

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

Geringe Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten – Wie sehen dies die Betriebe?

Bernd Kämpfing

Geringqualifizierte partizipieren weniger an betrieblicher Weiterbildung als Höherqualifizierte. So zeigen IAB-Statistiken, dass un-/angelernte Arbeiter eine Weiterbildungsquote zwischen 5 und 6% haben, aber circa 30 % der qualifizierten Angestellten an Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 teilgenommen haben. (Bellmann/Leber 2003). Dieser vielfach und aktuell empirisch bestätigte Befund (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008) führt dazu, dass es quasi ein gepflegter Allgemeinplatz in der Weiterbildungsdiskussion ist, die hohe Selektivität der Weiterbildung zu bemängeln. Weiterbildung wirke – entgegen früherer erwachsenbildnerischer Mythen – gerade nicht kompensatorisch, sondern verstärke die sozialen Unterschiede gemäß dem Matthäus-Prinzip („Denn wer da hat, dem wird gegeben werden (...“). Dieses Defizit müsse behoben werden und es wird nur sehr selten öffentlich „ernsthaft bezweifelt, ob eine Gleichverteilung der Weiterbildungsaktivitäten unter den Beschäftigten überhaupt ein sinnvolles Ziel betrieblicher Weiterbildung sein kann.“ (Weiß 1990, S. 131)

Aber welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesem Befund ziehen und vor allem welche Handlungsempfehlungen lassen sich aussprechen, um dieses Defizit anzugehen und in Zukunft zu beheben? Sind die betrieblichen Verantwortungsträger schlichtweg ignorant gegenüber den Weiterbildungsbedürfnissen von Geringqualifizierten und braucht es Informationskampagnen? Oder wollen die Geringqualifizierten aufgrund von schlechten schulischen Erfahrungen nicht mehr lernen bzw. sind sie einfach zu faul? Wird Weiterbildung im Unternehmen primär zur Reproduktion bestehender betrieblicher Machtstrukturen und als Incentive eingesetzt? Oder entscheiden sich die Betriebe aufgrund eines rein rationalen Kosten-Nutzen-Kalküls gegen eigene Weiterbildungsinvestitionen für Geringqualifizierte und braucht es öffentlicher Ko-Finanzierung? Es zeigt sich eine Vielzahl an Fragen, die bislang eher selten aus Perspektive der Betriebe empirisch eingehend erforscht wurden.

Erste qualitativ-empirische Ergebnisse aus der Bestandsaufnahme des GiWA-Teilprojektes ‚Wissenschaftliche Begleitung‘ (zur methodischen Anlage siehe Beitrag Alke/Stanik in diesem Band) zeigen eine komplexe und vielgestaltige Sichtweise der betrieblichen Weiterbildungsverantwortlichen auf. Teils sieht man sich als Betrieb grundsätzlich nicht in der Verantwortung kompensatorische Weiterbildungsarbeit anzubieten. Teils wird in der unter finanziellem Druck stehende Branche der Altenhilfe knallhart ökonomisch gerechnet, sodass sich von Weiterbildungsausgaben für Geringqualifizierte wenig Rendite erwartet wird. Teils verbindet sich die Sicht auf Geringqualifizierte mit einer zusätzlichen Aversion gegenüber Investitionen in ältere Beschäftigte, denen eine geringere Lernfähigkeit und geringere betriebliche Verbleibsdauer als jüngeren Beschäftigten zugesprochen wird. Teils werden bei Geringqualifizierten eine geringere Weiterbildungsbereitschaft und Motivation als bei anderen Beschäftigten wahrgenommen.

Diese Vielgestaltigkeit zeigt auf, dass man sich mit vorschnellen Einschätzungen und Lösungsansätzen zurückhalten und man sich vielmehr der betrieblichen Komplexität mit konzeptionell gut durchdachten Zugängen annähern sollte. So ist wahrscheinlich eine differenzierte, aber trotzdem gut verständliche Kombination aus Beratung, Zeitkonten, Finanzierung und zielgruppenorientierten Angeboten notwendig, bei der es in der konkreten Umsetzung sehr auf einzelne Details ankommt, um Erfolg zu zeigen. Dies bestätigen auch die Praxen im GiWA-Verbund.

Weiter vertiefende Analysen zu den Ergebnissen der Bestandsaufnahme werden aktuell durchgeführt, um Hauptargumentationen und Sichtweisen der betrieblichen Akteure in ihrer Komplexität zu rekonstruieren und daraus resultierende Schlussfolgerungen abzuleiten. Dabei wird es dem Forschungsteam des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung auch wichtig sein zu erschließen, was leitende Sichtweisen und was rhetorische Legitimationen sind, die herangezogen werden, um die eigene Sichtweise gegenüber Dritten zu begründen.

Generell können und sollen aber schon jetzt einige grundsätzliche Fragen aufgeworfen werden. Ist der ehemals in der Weiterbildungsdiskussion verpönte und aktuell hochgeschätzte Betrieb der zentrale Lernort für Grundbildung oder wird er in seiner Bedeutung überschätzt? Was kann im Betrieb als Lernort mit realem Bezug und was sollte außerhalb des bearbeitet/gelernt werden und wie kann es gelingen, den Subjekten die Nutzung unterschiedlicher Lernorte zu offerieren? Wie verteilen sich die Verantwortlichkeiten für arbeitsbezogene Grundbildung, d.h.: Was können und müssen Betriebe finanziell aufwenden und wo muss die öffentliche Hand als (Ko-)Finanzier aktiv werden? Welche Verantwortung tragen die Geringqualifizierten selbst bzw. was ist ihnen abzuverlangen? Wie müssen öffentliche, auf die Sicherung von Nachhaltigkeit richtende, Förderprogramme angelegt sein, um Betriebe und letztlich Geringqualifizierte zu erreichen? Welche Rolle spielen Qualifizierungsberatung im Vorfeld von Lehr-/Lernsettings und wie müssen letztere didaktisch/methodisch angelegt sein, um Akzeptanz zu finden? Vielleicht ist es an der Zeit, auch diese Grundsatzfragen zu stellen und zu bearbeiten, bevor man sich in den Details der praktischen Umsetzung verliert?

Literatur:

Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung – Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Materialien (2003) 1, S. 15-16. <http://doku.iab.de/matab/2003/mat0103.pdf>

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland: Eckdaten zum BSW-AES 2007. München 2008.

http://www.bmbf.de/pub/weiterbildungsbeteiligung_in_deutschland.pdf [Abrufdatum 3.3.2009]

Weiß, Reinhold: Die 26-Mrd-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Köln 1990.

Autor:



Dr. Bernd Käpplinger ist im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beschäftigt und aktives Mitglied im GiWA-Teilprojekt „wissenschaftliche Begleitung“, das beim bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund angesiedelt ist.. Er war und ist zuständig für die Auswertung und Analyse des Bereiches „Lernkultur/Personalentwicklung“ in der Bestandsaufnahme.

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072101 und 01AB072102 (GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.