

Sabine Schwarz

Der Köder schmeckt dem Fisch

**Ein Mobilisierungsversuch der »von Bildung Vergessenen«
am Beispiel Arbeitsorientierter Grundbildung (AoG)**

Wie lassen sich Geringqualifizierte motivieren, Angebote der Grundbildung wahrzunehmen? Das Projekt »Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener« der Lernenden Region – Netzwerk Köln e.V. suchte nach Antworten.

Heiner bezeichnet sich selbst als Trollyschieber. Er sammelt am Köln-Bonner Flughafen stehen gelassene Gepäckwagen ein und beantwortet vorbeieilenden Passagieren auch schon mal die eine oder andere Frage. »Trollyschieber« ist ein sogenannter Schonarbeitsplatz und wird Beschäftigten angeboten, die aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen nicht mehr an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Heiner hat keine Berufsausbildung, arbeitete aber 20 Jahre lang in der Flugzeugabfertigung und hat dort Flugzeuge be- bzw. entladen. Das Neue an seinem jetzigen Arbeitsplatz ist, dass er nun vermehrt direkten Kontakt mit Passagieren hat, die leider nicht immer nur eine Frage auf dem Herzen haben, sondern auch manchmal ihrem Ärger Luft machen möchten. Was tut man in solchen Situationen? In dem Angebot »Miteinander Reden« konnte Heiner gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen und einer Kommunikationstrainerin ausprobieren, wie er im Arbeitsalltag am besten reagiert.

Bislang finden solche Schulungen für Menschen wie Heiner allerdings ausgesprochen selten statt. Möglich wurde dies im beschriebenen Fall, da das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zu dem Thema »Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung« 2012 einen Förderschwerpunkt eingerichtet hat. Seitdem erproben bundesweit über 50 Projekte, welche Strategien und Wege dazu führen, dass Menschen mit Alphabetisierungs- und Grundbildungsbedarf im Kontext der Arbeitswelt den Faden des Lernens wieder aufnehmen. Das Projekt »Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung

(ABAG)« aus Köln kooperiert dabei mit Unternehmen, wie z.B. den Ford-Werken, den Sozial-Betrieben Köln, dem Aachener Stadtbetrieb, den Kölner Verkehrs-Betrieben, der Uniklinik Köln und eben auch dem Köln-Bonner Flughafen.

Impulsgebend für die Einrichtung dieses Förderschwerpunktes waren u.a. die Ergebnisse der leo-Level-One-Studie, die nachgewiesen hat, dass es in Deutschland rund 7,5 Millionen erwachsene Menschen gibt, die keine zusammenhängenden Texte lesen oder schreiben können. Dabei sind sie, wider Erwarten, überraschend oft erwerbstätig. Da Lese- und Schreibkompetenzen mittlerweile in fast allen Arbeitsfeldern unverzichtbar geworden sind, nehmen die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen, die hier Schwierigkeiten haben, jedoch kontinuierlich ab. Diese Tendenz gilt allerdings nicht nur für funktionale Analphabeten, sondern auch für Personen mit geringen oder in Deutschland nicht anerkannten Qualifikationen oder für Menschen mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen. Bislang stehen diese Gruppen wenig im Fokus der betrieblichen Weiterbildungsbemühungen und werden somit nicht ausreichend strategisch als wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung erkannt.

Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung?¹

Studien zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten ergeben, dass Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau im gesamten Lebensverlauf sehr viel seltener an Weiterbildung teilnehmen als Menschen, die beispielsweise studiert haben. In Angeboten der beruflichen Weiterbildung finden sich ebenfalls weit weniger gering qualifizierte als qualifizierte Beschäftigte.² Auch bei einer Gegenüberstellung der beiden statistischen Werte von ca. 35.000 erwachsenen Teilnehmenden in Lese- und Schreibkursen³ und den ermittelten 7,5 Millionen funktionalen Analphabeten wird klar, dass die meisten Menschen mit nicht ausreichenden Schriftsprachkompetenzen bislang keinen Zugang zu formalen Lernangeboten finden.

Auf der Suche nach Gründen führen einige Untersuchungen an, dass etwa Geringqualifizierte der Weiterbildung wenig Wert zuschreiben, da sich kein messbarer Nutzen ergibt. Offensichtlich erhalten sie im Vergleich zu höher Qualifizierten weder ein höheres Lohnniveau, noch sinkt das Risiko, arbeitslos zu werden.⁴ Doch erschöpft sich der Nutzen von



Dr. Sabine Schwarz ist promovierte Erwachsenenbildnerin und leitet bei der Lernenden Region – Netzwerk Köln e.V. das Projekt ABAG, das durch das BMBF gefördert wird.

Weiterbildung in einem besseren Verdienst und einem verringerten Risiko von Arbeitslosigkeit? Erkennen Geringqualifizierte tatsächlich nicht den Wert von Bildung? Reicht es aus, der Zielgruppe das Etikett »bildungsfern« zu verleihen? Oder sollte nicht auch über die »Menschenferne« vorhandener Bildungsangebote nachgedacht werden und darüber, wie Zugänge zu Bildungsangeboten gestaltet werden können und sich Beteiligungsbarrieren abbauen lassen?

Hier lohnt ein Blick in das didaktische Handlungsfeld der Zielgruppenorientierung, ein zentrales Feld der Erwachsenenbildung. Bei einer Orientierung an Zielgruppen geht es vor allem darum, sich an den Lebenssituationen und den Interessen der »potenziellen Lernenden« auszurichten. Darüber hinaus müssen mögliche Verwendungszusammenhänge des Gelernten aufgegriffen werden.⁵ Die »potenziell Lernenden« in der AoG sind vor allem die Beschäftigten, die zur Gruppe der Geringqualifizierten gehören und dabei oft im Helferbereich eingesetzt sind. Ein Blick in die Projektpraxen des BMBF-Förderschwerpunktes zeigt allerdings, dass es sich nicht um eine homogene Gruppe handelt. Vielmehr finden sich hier Menschen, die etwa in unserem Schul- und Ausbildungssystem nicht erfolgreich waren, aber auch Beschäftigte, die über Schul- und Ausbildungsabschlüsse verfügen, teilweise auch im Ausland erworbene. Der Arbeitsplatz mit seinen Tätigkeiten und Anforderungen bildet in der AoG den Bezugspunkt. Dabei umfasst die AoG zunächst alle für die erfolgreiche Teilnahme an der Arbeitswelt erforderlichen Grundkompetenzen. Die Weiterbildungsangebote selbst werden dann individuell und zum jeweiligen Unternehmen passend entwickelt und realisiert. Trotz dieser Individualität kristallisieren sich branchenübergreifend Gemeinsamkeiten heraus. Diese Gemeinsamkeiten betreffen die Ausrichtung auf die Zielgruppe, die angestrebte Zielsetzung des Erhalts oder der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit und einen thematischen Bildungskanon mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten:

- Mündliche und schriftliche Deutschkenntnisse
- Rechenfähigkeiten
- Grundfähigkeiten im IT-Bereich
- Basiskenntnisse in Englisch
- Gesundheitskompetenzen
- Finanzielle Grundbildungskompetenzen
- Soft Skills

Damit AoG tatsächlich an den aktuellen Lebens- und Arbeitssituationen der Zielgruppe ausgerichtet wird, bedarf es einer Vielzahl an vorgeschalteten Überlegungen. So muss deutlich sein, was genau die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen tun und welche fachlichen und überfachlichen Kompetenzen zur Erledigung der Arbeiten erforderlich sind. Hinweise auf Fehler in den Arbeitsabläufen können dabei auch immer Hinweise auf Bildungsbedarfe sein. So lässt sich etwa im Pflegebereich aus unverständlichen, unleserlichen oder fehlerhaften Dokumentationen ein deutlicher Bildungsbedarf erkennen. Aber auch bestimmte Vermeidungsstrategien, wie z.B. nicht zu telefonieren, den Passagieren am Flughafen aus dem Weg zu gehen, betriebsinterne Bildungs- und Ge-

sundheitsangebote nicht wahrzunehmen, eine Beförderung oder Versetzung nicht anzunehmen oder Kolleginnen und Kollegen bei bestimmten Aufgaben immer um Hilfe zu bitten, können als Bildungssignale gedeutet werden. Hinter diesem Verhalten verbergen sich oft Ängste der Beschäftigten, den Anforderungen nicht gerecht werden zu können oder Fehler zu machen. Dies ist ein ungutes Gefühl. Werden die Beschäftigten nach Lernwünschen gefragt, benennen sie häufig ganz konkrete Aspekte. So wünschen sie sich etwa, mit unterschiedlichen Gruppen angemessen telefonieren zu können, vielleicht sogar auf Englisch. Es geht auch um die Kompetenz, die richtigen Formulierungen und Worte in Gesprächen zu finden oder keinen Stress mehr mit komplizierten Dokumenten und Formularen zu haben. Es muss beispielsweise ein betriebsinterner Deutschtest bestanden werden, um sich beruflich weiterentwickeln zu können, oder man möchte selbstbewusst äußern können, wenn man bestimmte Dinge nicht richtig verstanden hat.⁶

Solche Aussagen bieten ausgesprochen gute Anknüpfungspunkte für die konkrete Entwicklung von passenden Grundbildungsangeboten. Je konkreter die Analysen bezüglich möglicher Bildungsbedarfe im Vorfeld sind und je besser es gelingt, die Interessen, Ängste und Wünsche der »potenziellen Lernenden« in Erfahrung zu bringen, desto passgenauer und »menschennäher« sind die Angebote im Ergebnis.

Dabei zeigt sich, dass auch in der AoG die Gestaltung der Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsangeboten mindestens den gleichen Stellenwert einnimmt wie die Entwicklung der eigentlichen Angebote. Es ist also nicht nur wichtig zu wissen, welche Bildungsbedarfe Heiner hat, sondern ebenso gilt es, dafür zu sorgen, dass er von dem Angebot erfährt und problemlos teilnehmen kann. Hier zeigen die Projekterfahrungen, dass bei der Teilnehmenden-Akquise nicht nur die eigentliche Zielgruppe überzeugt werden muss, sondern eine Vielzahl weiterer betrieblicher Schlüsselfiguren mit ins Boot geholt werden müssen. Erst wenn es sich bis zum direkten Vorgesetzten von Heiner herumgesprochen hat, dass das Bildungsangebot Sinn macht, scheint einer Teilnahme nichts mehr im Wege zu stehen. Dabei kann die Nutzenargumentation durchaus variieren. Möchte Heiner selbst vielleicht besser mit den Beschwerden der Passagiere klarkommen, interessiert es den direkten Vorgesetzten vor allem, dass trotz Bildungsteilnahme genug Personal für den reibungslosen Ablauf der Schichtdienste vorhanden ist. Aus einer rein betriebswirtschaftlichen Perspektive stellt sich vornehmlich die Frage, inwieweit solche Bildungsinvestitionen vor allem zu höheren Erträgen führen. Personalentwickler haben durchaus auch im Blick, dass Bildung ein wichtiges Instrument der Qualitätssteigerung und Mitarbeiterbindung sein kann und AoG dem Einzelnen auch Mut machen kann, sich im Unternehmen beruflich weiterentwickeln zu wollen und zu können.

Je deutlicher ein konkreter Nutzen für die Beteiligten aus ihren jeweils unterschiedlichen Perspektiven erkennbar ist, desto erfolgreicher wird eine Umsetzung von AoG funktionieren. Der Köder sollte also nicht nur dem kleinen, sondern

auch den großen und mittleren Fischen aus dem Ökosystem »Betrieb« schmecken.

Auf diesem Weg wird es jedoch noch einer Menge an Anstrengungen bedürfen. Untersuchungen, etwa des Deutschen Instituts für Wirtschaft⁷, zeigen, dass sich die Unternehmen bislang eher selten für ein nachträgliches Lernen von allgemeinen Grundbildungsinhalten ihrer geringer qualifizierten Beschäftigten verantwortlich fühlen. Gescheut werden vermutete hohe Investitionen und ein großer Zeitaufwand bei gleichzeitig fehlenden finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten. Auch die oft kurze Verweildauer von Geringqualifizierten, andere Prioritäten oder nicht nachgewiesene Bildungseffekte verhindern Bildungsbemühungen. Nach wie vor versuchen die Unternehmen, auch die sogenannten Niedriglohnarbeitsplätze mit Personen zu besetzen, die über eine abgeschlossene Schul- bzw. Berufsausbildung verfügen. Auch werden die Tätigkeiten etwa einer Hilfskraft im Pflegebereich oder eines angelernten Straßenreinigers im Winterdienst eher schlecht vergütet und entsprechend wenig wertgeschätzt. Da Bildungsinvestitionen immer auch ein wertschätzendes Signal sind, wundert es kaum, dass es hier eine große Gruppe »der von Bildung Vergessenen« gibt.

Andocken an der Lebenswelt der Zielgruppe

Die eingangs gestellte Frage, ob Geringqualifizierte den Wert von Bildung nicht erkennen, möchte man aufgrund der Projekterfahrungen verneinen. Es zeigt sich vielmehr, dass die Gruppe selbst ein reges Interesse an Weiterbildung hat. Dabei erscheint es jedoch wesentlich, dass der abstrakte Begriff der Weiterbildung konkretisiert wird und tatsächlich an den Lebens- bzw. Arbeitsrealitäten der Zielgruppe andockt. Sobald deutlich kommuniziert wird, um was genau es sich bei der »Weiterbildung« handelt, steigt die Bereitschaft spürbar, sich auf eine solche einzulassen. Zum jetzigen Zeitpunkt kann durchaus die These aufgestellt werden, dass auch geringer qualifizierte Beschäftigte ein weiter gefasstes Verständnis vom Nutzen der Bildung haben. Die Befragten erhoffen sich beispielsweise, dass durch die Teilnahme an Weiterbildung ihr Selbstvertrauen steigt, sie sich selbst besser präsentieren können oder sie eigenständig Arbeitsanforderungen bewältigen können, ohne hierfür andere fragen zu müssen.⁸ An solchen Aussagen wird deutlich, dass auch diese Zielgruppe positive Effekte mit Bildung verknüpft, die nicht unmittelbar durch eine rein berufliche Verwertung gekennzeichnet sind. Vielmehr soll Bildung auch einen Beitrag dazu leisten, das alltägliche Arbeitsleben besser zu meistern und sich dabei zwar beruflich, aber durchaus auch persönlich weiterzuentwickeln.

Anmerkungen

- 1 Dieses Begriffspaar wurde übernommen von: Klein/Reutter/Zisenis 2011.
- 2 Vgl. Baden/Heid/Schmid 2011; von Rosenblatt/Gnahn 2011, S. 123–137.
- 3 Vgl. Ambos/Horn 2013.
- 4 Vgl. Ambos 2005, S. 14; Kuckulenz 2007, S. 139; Muralter 2005, S. 30.
- 5 Vgl. von Hippel/Tippelt 2011, S. 801–812.
- 6 Im ABAG Projekt haben knapp 600 Personen an den Grundbildungsformaten teilgenommen. In vielen Fällen wurden die Lernwünsche der potenziellen Teilnehmenden im Rahmen von standardisierten Interviews erfragt und ausgewertet.
- 7 Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH 2014.
- 8 Vgl. Klein/Reutter/Schwarz 2014, S. 46–51.

Literatur

- Ambos, I.; Horn, H. (2013): Angebotsstrukturen in der Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene 2012. Ergebnisse der alphamonitor-Anbieterbefragung des DIE. www.die-bonn.de/doks/2013-alphabetisierung-02.pdf.
- Ambos, I. (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation. Nationaler Report. www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf.
- Baden, C.; Heid, S.; Schmid, A. (2011): Zwischenbericht zum Informationssystem berufliche Weiterbildung in Hessen, Frankfurt.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (2014): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Erste Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im IW-Personalpanel. Köln, unveröffentlichtes Manuskript. Ansprechpartner/-in: Helmut E. Klein und Dr. Sigrid Schöpfer-Grabe.
- Käpplinger, B.; Kulmus, D.; Habertzeth, E. (2013): Weiterbildungsbeteiligung. Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Klein, R.; Reutter, G.; Schwarz, S. (2014): Facetten arbeitsorientierter Grundbildung: Verständnis-Zielgruppen-Bedarfe. In: ALFA-Forum 2014, Heft 86, Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung (Hg.), Münster, S. 46–51.
- Klein, R.; Reutter, G.; Zisenis, D. (Hg.) (2011): Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung. Göttingen.
- Kuckulenz, A. (2007): Studies in continuing vocational training in Germany – An empirical assessment. Heidelberg, New York.
- Muralter, D. (2005): Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Ergebnisse eines AMS-Forschungsprojektes. In: Steiner, K.; Kulmus, D.; Habertzeth, E.: Alte Hasen zum Alten Eisen? Wien.
- von Hippel, A.; Tippelt, R. (2011): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Aufl., Wiesbaden.
- von Rosenblatt, B.; Gnahn, D. (2011): Sektor »Betriebliche Weiterbildung«. In: von Rosenblatt, B.; Bilger, F. (Hg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld.