

Sommer 2014 | Nr. 86

ALFA-FORUM

Zeitschrift für Alphabetisierung und Grundbildung

Alfa-Forum | Zeitschrift für Alphabetisierung und Grundbildung | ISSN 1455-0752 | ISBN 978-3-929580-29-6 | Hrsg.: Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.



Was dazugelernt?

Test – Prüfung – Lernzielkontrolle

Facetten arbeitsorientierter Grundbildung: Verständnis – Zielgruppen – Bedarfe

| von Rosemarie KLEIN, Gerhard REUTTER, Sabine SCHWARZ

Seit dem ersten Förderschwerpunkt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen steht u.a. die Frage im Raum, was eine auf die Arbeit bezogene Grundbildung – wir sprechen von Arbeitsorientierter Grundbildung, kurz AoG – kennzeichnet. Verschiedene wissenschaftliche Begleitungen von Projekten haben von 2007 bis 2010 sondiert, welche Anforderungen an Einfacharbeitsplätzen bestehen (vgl. ALKE 2009, BADEL/NIEDERHAUS 2009, BUGGENHAGEN 2009) und die Frage aufgeworfen, inwiefern solche Anforderungen und deren Veränderungen als Inhalte von Grundbildung gelten sollen und können (vgl. ALKE 2009, ALKE/STANIK 2009). Ein zentrales Ergebnis lässt sich wie folgt fassen:

Die Tätigkeiten an Arbeitsplätzen bilden zwar den zentralen Fokus der AoG. Dabei steht jedoch immer der Teilnehmende selbst im Zentrum und nicht ein „Funktionieren am Arbeitsplatz“. AoG leistet keiner Funktionalisierung der Beschäftigten auf einen Arbeitsplatz oder eines Betriebes Vorschub, sondern nutzt den Betrieb und den Arbeitsplatz als Gelegenheitsstruktur für den Erhalt und die Weiterentwicklung von Beschäftigungsfähigkeit (vgl. KLEIN/REUTTER 2014; www.sesam-nrw.de).

In diesem Beitrag greifen wir aus der Perspektive zweier aktuell laufender Projekte (SESAM und ABAG)¹ noch einmal die Frage nach dem Verständnis von AoG auf. Wir blicken in die Praxis und resümieren, wer bislang die Teilnehmenden von AoG-Angeboten sind. Es wird analysiert, welche Erwartungen aus den Perspektiven von Beschäftigten und von Unternehmen an AoG gestellt werden. In einer kritischen Betrachtung dieser Praxiserfahrungen leiten wir Konsequenzen für ein Verständnis von AoG ab und formulieren offene Fragen.

„Arbeit“ als Fokus von Grundbildung

Die klassische Alphabetisierungsarbeit, wie sie vor allem seit Ende der 70er Jahre in den deutschen Volkshochschulen geleistet wird, hat seit wenigen Jahren ihre Erweiterung um Grundbildung und arbeitsorientierte Grundbildung erfahren.

Einen wichtigen Impuls für diese Entwicklung lieferte sicherlich die leo.-Level-One-Studie. Diese hat nachgewiesen, dass Menschen, die über unzureichende Kompe-

tenzen in den Grundbildungsbereichen Lesen und Schreiben verfügen, überraschend oft erwerbstätig sind. Die Arbeitswelt ist somit ein Handlungsfeld für Grundbildung.

Doch wer genau ist die Zielgruppe der „Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf“? Hierzu wurden keine weiteren empirischen Untersuchungen durchgeführt. Stattdessen wurden Menschen mit fehlenden Kompetenzen in den Bereichen Lesen und Schreiben gleichgesetzt mit der Gruppe der gering Qualifizierten. Ungeklärt bleibt auch, ob nicht ausreichende schriftsprachliche Kenntnisse etwa mit fehlenden Kompetenzen in anderen Grundbildungsbereichen korrelieren. Diese Unschärfe ist noch nicht ausreichend bearbeitet. Immerhin haben diese Schlussfolgerungen eine bisher übersehene Gruppe ins Bewusstsein gerufen. Erste Schritte wurden unternommen, um gering qualifizierte, Un- und Angelernte in die Bemühungen betrieblicher Personalentwicklung einzubeziehen. Dies war bislang kaum der Fall (vgl. KÄPPLINGER 2009).

In den Fokus rückte diese Gruppe aber vor allem auch durch die veränderten arbeitsinhaltlichen und -organisatorischen Anforderungen in der Erwerbsarbeit. In den Betrieben fällt es nun auf, wenn Erwerbstätige nicht über hinreichende Lese-, Schreib- oder Rechenkompetenzen verfügen. Zudem nehmen einfache repetitive Tätigkeiten, die einer starken Kontrolle durch Dritte unterliegen, mehr und mehr ab. Lese- und Schreibkompetenzen sind in fast allen Arbeitsfeldern unverzichtbar. Dies bedeutet, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen, die hier Schwierigkeiten haben, kontinuierlich abnehmen.

Was lässt sich im Praxisfeld beobachten, wenn die Arbeitswelt und die Zielgruppe der gering Qualifizierten in den Fokus von Grundbildung rücken? Nach den bisherigen Erfahrungen (von ABAG und SESAM) rsp. den aktuellen Diskursen im laufenden Förderschwerpunkt

¹ Die diesem Beitrag zugrunde liegenden Verbundprojekte werden mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB12021A und 01AB12021B (SESAM) und 01AB12003 (ABAG) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor/inn/en.

verfestigt sich der Eindruck, dass hier von Beschäftigten die Rede ist, die in der leo.-Level-One-Studie mindestens auf dem Niveau der Stufe 3, eher auf den Stufen 4 - 5 einzuordnen sind. Auch wenn keine standardisierten Kompetenzmessungen erfolgten, konnten individuelle Gespräche, Selbsteinschätzungen der Bildungsteilnehmenden, Einblicke in schriftliche Arbeitsergebnisse und die ausgefüllten Teilnehmerfeedbackbögen am Modulende für solch eine Einschätzung genutzt werden.

Klassische Alphabetisierungsansätze greifen also hier vor allem nicht, da sie den Anforderungen an eine arbeitsorientierte Grundbildung nicht entsprechen. Die bisherige Annahme, dass ein Sensibilisierungsprozess erforderlich sei, damit betriebliche Schlüsselfiguren den unentdeckten „Analphabeten“ kompetent und sensibel dabei unterstützen, an einem Lese- und Schreibkurs teilzunehmen, konnte so nicht bestätigt werden. Auch der Ansatz, möglichst pfiffige Etikettierungen für betriebliche Alphabetisierungsangebote zu finden, um die Teilnehmenden vor Stigmatisierung zu schützen, scheint nicht den Kern zu treffen. Wir meinen vielmehr, dass hier neu diskutiert werden muss. Die zentrale Frage ist dabei, welche Lern- und Kompetenzentwicklungsangebote angemessen sind, um den sich stark ausdifferenzierenden Bedarfen von Beschäftigten an veränderten Arbeitsplatzanforderungen Rechnung zu tragen.

Wer sind die gering Qualifizierten?

Wer sich mit der Gruppe der gering Qualifizierten genauer auseinandersetzt und versucht, sie definitorisch zu fassen, stellt erstaunt fest, dass die gängigen Kriterien nicht unbedingt tauglich sind. So sind die Anforderungen an den Arbeitsplätzen gering Qualifizierter nicht unbedingt gering. Dies wird z.B. deutlich, wenn der Einfacharbeitsplatz „Alltagshelferin in der Begleitung dementieller Menschen“ genauer erfasst und die für diese Arbeit notwendigen fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen aufgelistet werden.

Auch die aus der Erwerbsarbeit resultierenden Einkommen stellen kein verlässliches Kriterium dar, sind doch 75% (Bosch 2014) der sogenannten Niedriglohnarbeitsplätze von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung besetzt. Deutschland hat es hier innerhalb der OECD-Staaten geschafft, einen vorderen Rangplatz einzunehmen, wenn es um die Ausweitung von Niedriglohnarbeitsplätzen geht. Obwohl die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss zurückgeht, steigt die Zahl der Niedriglohnarbeitsplätze. Das heißt, auch der fehlende Berufsabschluss oder das längere Nichttätigsein im erlernten Beruf, haben nur eine bescheidene Aussagekraft.

Ein Blick in unsere Projektpraxen zeigt, dass in den Grundbildungsangeboten sehr unterschiedliche Menschen zusammen lernen. Es sind z.B. Beschäftigte, die in unserem Schul- und Ausbildungssystem nicht erfolgreich waren,

aber auch Beschäftigte, die über Schul- und Ausbildungsabschlüsse verfügen, teilweise auch im Ausland erworbene. Es sind Menschen, deren Muttersprache Deutsch ist und Personen, die eine andere Muttersprache haben.²

Häufig reichten die vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten über viele Jahre aus, um den Arbeitsalltag zu bewältigen. Ändern sich die Ansprüche an den ursprünglich eher anforderungsarmen Arbeitsplätzen, können diese mit den bisherigen Kompetenzen nicht mehr bewältigt werden. Zunehmend müssen auch Menschen in Helfertätigkeiten, etwa in der Gesundheitswirtschaft, ihr eigenes Arbeitshandeln dokumentieren. Durch QM-Systeme steigen in vielen Bereichen insbesondere die Anforderungen an die Lese- und Schreibfähigkeiten der Beschäftigten. Im Lager-Logistikbereich kann nicht mehr auf EDV-Kenntnisse verzichtet werden. Unternehmen mit internationalen Kundenkontakten benötigen englischsprachende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Branchenübergreifend werden Soft-Skills für den Umgang mit Kunden erwartet.

Deswegen sind auch pauschale Antworten auf die Frage, welche Bildungsangebote eine AoG vorhalten müsste, nicht möglich und die Entwicklung standardisierter Angebote auch wenig sinnvoll. Es geht vielmehr im Einzelfall darum, sich an individuellen Bildungsverläufen dieser Erwerbstätigen zu orientieren, die konkreten Anforderungsstrukturen im jeweiligen Betrieb genau zu analysieren und Angebote zu entwickeln, die die Beschäftigungsfähigkeit einzelner Mitarbeiter sichern und darüber hinaus den betrieblichen Belangen gerecht werden – ein Spagat, der hohe Anforderungen stellt.

AoG: Beschäftigten- und Unternehmensperspektive
Arbeitsorientierte Grundbildung hat immer zwei Adressaten: die Beschäftigten und die Unternehmen. So muss sowohl ein individueller als auch betrieblicher Nutzen klar erkennbar sein (vgl. Klein/Reutter 2014). Auf der individuellen Ebene erweitert Grundbildung die (berufs-)biografischen Handlungskompetenzen jedes Einzelnen, erhöht die Arbeitszufriedenheit und stärkt die Beschäftigungsfähigkeit. Aus unternehmerischer Perspektive wird in den Erhalt und Ausbau der Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit des Personals investiert, um die Entwicklungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Im ABAG-Projekt wurden sowohl die Leitungsebene der Unternehmen als auch die Teilnehmenden befragt, und es lassen sich erste empirische Hinweise finden, die im nachfolgenden Abschnitt präsentiert und diskutiert werden.

² Im ABAG-Projekt wurden für das Kalenderjahr 2013 die Daten von 102 Teilnehmerinnen und Teilnehmern analysiert. Insgesamt wurden neben Deutsch 24 weitere Sprachen als Muttersprache von den Befragten genannt. Am häufigsten waren das Türkisch und Russisch.

Themen in der AoG aus Unternehmensperspektive: Der Beschäftigte kann...

fachliche Kompetenzen

- sein Arbeitshandeln leserlich und mit möglichst wenig Fehlern dokumentieren
- sich auf Deutsch verständigen und Informationen richtig weitergeben
- den betriebsinternen Deutschtest bewältigen
- Sachverhalte richtig/verständlich schildern
- Arbeitsanweisungen, Vorschriften, Sicherheitshinweise verstehen und umsetzen
- rechnen und schätzen
- Texte lesen und verstehen
- sich mündlich und schriftlich ausdrücken
- mit arbeitsplatzspezifischen Ablagesystemen und Formularen umgehen
- mit dem Computer umgehen
- Excel
- auch auf Englisch kommunizieren (branchenspezifisch)

überfachliche Kompetenzen

- in (multikulturellen) Teams arbeiten
- seine Arbeit selbstständig organisieren
- mit unterschiedlichen Gruppen angemessen telefonieren
- empathisch und fachliche Gespräche führen
- mit Beschwerden, Stress, Konflikten und Missverständnissen umgehen
- über sich selbst und sein Auftreten reflektieren
- sich in Hierarchien einfügen
- sich mit dem Unternehmen identifizieren und kundenorientiert agieren
- flexibel unterschiedliche Arbeiten erledigen
- mit Veränderungen und neuen Anforderungen im Unternehmen umgehen
- sich gesundheitsbewusst und körperschonend verhalten
- an fachlichen, innerbetrieblichen Qualifizierungen teilnehmen

Bei den gefragten Kompetenzen haben die Führungskräfte und Personalentwickler konkrete Tätigkeiten bzw. Anforderungsprofile im Blick, die zur Bewältigung der verschiedenen Tätigkeiten benötigt werden. Zielsetzung der Qualifizierung ist es aus dieser Perspektive immer, einen möglichst effizienten und reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse zu erreichen. Deutlich an der tabellarischen Auflistung wird, dass sich die Anforderungen, insbesondere im Bereich der überfachlichen Kompetenzen, kaum mehr von denen unterscheiden, die auch für die Ausübung komplexer Tätigkeiten höher qualifizierter Beschäftigter erforderlich sind. Dies lässt zweierlei Schlüsse zu: Zum einen kann vermutet werden, dass es die sogenannten „Einfacharbeitsplätze“ nicht mehr gibt und auch die Anforderungen an gering Qualifizierte enorm gestiegen

sind. Zum anderen kann die Befragungssituation selbst jedoch dazu verleitet haben, dass sich die Personalverantwortlichen den „idealen“ Beschäftigten vorstellten.

Bei den fachlichen Kompetenzen lassen sich vier inhaltliche Felder identifizieren: Deutsch, Rechnen, EDV und Englisch. Einen Schwerpunkt legen die Unternehmen dabei auf Deutschkenntnisse der Beschäftigten. Dies verwundert nicht, da mündliche und schriftliche Deutschkenntnisse elementar für die Bewältigung der meisten Arbeitsprozesse sind, unabhängig von Branche oder Tätigkeit. Auch für den Zugang zu weiteren Qualifikationsbausteinen sind ausreichende Deutschkenntnisse zumeist Voraussetzung. Jemand, der sich nicht auf Deutsch verständigen kann, wird auch nicht an einem Englisch- oder EDV-Angebot partizipieren.

Themen in der AoG aus Beschäftigtenperspektive: Ich kann...

fachliche Kompetenzen

- Dokumente ausfüllen und Berichte richtig schreiben
- strukturiert schreiben
- den betriebsinternen Deutschtest bestehen
- die richtigen Formulierungen und Worte mündlich und schriftlich nutzen
- Situationen beschreiben
- Texte verstehen
- Amtsdeutsch verstehen
- Grammatik und Rechtschreibung
- flüssiger Lesen
- Textaufgaben verstehen
- Englisch
- das Internet nutzen
- Power Point

überfachliche Kompetenzen

- auch in schwierigen Situationen gut kommunizieren
- mit Konflikten umgehen
- gut lernen
- ohne andere fragen zu müssen, Anforderungen bewältigen
- kompetent und selbstbewusst auftreten
- ohne Angst äußern, wenn ich Dinge nicht richtig verstanden habe
- mit unterschiedlichen Gruppen angemessen telefonieren
- mich selbst präsentieren
- auf meine eigenen Fähigkeiten vertrauen
- meine Kinder unterstützen

Wenn es darum geht, die eigenen Lernwünsche zu benennen, orientieren sich die Beschäftigten ebenfalls an ihrem aktuellen Arbeitsplatz und den Anforderungen, mit denen sie dort konfrontiert sind. Übereinstimmend mit den Interessen aus Unternehmensperspektive formulieren auch sie deutlich, dass ein kompetenter Umgang mit der (deutschen) Sprache für sie ganz zentral ist. Es fällt jedoch auf, dass sie als gewünschten Bildungsertrag eher allgemein verwertbare Qualifikationen beschreiben wie etwa „Amtsdeutsch verstehen“, „Situationen beschreiben“ oder „flüssiger lesen“ können.

Beziehen sich die Kompetenzbeschreibungen aus Unternehmensperspektive deutlich auf konkrete Arbeitsplätze, ist dieser Zusammenhang aus Beschäftigtenperspektive wesentlich weniger ausgeprägt.

Es zeigt sich: Je exakter die Übereinstimmung der Unternehmens- und Beschäftigtenperspektive ist, desto klarer kann der Nutzen eines konkreten Grundbildungsangebotes kommuniziert werden. So ist es beispielsweise bei den Kölner Verkehrs-Betrieben sowohl Unternehmens- als auch Beschäftigteninteresse, einen betriebsinternen Deutschttest zu bewältigen. Für die Beschäftigten ist dieser bestandene Deutschttest eine Zugangsvoraussetzung für eine innerbetriebliche Weiterqualifizierung zum sogenannten Verkehrsmeister. Aus Unternehmensperspektive können Beschäftigte aus den eigenen Reihen weiterqualifiziert werden und wichtige Funktionen kompetent besetzen. Der Nutzen liegt für alle Beteiligten klar auf der Hand. Das Grundbildungsangebot „Stolperstein Deutsch – auf meinem Weg zum Verkehrsmeister“ stieß dann auch auf reges Interesse.

Kann AoG auch Persönlichkeitsbildung sein?

Studien zum allgemeinen Weiterbildungsverhalten ergeben, dass gering Qualifizierte bzw. Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau im gesamten Lebensverlauf sehr viel seltener an Weiterbildung teilnehmen als Menschen, die beispielsweise studiert haben. Auf der Suche nach Gründen führen einige Untersuchungen an, dass gering Qualifizierte der Weiterbildung häufig einen geringen 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 (AMBOS 2005, S. 14, KUCKULENZ 2007, S. 139, MURALTER 2005, S. 30).³

³ Dies ist in dem oben angeführten Beispiel allerdings nicht der Fall. Hier wird in Aussicht gestellt, dass das Lohnniveau (als Verkehrsmeister) längerfristig steigt und sich die Positionierung im Unternehmen festigt. Sicherlich haben große Unternehmen diesbezüglich auch andere Gestaltungsmöglichkeiten als kleine und mittlere Unternehmen. Zum einen gibt es einen größeren Personenkreis, der für bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen angeleitet wird, zum anderen eine Vielzahl an innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten. Die Weiterqualifizierung des Personals aus den eigenen Reihen ist für große Unternehmen oft ein sinnvoller Weg.

Doch erschöpft sich der Nutzen von Weiterbildung in einem besseren Verdienst und einem verringerten Risiko von Arbeitslosigkeit? Erkennen gering Qualifizierte tatsächlich nicht den Wert von Bildung?

Unsere Projekterfahrungen zeigen, dass die Zielgruppe sehr wohl ein reges Interesse an Weiterbildung hat. Dabei erscheint es jedoch wesentlich, dass bereits in der Befragungssituation selbst der abstrakte Begriff der Weiterbildung konkretisiert wird und 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 und die eigenen Kinder unterstützen können. Hier 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 Leben besser zu meistern und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Soft-Skills für gering Qualifizierte?

SCHRADER stellt die These auf, dass das sogenannte Interaktionswissen auch für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit an sogenannten Einfacharbeitsplätzen an Bedeutung gewinnt. Zum Interaktionswissen gehören vor allem Soft-Skills wie Kommunikations- oder Kooperationsfähigkeit (SCHRADER 2003).

Unsere Projekterfahrungen bestätigen, dass die Unternehmen auch bei gering Qualifizierten großen Wert auf die sogenannten Soft-Skills legen. De facto werden jedoch äußerst selten Weiterbildungsformate für diese Zielgruppe – etwa aus den Bereichen der Teamentwicklung, Konfliktfähigkeit oder Kommunikation – realisiert. Vielmehr konzentrieren sich die AoG bislang auf die Themen Deutsch, EDV und Englisch.

Warum ist dies so? Investitionen in Bildung der Beschäftigten sind Vermögensanlagen, die zukünftig zu höheren Erträgen führen sollen. Es stellt sich also die Frage, ob ein besseres Kommunikationsverhalten, etwa eines Parkhausmitarbeiters am Flughafen, tatsächlich dazu führt, dass der Kunde für die Dienstleistung „Parken“ mehr Geld bezahlt oder dass mehr Kunden diese Dienstleistung nutzen. Solche Fragestellungen wurden bislang allerdings nicht untersucht. Es fehlen Daten und Erfahrungswerte und die Unternehmen wissen nicht, inwieweit sich Bildungsinvestitionen in die Kommunikationskompetenzen der gering Qualifizierten rentieren.

Es scheint auch, dass sich die Notwendigkeit eines Deutsch- oder EDV-Kurses für alle Beteiligten einfacher darlegen lässt als für ein Kommunikationstraining. Nicht zuletzt sind Sprach- und EDV-Angebote, aufgrund der geringen Honorare für die Lehrenden in diesem Bildungssegment, günstig zu realisieren. Die Suche nach Kommunikationstrainern, die zu ähnlichen Konditionen arbeiten und sich auf die Zielgruppe der gering Qualifizierten spezialisiert haben, wird eine schwierige sein.

Und solange die Arbeitsprozesse (einigermaßen) funktionieren, wird sich, so unsere Diagnose, auch an den betrieblichen Qualifizierungsformaten für diese Zielgruppe wenig ändern.

AoG auf Dauer oder als Strohfeuer?

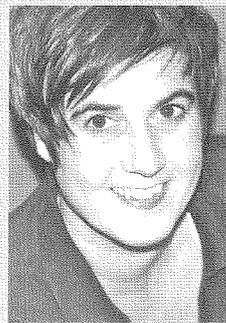
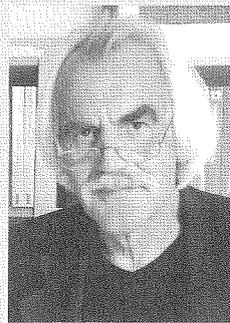
Ein drängendes Anliegen ist es, einschätzen zu können, ob AoG zukünftig ein nachhaltiger Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung sein wird. Wie ist es um die Bereitschaft der Betriebe bestellt, AoG-Angebote für ihre Beschäftigten auch nach Auslaufen der Projektförderung zu verwirklichen? War die öffentliche Förderung eher eine willkommene Mitnahme von Fördergeldern oder tatsächlich ein Impuls, diese Beschäftigtengruppen in den Fokus betrieblicher Personalpolitik zu rücken?

Die Fortführung oder Nichtfortführung von betrieblichen AoG-Angeboten ist sozusagen die Nagelprobe für die Verifizierung/Falsifizierung der These von Krenn, der

gering Qualifizierte „als unterste Stufe einer neuen auf Bildungstiteln basierenden Version eines modernen Kastenwesens“ (KRENN 2012, S. 130) beschreibt und zu dem Schluss kommt: „In diesem (Kastenwesen) wird gering Qualifizierten zwar nicht der Status der ‚Unberührbaren‘, sondern jener der ‚Unbeschäftigten‘ zugewiesen. Ein Status, in dem aber gleichfalls das Potenzial zu einem gesellschaftlichen Außenseitertum neuen Formats eingeschrieben ist.“ (ebd.) Um KRENNS Thesen widerlegen zu können, wird es neuer Anstrengungen bedürfen, die Notwendigkeit von AoG offensiv zu vertreten und den Diskurs über AoG in anschlussfähige Diskurse wie „Soziale Gerechtigkeit“, „Gesellschaftliche Teilhabe“ oder „Demographischer Wandel“ einzubinden. Hier wird den Unternehmen und ihren Interessenvertretungen gleichermaßen Verantwortung zukommen wie auch der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, der Wissenschaft und Bildungspraxis.

Literatur:

- ALKE, M. 2009: Arbeitsplatzanforderungen an Geringqualifizierte als Orientierung für Grundbildung – Einblicke und Ausblicke; In: KLEIN, Rosemarie (Hg.): Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit. GiWA-Online Nr. 2, Göttingen; online unter: www.giwa-grundbildung.de (14.6.2014)



AUTOREN | Rosemarie KLEIN | Gerhard REUTTER | Sabine SCHWARZ

Rosemarie KLEIN, Dipl. Päd., leitet das bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (www.bbb-dortmund.de) und ist im Verbundprojekt SESAM (www.sesam-nrw.de) aktiv.
klein@bbbklein.de

Gerhard REUTTER, Dipl. Päd., vormals DIE, ist freiberuflicher Mitarbeiter im bbb.
reutter@bbbklein.de

Dr. Sabine SCHWARZ leitet bei der Lernenden Region Netzwerk Köln e.V. das ABAG Projekt.
sabine.schwarz@bildung.koeln.de

- AMBOS, I. 2005: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation. Nationaler Report, http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (16.6.2014)
- ALKE, M. / STANIK, T. 2009: Der Grundbildungsbegriff aus Sicht betrieblicher Akteure; In: KLEIN, R. (Hg.), S. 11 - 25, s.u.
- BADEL, S./NIEDERHAUS, C. 2009: Sind einfache Tätigkeiten wirklich einfach? Anforderungen an Grundbildung in ausgewählten Branchen. In: KLEIN, R. (Hg.) 2009, S. 148 - 166, s.u.
- BOSCH, G. 2013: System der industriellen Beziehungen und Interessenvertretung in der beruflichen Bildung; http://www.bibb.de/dokumente/pdf/sozialpartn-handeln_2014_bosch.pdf (12.6.14)
- BUGGENHAGEN, P. 2009: Berufsbezogene Grundbildung – Anforderungen regionaler Wirtschaftsunternehmen. In: KLEIN, R. (Hg.) 2009, S. 125 - 135, s.u.
- KÄPPLINGER, B. 2009: Die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten – Wie sehen dies die Betriebe in der Altenhilfe? In: KLEIN, R. (Hg.), S. 181 - 192, s.u.
- KLEIN, R. (Hg.) 2009: „Lesen und schreiben sollten sie schon können“ – Sichtweisen auf Grundbildung (GiWA-Schriftenreihe zu Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch Band 1), Göttingen.
- KLEIN, R./ REUTTER, G. 2014: AoG - Worüber reden wir? Online unter: www.sesam-nrw.de/material; (12.6.14).
- KRENN, M. 2012: Gering Qualifizierte – die Parias der Wissensgesellschaft!? In: SWS-Rundschau 2/2012, S. 129 - 148.
- 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., STURM, R. 2005: Alte Hasen zum Alten Eisen?, Wien.
- SCHRADER, J. 2003: Wissensformen in der Weiterbildung, in: GIESEKE, Wiltrud, Hrsg. Institutionelle Innensichten der Weiterbildung, Bielefeld, S. 228 - 253.
- SCHROEDER, J. 2012: Alphabetisierung versus Grundbildung – ein notwendiger Gegensatz. In: ALFA-FORUM (1435-0793) 79, S. 6 - 8.

ANZEIGE

HAMBURGER ABC[®]

Lehrwerk zur Alphabetisierung und Grundbildung

von Herma Wäbs
Illustrationen Ole Könnecke

HAMBURGER ABC[®]
Lehrwerk zur Alphabetisierung und Grundbildung
Teil XV

Übungen zur Prüfungsvorbereitung auf das Sprachniveau A1
mit Audio-CD für alle Übungsphasen

von Herma Wäbs
Illustrationen: Ole Könnecke



Arbeitsgemeinschaft Karolinenviertel e.V.
• Bildung • Kultur • Beratung • Freizeit • Bildung • Kultur • Beratung • Freizeit •

Das HAMBURGER ABC umfasst systematisch aufgebaute Unterrichtseinheiten und spannt den Bogen von der Alphabetisierung zum Deutschkurs. Folgende Artikel sind zu den Prüfungsvorbereitungen erschienen:

- Teil XV: **Übungen zur Prüfungsvorbereitung A1 mit Audio-CD für alle Hörtexte**
- Teil XVa **Lösungsheft für die Übungen zur Prüfungsvorbereitung A1**
- Teil XIV **Übungen zur Prüfungsvorbereitung A2/B1 mit Audio-CD für den Modelltest**
- Teil XIVa **Lösungsheft für die Übungen zur Prüfungsvorbereitung A2/B1**
- Teil XIV CD **Audio-CD für Teil XIV, Übungsphasen I u. II**

Diese Prüfungsvorbereitungen sind insbesondere für Lernende in Integrationskursen mit Alphabetisierung konzipiert worden. Für alle Prüfungsteile – Hören, Lesen, Schreiben und Sprechen – werden Vertiefungs- und Zusatzübungen angeboten. Mehrfache Wiederholungen der verwendeten Schlüsselwörter fördern das verstehende Lesen und damit die Voraussetzung zum Prüfungserfolg. Die Lerneinheiten zum Sprachniveau A1 und A2/B1 sind mit langsamer Progression entwickelt worden und bauen aufeinander auf.

HAMBURGER ABC[®]
Lehrwerk zur Alphabetisierung und Grundbildung
Teil XIV

Deutsch-Test für Zuwanderer
Übungen zur Prüfungsvorbereitung A2/B1
mit Audio-CD für den Modelltest

von Herma Wäbs
Illustrationen: Ole Könnecke



Arbeitsgemeinschaft Karolinenviertel e.V.
• Bildung • Kultur • Beratung • Freizeit • Bildung • Kultur • Beratung • Freizeit •

Arbeitsgemeinschaft Karolinenviertel e.V.

Flora-Neumann-Straße 5, 20357 Hamburg, Tel.: 040 4392582, Fax: 040 43183302
Informationen und Bestellungen per Brief, Telefon, Fax oder E-Mail: lernen@hamburger-abc.de