

Deutsch und Basisqualifizierung im Betrieb

Dokumentation des Fachtags
am 29. März 2012 in Hamburg

Impressum

Herausgeber:

IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch
Nagelsweg 14
20097 Hamburg
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Autorinnen:

Rita Leinecke
Andrea Snippe
Canan Yildirim
Heike Kölln-Prisner
Petra Wlecklik
Christian Binnig
Gürsel Ayan
Özgül Koyunoğlu
Ellen Abraham
Dr. Ufuk Altun

Redaktion:

Rita Leinecke

Layout:

Thurner Design, München

Fotos:

Nils von Blanc

© Alle Rechte vorbehalten

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Inhalt

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Vorwort | 4 |
| 2. | Einführung | 5 |
| 3. | Impulsreferat: Instrumente zur Verankerung innerbetrieblicher Weiterbildung und Chancengleichheit | 9 |
| 4. | Impulsreferat: Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Weiterbildung – Status Quo und Perspektiven | 11 |
| 5. | Workshop 1: Bedarfe von Mitarbeiter_innen erkennen, aufnehmen und Qualifizierung initiieren: Vorbereitung auf die Schweißerprüfung bei HDW Kiel | 13 |
| 6. | Workshop 2: Unternehmen gewinnen – Grundbildungsangebote im Betrieb verankern | 15 |
| 7. | Workshop 3: Wandel erfolgreich managen – Sprachtraining in einem Betrieb der Leichtmetallbranche | 19 |
| 8. | Podium: Perspektiven und Konsequenzen | 22 |
| 9. | Resümee und Ausblick der Veranstalterinnen | 26 |
| 10. | Anhang: Literaturhinweise und Weblinks zum Weiterlesen und Vertiefen | 28 |

1. Vorwort



Mit Veränderungen in der Arbeitswelt, besonders dem Trend zur Kunden- und Dienstleistungsorientierung auch innerhalb der Unternehmen, sind sprachliche und kommunikative Anforderungen an den Arbeitsplätzen gestiegen. Auch für die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen ist ein hohes sprachliches Niveau Voraussetzung, um der „Bildungssprache“ folgen zu können. Für Beschäftigte mit Deutsch als Zweitsprache stellt dies eine besondere Herausforderung dar. Es besteht ein Risiko, durch sprachliche Hürden beruflich „abgehängt“ zu werden.

Obwohl es Programme und Instrumente gibt, die Weiterbildung von Mitarbeiter_innen in Betrieben fördern, hat Berufsbezogenes Deutsch und Basisqualifizierung für Beschäftigte bisher noch sehr wenig in deutschen Unternehmen Anklang gefunden. Ist der Bedarf an sprachlicher Qualifizierung und Grundbildung für Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund noch nicht erkannt worden oder vertreten Personalverantwortliche die Ansicht, es läge in der Verantwortung der Mitarbeitenden, dafür zu sorgen, ihre sprachlichen Kenntnisse den betrieblichen Anforderungen anzupassen? Welche Rolle können Bildungsanbieter dabei spielen?

Um Erfahrungen zu teilen, wie die an betrieblicher Weiterbildung beteiligten Akteure zueinander kommen und gut zusammenarbeiten können, haben die IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und die Beratungsstelle Migration bei Arbeit und Leben Hamburg zum interdisziplinären Austausch eingeladen:

Betriebsräte, weil sie oft den Qualifizierungsbedarf bei ihren Kolleg_innen erkennen und Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte bei der betrieblichen Berufsbildung haben. Um Angebote für die sonst bei Weiterbildung Unterrepräsentierten zu schaffen, brauchen sie gegebenenfalls Beratung und Unterstützung.

Personalverantwortliche, die Übergangssituationen im Betrieb managen und vor der Herausforderung stehen dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter_innen fachlich und sprachlich veränderte Anforderungen bewältigen können. Dabei wünschen sie sich ein auf ihre betriebliche Situation zugeschnittenes Angebot von Bildungsanbietern, das zudem von den Mitarbeiter_innen als für sie nützlich erkannt und akzeptiert werden muss.

Bildungsanbieter, die Kurse in berufsbezogenem Deutsch für Betriebe konzipieren und interessiert sind an den Bedarfen und den Bedingungen, wie das gelingen kann.

Vertreter_innen von Gewerkschaften und Verbänden, die Anstöße und Unterstützung für Bildung und Qualifizierung geben, Expertise bereitstellen und Veränderungsprozesse begleiten.

Die vorliegende Dokumentation gibt die Beiträge zusammengefasst wieder und soll zur weiteren Diskussion anregen.

ZU DEN VERANSTALTERINNEN

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) führt Pilotkurse Deutsch am Arbeitsplatz im Betrieb durch, entwickelt Kurskonzepte, Fortbildungen und Materialien zu Deutsch als Zweitsprache und fördert und begleitet den fachlichen Austausch zwischen Praxis, Verwaltung und Wissenschaft.

Die Beratungsstelle Migration berät junge Migrant_innen zu Fragen rund um Schule, Ausbildung und Beruf. In Zusammenarbeit mit Betrieben, Schulen, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen fördert sie die berufliche Aus- und Weiterbildung und stärkt die gesellschaftliche Integration.

2. Einführung

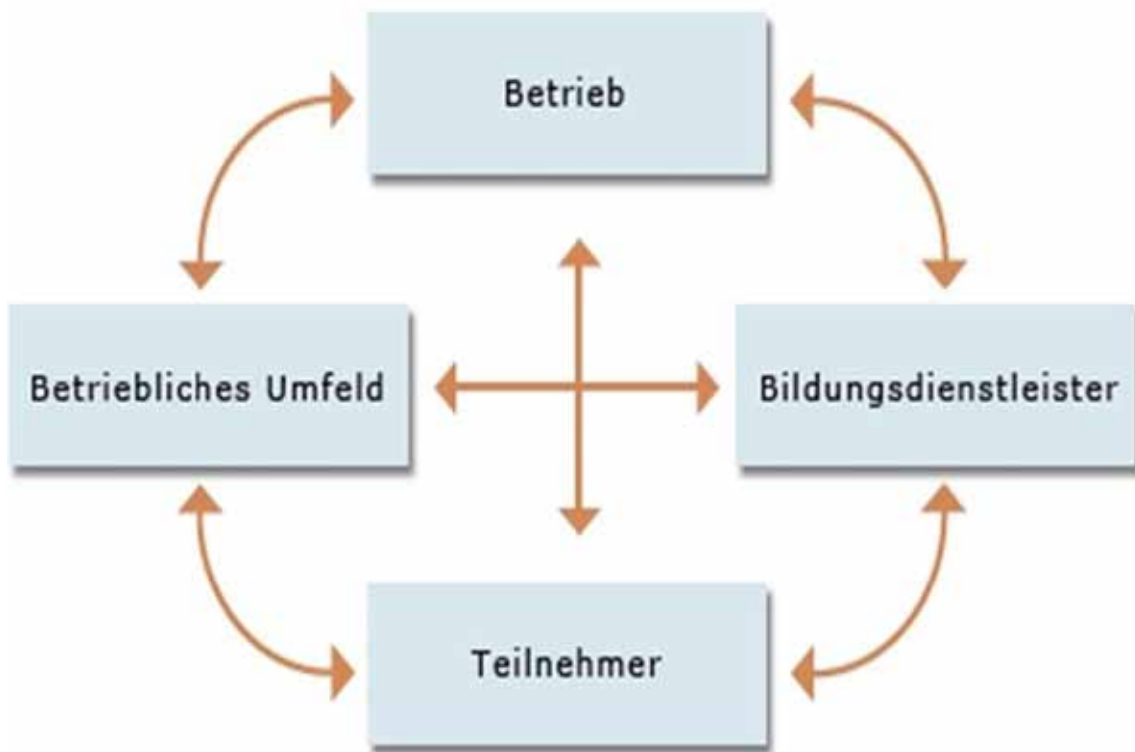


Andrea Snippe
IQ-Fachstelle
Berufsbezogenes Deutsch,
passage gGmbH

Das „Spielfeld“ Deutsch und Basisqualifizierung im Betrieb

Ich möchte Sie in das „Spielfeld“ von innerbetrieblicher Weiterbildung einführen, auf dem wir uns heute gedanklich den ganzen Fachtag über bewegen werden.

- Der Betrieb - damit sind alle mit betrieblicher Weiterbildung befassten Funktionen und Personen gemeint, d.h. Personalentwicklung, Fachanleitende und Ausbildende, Weiterbildungsausschuss, Betriebsrat - geht zunächst ein unwägbares Risiko ein. Es entstehen mit einer Weiterbildung Kosten, in Form von Geld, aber auch durch die Inanspruchnahme anderer betrieblicher Ressourcen wie z.B. Unterrichtsräume, Materialien, evtl. Freistellung der Mitarbeiter_innen von der Arbeit, die im besten Fall in einem „Return on Investment“ – also einem die Kosten übersteigenden zukünftigen Nutzen resultieren.
- Der Bildungsdienstleister kommt von außen in eine Organisation hinein, deren Regeln und Interaktions-



Diese Grafik zeigt die wesentlichen Akteure, die für den Erfolg einer betrieblichen Bildungsmaßnahme zusammenarbeiten müssen. Die Pfeile repräsentieren dabei potenzielle Ebenen der Spannung, der Widerstände, des Nichtverstehens wie auch Ebenen der Kooperation, der abgestimmten Ziele und Motive, die gemeinsam gesucht und entwickelt werden müssen.

wege ihm nicht vertraut sind. Er will sein Produkt, die Qualifizierungsleistung, „verkaufen“, er verfolgt pädagogische, politische und strategische Ziele.

- Die Teilnehmenden wiederum erhoffen sich eine Verbesserung ihrer privaten und beruflichen Lebenssituation.

- Schließlich ist ebenso das betriebliche Umfeld betroffen. In einem Pilotprojekt Prüfungsvorbereitung für Werftschweißer waren dies vor allem die den Teilnehmern vorgesetzten Meister aus den verschiedenen Abteilungen und Schichten sowie deren jeweilige Arbeitskollegen: Die Schichtpläne mussten auf die Weiterbildungsmaßnahme abgestimmt werden, bei den Kolleg_innen entstanden Fragen, warum die Trainingsmaßnahme im Betrieb stattfindet und wer aus welchen Gründen diese besuchen darf bzw. muss.¹

Wir werden uns während dieses Fachtags gedanklich in die Schuhe der Teilnehmenden und der ihrer Lern-

1 Siehe hierzu den Praxisbericht „Wir würden jetzt vieles anders machen... Den Gelingensbedingungen auf der Spur: Stolpersteine und Schlüsselfaktoren im Prozessverlauf einer innerbetrieblichen Weiterbildung“, herausgegeben von der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch



Canan Yildirim
Beratungsstelle Migration,
Arbeit und Leben Hamburg

Die Perspektive von Beschäftigten

Für Migrantinnen und Migranten sind die sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz in den letzten Jahren vielfältiger geworden. Migrantinnen und Migranten sowie un- und angelernte Personen sind diesen veränderten kommunikativen Herausforderungen in der Arbeitswelt kaum noch gewachsen und stoßen dabei auf sprachliche Barrieren in ihrem Arbeitsumfeld.

Muskelarbeit wird nicht mehr nachgefragt. Sie müssen in der Lage sein, Probleme zu beschreiben oder Prüfungen abzulegen. Sie müssen sich die Sprache als eine Schlüsselqualifikation aneignen. Denn es genügt nicht, etwas zu wissen, sondern man muss es auch (deutsch/mehrsprachig) kommunizieren können. Dies führt zu Missverständnissen bei betrieblichen Abläufen und in der innerbetrieblichen Kommunikation.

Bei diesen unterschiedlichen Problemlagen kommt den Betriebsräten eine wichtige Rolle zu. Die betriebliche Mitbestimmung ermöglicht ihnen die Arbeitge-

bedarfe sich zum Anwalt machenden Betriebsräte stellen. Wir nehmen die Perspektive eines Personalleiters ein und nicht zuletzt schlüpfen wir in die Rolle des Bildungsdienstleisters. Ich freue mich sehr, dass diese Perspektiven durch die unterschiedlichen Referent_innen und Akteur_innen, die diesen Fachtag gestalten, vertreten sind und freue mich besonders, dass diese Vielperspektivität auch durch Sie, unser Fachtagspublikum, gespiegelt wird. Ich hoffe, dass wir am Ende des Fachtags einen vielperspektivischen differenzierten systemischen Blick bekommen oder geschärft haben: Worauf kommt es an bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen, die noch nicht zum selbstverständlichen Bestandteil innerbetrieblicher Qualifizierung gehören, wie dies für betriebliche Lernangebote zu Grundbildung und Zweitsprachenförderung zur Zeit noch der Fall ist?

berseite über den Qualifizierungsbedarf zu unterrichten sowie sie vom Nutzen einer Qualifizierung zu überzeugen und auf der anderen Seite die Mitarbeiter_innen für die Teilnahme an einer Qualifizierung zu gewinnen. Sie sind Scharnierstellen zwischen den beiden Instanzen.

Berufsbezogenes Deutsch und Basisqualifizierung am Arbeitsplatz ist aus diesem Grund ein wichtiges Element dafür, Arbeitsplätze für Arbeitnehmer_innen mit oder ohne Migrationshintergrund zu sichern.

Arbeitsplatzbezogene Sprachfördermaßnahmen sollten für alle Mitarbeiter_innen, mit oder ohne Migrationshintergrund, die sprachliche Qualifizierung benötigen, zugänglich sein und im Betrieb gefördert werden. Oft stößt aber diese Forderung bei den Betrieben auf Widerstand.

Um die gewerkschaftliche und betriebliche Handlungsfähigkeit zu stärken, ist es wichtig, diese Problemlagen in den Vordergrund zu stellen und zu bewerten und vor allem geeignete Angebote für eine bedarfsgerechte Qualifizierung zu entwickeln.

Heute wollen wir uns im Workshop 1 damit beschäftigen, wie in einem Betrieb mit diesem Widerstand umgegangen wurde und wie erfolgreich eine bedarfsgerechte Qualifizierung „Deutsch am Arbeitsplatz“ durchgeführt wird. Doch welche Strategien können wir entwickeln, um arbeitsplatzbezogene Sprachförderung als einen festen Bestandteil der Personalentwicklung in den Betrieben zu verankern? Dazu kann Ihnen meine Kollegin Rita Leinecke mehr berichten.



Rita Leinecke
IQ-Fachstelle
Berufsbezogenes Deutsch,
passage gGmbH

Aus Sicht von Betrieben

Ich bin in der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch für das Handlungsfeld betriebliche Bildung und Qualifizierung zuständig und möchte das „Spielfeld“ aus der Perspektive von Betrieben aufrollen.

Betriebe, und da vor allem die Personalverantwortlichen, stehen vor der Herausforderung vermehrt Übergangssituationen und Wandel zu managen. Die Anlässe dafür sind vielfältig: Betriebsübergänge, bedingt durch Verkauf bzw. Eigentümerwechsel, Auslagerungen, Zusammenlegung, Neustrukturierungen usw., die Änderungen bei betrieblichen Abläufen mit sich bringen. Darüber hinaus beschleunigen Wirtschaftskrisen oft betriebliche Veränderungsprozesse. Wandel kann auch bedingt sein durch mehr Technisierung und Automatisierung. Damit verbunden können Kommunikationsprobleme im Betrieb entstehen. Als Beispiel zitiere ich einen Personalentwickler im Produktionsbereich: *„Unser Unternehmen gibt es seit 16 Jahren. Zu Beginn musste man noch eher mit Muskelkraft stapeln. Aber der Betrieb hat sich weiterentwickelt und um erfolgreich zu bleiben, mussten wir modernisieren. Während die Leute früher eher in Nationalitätengruppen gearbeitet haben, und es in jeder Grup-*

pe einen Gruppensprecher gab, der gut Deutsch konnte, arbeiten die Leute bei uns jetzt an Maschinen, die weit auseinander liegen. Sie können niemanden fragen, der übersetzt. In dem Moment, wo der Schichtleiter oder Techniker etwas wissen will, gibt es Kommunikationsprobleme ...“

Ebenso können gestiegene Qualitäts- und Leistungsanforderungen durch Qualitätsmanagement, gesetzliche oder betriebliche Arbeitsrichtlinien, Kundenvorgaben und Internationalisierung zu Veränderungen führen. Beispielsweise müssen Mitarbeiter bei Qualitätsaudits über ihren Arbeitsbereich detailliert Auskunft geben können. In Pflege und Gesundheit sind umfangreiche schriftliche Dokumentationen Standard geworden.

Auch den Demografiefaktor möchte ich ansprechen. Bei betrieblichen Altersstrukturanalysen wird sichtbar, dass in den nächsten Jahren jeweils große Gruppen ausscheiden, während die jüngeren Jahrgänge schwächer besetzt sind. Dabei stellt – neben der rein zahlenmäßigen Besetzung von Stellen – die Weitergabe des betrieblichen Wissens für einige Unternehmen eine große Herausforderung dar.

Vor allem, wenn Wandel und Umbrüche anstehen, wird in Betrieben Qualifizierung und Weiterbildung zum Thema.

Im Workshop 3 erfahren wir von einem Personalleiter, welche Ausgangssituation in seinem Unternehmen vorlag und welche Wege angefangen vom Erkennen des Bedarfs, der gezielten Angebotssuche bis zur Durchführung der Deutsch am Arbeitsplatz-Kurse im Rahmen einer Förderung mit öffentlichen Mitteln zurückgelegt wurden.



Heike Kölln-Prisner
Volkshochschule Hamburg

Die Perspektive von Bildungsanbietern

Im Rahmen des Bereichs Grundbildung und Drittmittelprojekte, den ich leite, haben wir das Projekt Grundbildung-Alphabetisierung-Wirtschaft-Arbeit (GRAWIRA) durchgeführt, über dessen Ergebnisse Frau Ellen Abraham Ihnen heute Nachmittag im Workshop 2 ausführlich berichten wird.

Das Projekt GRAWIRA hat bezogen auf das hier zugrunde liegende Denkmodell die Richtung „Bildungsanbieter- Betrieb“ bearbeitet. Darüber hinaus tut dies die VHS vermehrt und auch mit steigendem Erfolg: Betriebe ansprechen, ihnen die Möglichkeit nahelegen, Weiterbildung auch und gerade für Menschen mit geringen formalen Qualifikationen, mit möglicherweise geringen Kenntnissen im Bereich Deutsch und Schriftsprache anzubieten. Dass dies kein einfaches Geschäft ist, wird sicher allen sofort klar, geht es doch um Kosten und Arbeitsausfall, die unmittelbar als Hemmnisse erkannt werden, während die Vorteile eines solchen Schrittes nicht sofort erkennbar sind. Ich möchte hier auf der Basis einer Zusammenarbeit mit „fördern&wohnen“, die bereits seit fast drei Jahren sehr zufriedenstellend funktioniert, einige Merk-

posten beisteuern, die das Gelingen bedingen. Sie werden Sie mit anderen Worten, anhand anderer Beispiele, ganz sicher auch im Workshop 2 wiedererkennen.

Die vier „A“s, die entscheidend sind für die Kontaktaufnahme mit Betrieben:

Anlässe erkennen und wahrnehmen: Manchmal können gesetzliche Änderungen, neue Fördermöglichkeiten oder Veränderungen in einem Industriezweig Anlass sein für eine Bildungsorganisation, auf die betroffenen Unternehmen zuzugehen und sie konkret auf eine Bildungszusammenarbeit hin anzusprechen. Erforderlich ist es also, sich auf dem Laufenden zu halten, was die oben genannten Veränderungen und Entscheidungen betrifft.

Ansprache gut vorbereiten: Wichtig ist es, schon beim ersten Kontakt sehr genau zu überlegen, wen ich anspreche (Leitung, Personalverantwortliche, Meister, Betriebsrat), wie ich die Ansprache wähle (persönlich, telefonisch, per Mail oder Brief), ob ich über eine beiden Seiten bekannte dritte Stelle vermitteln lasse, und vor allem, wie ich mich durch Recherche über die besonderen Bedürfnisse dieses Betriebs informiere. Das führt zum nächsten Punkt.

Argumente überzeugend vorbringen: Entscheidend ist es, aus der Sicht des Unternehmens zu argumen-

tieren, nicht aus der Sicht der Bildung (dazu später noch mehr). Wirtschaftliche Überlegungen, Machbarkeit, Überzeugung der Mitarbeiter, was kann hier ein gutes Argument sein, um zu überzeugen? Wie kann der Vorteil, der nicht sofort und unmittelbar in Euro ausdrückbar ist, trotzdem deutlich gemacht werden? Wie kann man durch Beispiele aus anderen Zusammenhängen überzeugen?

Absprachen treffen ist der nächste Punkt, wenn es denn zu einer Übereinkunft kommt: wo, wann, unter welchen Bedingungen, wer kümmert sich um was, das sollte gründlich vorbereitet und festgehalten werden, weil schon bei den geringsten Reibungsverlusten ein guter Kontakt „schief“ gehen kann und das ist fast nicht wieder gut zu machen.

Ein wichtiger Merkpunkt am Ende: Die Balance zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Ansprüchen an Qualität und Logik aus dem Bildungsbereich ist immer schwierig: das ist im Extremfall die Balance zwischen purer Funktionalität auf der einen Seite und didaktisch-methodischen Spielräumen, die auf anderen Maßstäben fußen, auf der anderen Seite, die Balance zwischen Verwertungslogik und Werteorientierung. Dies darf nicht außer Acht gelassen werden, weil das Selbstverständnis der Bildung berührt ist. Ich wünsche Ihnen auch von meiner Seite einen interessanten Fachtag.



3. Impulsreferat: Instrumente zur Verankerung innerbetrieblicher Weiterbildung und Chancengleichheit



Petra Wlecklik
IG Metall
Vorstand Ressort Migration

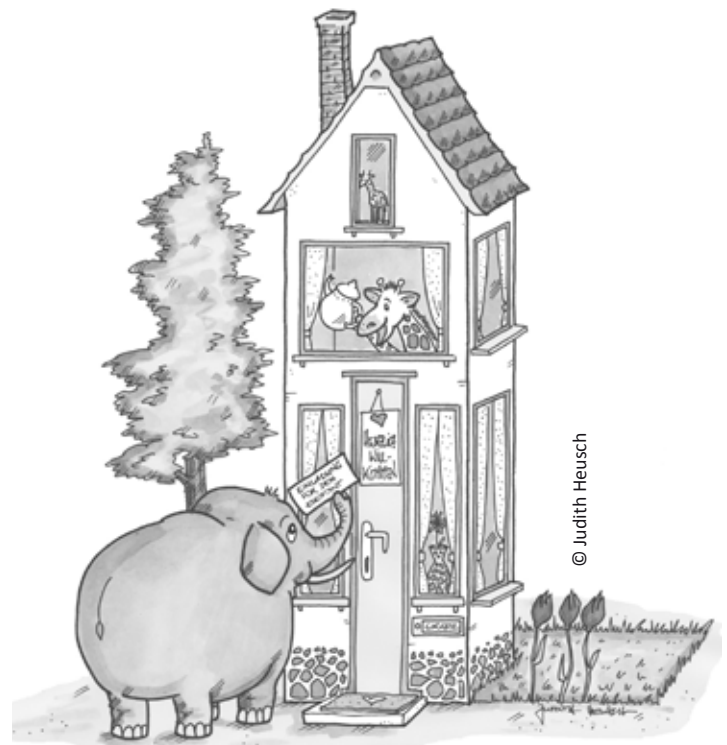
„Wenn Olga und Ahmed nur besser Deutsch sprechen würden, dann hätten sie eindeutig positive Chancen im und am Arbeitsmarkt.“ So oder ähnlich lauten viele Vorschläge in der aktuellen „Integrationsdebatte“. Die deutsche Sprache, eine messbare Leistung für Erfolg, Misserfolg und für Dazugehörigkeit.

Dass bei gleicher Qualifikation der oder die deutsche BewerberIn vor dem oder der ausländischen bevorzugt wird, will niemand zugeben, ist jedoch immer häufiger der Fall. Eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) zeigt, dass die Chance zum Gespräch eingeladen zu werden, bei Bewerbern mit nicht-deutschen Namen um 14 Prozent sinkt - bei kleineren Betrieben sogar um 24 Prozent. Es sind meist Klein- und Mittelbetriebe, die Bewerber und Bewerberinnen mit einem nicht deutschen Namen zu Vorstellungsgesprächen erst gar nicht einladen. Jugendliche mit türkischen oder islamischen Namen waren von dieser Art struktureller Diskriminierung überdurchschnittlich betroffen (Wlecklik, 2011).

Diese Tatsachen sind jedoch nicht auf böse Absichten der Verantwortlichen zurückzuführen, sondern es liegt vielmehr ein System von struktureller Diskriminierung vor, das sich kontinuierlich entwickelt hat und bis zum heutigen Tage äußerst stabil ist. Es gibt Regeln, Normen, Routinen, Einstellungen und Verhaltensmuster in Institutionen, die teilweise sogar zunächst neutral erscheinen. Sie sind jedoch in gesellschaftliche und betriebliche Strukturen eingebettet, die zu einer ungleichen Behandlung von bestimmten Gruppen führen. Das wird gerne verschwiegen. Die daraus entstehende Aufteilung, die ethnische und geschlechtliche Spaltung der Arbeitsmärkte wird stillschweigend zur Kenntnis genommen. Die systematische Ausgrenzung akzeptiert. Diese Schieflage in der Verteilung der Arbeit wird als Normalität hingenommen. Von Chancengleichheit kann nicht die Rede sein. Im Gegenteil, bestimmte Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsfelder bleiben für bestimmte Gruppen verschlossen. Nun gibt es eine Reihe von Erklärungen für diese Schieflage, historische, kulturelle, sprachli-

che, qualifikatorische. Wenn aber nach Jahrzehnten – trotz aller feststellbaren Veränderungen – nach wie vor eine systematisch zu nennende Ungleichbehandlung vorliegt, dann kann dies eindeutig nicht allein am Verhalten der Gruppe liegen (IZA, 2010).

Wenn jahrzehntelang ein Ungleichheitszustand stillschweigend akzeptiert wird, wenn sich kaum jemand um die ungleichen Chancen beim Zugang zu Arbeit, in der Einstellungspraxis kümmert, dann ist eine strukturelle Schlussfolgerung berechtigt, die da lautet: In unserer Gesellschaft herrscht eine stillschweigende Anerkennung ungleicher Chancen und ungleicher Bedingungen vor. Ungleichheit dominiert als akzeptiertes gesellschaftliches Prinzip über Vorstellungen praktischer Solidarität, denn jegliche Ungleichheit geht auf Kosten einer Gruppe, während die andere profitiert.



Zur Illustration dieser Denkweise kann eine schöne Geschichte dienen, die der US-amerikanische Organisationsberater Roosevelt Thomas stets erzählte, wenn er das Prinzip Diversity erklären möchte (Ter-kessidis, 2010).

Sie handelt von der Einladung eines Elefanten in das Haus einer Giraffe. Dieses Haus ist den Bedürfnissen der Giraffe vollends angepasst, was bereits bei der Ankunft

des Elefanten zu Problemen führt: Er, das gedrungene, schwere, breite Tier, kann nicht durch die hohe und schmale Tür eintreten. Es ist jedoch eine Flügeltür, und die Giraffe nutzt die Möglichkeit, den Eingang zu verbreitern. Doch die Malheurs des Elefanten nehmen kein Ende: Die Treppenstufen brechen ein, er sorgt für Risse in der Wand. Schließlich empfiehlt die Giraffe dem Gast ein Schlankheitsprogramm – Fitness-Studio und Ballettunterricht. Der Elefant jedoch definiert das Problem anders: „Ehrlich gesagt, bin ich mir nicht sicher, ob ein für eine Giraffe entworfenes Haus je für einen Elefanten passen wird; es sei denn, es würden einige tiefgreifende Umbaumaßnahmen vorgenommen.“

Wenn wir diese Geschichte übertragen auf die aktuelle Situation, stellen sich weitere Fragen: Wie sieht das Haus aus, in dem die ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind? Wer bestimmt die Einrichtung? Wer die zu benutzenden Räume? Haben alle Platz in jedem Raum? Kommen eigentlich alle Menschen in das Haus oder scheitern sie bereits schon an der Eingangstüre? Und wenn sie dann im Hausflur sind, wer heißt sie wie willkommen? Wie spüren sie das? Und wie lange hält das an? Welche Regeln und Normen gibt es und für wen? Und wie sieht eigentlich das Haus Ihrer Institution, Einrichtung aus, in dem Sie als Anbieter_innen und Berater_innen arbeiten? Arbeiten sie nur für die ANDEREN oder auch mit den ANDEREN?

Herausforderungen in der betrieblichen Praxis

Obwohl es ausreichende Instrumentarien wie das Betriebsverfassungsgesetz, betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen gibt, mit denen eine diskriminierungsfreie Personal- und Unternehmenspolitik und nachhaltige Integration entwickelt werden könnten, bleiben diese Instrumente häufig ungenutzt.

Wie ist das möglich? Offenbar gibt es sehr unterschiedliche Begriffe von „Normalität“, hinter der sich weitgehend anerkannte Muster von Ungleichbehandlung verbergen. Es ist wie ein Arrangement, „in dem die Elemente genau zusammen passen: Die einen halten die Verhältnisse für normal, weil sie keine Ungleichbehandlung erkennen (wollen), die anderen erkennen Ungleichbehandlung, halten sie aber (noch) nicht für veränderbar, sondern eher für normal. Diese Konstellation behindert Veränderungen, befördert auf allen Seiten ein Darüber-Hinwegsehen.“ (Brüggemann/Riehle, 2000).

Dieses System ist äußerst stabil und lebendig. Diese so geschaffene Stabilität entsteht zum einen aus einem „Bei uns machen wir das immer so!“, also einem informellen sozialen Kodex des betrieblichen Zusammenlebens, der den Beschäftigten Verhaltenssicherheit im betrieblichen Alltag bietet. Zum anderen gründet sich diese Stabilität auf einer zentralen Regel, dem Leistungsprinzip. Mit dem Leistungsprinzip lassen sich Ungleichheiten im Betrieb objektiv und neutral

INSTRUMENTE ZUR VERANKERUNG INNERBETRIEBLICHER WEITERBILDUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Themen der Aus- und Weiterbildung sollten im Rahmen eines Bildungsausschusses (IG Metall, 2012) bearbeitet werden. Nach § 28 Abs.1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) kann der Betriebsrat mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen eine speziellen Ausschuss gründen.

- Er hat die Aufgabe sich z.B. mit der
- Förderung der Berufsbildung der Beschäftigten
- Sicherung der Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten
- Einrichtung und Ausstattung betrieblicher Bildungseinrichtungen

zu beschäftigen.

Damit die Arbeit erfolgreich läuft, ist der Ausschuss berechtigt interne und externe Sachverständige hinzuzuziehen (vgl. §108 Abs.2.3 in Verbindung mit § 80 Abs.3 BetrVG). Nach § 96 Abs.1 BetrVG kann der Betriebsrat auf Verlangen den Arbeitgeber auffordern den Bildungsbedarf zu ermitteln. Darüber hinaus sehen unsere Tarifverträge zur Qualifizierung vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat jährlich über den Bildungsbedarf berichtet.

Eine Bedarfsanalyse ist natürlich eine Voraussetzung für eine Bildungsmaßnahme.

Besonders in Zeiten des demografischen Wandels, der Debatte um Fachkräftesicherung und der strukturellen und technologischen Veränderungen ist zu betonen, dass der Arbeitgeber eine Pflicht zur Beratung gegenüber dem Betriebsrat nach § 92 BetrVG hat.

Sollten Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs.1.2 und 1.3 über die zeitliche Lage aller Schulungs- und Informationsveranstaltungen mitzubestimmen. Auch die Auswahl der Teilnehmenden unterliegt der Beratung mit dem Betriebsrat (vgl. 98 Abs.3).



Siehe Beitrag von
Willhelm Knolle S. 48 – 60

Quellen und weiterführende Literatur
am Ende der Dokumentation

begründen, sie werden legitim. Ausländische Beschäftigte leisten ihre Arbeit in den unteren Lohngruppen, weil sie eben über weniger sprachliche Fähigkeiten, Qualifikationen usw. verfügen. So kann das Leistungsprinzip Diskriminierung sachlich begründen und zugleich das Gleichheitsprinzip verteidigen: Jedem werden schließlich die Chancen zuerkannt, wer sie nicht realisiert, ist selber Schuld. Diskriminierung wird unter diesen Umständen schwierig nachweisbar. Dieses Arrangement sichert darüber hinaus auch den Betriebsfrieden, denn es verwandelt Ungleichbehandlung

in normale und alltägliche Gegebenheiten. Betriebsräte versuchen bestimmte Konflikte zu vermeiden. Aber wenn wir etwas verändern wollen, geht es nicht ohne Konflikte.

Es ist allerdings auch hier festzustellen, dass die strukturelle Diskriminierung und Ungleichbehandlung in der betrieblichen Praxis konsequenter auf die Tagesordnung gesetzt werden muss. Die verantwortlichen Betriebsräte müssen beraten und geschult werden, um diese herausfordernde und nicht immer konfliktfreie Arbeit zu gestalten.

4. Impulsreferat: Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Weiterbildung – Status Quo und Perspektiven



Christian Binnig
IQ-Fachstelle
Qualifizierung,
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bei steigendem Fachkräftebedarf der Wirtschaft gewinnt die Nutzung und Entwicklung bestehender Arbeitskräftepotenziale zunehmende Bedeutung. Der Vortrag fokussiert auf die Bedeutung des Potenzials von Migrantinnen und Migranten zur Sicherung der Arbeitskräftebasis, lässt den Status Quo der betrieblichen Weiterentwicklung dieses Potenzials im nationalen und europäischen Kontext Revue passieren und skizziert Handlungsbedarf für das künftige Engagement von Betrieben bei der Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten.

Die Bedeutung der Zielgruppe Migrantinnen und Migranten im demografischen Wandel

Der demografische Wandel in unserer Gesellschaft lässt für die kommenden Jahre die Fortsetzung des Trends einer weiteren Zunahme der Bevölkerung über 65 Jahre bei gleichzeitigem Rückgang der Bevölkerung unterhalb dieser Altersgrenze erwarten. Mit Blick auf die Situation am Arbeitsmarkt manifestiert sich diese Ent-

wicklung, verschiedenen Prognosen zu Folge, in einer deutlichen Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials um etwa vier bis sechs Mio. Menschen bis 2025. Das Arbeitskräfte- und Fachkrätereservoir, aus dem Unternehmen schöpfen können, um freie Stellen im Betrieb durch externe Rekrutierung oder verstärkte Erstausbildung zu besetzen, wird dadurch deutlich kleiner. In bestimmten Branchen und Regionen kann künftig bei steigendem Bedarf an Arbeitskräften ein entsprechender Mangel an Personal entstehen. Erste Auswirkungen zeigen sich bereits heute, etwa im medizinischen Bereich, bei Ingenieur_innen oder im sozialen Bereich (z.B. bei Erzieher_innen). Für die Konkurrenzfähigkeit vieler Unternehmen wird es daher künftig von zunehmender Bedeutung sein, neben der externen Rekrutierung und Erstausbildung auch die vorhandenen Qualifikationspotenziale konsequent zu nutzen und durch gezielte Weiterbildung kontinuierlich zu entwickeln.

In Deutschland leben gegenwärtig rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, die über 19 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen. Im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zeichnen sich Migrantinnen und Migranten statistisch besonders durch eine höhere Arbeitslosenquote, eine geringere Erwerbsbeteiligung und einen hohen Anteil an unter ihrem Qualifikationsniveau Beschäftigten aus. Gerade mit Blick auf diese Personengruppe lassen sich, neben den Bemühungen um eine verstärkte Zuwanderung, bereits bestehende Potenziale zur Fachkräftesicherung aktivieren und durch Weiterqualifizierung entwickeln.

Hürden für die aktive und qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten liegen dabei vielfach zum einen in lückenhaften Sprachkenntnissen aber auch in fehlenden, veralteten oder nicht anerkannten Qualifikationen aus dem Herkunftsland. Diese Hemmnisse bilden einen Ansatzpunkt, an dem Weiterbildung greifen kann.

Status Quo der betrieblichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten

Ergebnisse des Adult Education Survey zeigen für das Jahr 2010, dass Migrantinnen und Migranten in der Weiterbildungslandschaft noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Während sie besonders im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zunehmend stärker partizipieren, zeigt sich bei der betrieblichen Weiterbildung ein deutlich nachlassender Trend: Die betriebliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten nahm zwischen 2007 und 2010 um rund 30 Prozent ab, während bei Personen ohne Migrationshintergrund ein vergleichsweise geringerer Rückgang von etwa zehn Prozent zu verzeichnen war. Im europäischen Vergleich zeigt sich zudem, dass deutsche Unternehmen weiterhin sehr zurückhaltend im Einsatz spezifischer Weiterbildungsangebote (z.B. mit integrierter Sprachförderung) für Migrantinnen und Migranten sind. Mit nur etwa acht Prozent liegen die Unternehmen, die Migrantinnen und Migranten beschäftigen und für diese zielgruppenorientierte Qualifizierungsangebote zum Einsatz bringen, deutlich unter dem Schnitt der EU 27 von 25 Prozent, wie die letzte Welle des Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) zeigte.

Betriebsbefragungen zeigen, dass insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen Migrantinnen

und Migranten als Zielgruppe für die interne Fachkräfterekrutierung und Personalentwicklung noch nicht hinreichend im Blick haben. Vielfach ist dies einer Gewöhnung an übervolle Arbeitsmärkte aus der Zeit der Wirtschaftskrise sowie einem Mangel an Ressourcen, Kapazitäten und Expertise für eine vorausschauende und strategische Personalentwicklung geschuldet. Obwohl die Nutzung der Potenziale von Migrantinnen und Migranten gerade für diese Unternehmen in den kommenden Jahren von zunehmender Relevanz sein wird, stockt genau hier die zielgerichtete Weiterbildung.

Perspektiven: Nutzen und Mehrwert für Betriebe transparent machen

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) stellen über 60 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland. Um eine flächendeckende Stärkung und Nutzung der Potenziale von Migrantinnen und Migranten zu ermöglichen, muss Qualifizierung besonders in diesen Betrieben ansetzen.

Dabei gilt es nicht nur, KMU für Themen des demografischen Wandels, der Fachkräftesicherung und der Potenzialentwicklung von Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren. Vielmehr gilt es, sie auch bei der Implementierung niedrigschwelliger und für KMU handhabbarer Instrumente der Personalentwicklung zu unterstützen, die helfen den aktuellen und künftigen Qualifizierungsbedarf im Unternehmen überhaupt festzustellen, die Vorqualifikation gerade bei Migrantinnen und Migranten zu ermitteln und in der Folge die vorhandenen Potenziale von Migrantinnen und Migranten strategisch zu entwickeln. Erforderlich sind in diesem Kontext auch Informationen zu Konzepten und Möglichkeiten der Nach-, Teil oder Weiterqualifizierung im Betrieb, die spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe Rechnung tragen.

Als Beitrag für die Unterstützung der Personalentwicklung von Migrantinnen und Migranten gerade in KMU kann dabei auch das neue Anerkennungsgesetz des Bundes betrachtet werden. Die Feststellung der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf per Bescheid, bzw. die in diesem festgehaltenen Qualifikationen bei fehlender Gleichwertigkeit, machen ausländische Vorqualifikationen von Migrantinnen und Migranten für KMU transparenter und dadurch mit Blick auf die gezielte Personalentwicklung im Betrieb besser verwertbar. Der im Anerkennungsverfahren festgestellte, individuelle Weiterbildungsbedarf kann direkt in Maßnahmen zur Personalentwicklung einfließen und so betriebliche Qualifizierungsbemühungen für die Personalentwicklung gezielt unterstützen.



5. WORKSHOP 1: Bedarfe von Mitarbeiter_innen erkennen, aufnehmen und Qualifizierung initiieren: Vorbereitung auf die Schweißerprüfung bei HDW Kiel



Gürsel Ayan
Betriebsrat, HDW in Kiel

Die Vorgeschichte der Prüfungsvorbereitungskurse

Während einer IG Metall-Tagesschulung im Jahr 2009 in Hamburg mit dem Inhalt „Wie kann die IGM die Migrant_innen in den Betrieben berufsbezogen sprachlich unterstützen?“ wurde uns, den Betriebsrät_innen bewusst, dass in dieser Zeit dieses Thema für die Howaldtswerke-Deutsche Werft GmbH (HDW) sehr zutreffend war.

Die HDW bestand aus den beiden Bereichen Überwasser- und Unterwasser-Schiffbau. In dieser Zeit steckte der Überwasser-Schiffbau in der Krise, dort bestand Personalüberhang und weil im Unterwasserbereich keine Krise war, konnten Schweißer_innen dorthin wechseln. Die Schweißverfahren waren aber sehr unterschiedlich: Im Überwasser-Bereich wird „einfacher“ Schiffbaustahl verwendet. Die Prüfungen, die Mitarbeiter_innen dort ablegen mussten, waren eher praktischer Natur. Doch im Unterwasser-Bereich sind die Prüfungen wesentlich schwieriger und komplizierter. Praktisch waren die Schweißer sehr gut, nur sprachlich

und theoretisch gab es Probleme, so dass sie die Prüfungen nicht bestanden. Also musste etwas passieren. Wir haben verschiedene Dinge ausprobiert:

Bei den Prüfungen wurden Übersetzer eingesetzt, was aber nicht hilfreich war. Eigene Ausbilder der HDW gaben theoretische Schulungen. Doch da waren die sprachlichen Probleme im Weg. Schulungen in der Muttersprache mit einem Schweißer-Fachmann brachten auch keine Erfolge, da die pädagogischen Voraussetzungen nicht ausreichend waren. Wir mussten feststellen, dass wir professionelle Hilfe brauchten. Durch die Informationen der IGM kamen wir auf die Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch beim Hamburger Träger passage gGmbH. Nach einigen Gesprächsrunden mit der passage, dem Betriebsrat und den Fachvorgesetzten entstand ein Schulungskonzept für sprachbezogenen Unterricht. Gefordert waren 100 Stunden, doch bewilligt wurden 50 Stunden. Mit Hilfe der Schweißeraufsicht konnten Mitarbeiter_innen benannt werden, die an dieser Schulung teilnehmen sollten. So bildete sich eine Gruppe von 15 Kolleg_innen mit Migrationshintergrund.

Der Unterricht, zwei Unterrichtseinheiten á 90 Minuten pro Woche, wurde mit zwei Kursleiter_innen von passage in den Räumen der HDW gestartet. Ein Ausbilder (Schweißermeister) hat die Kursleiter_innen fachlich unterstützt, da die Themen fachlich sehr speziell sind.



Als die 50 Stunden zu Ende war, hatten wir sehr viele „Erfahrungen“ gesammelt. Die Schweißer_innen, die ja schon jahrelang aus der Schule waren, hatten angefangen wieder lernen zu lernen. Doch die eng begrenzte Zeit von 50 Stunden reichte nicht aus, um das Ergebnis der Schweiß-Prüfungen merkbar zu verbessern. Aber aus den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmer_innen ergaben sich unterschied-

liche Wünsche und Einschätzungen. Diese Bedürfnisse haben wir bei den nachfolgenden Schulungen, über die anschließend die beiden Kursleiter_innen von der AWO berichten, berücksichtigt und zwei kleinere Klassen gebildet. Der gründlichen Analyse von passagen und ihren guten Tipps und der Unterstützung durch den Migrationsausschuss der IG Metall verdanken wir den Erfolg der nachfolgenden Kurse.



Özgül Koyunoğlu
AWO Landesverband
Schleswig-Holstein

Berufsbezogene Sprachförderung für Schweißer mit Migrationshintergrund bei HDW

Der AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V. führte vom 01.09.2011 bis zum 15.03.2012 zwei Kurse bei HDW in Kiel durch, die die Teilnehmer_innen auf die theoretische Schweißerprüfung sprachlich vorbereitete. Die Gruppen wurden nach ihrem Sprachstand eingeteilt. Finanziert wurden die Kurse durch das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung². Zielgruppe waren Schweißer_innen nichtdeutscher Herkunftssprache. Wie von Gürsel Ayan schon berichtet, müssen die Schweißer_innen bei HDW in regelmäßigen Abständen eine theoretische und eine praktische Prüfung in verschiedenen Schweißverfahren ablegen. Bestehen sie diese Prüfung nicht, verlieren sie ihren Schweißerschein und dürfen in diesem Verfahren nicht weiterschweißen. Ziel des Kurses war es, die Anzahl der erfolgreich abgelegten Schweißerprü-

fungen im Betrieb zu steigern. Untergeordnete Ziele waren die Erweiterung des Fachwortschatzes, Verbesserung des Leseverstehens, Verbesserung des fachlichen Verständnisses (Werkstoffe, Schweißverfahren, Qualitätssicherung, Arbeitssicherheit) und Erweiterung der Kommunikationskompetenzen am Arbeitsplatz.

Zu Beginn haben die Teilnehmer_innen den Einstufungstest des Goethe-Instituts (Fragen zum Leseverstehen) und einen einfachen Fachtest gemacht. Zusätzlich haben wir ein Interview mit Erwartungsabfrage durchgeführt. Als Zwischenevaluation haben wir den Einstufungstest wiederholt, einen komplexeren Fachtest (Wiederholung des Tests nach drei Wochen) und einen Evaluationsbogen verwendet. Am Ende gab es einen Abschlusstest.

Die Schweiß-Prüfung wird im Multiple-Choice-Format gestellt. Betonen möchte ich, dass die Prüfungssprache eine andere Sprache ist als die am Arbeitsplatz und die Alltagssprache. Sie weist hochkomplexe Strukturen auf, wie z.B. viele Komposita, Nominalstrukturen, Passivkonstruktionen usw. Hier ein Beispiel für eine Prüfungsfrage: „*Wie wird der Bereich des festgebliebenen Grundwerkstoffes genannt, der durch die beim Schweißen eingebrachte thermische Energie Gefügeänderungen erfährt? (Schweißgut, Schweißbad, Schweißnaht oder Wärmeeinflusszone)*“.

Solche komplexen sprachlichen Strukturen erfordern ein sehr hohes Sprachniveau und erschweren das Verstehen der fachlichen Inhalte. Der Unterricht wurde in Kooperation mit einem Schweißerausbilder von

² <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

| | |
|---------------------------|---|
| Zielgruppe: | An- und ungelernete Werftschweißer |
| Teilnehmer: | 16 Teilnehmer türkischstämmig, ein Teilnehmer aus Portugal im Alter von 42 bis 57 Jahren, zugewandert in den späten 70'er bis Ende 90'er Jahre, Deutschkenntnisse informell erworben, mindestens seit acht Jahren bei HDW tätig |
| Ziel: | Vorbereitung auf die theoretische Schweißerprüfung |
| Dauer: | 01.09.2011 bis zum 15.03.2012 (zwei Kurse parallel), 150 Unterrichtseinheiten |
| Rahmenbedingungen: | 2 Mal wöchentlich innerhalb der Schichtzeit |
| Durchgeführt von: | AWO Landesverband Schleswig-Holstein, zwei Kursleitende, fachlich unterstützt durch den Fachanleiter von HDW |
| Finanzierung: | über ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung, Kofinanzierung des Betriebes durch Freistellung der Mitarbeiter für die Kurszeiten |

HDW durchgeführt, der für den Fachkundeunterricht zuständig war. Die Sprachlehrer_innen bereiteten die Fachtexte für den Unterricht didaktisch auf und waren u.a. zuständig für die sprachliche Vorentlastung der Texte und der Prüfungsfragen. Im Unterricht haben wir das Fachkundebuch „Der Schweißfachmann“ vom DVS-Verlag, den Prüfungsfragenkatalog vom DVS-Verlag, das Buch „Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf“ aus dem Waxmann Verlag, Arbeitsanweisungen aus dem Betrieb und Arbeitsgeräte der Schweißer_innen eingesetzt. Die endgültige Auswertung der Evaluationsergebnisse durch die AWO wird in einem Projektbericht erscheinen.

genkatalog vom DVS-Verlag, das Buch „Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf“ aus dem Waxmann Verlag, Arbeitsanweisungen aus dem Betrieb und Arbeitsgeräte der Schweißer_innen eingesetzt. Die endgültige Auswertung der Evaluationsergebnisse durch die AWO wird in einem Projektbericht erscheinen.

ZUSAMMENFASSUNG

Was war förderlich im ganzen Prozess?

- dass der Fachmann/Fachleiter den Unterricht begleitet hat (Kursanleitersicht)
- dass der Migrationsausschuss der IGMetall und der Betriebsrat dahinter standen (Betriebsrätesicht)
- dass HDW ein Großbetrieb ist, einen starker Betriebsrat hat, es mehrere betriebliche Ausschüsse gibt
- der Qualifizierungstarifvertrag der Gewerkschaft

Was war hinderlich?

- Einige Teilnehmer haben sich verpflichtet gefühlt, an dem Kurs teilzunehmen. Dadurch war die Motivation nicht anhaltend
- Unterschiedlicher Wissensstand, heterogene Gruppe
- Die Kursteilnehmer_innen fühlten sich stigmatisiert, da sie ausgesucht wurden. Keine Transparenz über die Auswahlrichtlinien. Die muttersprachlichen Kolleg_innen, die ebenfalls durch die Prüfung durchgefallen waren, mussten nicht an dem Kurs teilnehmen.

Wo ist Handlungsbedarf?

Was müsste sich ändern, damit Deutsch und Basisqualifizierung im Betrieb mehr oder besser laufen kann

- Motivierung der Teilnehmer_innen (auch der deutschen Kolleg_innen), um der Stigmatisierung entgegen zu wirken
- Transparenz der Infos zur betrieblichen Weiterbildung
- Es müssen alle Akteur_innen für das Vorhaben gewonnen werden. Sie müssen alle dahinter stehen: Kursleitende, Personalverantwortliche, Teilnehmer_innen, Betriebsrat, Ausbilder_innen, Familien

6. WORKSHOP 2: Unternehmen gewinnen – Grundbildungsangebote im Betrieb verankern

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. Auf der Website http://www.alphabund.de/Wirtschaft_Arbeit.259.0.html erhalten Sie Informationen zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirt-

schaft und Arbeit. Zehn Projektverbünde aus dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Schwerpunkt „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (Laufzeit 2008- 2012) haben sich mit der Rolle von Schriftsprache und Grundbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen befasst und analysieren Grundbildungsanforderungen für die moderne Arbeitswelt.



Ellen Abraham
Grundbildungsexpertin

„Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte“ auf der Basis von Arbeitsplatz- und Weiterbildungsbedarfsforschung durch die Goethe-Universität Frankfurt war einer der Erprobungsschwerpunkte des vom BMBF finanzierten Projektes GRAWiRA (Grundbildung-Alphabetisierung-Wirtschaft-Arbeit) der Hamburger Volkshochschule, Zentrum Grundbildung und Drittmittelprojekte.

I. Wie gewinne ich Unternehmen dafür, in die Weiterbildung von Geringqualifizierten zu investieren, welche Vorarbeiten sollte die/der Akquisiteur_in leisten, wenn sie/er Erfolg haben will und welche unabhängigen Variablen gibt es, die eine erfolgreiche Akquise u.U. verhindern?

Zum Finden und Öffnen ist es von großer Bedeutung, im jeweiligen Unternehmen die/den geeignetsten („richtigen“) Ansprechpartner_in zu finden, sie/ihn zu allererst über das Thema „Grundbildung, Alphabetisierung und Qualifizierung“ zu informieren und – in Abhängigkeit von den vorgefundenen Strukturen – die verschiedenen Personalebene des Unternehmens für das Thema zu sensibilisieren. Danach ist eine Vision zu erzeugen: Welchen Vorteil hat das Unternehmen und womit kann es später in die Öffentlichkeit gehen?

**BERUFSBEZOGENES GRUNDBILDUNGSANGEBOT „UNTERHALTSREINIGUNG“
bei Firma Gallas Gebäudeservice GmbH&Co.KG, Seevetal bei Hamburg**

| | |
|------------------------------|---|
| Zielgruppe: | gewerbliche Mitarbeiter_innen (derzeit sind im Unternehmen ca. 550 Mitarbeiter_innen mit mehr als 40 Nationalitäten beschäftigt) |
| Teilnehmer_innen: | acht Teilnehmer_innen in 2008 (Konzept 1) sieben Teilnehmer_innen (Konzept 2) |
| Bei beiden Konzepten: | Einführung der Objektleitungen in das Thema Storyline-Methode (http://storyline-scotland.com/organisations.html) Evaluation hinsichtlich Didaktik und Methodik der Konzepte durch die Goethe-Universität Frankfurt/Main |
| Rahmenbedingungen: | vor der Arbeitsschicht in Räumen der VHS in der Nähe des Betriebes |
| Durchgeführt von: | VHS Hamburg |
| Finanzierung: | durch BMBF/GRAWIRA-Projekt. Der Geschäftsführer der Firma ist bereit, die Schulung zukünftig selbst zu finanzieren. |

Die Erstellung eines „Portfolio Grundbildungsangebote“ – orientiert an den von der EU 2006 definierten acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen – mit der tabellarischen Auflistung des Was, Wie, Womit, den Definitionen gelungenen Lernens und dem damit verbundenen Gewinn für die Lernenden und für das Unternehmen konkretisieren das Anliegen der/des Akquisiteur_in. Die Durchführung der Weiterbildungsangebote vor oder nach der Schicht, so arbeitsplatznah wie möglich, erleichtert den Arbeitnehmer_innen die Teilnahme. Die Evaluation durch die Teilnehmenden fördert die Bewusstmachung des Gelernten und den Transfer der erworbenen Kompetenzen in den persönlichen oder arbeitsplatzbezogenen Alltag.

Die Mitarbeiter_innen besuchen die Fortbildungen in ihrer Freizeit, um während der Dienstzeiten keine Manpower aus dem Team und dem Unternehmen zu ziehen. Sie wählen selbst aus den Angeboten aus. Zuerst werden Schnupperkurse (bis zu acht Mal) angeboten. Die jeweiligen Fortbildungen haben einen unterschiedlichen Zeitumfang.

Im Reinigungsunternehmen haben die Mitarbeiter_innen dem Angebot zu Beginn skeptisch gegenüber ge-



Bernd Arndt
Objektleiter, Firma Gallas
Gebäudereinigung

standen, da sie ihre private Zeit für die Teilnahme an einer Fortbildung investieren mussten. Daraufhin hat das Unternehmen auf den Nutzen einer solchen Fortbildung verwiesen, der darin bestand, dass die Teilnehmer_innen nach einer Weiterqualifizierung z.B. eine Vorarbeiter- oder Schichtführerrolle einnehmen könnten, woraufhin Mitarbeiter_innen für die Teilnahme an einer Fortbildung gewonnen werden konnten. Die Ergebnisse der Fortbildungen waren sehr positiv. Die Mitarbeiter_innen sind mit einem gestärkten Selbstbewusstsein aus ihnen hervor gegangen und konnten in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt werden.

Es gibt verschiedene betriebliche Situationen, die ein Hinweis darauf sein können, dass Mitarbeiter_innen Grundbildungsprobleme haben, z.B. Fehltag, Ableh-





nung von Beförderung, keine Beteiligung an Pausengesprächen usw.

Bei Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte spielen aus der Erfahrung von Workshopteilnehmer_innen auch folgende Punkte eine Rolle:

- Der nicht zu unterschätzende Neidfaktor unter den Kolleg_innen, wenn eine_r der Kolleg_innen an einer Fortbildung teilnimmt und andere nicht.
- Die Probleme, die das Gewinnen von Unternehmen bereitet, z.B. erheblicher Zeitaufwand, der nicht bezahlt wird.
- Es gibt erst wenige Praxisbeispiele, die von Unternehmen und nicht im Rahmen von Modellprojekten aus öffentlichen Geldern finanziert werden.
- Bei der Akquise geht es auch stark um die Chemie zwischen der/dem Ansprechpartner_in im Unternehmen und der/dem Akquisiteur_in.

II Wie kann es gelingen, Grundbildungsangebote im Betrieb zu verankern und zum Element betrieblicher Personalentwicklung zu machen?

Zunächst ist eine Checkliste zur Umsetzung zu erstellen, und es sind geeignete Mittler/Multiplikatoren zu finden, die auch mit bestimmten Rechten ausgestattet werden.

„Besser Deutsch sprechen zu lernen“, „wieder lernen können“, sind Aussagen von Kursteilnehmenden. Sie nennen exemplarisch Gründe der Teilnehmerseite, die für den Besuch einer Fortbildung sprechen und sind geeignet, das Personalmanagement vom Weiterbildungswillen der Mitarbeiter_innen zu überzeugen. Sie können auch vom Betriebsrat genutzt werden, um Weiterbildungsangebote einzufordern.

Unabdingbar ist es auch, dass die Mitarbeiter_innen

darüber informiert werden, dass das Unternehmen etwas vorhat. Werbeblätter, die auf die Fortbildungen hinweisen, müssen verteilt und ausgelegt werden. Die Mitarbeiter_innen müssen selbst entscheiden dürfen, an welcher Fortbildung sie teilnehmen möchten. Es darf niemand abgewiesen werden, nur weil nicht genügend Anmeldungen eingegangen sind. Die/der abgewiesene Mitarbeiter_in würde sonst u.U. für das Unternehmen verloren gehen oder sich beim nächsten Mal erst gar nicht anmelden. Einzelförderungen können durchaus sinnvoll sein.

Zur Verankerung arbeitsplatzorientierter Grundbildung im Betrieb ist es ebenfalls wichtig, das Unternehmen davon zu überzeugen, dass „wir“ der richtige Weiterbildungsanbieter mit der erforderlichen Expertise sind, auf den das Unternehmen jederzeit zurückgreifen kann.

Neben der Fachlichkeit gehören dazu u.a. auch der Verweis auf Arbeitsplatzrecherchen und Erfahrungen in Unternehmen, der Rückgriff auf EU-Definitionen, das Einbeziehen wirtschaftlicher Faktoren, hohe Zuverlässigkeit und Flexibilität und die „Kundenpflege“ sowie Verschwiegenheit. Nicht vergessen werden darf der Hinweis, wieso es denn jetzt klappen könnte – das Lernen – welche Faktoren zum Erfolg beitragen. Da das Thema Nachhaltigkeit arbeitsplatzorientierter Grundbildung bei den Teilnehmenden zurzeit noch zu den Forschungsdesiderata gehört, kann die abschließende Frage einer Workshop-Teilnehmerin nach der Nachhaltigkeit von Fortbildungen derzeit nur damit beantwortet werden, dass ein Stückchen Nachhaltigkeit darin liegt, dass die Teilnehmenden der Fortbildung erfahren und wissen, dass sie (doch bzw. immer noch oder wieder) lernen können.

III Welche Faktoren waren hilfreich für den Prozess, Grundbildungsangebote für Beschäftigte einzuführen?

Auf der betrieblichen Seite waren die Unterstützung der Geschäftsführung in den Unternehmen, Mitarbeiter, die an der Weiterbildung teilgenommen haben und andere Mitarbeiter motivierten, klar umrissene Themen als Weiterbildung (wie z.B. Unterhaltsreinigung) sowie ein genau festgelegter Zeitraum unterstützend. Auf Seiten des Bildungsanbieters die finanzierte Akquise und Prozessbegleitung, die langjährige Erfahrung mit Kursteilnehmenden und Praxisbeispiele, der qualitativ hochwertige Ansatz = Produkterarbeitung in enger Zusammenarbeit mit Unternehmensvertretern, die Abstimmung von Texten mit Mitgliedern des Alpha-Teams der VHS und die zeitliche Flexibilität der Kursleitenden. Auf Seiten der Kursteilnehmer die Möglichkeit die Kurse auszuwählen, die Vermeidung langer Wege zum Kurs, Kursangebote direkt vor oder direkt nach der Schicht, außerdem die Erforschung der Arbeitsplätze durch die Goethe-Universität-Frankfurt und das Portfolio Grundbildungsangebot.

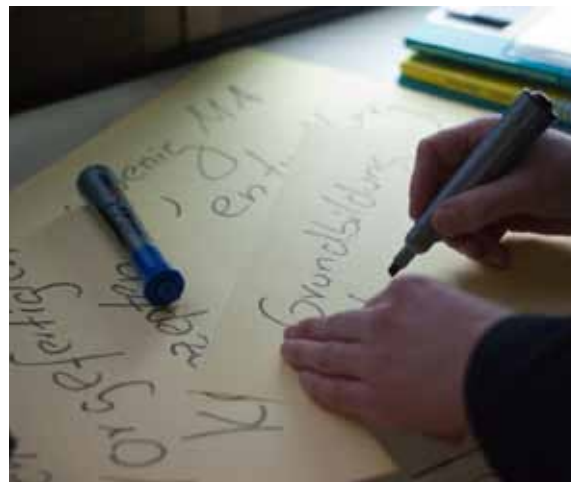
„Stolpersteine“ auf dem Weg zur Mitarbeiterqualifizierung waren die fehlende Motivation der Mitarbeiter für Weiterbildung in ihrer Freizeit, Kommunikation, Sprache, die Erreichbarkeit der Mitarbeiter (z.B. verteilt auf 300 Objekte), dass je kleiner der Betrieb desto weniger Personalressource für Ansprache der Mitarbeiter_innen vorhanden war, Einwände der Personalverantwortlichen wie „Was sagen die Kunden, wenn bekannt wird, dass wir Mitarbeiter_innen mit Grundbildungsbedarf beschäftigen?“, „Wie verhindern wir, dass die Mitarbeiter gemobbt werden?“ und dass direkte Vorgesetzte (z.B. Teamleiter, Vorarbeiter) erst von der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit überzeugt werden mussten.

Damit Deutsch und Grundbildung im Betrieb mehr oder besser laufen würde, müsste es einen offeneren Umgang mit dem Thema Grundbildung geben, die Mitarbeiter einen eigenen Anspruch auf Bildung haben und sich die Lernbereitschaft der Mitarbeiter erhöhen. Es wäre wünschenswert, wenn es nach holländischem Vorbild „öffentlich“ finanzierte „Themenmanager“ gibt, die in die Betriebe gehen und das Thema „Grundbildung als Element betrieblicher Personalentwicklung“ ansprechen, die Betriebe in der Umsetzung unterstützen und als „Motor“ für branchenspezifische oder branchenübergreifende Netzwerkbildung agieren.

Es könnte in Analogie zur Auszeichnung „Vorbild der Weiterbildung“ ein deutschlandweit gültiges Label „Garant für Grundbildung“ entwickelt werden, mit dem Unternehmen, die Grundbildung als Element betrieblicher Personalentwicklung umsetzen, ausge-

zeichnet werden, bzw. das sie auf der Basis festgelegter Kriterien / Items beantragen können.

Verbessern müsste sich auch die Zusammenarbeit der Bildungsträger mit den Kammern und Gewerkschaften, z.B. Netzwerk zum Thema Fortbildung für Betriebsräte, Ausbilder und zukünftige Betriebswirte. Die Forderung nach Grundbildungsangeboten könnte in Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Anerkannte Persönlichkeiten aus der Wirtschaft (ggf. regional) als Multiplikatoren zu gewinnen, die das Thema in die (regionale, örtliche) Gesellschaft tragen, das Thema Grundbildung durch betriebspezifischen Slogan wie z.B. „Grundbildung - Wir machen Weiterbildung für alle möglich!“ oder „Grundbildung - Bei uns kann jeder lernen – wir bezahlen den Kurs!“ „Lernen ohne Stress! – Kurse für gewerblich Beschäftigte“ wären hilfreich. Weiterhin förderlich wäre auch „Lernen macht Spaß-Kurse für gewerblich Beschäftigte“ zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen, in betrieblichen Zusammenhängen auf keinen Fall von Alphabetisierung zu sprechen sowie Zertifikat/Teilnahmebescheinigung für Kursteilnehmende und Sozialtransfer in Lohnkostenzuschuss umzuwandeln, der in Teilen auch für die Weiterbildung im Unternehmen genutzt werden muss.



ZUSAMMENFASSUNG

Was war förderlich im ganzen Prozess?

- Detaillierte Überzeugungsargumente
- Nicht mit vorgefertigten Konzepten kommen

Was war hinderlich?

- Zu wenig Ressourcen für Personalentwicklung in den Betrieben

Wo ist Handlungsbedarf ?

- Information und Sensibilisierung für Grundbildung
- Grundbildung zum Element der Personalentwicklung machen
- Grundbildung als integralen Bestandteil von lebenslangem Lernen erkennen

7. WORKSHOP 3: Wandel erfolgreich managen – Sprachtraining in einem Betrieb der Leichtmetallbranche

Borbet ist ein sauerländisches Familienunternehmen. Das Werk in Solingen, in dem Leichtmetallräder produziert werden, übernahm Borbet 2001 vom Mannesmann-Konzern. In Solingen sind rund 400 Mitarbeiter_innen beschäftigt. Insgesamt hat das Unternehmen 3500 Beschäftigte an vier deutschen und drei ausländischen Standorten. Borbet ist einer der wenigen Betriebe in Deutschland, in denen die Personalleitung für die Mitarbeiter_innen berufsbezogenes Deutschtraining initiiert hat. Von Februar 2011 bis Januar 2012 fan-

den parallel zwei Kurse für Beschäftigte aus der Produktion mit Deutsch als Zweitsprache statt, gefördert durch das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung. Das Ziel war die Kommunikation zu verbessern, um sowohl Arbeitsabläufe reibungsloser zu gestalten als auch Konflikte aufgrund von Missverständnissen zu vermeiden. Von den 26 Teilnehmer_innen zu Beginn haben 22 den Kurs abgeschlossen. Ein weiterer berufsbezogener Deutschkurs startet im Mai 2012.



Dr. Ufuk Altun
Personalleiter Borbet
Solingen GmbH

Warum Deutschkurse im Betrieb?

Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist im Solinger Werk sehr hoch. In den Produktionsabteilungen liegt er bei über 80 Prozent. In den vergangenen Jahren gab es zwischen der Belegschaft und der Führungsetage erhebliche Schnittstellenprobleme. Die Geschäftsleitung hat gezielt einen türkischstämmigen Personalleiter gesucht, der zwischen beiden Seiten vermitteln kann. Ich habe diese Herausforderung vor zwei Jahren angenommen.

Die Kolleg_innen an den Maschinen haben großes Erfahrungswissen. Viele von ihnen werden in den nächsten Jahren das Rentenalter erreichen. Wir müssen also auch dafür sorgen, dass das Wissen weitergegeben wird. Während früher in einer Linie am Band gearbeitet wurde, haben wir heute Inselarbeitsplätze. Es muss regelmäßig im eigenen Bereich und auch zwischen Abteilungen kommuniziert werden.

Auch die Kundenwünsche haben sich verändert: Automobilhersteller kommen zu uns und lassen sich von den Mitarbeiter_innen in der Produktion Arbeitsschritte, Fehlerkataloge und Qualitätskriterien erklären.

Bei Schichtübergaben muss ein ganz normaler Maschinenbediener Rücksprache mit der vorigen Schicht halten. Wenn etwas nicht stimmt, muss er sich mit anderen hinsetzen, um zu entscheiden, wie man das Problem schnellstmöglich lösen kann. Gibt es eine Störung an einer Maschine, muss die Instandhaltung umgehend sachgerecht informiert werden. Das lief bei uns oft nicht gut. Auch wurden schon mal Kommu-

nikationsstörungen als Ausländerfeindlichkeit interpretiert.

Eine Ursache dafür, dass die Kommunikation nicht gut funktionierte, waren unzureichende Kenntnisse in der deutschen Sprache. Ich habe gesagt, wir müssen die Kolleg_innen erst mal dort erreichen, wo sie sich befinden und untereinander kommunizieren und dafür sorgen, dass diese Kolleg_innen Deutsch lernen. Ich habe einen Bildungsanbieter gesucht und bin im Internet auf die Gesellschaft für Berufliche Bildung (gbb) gestoßen, die in Solingen auch Integrations- und andere Deutschkurse anbieten. Wir haben uns zusammengesetzt und gbb hat einen Antrag für das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung eingereicht. Der wurde zunächst abgelehnt. Nachdem wir uns aber mit dem Bundesamt darüber verständigt haben, was für uns als Arbeitszeit zählt, konnten wir beginnen, Mitarbeiter_innen für die Teilnahme am Deutschkurs zu gewinnen. Wir haben mit gbb und dem Betriebsrat gemeinsam Infoveranstaltungen und Aushänge im Betrieb gemacht,



| | |
|---------------------------|---|
| Zielgruppe: | An- und ungelernete Produktionsmitarbeiter |
| Teilnehmer_innen: | 26 männliche Teilnehmer, überwiegend türkischstämmig, zugewandert in den späten 70'er bis Ende 90'er Jahre, Deutschkenntnisse informell erworben, seit vielen Jahren im Unternehmen |
| Ziel: | Verbesserung der Kommunikation im Betrieb |
| Dauer: | 01.02.2011 bis 31.01. 2012 (zwei Kurse parallel), 352 Unterrichtseinheiten |
| Rahmenbedingungen: | je nach Schichtzeit rotierend |
| Durchgeführt von: | Gesellschaft für berufliche Bildung, Solingen, mehrere Dozent_innen |
| Finanzierung: | über ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung, Kofinanzierung des Betriebes durch Freistellung der Mitarbeiter |



auch in der Muttersprache der Beschäftigten, sind mit dem Betriebsrat durch die Produktion gelaufen, haben jede_n Mitarbeiter_in angesprochen und Flyer verteilt.

Wir haben nicht aufgegeben und schließlich haben sich 26 Mitarbeiter_innen gemeldet. Daraus konnten wir dann sogar zwei Kurse machen. Die Erstellung des Kursplans war eine Riesenherausforderung. Wir haben vollkontinuierliche

Wechselschicht, das heißt zwei Frühschichten, zwei Spätschichten, zwei Nachtschichten, dann zwei Tage frei und wieder von vorn. Die Kurse fanden unmittelbar vor der Spät- oder nach der Frühschicht in Räumen von gbb in der Nähe des Werkes statt, an wechselnden Wochentagen, ein Jahr lang, 352 Unterrichtsstunden. Erst wurden allgemeine Deutschkenntnisse vermittelt, im zweiten Teil berufsbezogener Deutschunterricht: Beschreiben von Arbeitsprozessen, Verstehen von Arbeitsanweisungen, Unfallverhütungsvorschriften, Schreiben von Übergabeprotokollen, EDV usw.

Für den Bildungsträger war es außerdem eine Herausforderung, dass sie Lehrer_innen finden mussten,

die so flexibel waren, sich auf die wöchentlich wechselnden Kurszeiten einzulassen, sich untereinander gut abzustimmen und die Räume zu koordinieren.

Aber wir haben es geschafft! Und ich bin stolz darauf, dass zwölf Teilnehmer_innen mit Abschlusszertifikat abgeschlossen haben, das heißt mehr als 90 % am Kurs teilgenommen, und zehn mit Teilnahmezertifikat, das heißt mehr als 50% Teilnahme.

Die Kolleg_innen sind jetzt viel flexibler in den Einsatzmöglichkeiten. Arbeitsanweisungen werden schneller verstanden. Teilnehmer_innen wagen sich jetzt an den schriftlichen Informationsaustausch. Die verbesserte Kommunikation hat die Leute auch selbstbewusster gemacht. Insgesamt hat sich die Kommunikation im Betrieb verbessert. Die Vorurteile sind weniger geworden. Einen Teilnehmer haben wir zum Schichtleiter befördert. Er soll sich nun zum Techniker weiterbilden. Außerdem sind wir dabei berufliche Qualifizierung zu konzipieren.

Aber auch Abteilungsleiter_innen und Ingenieur_innen merken, dass wenn sie auf die Mitarbeiter_innen zugehen und ihnen einen guten Morgen oder vielleicht auch mal ein frohes Ramadanfest wünschen, sich das Klima im Betrieb positiv verändert.

ZUSAMMENFASSUNG

Für die Einführung der Deutschkurse war förderlich:

- dass Personalleitung, Betriebsrat und der Bildungsträger zusammengearbeitet haben und die Deutschkurse als ein gemeinsames Projekt angegangen sind
- dass die Mitarbeiter_innen freiwillig teilgenommen haben und wir nicht aufgegeben haben
- dass die Kurse einen direkten Bezug zum Arbeitsplatz hatten und über einen langen Zeitraum neu erworbene Sprachkenntnisse am Arbeitsplatz eingebracht werden konnten. Das war ein wichtiger Faktor dafür, dass die Teilnehmer_innen ihre Motivation über die Kursdauer behielten

Hinderlich war:

- Die wechselnden Arbeitszeiten des Schichtsystems. Die Kurszeiten mussten daran angepasst werden, d.h. die Kurse fanden nach einem ausgeklügelten System je nach Früh-, Spät- oder Nachtschicht an wechselnden Wochentagen entweder vor der Spät- oder nach der Frühschicht statt.
- Dass es weder Vorerfahrung im Betrieb mit interner Weiterbildung gab noch Konzepte von durchgeführten Kursen in anderen Betrieben, auf die man hätte zurückgreifen können

Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Workshopteilnehmenden bei folgenden Punkten:

- Konzepte und Material für Deutsch am Arbeitsplatz für verschiedene Branchen sollten für Bildungsanbieter und Lehrende verfügbar gemacht werden.
- Bereits durchgeführte Kurse sollten evaluiert und weiterentwickelt werden.
- Notwendig wären spezielle Qualifizierungen für Deutsch-am-Arbeitsplatz-Dozent_innen.

Die wichtigsten Punkte aus den drei Workshops

Für die Einführung von Deutsch und Basisqualifizierung im Betrieb war

| | W1 | W2 | W3 |
|-----------------|---|---|--|
| förderlich | Betriebsrat Fachleiter | detaillierte Überzeugungsargumente nicht mit vorgefertigten Konzepten kommen | "Projektteam" gebildet aus PL, BR, BT Arbeitsplatzbezug der Kurse |
| hinderlich | Strukturelle Probleme - Fachleiter - Prüfer | zu wenig MA f. P. Entwicklung | Schichtsystem: Teilnehmer und Kursleiter koordinieren |
| Handlungsbedarf | Fachwissen der Kursleiter/innen Prüfungsbogen im leichter Sprache Alle Akteure müssen dahinter stehen | Information & Sensibilisierung GB zum Element d. PE markieren Grundbildung als integralen Bestandteil voll erkennen | Konzepte & Material für DaA verfügbar machen Evaluation / Weiterentw. Quali für Lehrende |



8. Podium: Perspektiven und Konsequenzen

MODERATION: Wolfgang Fehl, Köln

AUF DEM PODIUM:

Petra Wlecklik

IG Metall Vorstand Ressort Migration, Frankfurt

Dr. Ufuk Altun

Leiter Personal, Borbet Solingen GmbH

Christian Binnig

IQ-Fachstelle Qualifizierung, f-bb, Nürnberg

Özcan Nar

Betriebsrat, Still GmbH, Hamburg

Andreas Klepp

Erwachsenenbildner, Braunschweig

Die Podiumsbeteiligten kommentieren zunächst die Ergebnisse der Workshops.

Petra Wlecklik aus gewerkschaftspolitischer Sicht betont, wie wichtig es ist, dass die an betrieblicher Weiterbildung Beteiligten ein Team mit einem gemeinsamen Ziel bilden, dass Transparenz über Motivation und Menschenbild hergestellt wird und dass sie kritisieren, wenn die Weiterbildungen zu wenig Bezüge zum Arbeitsplatz haben. Sie ermutigt Betriebsräte, Weiterbildungsmaßnahmen anzustoßen.

Dr. Ufuk Altun bestätigt dies und fordert Bildungsträger auf mit ihren Angeboten und Kompetenzen offensiver auf Betriebe zuzugehen. Da Bildungsträger nicht für alle Branchen fachbezogenes Material entwickeln können, wünschte er, dass fachbezogenes Qualifizierungsmaterial in einem digitalen Netzwerk bereitgestellt wird.

Christian Binnig weist darauf hin, dass auf den Internetseiten der IQ-Fachstellen schon Materialien zum Herunterladen zur Verfügung stehen. Zur Fragestellung aus Workshop 2, wie man Betriebe für Weiterbildung gewinnt, ist ihm der Aspekt der guten Vorbereitung bei der Akquise von Betrieben wichtig, dass Bildungsanbieter Argumente und Denkanstöße zur Personalentwicklung geben können.

Auf die Frage, wie Betriebsräte sich bei betrieblicher



Qualifizierung einbringen können, berichtet **Özcan Nar**, wie während der Kurzarbeitsphase bei Firma Still in Hamburg zusammen mit der Agentur für Arbeit Konzepte entwickelt wurden zur Fachkräfteschulung. Damals wurden in 80 Kursen rund 800 Mitarbeiter geschult. Diese Aktivitäten sind in die „Still-Akademie“ überführt worden, die jetzt weiter Qualifizierung für alle Mitarbeiter anbietet. Für den Erfolg mussten sehr viele Gespräche geführt werden. Sie haben innerhalb des Betriebsratsgremiums in Arbeitsgruppen Argumente erarbeitet, um die Geschäftsführung von dem Weiterbildungskonzept zu überzeugen.

Andreas Klepp möchte durch das Aufzeigen von Widersprüchen die Diskussion beleben: Er halte wenig davon, durchgeführte Konzepte zu veröffentlichen, da Erwachsenenbildung nur erfolgreich sei, wenn man „passgenau“ arbeite. Das heißt für ihn, dass Bildungsträger und Betrieb Zeit und Geld in die Kursleitenden investieren, die erforschen, was der Betrieb und die potenziellen Teilnehmer_innen wirklich brauchen. Z.B. hätten das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung und die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch Instrumente zur Sprachbedarfsanalyse am Arbeitsplatz entwickelt. Es gehe darum, dass diese nun auch von Kursleitenden und Betrieben eingesetzt werden.

Als zweites möchte Andreas Klepp zu einer Diskussion über Fach-, die Arbeits- und Prüfungssprache anregen, ob es z.B. nicht sinnvoller wäre, wenn Betriebe ihre An-

weisungen und Dokumente vereinfachen und verständlicher gestalten, statt die Kolleg_innen damit zu quälen, die bisher verwendete Sprache nachzuvollziehen.

Ein weiterer Diskussionspunkt ist für ihn die jeweilige Rolle der Beteiligten: während Kursteilnehmende formulierten, dass sie auch an der Verbesserung ihrer allgemeinen (Alltag-)Sprachkenntnisse interessiert seien und Bildungsträger aus ihrem Selbstverständnis heraus Teilnehmer_innen ermutigen und ermächtigen, haben Unternehmen in der Regel eher wirtschaftliche Interessen.

Petra Wlecklik gibt zu bedenken, dass bevor man über widerstreitende Interessen in Kursen diskutiert, diese erstmal stattfinden müssen. Wir seien noch eher in der Vorphase der Sensibilisierung. Zur Frage der Finanzierung erinnert sie daran, dass bereitstehende Gelder oft nicht abgerufen würden, wie bei der Kurzarbeit.

Christian Binnig macht deutlich, dass man zwar vom Bildungsmarkt spreche, wo Anbieter und Nachfrager zusammenkommen müssen, aber dass Betriebe nicht immer wissen, welche Qualifizierungsbedarfe sie haben, und Bildungsdienstleister hier auch eine beratende und evaluierende Funktion haben können. Allein eine Reaktion auf die geäußerte Nachfrage greife hier zu kurz.

Dr. Ufuk Altun ergänzt zum Begriff „passgenau“, dass nur Betriebsangehörige wissen, was gebraucht wird, Bildungsträger können das nicht wissen, sie müssen sich als Forscher betätigen.



Beiträge aus dem Plenum:

Sei dies nicht eine Diskussion, die vor 50 Jahren hätte geführt werden müssen, als die ersten Anwerbeaktionen für „Gastarbeiter“ durchgeführt wurden? Die Verantwortung für eine verfehlte Integrationspolitik liege auch bei Unternehmen.

Wie kommen Bildungsanbieter und deren Kursleitende in den Betrieb? Petra Wlecklik antwortet, sie verstehe sich auch als „Botschafterin“, die zwischen Betrieben und Bildungsanbietern vermittelt. Sie empfiehlt eine saubere und vernünftige Kontraktklärung, um Konflikte zu vermeiden. „Passgenauigkeit“ heiße auch, ein Konzept nachjustieren zu können, und nicht vorschnell die Schuld auf den externen Bildungsträger zu schieben.

Offen bleibt die Frage, wer Sprachbedarfsermittlung im Vorfeld und passgenaue Konzeption bezahlt.

In einem weiteren Beitrag wird festgestellt, dass Kollegen ermutigt werden müssen, ihre Weiterbildungswünsche in den Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen zu benennen. Bisher tun das vornehmlich die Angestellten, für die es dann entsprechend Angebote gebe.

Da Betriebe betriebswirtschaftlich denken, sehen sie Weiterbildung als Investition an, sie finde in Unternehmen nicht aus Menschenliebe statt. Daher muss sie auch von den Bildungsträgern mit wirtschaftlichen Argumenten verkauft werden.

Daneben gebe es aber noch weitere Argumente, um Personalverantwortliche zu überzeugen wie z.B. Imagegewinn.

Viele Konzepte und Materialien können auch auf der gerade entstehenden Archivplattform des Bundesverbands Alphabetisierung und Grundbildung abgerufen werden, diese Plattform wünscht sich aber auch noch mehr Einsendungen.

Ausblick/Schlussworte der Diskutanten auf dem Podium:

Für **Petra Wlecklik** ist ein Schlüssel der Fachkräftemangel in einigen Branchen. Ein Prüfstein ist für sie, was die Betriebe in Bezug auf Ausbildung, Qualifizierung und Festanstellungen statt Leiharbeit und prekärer Arbeitsverhältnisse machen. In die Diskussion gehöre auch das Thema Lohndumping durch Zuwan-



derungspolitik und die schlechten Arbeitsbedingungen für die neu zugewanderten Migrant_innen.

Dr. Ufuk Altun stellt fest, dass man die Fehler, die in der Vergangenheit gemacht wurden, nicht ohne weiteres beseitigen kann. Aber daran, dass sich Begriffe wie Gastarbeiter über ausländische Arbeitnehmer, türkisch- oder russischstämmige Deutsche zu Menschen mit Migrationshintergrund veränderten, könne man ablesen, dass sich auch im Verständnis etwas verändere.

Christian Binnig (in Antwort auf den Beitrag von Petra Wecklick): Man dürfe nicht vergessen, dass nicht nur Deutschland einen Fachkräftemangel habe, und wenn hier die Löhne zu sehr gedrückt werden, dann werden Angeworbene hier nicht bleiben, sondern in Länder mit besserer Lohnstruktur gehen (das passiere bereits im Bereich Pflege). Ziel sollte sein Unternehmen zu sensibilisieren bevor der Leidensdruck groß ist.

Özcan Nar meint, man solle nicht vergessen, dass es nicht nur verfehlte Integrationspolitik gab, sondern Einwanderung der Beschaffung billiger Arbeitskräfte diene. Er macht darauf aufmerksam, dass Betriebe besonders dann gern Geld einsetzen, wenn sie es refinanziert bekommen. Daher wünscht er sich von den anwesenden Akteuren, dass sie Betriebe darüber auf-

klären, wo und wie sie Geld einwerben können. Leider würden sich sehr wenige an die Betriebsräte wenden. Sie würden eher damit allein gelassen und müssten sich selber um alles kümmern. Neben der anderen Betriebsratsarbeit sei das sehr schwer.

Andreas Klepp resümiert, dass der Wandel, wie in Betrieben kommuniziert wird, von „während der Arbeit wird nicht geredet“ zu „alles muss besprochen werden“ auch den Wandel in der Gesellschaft allgemein widerspiegelt. Dies kann man sich zu Nutzen machen. Die Schätze, die es schon gibt, müssen für andere nutzbar gemacht werden.



9. Resümee und Ausblick der Veranstalterinnen

Wir möchten an dieser Stelle unsere Beobachtungen, unsere Auslegungen und Schlussfolgerungen wiedergeben.

Was uns aufgefallen ist:

a) Mit dem Fokus auf Teilnehmende an Weiterbildungen (auch potenzielle)
Es ist wichtig,

- dass die Teilnahme freiwillig ist.
- nach Möglichkeiten zu suchen, auch für Einzelne oder kleine Gruppen Weiterbildung anzubieten. Ein Angebot nicht stattfinden zu lassen mit dem Argument es lohne sich für die geringe Anzahl nicht, demotiviert. Zu zeigen, dass jede_r Einzelne wichtig ist, kann hingegen auch andere überzeugen.
- Brücken zu bauen zwischen Interessen der Teilnehmer_innen und betrieblichen Bedarfen. Die Verknüpfung privater und beruflicher Interessen (die sich auch oft überschneiden) zu ermöglichen ist ein großer Motivationsfaktor.
- den Teilnehmer_innen Anerkennung und Wertschätzung für ihre Lernbemühungen zu geben anstatt von ihnen einzufordern mehr Deutsch zu lernen. Das heißt: weg von einer Defizitperspektive hin zu einer Schätzung der Ressourcen und Kompetenzen.
- zu wissen, dass bei Förderprogrammen durch Unterscheidung nach einzelnen Merkmalen wie Migrationshintergrund die Gefahr von Stigmatisierung/Bevorzugung/Trennung besteht. Damit wird u.U. der Betriebsfrieden gefährdet.

b) Mit dem Fokus auf Betriebsräte

- Sie werden oft nicht als Ansprechpartner für betriebliche Weiterbildung wahrgenommen oder mit der Aufforderung etwas zu initiieren allein gelassen.
- Die Begleitung und Unterstützung durch die Gewerkschaft IG Metall wurde sehr geschätzt. Mehr solcher Coachingstrukturen sind wünschenswert (z.B. hat die IG Bergbau Chemie Energie bereits ein Netzwerk von Weiterbildungsberatern aufgebaut, die Betriebsräte bei der Bildungsbedarfsanalyse, Überwindung von Weiterbildungsbarrieren und der Entwicklung von betrieblichen Weiterbildungsstrukturen unterstützen).
- Bedarfe der Kolleg_innen zu erkennen, gerade wenn diese sie nicht selbst formulieren, und darüber hinaus ein diskriminierungsfreies Umfeld mitzugestalten, wo Bedarfe ohne Angst ausgesprochen werden können, ist eine Herausforderung für Betriebsräte

c) Mit dem Fokus auf Personalverantwortliche (in kleinen Unternehmen ist i.d.R. damit die/der Chef_in gemeint)

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfe werden nur in wenigen Unternehmen systematisch erhoben. Weniger qualifizierte Mitarbeiter_innen formulieren ihren Bedarf selten.
- Weiterbildungen mit dem Inhalt, wie man Weiterbildungsbedarf erhebt, könnten ein Schlüssel zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung für alle Arbeitnehmergruppen sein.
- Insbesondere sollten Personalverantwortliche für die Indizien, die auf Qualifizierungsbedarf hinweisen, sensibilisiert werden.
- Ein diskriminierungsfreies Umfeld, eine lernförderliche Unternehmenskultur und eine Strategie zur Personalentwicklung sind Bestandteile einer positiven Organisationsentwicklung.

d) Mit dem Fokus auf Kursanbieter

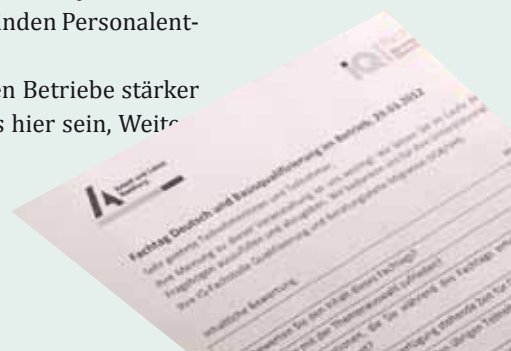
- Kursanbieter haben sich bisher nur wenig über betriebliche Bedarfe kundig gemacht.
- Betriebsakquise muss erarbeitet (Argumente) und gelernt werden ...und bleibt trotzdem schwierig und ein wirtschaftliches Risiko. Da die Bildungsbranche selbst sehr prekär ist, sind die Ressourcen für Akquise und „zusätzliche“ Aufgaben begrenzt.
- Es könnte lohnend sein, Betriebsangehörige zu schulen, die Indizien für den Bedarf an Weiter- und Grundbildung zu erkennen.
- Viele Betriebsräte wissen nicht von der Möglichkeit Deutsch am Arbeitsplatz-Kurse und Weiterbildung zu Grundbildung zu initiieren. Deshalb sollten Kursanbieter sich auch direkt an die Betriebsräte wenden.

Was haben wir gelernt?

- Es ist unerlässlich, sich auf das einzulassen, was da ist: die Strukturen im Betrieb, welche Personen zur Verfügung stehen (Lehrkräfte, potenzielle und tatsächliche Teilnehmer_innen, andere beteiligte Betriebsangehörige), ob schon Konzepte zur Weiterbildung vorhanden sind oder alles neu erarbeitet werden muss.
- Wir brauchen eine Förderung, die sich an den tatsächlichen Lernbedarfen der Menschen orientiert, nicht an einzelnen Merkmalen wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter usw. bei gleichzeitigem differenzierten Eingehen auf die speziellen Bedarfe der Mitarbeitenden, beispielsweise den besonderen Bedarfen der Mitarbeitenden mit anderen Erstsprachen als Deutsch.
- Die erfolgreiche Durchführung der Bildungsmaßnahmen funktioniert nur dann, wenn alle Akteure (Arbeitgeber, Kolleg_innen, Familie) an einem Strang ziehen.

An welchen Themen sollte weiterdiskutiert werden?**In welcher Form könnte dies geschehen?**

- Manche Kursanbieter wagen gerade die ersten Schritte mit Betrieben zusammenzuarbeiten, andere verfügen schon über Erfahrungen. Es ist zu erkunden, wie man einen Austausch organisieren kann.
- Der Dialog mit Gewerkschaften über die Weiterbildung von Betriebsräten zu Themen betrieblicher Weiterbildung (Geringqualifizierter) sollte intensiviert werden.
- Die Zusammenarbeit mit der IQ-Fachstelle Qualifizierung und der IQ-Fachstelle Diversity managen sollte fortgeführt werden, u.a. um Wege zu finden Personalentwickler zu sensibilisieren.
- Im Rahmen des Ausbaus des IQ-Netzwerkes 2013/2014 sollten Betriebe stärker als Partner in den Regionen gewonnen werden. Ziel müsste es hier sein, Weiterbildungsbedarfe zu erheben und Angebote zu entwickeln.



Was ist Ihnen als Fachtags Teilnehmer_innen und an den Themen Interessierte aufgefallen?
An welchen Punkten arbeiten Sie weiter und in welchen Formen sollten Austausch und Diskussion weitergeführt werden?

Kontaktieren Sie uns unter **dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de** oder rufen Sie uns an:

Rita Leinecke: 040/24 19 27 88

Andrea Snippe: 040/63 67 53 82

10. Literaturhinweise und Weblinks zum Weiterlesen und Vertiefen

Zum Impulsreferat „Instrumente zur Verankerung innerbetrieblicher Weiterbildung und Chancengleichheit“

Brüggemann, Beate/ Riehle, Rainer (2000):

Alltägliche Fremdenfeindlichkeit im Betrieb und gewerkschaftliche Politik. Berlin/Freiburg

Brüggemann, Beate; Riehle, Rainer (2009):

Betrieblicher Gleichstellungsbericht.

Berlin: INFIS. http://www.infis.eu/fileadmin/Dokumente/INFIS_HBS-Projekt_Gleichstellungsbericht_30.11.2006.pdf

IG-Metall Vorstand – Migration (2011):

Für eine solidarische Gesellschaft – Gegen Rassismus und Ausgrenzung!

Arbeitsmaterialien für die betriebliche und gewerkschaftliche Arbeit. Frankfurt.

http://www.igmetall.de/cps/rde/xbr/SID-0A456501-7ABF6222/internet/docs_ig_metall_xcms_171846__2.pdf

IG-Metall Vorstand – Migration (2012):

Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken! Handlungshilfe für eine interkulturelle Gleichstellungs- und Personalpolitik.

Frankfurt. http://www.imu-institut.de/stuttgart/tidings/news_article.2012-04-02.0766334896/igm_vielfalt%20staerken.pdf

IG Metall (2012): Der Bildungsausschuss des Betriebsrates. Paderborn.

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2010):

Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt: Studie belegt Nachteile für Bewerber mit türkischen Namen. Bonn.

Proll, Juan (2010):

Die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise auf die Situation MigrantInnen in deutschen Betrieben.

In: Heinrich Böll-Stiftung-Website Migration-Integration-Diversity (MID)

Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Berlin: Suhrkamp.

Wlecklik, Petra (2011): Konsequente Gleichstellungspolitik-ein Beitrag zur mehr Demokratie. In: Frieden und Wissenschaft 1/2011

Zum Impulsreferat „Migrantinnen und Migranten in der betrieblichen Weiterbildung – Status quo und Perspektiven“ und zum Thema Weiterbildungsberatung für Betriebe

Dobischat, Rolf ; Düsseldorf, Karl, Fischell, Marcel (2008):

Leitfaden für die Qualifizierungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen , September 2008 - 91 Seiten.

In Auszügen online verfügbar unter: http://www.bwpaed.uni-due.de/wirtschaft/aktpublik/Leitfaden_Qualifizierungsberatung.pdf

Döring, Ottmar; Forster, Ulrich; Geldermann, Brigitte; Hinz, Andreas; Hölbling, Gerhart; Löffelmann, Sonja; Rätzel, Daniela;

Seifert, Melanie (2007): Handlungshilfen für Bildungsberater – 6 Leitfäden:

- **Döring, O.; Gödicke, R.; Rätzel, D.; Seifert, M.; Löffelmann, S.; Forster, U. (2007):** Bildungsbedarfsanalyse. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Hinz, Andreas (2007):** Wege in den Betrieb. Erschließung betrieblicher Führungskräfte für Qualifizierungsberatung. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Hölbling, Gerhart (2007):** Frühwarnsystem Qualifikationsplanung. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Hölbling, Gerhart (2007):** Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Hölbling, G.; Forster, U. (2008):** Organisation betrieblicher Weiterbildung. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.
- **Löffelmann, Sonja (2007):** Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung. Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld: Bertelsmann.

FILIP (flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung):

<http://www.filip-toolbox.de/c.php/filip/info/index.rsys> Die Website ist ein Gemeinschaftsprojekt des Forschungsinstituts für betriebliche Bildung (f-bb) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und stellt Informationen und Tools zur betrieblichen Weiterbildung zur Verfügung.

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): Infoportal „Qualifizieren im Betrieb“. <http://qib.f-bb.de/qib/index.rsys> Das Portal bietet praxisnahe Hinweise und Informationen an, z.B. wie man den Qualifizierungsbedarf im Unternehmen ermittelt, wie die Qualifizierung geplant und umgesetzt wird, wie man dafür die richtigen Partner aussucht, wie das betriebsnahe Lernen konkret aussieht und wie die erworbenen Qualifikationen schließlich geprüft und dokumentiert werden. Darüber hinaus gibt es Hinweise zu der Anforderung „Kompetent beraten“, da gerade klein- und mittelständische Unternehmen selten über eine Personalentwicklung verfügen und die Bildungsdienstleister beim Agieren im betrieblichen Feld auch vor starken beraterischen Herausforderungen stehen.

Wap - Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte in der Metall- und Elektroindustrie

in Baden-Württemberg: <http://www.wap.agenturq.de/>

Instrumente zur Etablierung eines autonomen betrieblichen Weiterbildungskonzepts in Unternehmen mit der Zielgruppe An-/Ungelernter (keine Nachqualifikation): Expertenworkshop zur Gewinnung des Qualifizierungsprofils, Workshop zum Erstellen von Arbeits- und Lernprojekten (ALP) durch ein betriebsinternes Team, Lernbegleitung.

Zum Workshop 1 „Bedarfe von Mitarbeiter_innen erkennen, aufnehmen und Qualifizierung initiieren: Vorbereitung auf die Schweißerprüfung bei HDW Kiel“ und Workshop 3 „Wandel erfolgreich managen – Sprachtraining in einem Betrieb der Leichtmetallbranche“

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:

Informationen zum ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (2011): „Was will diese Frage von mir?“

Im Spannungsfeld von fachlicher Qualifizierung und Deutsch als Zweitsprache: Eine Prüfungsvorbereitung für Werftschweißer.

http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Broschuere_pruefungsvorbereitung_2011_web__1_.pdf

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2012): Wir würden jetzt vieles anders machen...

Den Gelingensbedingungen auf der Spur: Stolpersteine und Schlüsselfaktoren im Prozessverlauf einer innerbetrieblichen Weiterbildung.

http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Broschuere_stolpersteine_schlussfaktoren.pdf

Der Projektbericht der AWO über die Sprachkurse bei HDW wird nach Erscheinen auf der Seite www.deutsch-am-arbeitsplatz.de veröffentlicht.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2010):

Expertise - Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Bonn.

<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/expertise-sprachlicher-bedarf.html>

Eine Auswertung der Sprachkurse bei Borbet Solingen GmbH durch die IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch ist in Arbeit und wird auf der Seite www.deutsch-am-arbeitsplatz.de im Laufe des Jahres veröffentlicht

Zum Workshop 2 „Unternehmen gewinnen – Grundbildungsangebote im Betrieb verankern“ und zum Thema Grundbildung am Arbeitsplatz

Abraham, Ellen (2010): Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte.

Ein Akquise-Leitfaden für Personalentwickler. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bindl, Anne-Kristin; Schroeder, Joachim; Thielen, Marc (2011): Arbeitsrealitäten und Lernbedarfe wenig qualifizierter Menschen.

Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

GRAWIRA: Website des Projekts GRAWIRA (Grundbildung Alphabetisierung Wirtschaft und Arbeit) mit der Darstellung der

Projektergebnisse und vielen Hintergrundinformationen (u.a. beispielsweise Argumentationshilfen um Unternehmen für grundbildungsorientierte Lernangebote zu interessieren und zu gewinnen) <http://www.grawira.de/>

Klein, Helmut E.; Schöpfer-Grabe, Sigrid (Hrsg.), (2011): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen. Köln.

http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/Arbeitsplatzbezogene_Grundbildung.pdf

Klein, Rosemarie, (Hrsg.), (2009): „Lesen und Schreiben sollten Sie schon können“.

Sichtweisen auf Grundbildung. Göttingen: Institut für angewandte Kulturforschung e.V.

Projekträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V./ alphabund (Hrsg.), (2011):

Zur Nachahmung empfohlen: Grundbildung für den Arbeitsplatz. Bonn.

Rothe, Kathleen; Preisung, Beatrice (2011): Arbeitsorientierte Grundbildung.

Funktionale Analphabeten qualifizieren. Leitfaden für die betriebliche Bildungspraxis.

Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb). Bielefeld: W. Bertelsmann.

Archiv und Dokumentationszentrum für Alphabetisierung und Grundbildung (ADAG): <http://www.alpha-archiv.de/>

Onlineplattform der ADAG, das sich zur Aufgabe gemacht hat den in den vergangenen Jahrzehnten entstandenen Wissens- und Kenntnisstand im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung zu sammeln, aufzubereiten, zu erschließen und der interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Zu den Themen "Deutsch am Arbeitsplatz", informelles Lernen am Arbeitsplatz und Lernberatung:

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (Hrsg.), (2006):

Prozessbegleitende Lernberatung – gelebte Lernkultur. Handreichung für die Praxis.

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Dahlem, Hilmar; Maurus, Anna; Munz, Claudia (2004):

Lernen im Arbeitsalltag – Wie sich informelle Lernprozesse organisieren lassen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Bethscheider, Monika; Dimpl, Ulrike; Ohm, Udo; Vogt, Wolfgang (2010):

Positionspapier: Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung.

Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung.

Frankfurt am Main: Amt für multikulturelle Angelegenheiten. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Positionspapier_WbH_2010.pdf

Elbcampus Kompetenzzentrum Handwerkskammer Hamburg (2011):

Praktisches zur Unterrichtsgestaltung. Kunden mit Migrationshintergrund.

http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/praktisches_kunden_migrationshintergrund_voll_2011.pdf

Grünhage-Monetti, Matilde; Klepp, Andreas (2003): Veränderte kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz –

Erfahrungen mit Sprachbedarfsanalysen und Arbeiten mit dem Szenarioansatz.

In: Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen: Sprachförderung und mehr. Herausforderungen zur Intergration von Neuzuwanderern. Dokumentation der Werkstatt Weiterbildung vom 24. und 25. September 2001, Seite 54-65.

<https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerebservice/download/1279/werkstatt-weiterbildung-2003.pdf>

Integral gGmbH für Integration durch Arbeit und Lernen im Landkreis Marburg-Biedenkopf (2004):

Deutsch am Arbeitsplatz. Modellprojekt: Arbeitsplatzbezogener Deutschunterricht für AussiedlerInnen und MigrantInnen. Cölbe.

Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard (Hrsg.). (2005): Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis.

Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch (2007): „Jetzt habe ich das verstanden“

Innerbetriebliche Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz in einem norddeutschen Produktionsbetrieb.

http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Deutsch_am_Arbeitsplatz_innerbetrieblich.pdf

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

www.netzwerk-iq.de
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“