GmbH und der Humboldt Universität zu Berlin, Informationen über das Thema, Handbuch zum Analphabetismus für Berater, Kurscurriculum (Materialien nach Registrierung als E-Book zugänglich), Online-Tests für Betroffene

www.bda-online.de

Homepage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit Dokumenten und Positionen u. a. zur Bildung, Aus- und Weiterbildung

www.chancen-erarbeiten.de

Homepage des Projektverbundes „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“, News, Ergebnisse, Produkte, Materialien, Veranstaltungen

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Online-Portal zum berufsbezogenen Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht, Konzepte, Lehrmaterial, Fortbildung für Kursleiter/-innen, Angebote zur innerbetrieblichen Weiterbildung

www.dihk.de

Homepage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) mit Informationen und Positionen u. a. zur Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie einem regionalen IHK-Finder

www.f-bb.de

Homepage des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb), unter dem Kompetenzfeld „Berufliche Integration“ Informationen und Downloads zur Weiterbildung von Geringqualifizierten (u. a. arbeitsorientierte Grundbildung)

www.grawira.de

Homepage des Projektverbundes „Grundbildung, Alphabetisierung, Wirtschaft und Arbeit (GRAWIRA)“, Ergebnisse, Produkte, Materialien zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung in Unternehmen

www.grundbildung.de

Vom Deutschen Volkshochschul-Verband entwickeltes Informationsangebot für die Durchführung von Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen, zum Beispiel auch Lehr- und Lernmaterialien, Fortbildungskurse, Projektergebnisse

www.ich-will-lernen.de

Online-Lernportal des Deutschen Volkshochschul-Verbandes zur selbstgesteuerten Verbesserung der Grundbildung mit der Möglichkeit, auch Schulabschlüsse nachträglich zu erwerben

www.nala.ie

Informationsportal der National Adult Literacy Agency in Irland (NALA), Informationen und Publikationen zur arbeitsplatzbezogenen Grundbildung

www.vhs.de

Suchmaschine für VHS-Angebote, unter anderem Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse

www.workbase.org.nz

Neuseeländisches Portal zur Grundbildung für den Arbeitsplatz, Informationen unter anderem über Programme, Angebote oder Fallstudien mit positiven Effekten arbeitsplatzbezogener Grundbildung in Unternehmen

www.zdh.de

Homepage des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) mit Informationen und Positionen u. a. zur Bildung, Aus- und Weiterbildung

12

Literaturhinweise

Zitierte Literatur

Abraham, Ellen/Linde, Andrea, 2009, Alphabetisierung/Grundbildung als Aufgabengebiet der Erwachsenenbildung, in: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden, S. 889–903

apfe e.V., 2007, Menschen, die nicht lesen und schreiben können, Dresden
(www.apfe.de/files/handreichung_passalpha.pdf)
| Stand: 2011-08-22

BA – Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), 2006, Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Nachdruck 2009
(www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf)
| Stand 2011-10-11

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie/zbw – Zentrum für betriebliches Weiterbildungsmanagement / bfz – Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, 2008, Qualifizierung An- und Ungelernter. Ergebnisse einer Befragung von Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, Nürnberg
(www.f-bb.de/fileadmin/Materialien/Instrumente/zbw_o8_Studie_An-_und_Ungelernte_Fachkraefterserve.pdf)
| Stand: 2010-06-25

Beckmann, Nils/Schmid, Alfons, 2009, Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen. Projektbericht, Frankfurt

Buggenhagen, Pamela, 2009, Berufsbezogene Grundbildung – Anforderungen der regionalen Wirtschaft, hrsg. von itf – Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin gGmbH, Schwerin

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2009, Ausbildung 2009. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung, Berlin
(www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage_09.pdf)
| Stand: 2011-07-21

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2011, Ausbildung 2011. Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin
(www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage_11.pdf)
| Stand: 2011-07-21

Frieling, Gundula, 2008, “ich-will-lernen.de” – Konzeption und Zielsetzung, in: Knabe, Ferdinande (Hrsg.), Innovative Forschung – innovative Praxis in der Alphabetisierung und Grundbildung, Münster, S. 113–116

IW Consult GmbH, 2011, Grundbildung bei Absolventen und Geringqualifizierten. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Datenbericht, Köln.

Jäger, Armin/Kohl, Matthias, 2009, Qualifizierung An- und Ungelernter – Ergebnisse einer explorativen Analyse zum aktuellen betrieblichen Bedarf, zukünftigen Qualitätsanforderungen und Präventionsansätzen der Bundesagentur für Arbeit, in: bwp – Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil 2, Januar
(www.bwpat.de/profil2/jaeger_kohl_profil2.pdf)
| Stand: 2011-10-11

Kastner, Monika/Penz, Isabella, 2007, Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft?, in: MAGAZIN erwachsenenbildung.at (online), Nr. 1, 14 Seiten
(http://erwachsenenbildung.at/magazin/07-1/meb07-1_13_kastner_penz.pdf)
| Stand: 2011-10-11

Klein, Helmut E./Schöpfer-Grabe, Sigrid, 2011 (a), Grundbildung für den Arbeitsplatz: Bedarf – Angebote – Perspektiven, in: Kreklau, Carsten/Siegers, Josef (Hrsg.), Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Köln, Loseblatt-Ausgabe, 3140, S. 1–20

Klein, Helmut E./Schöpper-Grabe, Sigrid, 2011 (b), Was ist Grundbildung? Bildungstheoretische und empirische Begründung von Mindestanforderungen an die Ausbildungsreife, Köln (im Druck)

KOMBI Consult GmbH, o.J., ABC – Arbeit und Grund-Bildung zur Chancenerhöhung. Ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Alphabetisierung von Erwachsenen im Kontext von Wirtschaft und Arbeit in Berlin und Brandenburg, Berlin (<http://abc.sciretec.net/images/abc-brosch%FCre.pdf>) | Stand: 2011-07-04

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, Brüssel (www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf) | Stand: 2010-06-21

KPMG Foundation, 2006, The long-term costs of literacy difficulties, London (www.kpmg.co.uk/pubs/ECR2006.pdf) | Stand: 2010-12-20

Lenske, Werner/Werner, Dirk, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 1, S. 51–66

Leo.-Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Presseheft, 2011, Hamburg (<http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo/files/2011/02/leo-Level-One-Studie-Presseheft1.pdf>) | Stand: 2011-04-19

Lott, Margit/Spitznagel, Eugen, 2010, Präventive Arbeitsmarktpolitik. Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb, IAB-Kurzbericht, Nr. 11

NALA – National Adult Literacy Agency, 2006, An Employers' Guide to Basic Skills at Work. Dublin

NALA – National Adult Literacy Agency, 2009, A cost benefit analysis of adult literacy training. Research report, Dublin

NRDC – National Research and Development Centre for adult literacy and numeracy, 2007, Learning for and in the workplace, London (www.nrdc.org.uk/publications_details.asp?ID=95) | Stand: 2011-10-04

OECD, 2010, PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do – Student Performance in Reading, Mathematics and Science. Volume I, Paris (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264091450-en>) | Stand: 2010-12-07

OECD/Statistisches Amt Kanada, 1998, Grundqualifikationen, Wirtschaft und Gesellschaft (Deutsche Fassung von Literacy, Economy and Society. Results of the First International Adult Literacy Survey), Paris, Ottawa

Schneider, Karsten/Ernst, Annegret, 2009, Reichweite der Alphabetisierungskurse. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Volkshochschulen, in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 16. Jg., Nr. 1, S. 37–39

Sommer, Thomas/Sturm, Afra/Hilbe, Robert, 2009, Illetrismus und neue Technologien. Schriftlernen in der Nachholbildung. Projektbericht, Brugg

Taylor, Maurice/Evans, Karen/Mohamed, Alia, 2008, The Value of Formal and Informal Training for Workers with Low Literacy: Exploring Experiences in Canada and the United Kingdom, Ottawa

The Centre for Literacy/Le centre d'alphabétisation, 2009: Workplace Literacy & Essential Skills: What Works? and Why? Literature Review, Montreal/QC

The Conference Board, 1999, Turning Skills into Profit – Economic Benefits of Workplace Education Programs, New York, Brussels, Ottawa

The World Centre, 2010, The business case for plain English (www.wordcentre.co.uk/page57.htm) | Stand: 2011-08-17

Wolf, Alison, 2008, Adult Learning in the Workplace: Creating Formal Provision with Impact. Enhancing ‚Skills for Life‘: Adult Basic Skills and Workplace Learning Project (2003–2007), Research Briefing 1, Nr. 59

Wolf, Alison et al., 2009, Enhancing ‚Skills for Life‘: Adult Basic Skills and Workplace Learning: Full Research Report ESRC End of Award Report. RES-139-25-0120, Swindon

Werner, Dirk/Neumann, Michael/Schmidt, Jörg, 2008, Volkswirtschaftliche Potenziale am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt: Eine Studie zu den direkten und indirekten Kosten des Übergangsgeschehens sowie Einspar- und Wertschöpfungspotenzialen bildungspolitischer Reformen. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Gütersloh

Weiterführende Literatur

Abraham, Ellen, 2010, Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler, Bielefeld

Leitfaden für Bildungsanbieter, die Grundbildung für Betriebe anbieten und durchführen wollen – basierend auf Erfahrungen des Verbundprojekts GRAWIRA der Hamburger Volkshochschule in Zusammenarbeit mit anderen Projektpartnern

Bindl, Anne-Kristin/Schroeder, Joachim/Thielen, Marc, 2011, Arbeitsrealitäten und Lernbedarfe wenig qualifizierter Menschen, Bad Heilbrunn

Ergebnisse von Arbeitsplatzbeobachtungen und Interviews mit Förderschulabsolventen im Beruf

DLR – Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V./Projektträger im DLR (PT-DLR), 2011, Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung für den Arbeitsplatz, Bonn

Zusammenstellung der Ergebnisse aus Verbundprojekten des BMBF-Förderschwerpunkts „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ im Kontext von Wirtschaft und Arbeit

f-bb – Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, 2011, Arbeitsorientierte Grundbildung. Funktionale Alphabeten qualifizieren. Leitfaden für die Bildungspraxis, Nr. 47, Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH, Nürnberg

Leitfaden für Bildungsanbieter, die Grundbildung im Rahmen von geförderten Vollzeit-Bildungsmaßnahmen anbieten und durchführen wollen – basierend auf Erfahrungen des Verbundprojekts „ABC zum Berufserfolg“ des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung in Zusammenarbeit mit anderen Projektpartnern

Hamburger Volkshochschule, 2009, Für Jobcenter MitarbeiterInnen. Woran erkenne ich, dass jemand vermutlich Probleme mit dem Lesen und Schreiben hat? (www.chancen-erarbeiten.de/download/arge.html) | Stand: 2011-10-11

Checkliste mit Hinweisen, dass jemand funktionaler Alphabet sein könnte

Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz – passage gGmbH, 2007, „Jetzt habe ich das verstanden!“ Innerbetriebliche Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz in einem norddeutschen Produktionsbetrieb, Hamburg (www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/innerbetrieblich.html) | Stand: 2011-10-11

Beispiel eines Hamburger Produktionsbetriebs, in dem ein Kurs „Deutsch am Arbeitsplatz“ für Migranten zur Verbesserung der Kommunikation angeboten wurde

Autoren

Eugen G. Breining

Mitarbeiter im Verbundprojekt „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.; Studium der Erziehungswissenschaft an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

› E-Mail: breining.eugen@bwhw.de

Barbara Grimmer M.A.

Mitarbeiterin im Verbundprojekt „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.; Studium der Berufspädagogik, Psychologie und Soziologie an der Technischen Hochschule Darmstadt

› E-Mail: grimmer.barbara@bwhw.de

Rolf Klatta

Regionalleiter beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. für die Region Südhessen; Projektleiter „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.; Studium der Pädagogik an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt a. M.

› E-Mail: klatta.rolf@bwhw.de

Helmut E. Klein

Senior Researcher Schulische Bildung im Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln; Projektleiter „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“; Studium der Erziehungswissenschaft, Anglistik und Geschichte an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

› E-Mail: klein@iwkoeln.de

Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe

Senior Researcher Schulische Bildung im Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln; Verbundprojekt „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“; Studium der Germanistik, Anglistik und Erziehungswissenschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster; Promotion in Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg

› E-Mail: schoepper-grabe@iwkoeln.de

