

## Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit



Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:  
Institut für angewandte  
Kulturforschung e.V. Göttingen  
[www.ifak-goettingen.de](http://www.ifak-goettingen.de)

### **Berufsbezogene Grundbildung – Anforderungen regionaler Wirtschaftsunternehmen**

#### **Pamela Buggenhagen**

Im Verbundvorhaben „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO) werden umsetzungsfähige Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen entwickelt, erprobt und transferfähig aufbereitet.

„Berufsbezogene Grundbildung“ umfasst aus Sicht der beteiligten Akteure sowohl das Ziel, die individuelle Lebensbewältigung zu erleichtern als auch das Ziel, eine arbeitsmarktbezogene Qualifizierung zu erreichen. Hier wird ein enger Zusammenhang gesehen. Über die angestrebte enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen soll die beruflich geforderte Handlungskompetenz mit einer Persönlichkeitsentfaltung verknüpft werden. Es geht dabei nicht um eine ökonomische Sicht bezüglich einer möglichst guten Verwertbarkeit berufsbezogener Grundbildung, sondern um die Nutzung von Chancen, die berufliches Tätigsein für den Erwerb sowie den Erhalt von Grundbildung bieten können.

Die Lernenden sollen also über die Arbeit zum Lernen finden, wobei einer intensiven und individuellen Begleitung eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Mentoren werden unterschiedliche Teilnehmergruppen über einen längeren Zeitraum dabei unterstützen, ihre Grundkenntnisse des Lesens, Schreibens und Rechnens anhand unternehmensrelevanter Tätigkeiten zu verbessern und sich damit auch berufliche Perspektiven zu eröffnen. Hierzu wird das Konzept der Lernprozessbegleitung um das des Mentoring erweitert. Das angestrebte Mentoring zielt darauf ab, die Lebenswelten der Lernenden zu berücksichtigen und die Personen als „Ganzes“ zu sehen und zu einem höheren „Sich-Selbst-Bewusstsein“ beizutragen. Dabei bildet das Mentoring die Brücke zwischen Wissensaneignung, Fähigkeitserwerb und Kompetenzentwicklung.

#### **Unternehmensbefragung als Ausgangspunkt**

Ausgangspunkt zur Umsetzung der beschriebenen Vorhaben war eine Analyse zur Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft für Menschen mit mangelnder Grundbildung sowie zu den Anforderungen an Grundbildung aus unternehmerischer Sicht. Dazu wurde im Zeitraum vom März bis zum Mai 2008 eine Befragung in 94 Unternehmen der Region Westmecklenburg durchgeführt.

Die aktuelle Diskussion in wirtschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Foren wird stark geprägt von Themen der Globalisierung und ihren Folgen, der demografischen Entwicklung und ihren Auswirkungen, dem Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, dem drohenden Fachkräftemangel, längerer Lebensarbeitszeit und anderen mehr. Damit verbunden werden Forderungen nach lebenslangem Lernen eines jeden und der Aufruf an Bildungsinstitutionen, entsprechende Kompeten-

zen zu entwickeln. Es dominiert das Bild einer dynamischen hochqualifizierten und stets innovativen Gesellschaft, in der die Menschen über komplexe Fähigkeiten verfügen und in der Lage sind, sich selbstständig Wissen anzueignen und dieses sinnvoll einzubringen. Bildungseinrichtungen versuchen, sich diesen Anforderungen zu stellen. Sie entwickeln sich mehr und mehr zu Dienstleistern, deren Fokus nicht mehr nur allein auf das Erreichen einer abschlussorientierten Qualifizierung gerichtet ist, sondern stärker auch auf das Entwickeln entsprechender Handlungskompetenzen.

„Einfache Arbeit“ an der Schnittstelle zur Facharbeit spielt dagegen in der berufspädagogischen Diskussion eine kaum wahrnehmbare Rolle. Die Reduzierung so genannter einfacher Arbeitsplätze seit den 70ern führte scheinbar zu dem Schluss, dass diese Tätigkeiten nach und nach verschwinden werden und damit auch die für sie geforderten Qualifikationen keine Rolle mehr spielen. Der Trend zur Höherqualifizierung von Erwerbspersonen führte zur Ausblendung von Beschäftigungsfeldern unterhalb der Facharbeiterebene. Jedoch können für Menschen mit Defiziten in der Grundbildung gerade solche einfachen Tätigkeiten eine berufliche Perspektive bieten, mit all ihren bekannten positiven Auswirkungen hinsichtlich gesellschaftlicher Integration und Persönlichkeitsentfaltung.

Um hierzu aktuelle und regional gültige Erkenntnisse zu gewinnen, sollte die Unternehmensbefragung einerseits ermitteln, ob es diese so genannten einfachen Tätigkeiten in den Unternehmen noch gibt und wenn, welchen Umfang sie erreichen. Andererseits sollte die Analyse Tätigkeitsanforderungen und damit Kompetenzanforderungen für diese einfachen Tätigkeiten erheben, um so Rückschlüsse auf eine berufsbezogene Grundbildung ziehen zu können.

Leitende Fragestellungen für die standardisierte Befragung waren:

1. Werden in regionalen Unternehmen so genannte „einfache Tätigkeiten“ ausgeübt?
2. Beschäftigen regionale Unternehmen Menschen mit Defiziten in der Grundbildung?
3. Welche Erfahrungen liegen mit diesen vor?
4. Welche Anforderungen stellen die Unternehmen an Personen, die einfache Tätigkeiten ausführen?
5. Unter welchen Bedingungen würden Unternehmen Menschen mit Defiziten in der Grundbildung beschäftigen?
6. Liegt ein aktueller Arbeitskräftebedarf vor, der auch die einfachen Tätigkeiten einschließt und damit vom beschriebenen Personenkreis abgedeckt werden könnte?

### **Methodischer Ansatz der Analyse**

Es werden im Verlaufe des Verbundvorhabens MEMO Methoden der Handlungsforschung genutzt, die den Grundsätzen quantitativer und qualitativer Sozialforschung folgen. Unterschiedliche methodische Zugänge ermöglichen die Generierung von Daten in verschiedenen Untersuchungsfeldern. Die Erfassung von „Anforderungen an Grundbildung in der regionalen Wirtschaft“ erfolgte über eine quantitativ angelegte schriftliche Befragung. Hierzu wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt. Um die Quote ausgefüllter Fragebögen zu erhöhen und damit die angestrebte Stichprobengröße zu erhalten, wurde der Fragebogen im Gespräch mit den Unternehmern vor Ort bearbeitet. Die Anwesenheit eines Interviewers sicherte den Befragten die Möglichkeit, Verständnisfragen zu stellen und Erläuterungen zur Kenntnis zu nehmen. Dieses Vorgehen konnte insgesamt die Qualität in der Beantwortung der Fragen erhöhen. Ziel war auch, über das Gespräch für die Thematik zu sensibilisieren und Ansatzpunkte für die weitere Projektarbeit zu finden. Aus diesem Grund führten die Projektmitarbeiter der Verbundpartner diese Erhebungen selbst durch.

### **Charakterisierung der befragten regionalen Unternehmen**

Im Rahmen der Unternehmensbefragung konnten 94 Unternehmen erreicht werden. Diese waren zu 50% in der Landeshauptstadt Schwerin, zu 17% im Landkreis Parchim, zu 16% im Landkreis Ludwigslust, zu 8,5% in Nordwestmecklenburg und zu 6,5% in der Hansestadt Wismar angesiedelt.

Mit 21,3% stellte das verarbeitende Gewerbe gut ein Fünftel aller befragten Unternehmen dar. Rund 20% der befragten Unternehmen können dem Bereich „Erbringung sonstiger persönlicher und öffentlicher Dienstleistungen“ zugeordnet werden. Der Anteil dieser Unternehmen macht damit ebenfalls

ein Fünftel aller befragten Firmen aus. Firmen aus dem Baugewerbe machen 11,7% und das Gastgewerbe 9,6% aller befragten Unternehmen aus. Weitere Branchen waren mit jeweils kleineren Anteilen vertreten.

Zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2008) arbeiteten 4.455 Menschen in den regional agierenden Unternehmen Westmecklenburgs. Die insgesamt 186 Auszubildenden in den 94 Unternehmen machten 4,2% der Belegschaften aus. 8,2% der Mitarbeiterschaft aller Unternehmen waren geringfügig Beschäftigte (379). Zusätzlich beschäftigten ca. 20% der befragten Unternehmen insgesamt ca. 450 Saison- oder Zeitarbeitskräfte. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen betrug 41,5 Jahre.

Eine Zuordnung der Unternehmen nach Größenklassen entsprechend der jeweiligen Mitarbeiterzahl zeigte, dass in der Mehrzahl Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl bis 100 vertreten waren. Dies spiegelt die absolute Verteilung der Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern sehr gut wider. Größere Unternehmen mit 100 Beschäftigten und mehr sind relativ selten.

Für die Akteure im Verbund MEMO bestand ein großes Interesse zu erfahren, ob und welcher Größenordnung einfache Tätigkeiten von Menschen mit Defiziten in der Grundbildung in den regionalen Unternehmen ausgeübt werden. Neben den Unternehmensbereichen „Geschäftsführung“ und „Verwaltung“ waren daher vor allem die Bereiche „Produktion“, „Fertigung“, „Lager“, „Logistik“, „Vertrieb“ und sonstige Bereiche mit Blick auf die Zielgruppe des Projektes von Bedeutung.

Circa 76% aller befragten Unternehmen sind so strukturiert, dass in den Bereichen „Produktion und Fertigung“ insgesamt gut 50% aller 4.455 Mitarbeiter tätig werden. 35% der befragten Unternehmen unterhalten einen Bereich „Lager und Logistik“; dort arbeiten ca. 18% aller Mitarbeiter.

30% der Unternehmen ordnen zusätzlich einen Teil ihrer Mitarbeiterschaft in einen Bereich „Sonstige“ zu; das sind immerhin 14,3%. Hierin summieren sich vor allem bei den dienstleistenden Unternehmen Tätigkeiten wie Erntehelfer, pädagogische Mitarbeit, Reinigung, Hausmeistertätigkeiten, Küchenbewirtschaftung, Hauswirtschaftsbereiche, ABM, Handwerker, Verkaufspersonal u.a.

Geschäftsführungen, mittleres Management, Verwaltung und Vertrieb spielen hinsichtlich der Anzahl der dort Beschäftigten nur noch eine vergleichsweise geringe Rolle für die Fragestellungen im Verbundvorhaben MEMO.

### **Menschen mit geringer Grundbildung in den Unternehmen**

Circa 27% der befragten Unternehmen beschäftigten Menschen ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss. Dies sind jedoch nur 3,1% aller 4.455 Mitarbeiter in den 93 Unternehmen und damit insgesamt sehr wenige.

Für Personen mit einem Hauptschulabschluss steigen die Chancen auf Beschäftigung dagegen deutlich. Immerhin 53% der Unternehmen beschäftigten solche Mitarbeiter. Insgesamt machen diese fast 20% aller Mitarbeiter in den Unternehmen aus.

Mit rund 60% ist der Realschulabschluss unter den Mitarbeitern sehr häufig und nur noch 10% aller Mitarbeiter haben das Abitur.

Immerhin 37% der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter ohne Berufsabschluss, das sind fast 6% aller 4.455 Mitarbeiter. Für Menschen mit einem Teilfacharbeiter- bzw. Werkerabschluss stehen die Chancen etwas besser, sie machen in der Mitarbeiterschaft der Unternehmen ca. 8% aus.

Auf die Frage: „Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen Personen mit geringer Grundbildung (Defizite im Lesen, Schreiben und/oder Rechnen)?“, antworten ca. 27% aller befragten Unternehmer, dass sie in ihrem Unternehmen eine solche Gruppe haben. Dies deckt sich mit den Angaben zu den Beschäftigten ohne Schul- und Berufsabschluss.

Die Unternehmer beschrieben dann, welche Tätigkeiten von den Menschen mit geringer Grundbildung in den unterschiedlichsten Bereichen ausgeführt werden. Die lose Auflistung der genannten

Arbeiten verschafft einen Eindruck über das Spektrum einfacher Tätigkeiten oft unterhalb der Facharbeiterebene:

*Packarbeiten, Helfer, Fachhelfer, Gebäudereiniger, Azubi Landwirt, Grünanlagenpflege, Agrotechniker, Tiefbauhelfer, Hilfsarbeiter auf dem Bau, Modellbau, Reparatur, Handlanger, Tierpflege, Aufbauarbeiten, Tresenarbeit, Aufräumarbeiten, Drucken, Schneiden, Nacharbeiten, Gärtner, Landschaftsgestalter, Reinigung, Wachdienst, Auslieferungsfahrer, Sammlung, Inventarisierung, Beifahrer, Lader, Lagerarbeiten, Packarbeiten, Packen von Betriebsmitteln, Sammeln, Packen, Warenannahme und -ausgabe, Reinigung, Hauswirtschaft, Hausmeisterdienste, Erntehelfer, gastronomischer Bereich, Naturschutz.*

In der weiteren Auswertung erfolgte eine Systematisierung der Tätigkeiten nach Branchen und Bereichen. Die Unternehmer schilderten dazu auch ihre Erfahrungen mit diesen Mitarbeitern. Positive und negative Aussagen hielten sich dabei die Waage, viele Einschätzungen hingen davon ab, welche Arbeiten in den Unternehmen jeweils ausgeführt werden müssen.

Im Weiteren wurden die Unternehmer befragt, ob sie zukünftig für Menschen mit Defiziten in der Grundbildung Arbeit hätten bzw. sich vorstellen können, wo diese Personen in ihrem Unternehmen arbeiten könnten. Die Vielzahl der genannten Tätigkeiten zeigte, dass die Unternehmen durchaus Möglichkeiten haben, Menschen mit geringer Grundbildung einzusetzen. Die eingangs analysierten Unternehmensbereiche und die Anzahl der dort tätigen Menschen offenbart jedoch auch, dass diese so genannten „einfachen“ Tätigkeiten meist nur wenige Personen in einem Unternehmen betreffen und damit der reale oder mögliche Anteil in den Belegschaften sehr gering ist. Hierbei gibt es dennoch Branchen, die Ausnahmen bilden, wie das Reinigungsgewerbe, bestimmte Dienstleistungsunternehmen (Hausmeisterservice) oder die Landwirtschaft (Erntehelfer), wo ein großer Teil der Belegschaft diese Tätigkeiten ausführt.

### **Anforderungen an Grundbildung in den Unternehmen**

Um dem Bedarf an Grundbildung aus unternehmerischer Sicht erfassen zu können, wurden die Interviewpartner gebeten, für die von ihnen benannten einfachen Tätigkeiten die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und auch Eigenschaften der dort tätigen Arbeitnehmer einzuschätzen. Da die möglichen Definitionen bezüglich der Begriffe „Fähigkeiten und Fertigkeiten“, „Kenntnisse“ und „Eigenschaften“ sehr umfassend und oft nicht eindeutig sind, wurde in der Fragestellung darauf verzichtet mit diesen Begriffen zu arbeiten. Stattdessen sollten die Unternehmer die Fragen beantworten:

1. „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht können?“
2. „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht wissen?“
3. „Wie muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht sein?“

### **Fähigkeiten und Fertigkeiten**

Die Beantwortung der Frage: „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht können?“ ermöglichte über die Berechnung von Mittelwerten<sup>1</sup> die Aufstellung einer Rangreihe von insgesamt 33 angebotenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Die hier dargestellten ersten 10-12 Plätze (mit einem Mittelwert zwischen 2,5 und 3,1) zeigen, welche Fähigkeiten für das Ausführen einfacher Tätigkeiten als besonders „wichtig“ erachtet wurden:

---

<sup>1</sup> Mittelwerte: Wert 1 „nicht wichtig“, Wert 2 „weniger wichtig“, Wert 3 „wichtig“, Wert 4 „sehr wichtig“

**Tabelle 1**

<b>Bedeutung von <u>Fähigkeiten und Fertigkeiten</u> aus unternehmerischer Sicht für einfache Tätigkeiten</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Rangplatz</b>
Verstehen der deutschen Sprache	3,1549	0,60114	1.
Erkennen von Arbeitsabläufen	3,0286	0,74155	2.
handwerkliches Geschick	2,9714	0,76084	3.
Beobachten von Arbeitsabläufen und selbst ausführen	2,9437	0,69462	4.
Sicherer Umgang mit Werkzeugen und Maschinen	2,9296	0,94603	5.
Sprechen der deutschen Sprache	2,8451	0,76808	6.
Räumliches Vorstellungs- und Orientierungsvermögen	2,7714	0,83703	7.
Objekte nach bestimmten Merkmalen sortieren	2,7286	0,96190	8.
feinmotorisches Geschick/ Handgeschicklichkeit	2,662	0,86096	9.
Allgemeine Lesesicherheit	2,6286	0,76464	10.
Beherrschen der Grundrechenarten	2,6197	1,00522	11.
Textverständnis (Hörverstehen, Leseverstehen)	2,5634	0,90605	12.

Überraschenderweise liegen „Allgemeine Lesesicherheit“, die „Grundrechenarten“ sowie „Textverständnis“ zwar noch in der Gruppe der ersten 12, aber erst an deren Ende. Insgesamt fiel darüber hinaus auf, das kaum Bewertungen in Richtung „sehr wichtig“ abgegeben wurden.

Sehr deutlich wurden auch die Ansichten der Unternehmer hinsichtlich der nicht zwingend notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten. So gehören das Beherrschen der Prozentrechnung, die sichere Anwendung von Rechtschreibregeln und grammatischen Regeln, künstlerisches Geschick und auch die Anwendung von PC-Programmen für diese Einsatzbereiche nicht zu den als wichtig eingestuften Aspekten.

Es fällt auf, dass gerade die ersten 10 Plätze sowie die letzten 9 Plätze eher einstimmig unter den befragten Unternehmen vergeben wurden. Über die verschiedenen Branchen hinweg herrscht relativ große Übereinstimmung hinsichtlich ihrer Einschätzungen bezüglich der wichtigsten sowie der am wenigsten wichtigen Kenntnisse für einfache Tätigkeiten.

### **Kenntnisse und Wissen**

Auf die Frage: „Was muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht wissen?“ antworteten die Befragten hinsichtlich der als notwendig und wichtig angesehenen Kenntnisse für einfache Tätigkeiten bezüglich der ersten 10 Plätze sowie der letzten 5 Plätze sehr übereinstimmend.

Die Berechnung der Mittelwerte (1 = „nicht wichtig“, 2 = „weniger wichtig“, 3 = „wichtig“ und 4 = „sehr wichtig“) ermöglichte auch für diesen Bereich beruflicher Anforderungen die Erstellung einer Rangreihe von den im Mittel als „sehr wichtig“ bis hin zu „nicht wichtig“ eingestuften Kenntnissen.

**Tabelle 2**

<b>Bedeutung von <u>Kenntnissen</u> aus unternehmerischer Sicht für einfache Tätigkeiten</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Rangplatz</b>
Arbeitsschutzbestimmungen	3,3944	0,68617	1.
Unfallverhütungsvorschriften	3,2	0,77272	2.
Qualitätsprinzipien	3,1549	0,78645	3.
Brandschutzbestimmungen	3,1429	0,74767	4.
Betriebs- bzw. Werkstattordnung	3,1029	0,75587	5.
Gefahrenverordnung	2,9855	0,8659	6.
Hygienevorschriften	2,9286	0,90604	7.
Arbeitszeitregelungen	2,9286	0,76748	8.
Maschinenbedienung	2,8116	1,07478	9.
Berufs- oder tätigkeitsspezifische Kenntnisse	2,7714	0,90364	10.

Insgesamt werden vor allem die ersten 5 Items als „wichtig“ mit einer Tendenz zu „sehr wichtig“ eingeschätzt. Hierbei liegen die Bewertungen im Mittel etwas höher als bei den vorher abgefragten Fähigkeiten und Kenntnissen. Dafür gibt es auch Bereiche, die aus Sicht der Firmenleiter kaum bis gar nicht notwendig zu wissen sind.

Relativ hohe Standardabweichungen wurden bei 6 Items errechnet, d.h. hier gehen die Meinungen branchenspezifisch auseinander. So wird beispielsweise der „Umgang mit Lebensmitteln“ von Vertretern aus dem Gastgewerbe nachvollziehbar als „sehr wichtige“ Kenntnis eingestuft, während dieser Punkt für das verarbeitende Gewerbe oder in der Reinigungsbranche eine kaum bedeutsame Rolle spielt.

### **Eigenschaften und Arbeitsverhalten**

Mit der Frage: „Wie muss eine Person für die (vorher beschriebenen) Aufgaben und für die dazu auszuführenden Tätigkeiten aus Ihrer Sicht sein?“ wurden abschließend Eigenschaften und das Arbeitsverhalten in den Fokus gerückt. Im Unterschied zu den vorher befragten Bereichen „Fertigkeiten und Fähigkeiten“ sowie „Kenntnisse und Wissen“ werden mit Blick auf den Bereich der „Eigenschaften“ von den Unternehmern wesentlich öfter Einschätzungen in Richtung „sehr wichtig“ vorgenommen.

Da in der Regel alle der angefragten Eigenschaften positiv belegt sind und kaum jemand zu diesen Eigenschaften eine Haltung im Sinne von „nicht wichtig“ einnehmen kann, waren alle Interviewer eingewiesen zu betonen, dass die Bedeutung dieser Eigenschaften nur für die vorher besprochenen einfachen Tätigkeiten erfasst wird und eine Differenzierung der Aspekte wünschenswert ist. Damit sollte der Effekt des ausschließlichen Bewertens in Richtung „sehr wichtig“ verringert werden.

Insgesamt fällt auf, dass die errechneten Standardabweichungen wesentlich kleiner (als in den voran befragten Bereichen) sind und damit nur geringe Unterschiede in den Einschätzungen der jeweils Befragten vorlagen. Branchenübergreifend schätzen Unternehmer demnach mit Blick auf die Ausführung einfacher Tätigkeiten eine Reihe von Eigenschaften. Deren Bedeutung wird tendenziell als wichtiger bewertet als bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten. Die Berechnung der Mittelwerte bezüglich der Eigenschaften und des Arbeitsverhaltens von Arbeitnehmern für einfache Tätigkeiten ergibt folgende Rangreihe:

**Tabelle 3**

<b>Bedeutung von <u>Eigenschaften und Arbeitsverhalten</u> aus unternehmerischer Sicht für einfache Tätigkeiten</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standardabweichung</b>	<b>Rangplatz</b>
zuverlässig	3,7887	0,41111	1.
pünktlich	3,662	0,5055	2.
motiviert	3,5493	0,5552	3.
qualitätsbewusst	3,3521	0,53715	4.
leistungsbereit	3,3	0,57357	5.
anpackend	3,2958	0,57057	6.
unter Anleitung arbeiten können	3,2429	0,66889	7.
körperlich belastbar	3,2394	0,52002	8.
hilfsbereit	3,2254	0,51262	9.
teamfähig	3,169	0,67583	10.
selbstständig arbeitend	3,1286	0,70034	11.
flexibel	3	0,71714	12.
lernbereit	2,9437	0,7346	13.

### **Bedingungen zur Beschäftigung von Menschen mit Defiziten in der Grundbildung**

Gefragt, ob Menschen mit Defiziten in der Grundbildung konkrete Möglichkeiten zur Beschäftigung in den Unternehmen haben, antworten fast 10% aller Befragten, dass sie ohne Einschränkungen Möglichkeiten zur Beschäftigung hätten. Immerhin fast 64% sehen eine Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen als möglich an.

Diese Voraussetzungen bzw. Bedingungen wären aus Sicht der Unternehmen folgende (Mehrfachantworten waren möglich):

- 24,5% aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung vorzugsweise als Teilzeitkräfte einstellen,
- 15% aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung vorzugsweise mit befristetem Vertrag einstellen,
- 16% aller Befragten würden Menschen mit Defiziten in der Grundbildung nur unter einer Nutzung von Eingliederungszuschüssen einstellen,
- 21% würden eine Bereitschaft, bestimmte Defizite über Weiterbildungen abzubauen, als Voraussetzung ansehen,
- 10,6% der Befragten würden eine personelle Unterstützung von außen zum Abbau der Defizite in der Grundbildung als hilfreich ansehen,
- 6,4% der Unternehmer würde diese Menschen nur dann einstellen, wenn es keine anderen Bewerber gibt,
- 56,4% aller Unternehmer bekräftigen die Erkenntnis, dass sie dann einstellen würden, wenn eine hohe Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit vorliegt.

Hier bestätigen sich die Ergebnisse der vorangegangenen Aspekte der Befragung. Die Unternehmer wären bereit, bis zu einem bestimmten Maß über Defizite in der Bildung hinweg zu sehen, wenn sie dafür zuverlässige und motivierte Arbeitskräfte zur Verfügung haben.

Circa 40% der befragten Unternehmen hatten zum Zeitpunkt der Befragung einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Hierbei wurde ein breites Spektrum an Tätigkeiten benannt. Die 38 Unternehmen mit Bedarf an Arbeitskräften suchten insgesamt 146 Mitarbeiter, wobei die Spanne von einer offenen bis hin zu 32 freien Stellen lag. Zu circa einem Drittel betraf der Bedarf auch einfache Tätigkeiten.

## Schlussfolgerungen und Konsequenzen für die Projektpraxis

1. „Einfache Tätigkeiten“ und entsprechende Arbeitsplätze gibt es noch. Jedoch sind sie in vielen Unternehmen nur in geringer Anzahl anzutreffen. Ausnahmen finden sich in bestimmten Branchen, wie
  - dem Reinigungsgewerbe,
  - in bestimmten Dienstleistungsunternehmen (Hausmeisterservice) oder
  - der Landwirtschaft (Erntehelfer),wo (zumindest zeitweise) ein großer Teil der Belegschaft diese Tätigkeiten ausführt.
2. „Einfache Tätigkeiten“ betreffen vor allem Helfertätigkeiten in den Bereichen:
  - Lager und Logistik (Packarbeiten, Kommissionieren, Transporte)
  - Kantinen und Gastwirtschaft (Küchenhilfe, Bedienung, Verkauf)
  - Reinigung (aller Art)
  - Bau (Bauhelfer)
  - Landwirtschaft (Erntearbeiten, Ackerbewirtschaftung, Tierpflege)
  - Gartenbau (Hilfstätigkeiten in der Grünanlagenpflege)
  - Lieferungen (Auslieferungsfahrer, Materialtransport)
  - Wachdienst
  - Produktion (Produktionshelfer, Bedienung einfacher Maschinen)
  - Handwerk / Hausmeister (Hausmeistertätigkeiten, Werkstatthilfe)
3. Nötiges Basiswissen und grundlegende Fähigkeiten für die Ausübung einfacher Tätigkeiten sind beschreibbar. Die Unternehmer können dies benennen, stellen jedoch mit Blick auf die benannten Einsatzbereiche relativ geringe Ansprüche an wenige grundlegende Fähigkeiten und Kenntnisse.
4. Um einfache Tätigkeiten in den Unternehmen ausführen zu können, sind folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten aus unternehmerischer Sicht von besonderer Bedeutung:
  - Verstehen der deutschen Sprache
  - Erkennen von Arbeitsabläufen
  - handwerkliches Geschick
  - Beobachten von Arbeitsabläufen und selbst ausführen
  - sicherer Umgang mit Werkzeugen und Maschinen
  - Sprechen der deutschen Sprache
  - Räumliches Vorstellungs- und Orientierungsvermögen
  - Objekte nach bestimmten Merkmalen sortieren
  - feinmotorisches Geschick/ Handgeschicklichkeit
  - allgemeine Lesesicherheit
  - Beherrschen der Grundrechenarten
  - Textverständnis (Hörverstehen, Leseverstehen)Prozentrechnung, eine korrekte Rechtschreibung und Grammatik sowie das Anwenden von PC-Programmen belegen dagegen hintere Plätze.
5. Bestimmte Eigenschaften im Arbeitsverhalten sind Unternehmern besonders wichtig. Die vorderen Plätze werden von Eigenschaften belegt, welche die befragten Unternehmer auffallend übereinstimmend als „sehr wichtig“ und damit als bedeutsam ansehen:
  - zuverlässig
  - pünktlich
  - motiviert
  - qualitätsbewusst
  - leistungsbereit
  - anpackend
  - unter Anleitung arbeiten können
  - körperlich belastbar
  - hilfsbereit
  - teamfähig
  - selbstständig arbeitend
  - flexibel

6. Aus Sicht der Unternehmer lassen sich mit Blick auf die einfachen Tätigkeiten Defizite in der Grundbildung durch ein entsprechendes Arbeitsverhalten und eine sowohl psychische als auch physische Leistungsfähigkeit kompensieren.

Für die Projektpraxis lassen sich erste Konsequenzen ableiten: Maßnahmen zur Unterstützung der Menschen mit Defiziten in der Grundbildung sollten neben nachholender Bildung auch die Entwicklung von Eigenschaften und Leistungsfähigkeit im Fokus haben. Über eine enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen kann die beruflich geforderte Handlungskompetenz mit einer Persönlichkeitsentfaltung verknüpft werden. Das im Verbundvorhaben vorgesehene Entwicklungsmentoring soll dazu eine besondere Hilfestellung bieten. Mentoring ist eine spezifische Methode der individuellen Personalentwicklung, in der durch ein spezielles Betreuungskonzept und über die persönlich gestaltete Beziehung zwischen beruflich erfahrenen Mentoren und beruflich weniger erfahrenen Personen (Mentees), umfassende Unterstützung erfolgen kann.

**Autorin:**



**Pamela Buggenhagen**, Dipl. Psych., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin. Seit Januar 2008 koordiniert sie das Verbundvorhaben MEMO und realisiert auch eine wissenschaftliche Begleitung für die Teilprojekte. itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut, Grevesmühlener Str. 18 19057 Schwerin, Tel.: 0385 / 488 51 35  
E-Mail:p.buggenhagen@itf-schwerin.de

Das diesem Beitrag zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072501 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)