

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

Über wen (mit wem) sprechen wir eigentlich? – Zielgruppen im GiWA-Verbundprojekt

Dieter Zisenis

In diesem Beitrag stehen Ergebnisse aus der Bestandsaufnahme (vgl. Alke/Stanik in diesem Band) des GiWA-Verbundprojektes im Mittelpunkt, die sich auf die die Zielgruppe ‚Mitarbeitende auf sog. Einfacharbeitsplätzen bzw. Geringqualifizierte‘ beziehen. Erfasst wurden die Sichtweisen von Leitungen und Beschäftigten aus den Kooperationsbetrieben der GiWA-Teilprojekte und Sichtweisen der in den Teilprojekten tätigen Berater/innen. Einleitend werden Vorannahmen und Setzungen zur Zielgruppe im Verbundprojekt und in den wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Diskursen skizziert.

1. Vorannahmen und Setzungen zur Zielgruppe...

1.1 ... im Verbundprojekt

Ausgehend von den Forschungsfragen des Projektverbundes und den jeweiligen Forschungsdesigns der Teilprojekte ergeben sich bestimmte Vorannahmen bzw. Setzungen im Hinblick auf die Zielgruppen im Verbundprojekt.

In der Projektbeschreibung des Teilprojektes „Wissenschaftliche Begleitung und Bestandsaufnahme“ werden „von erwerbsarbeitlicher Exklusion bedrohte oder betroffene Zielgruppen“ als Zielgruppe des Verbundprojektes definiert. Die im Projektverbund generierten Forschungsfragen beziehen sich auf „Niedrigqualifizierte“ bzw. Mitarbeitende auf „Arbeitsplätzen im Bereich der un- und angelernten Tätigkeiten (v.a. Niedriglohnsektor)“. Der im Zusammenhang der Auswertung von Experteninterviews entwickelte Mastercodierbaum nennt darüber hinaus „Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen“.

Die GiWA-Teilprojekte definieren ihre Zielgruppen wie folgt:

- UK: Kommunikation. Bildung. Chancen – Grundbildung von unterstützt kommunizierenden Menschen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen
 - o Behinderte Menschen mit angeborenen oder erworbenen schweren Schädigungen, deren Schädigungen sich auch auf den regelgeleiteten Erwerb und den expressiven Gebrauch der Sprache auswirken oder die aufgrund von Unfällen oder Erkrankungen die Fähigkeit, Sprache zu gebrauchen, teilweise oder ganz eingebüßt haben und sich von daher nur mit Hilfe von Unterstützter Kommunikation, hier insbesondere über elektronische Sprachausgabesysteme, verständlich machen können.
- FAKOM – Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen bei Migrant/inn/en in der Altenpflege

- In Altenhilfeeinrichtungen in Pflege und Hauswirtschaft beschäftigte Migrant/inn/en, die aufgrund geringer Grundbildung und fehlender Qualifizierung und/oder eingeschränkter Sprachkompetenz in Deutsch als Zweitsprache vorwiegend Tätigkeiten ausüben, die nur geringe Qualifikationsanforderungen stellen.
- KomBüse – Kompetenzbündelung aller an der Grundbildung Beteiligten in der Gesundheitswirtschaft
 - Gering qualifizierte bzw. ungelernete Mitarbeitende (z.T. auch berufsfremde Quereinsteiger) in Hauswirtschaft und Pflege in Einrichtungen des Gesundheitswesens - Pflegehilfskräfte ohne examinierte Pflegeausbildung und Hauswirtschaftskräfte (Tätigkeitsbereiche, für die keine berufsspezifischen formalen Ausbildungen vorausgesetzt werden, liegen in pflegerischen Hilfen in den Bereichen Körperpflege, Ernährung und Mobilität und der hauswirtschaftlichen Versorgung in den Bereichen Küche, Reinigung, Wäsche in stationären Einrichtungen und hauswirtschaftliche Dienstleistungen in ambulanten Pflegediensten)
- Alphabet x 2 – Zweisprachigkeit als Chance – kompetenzbasierte Grundbildung für Migrant/inn/en
 - Migrant/inn/en, die nur einen geringen Alphabetisierungsgrad auch in der Muttersprache vorweisen – Die Erprobung des Konzepts soll vor allem die Bereiche Einzelhandel, Gastronomie und Alten- bzw. Krankenpflege und insbesondere die häusliche Pflege und Betreuungsdienste berücksichtigen.
- AlphaKU – Neue Beschäftigungsperspektiven für Niedrigqualifizierte in KMU durch Grundbildung und Alphabetisierung
 - Beschäftigte aus kleinen und mittleren Unternehmen (KU bzw. KMU) bzw. Erwachsene, die sich in einer beruflich orientierten Bildungsmaßnahme, beispielsweise einer Umschulung, befinden und nicht über eine ausreichende Grundbildung verfügen. Konkret: Mitarbeitende in Transfergesellschaften (Lager / Logistik), Geringqualifizierte in KMU (hier: mittelständisches Unternehmen – Kunststoff-Lackierung/Automobilindustrie-Zulieferbetrieb), Empfänger von Arbeitslosengeld II

1.2 ... in wissenschaftlichen resp. arbeitsmarktpolitischen Diskursen

Im wissenschaftlichen bzw. im arbeitsmarktpolitischen Diskurs wird darauf hingewiesen, dass der Begriff „Geringqualifizierte“ sehr unpräzise und missverständlich benutzt wird. Formal, insbesondere im Hinblick auf statistische Auswertungen, werden Geringqualifizierte häufig gleichgesetzt mit „Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung“. In diesem Zusammenhang wird dann auch der Begriff „Nicht-formal-Qualifizierte“ benutzt, um deutlich zu machen, dass als Unterscheidungskriterium ausschließlich auf den zuletzt belegbaren und anerkannten Berufsabschluss abgehoben wird und der Begriff „Geringqualifizierte“ wertende Konnotationen nahelegt bzw. alle jenseits von formalen Qualifikationen erworbenen Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten unberücksichtigt lässt. In einer Studie des BIBB werden Geringqualifizierte definiert als „Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit Berufsabschlüssen, die in Deutschland nicht anerkannt sind oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist“. (Forschungsprojekt 3.4.110 – Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld – Abschlussbericht – Katrin Gutshow, 2008 – http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34110.pdf – Zugriff 01.02.2009)

Zwei aktuelle regionale Studien („Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar – Abschlussbericht November 2004“ und „Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion – Arbeitsbericht Oktober 2008“) verwenden ebenfalls eine an einem formalen Berufsabschluss orientierte Definition.

„In den meisten Arbeiten auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik werden die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zu drei (teilweise vier) Kategorien zusammengefasst:

- Beschäftigte ohne Ausbildung,
- Beschäftigte mit einer Berufsausbildung sowie solche
- mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Auch wir im Forschungsverbund GiWA orientieren uns an dieser allgemein üblichen Kategorisierung und betrachten die Beschäftigten ohne Berufsausbildung, aber mit Haupt- oder Realschulabschluss, im Folgenden als formal „gering Qualifizierte“, wobei wir die (kleine Zahl der) Abiturienten ohne Berufsausbildung nicht hinzuzählen.“ (Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar – Abschlussbericht November 2004, S. 43

<http://www.ifm.uni-mannheim.de/unter/fsb/pdf/EAP-Gesamt.pdf>)

„Für den Begriff Geringqualifizierte gibt es keine allgemein gültige Definition. Arbeitskräfte ohne Ausbildung werden unterschiedlich bezeichnet, oft ist auch von unqualifizierten oder niedrig qualifizierten Arbeitskräften die Rede. Im Bericht liegt dem Begriff folgende Definition zu Grunde: Als geringqualifiziert werden Personen verstanden, die weder eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung noch eine höhere Schulbildung als die allgemeine Pflichtschulzeit aufweisen... Zur Abgrenzung von Geringqualifizierten und höher Qualifizierten wurde daher auf die international anerkannte Klassifizierung der Bildungsstufen nach ISCED (International Standard Classification of Education der UNESCO) zurückgegriffen. Geringqualifizierte sind nach dieser Einteilung Personen, die maximal eine Ausbildung auf Primarstufe oder Sekundarstufe I abgeschlossen haben.“ (Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion, S. 5

<http://www.amosa.net/webautor-data/123/Chancen-fuer-Geringqualifizierte.pdf>)

Die ISCED-Klassifikation unterscheidet insgesamt sechs Stufen bzw. level (ohne den Vorschulbereich – ISCED-Stufe 0 – pre-primary education). Die Klassifikation will das gesamte Spektrum des organisierten Lernens, von der Erstausbildung in den frühen Lebensphasen bis zur lebensbegleitenden Weiterbildung, abbilden und orientiert sich dabei stark hierarchisiert an Bildungsabschlüssen und Zertifikaten. Die Klassifikation wurde für den internationalen Vergleich konzipiert und ist von daher nur bedingt auf das deutsche Bildungssystem zu übertragen. Die ISCED-Stufe 1 (primary education) umfasst den ersten Teil der schulpflichtigen Grundbildung (im internationalen Vergleich in der Regel sechs Jahre Vollzeitunterricht, in Deutschland und Österreich nur vier Jahre). Bildungsabschlüsse der ISCED-Stufe 2 (lower secondary education) berechtigen entweder für Bildungswege auf den nächst höheren Stufen oder dienen dem direkten Eintritt in den Arbeitsmarkt. Die Stufe 2 umfasst auch sonderpädagogische Bildung sowie Programme der Erwachsenenbildung für das Nachholen von Schulabschlüssen oder zu grundlegenden Fertigkeiten für weiteres Lernen im Erwachsenenalter.

Korrespondierend zur Problematik des Begriffes Geringqualifizierte wird der Begriff einfache Arbeit sowohl auf die Qualifikation der Beschäftigten als auch auf das Anforderungsprofil der Arbeitstätigkeit bezogen. Unter Bezug auf das IAB-Betriebspanel¹ wird etwa formuliert: „Stellen bzw. Personen, deren Tätigkeit zum Bereich der einfachen Arbeit gehört, sind un- und angelernte Beschäftigte sowie Angestellte bzw. Beamte, die Tätigkeiten ausüben, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Diese werden im Weiteren vereinfachend als „Geringqualifizierte“ bezeichnet (ohne den Aspekt der formalen Qualifikation übermäßig betonen zu wollen) ...“ (Lutz Bellmann / Jens Stegmaier, Einfache Arbeit in Deutschland – Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? – in: Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland – Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2007, S. 11 – <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04591.pdf>)

Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass die Personengruppe der nicht formal Qualifizierten keineswegs deckungsgleich mit den Beschäftigten ist, die einfache Tätigkeiten in Unternehmen ausüben. Gering Qualifizierte – nach dieser formalen Definition – besetzen durchaus in nennenswertem Umfang auch Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen.

¹ „Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Jährlich werden von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Die Befragung wird in persönlich-mündlichen Interviews von TNS Infratest Sozialforschung, München im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Diese repräsentative Betriebsbefragung umfasst ein breites Fragenspektrum zu einer Vielzahl beschäftigungspolitischer Themen, die in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht werden. Ergänzt wird das jährliche Standard-Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunkte. Mittlerweile existiert das IAB-Betriebspanel in Westdeutschland seit 1993 und in Ostdeutschland seit 1996 und stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar.“ (<http://www.iab.de/de/erhebungen/iab-betriebspanel.aspx>)

2. Folgerungen für den Forschungsverbund

Vor diesem Hintergrund erster begrifflicher Annäherungen sollten mit der Einbeziehung entsprechender Fragen im Interviewleitfaden Einschätzungen und Informationen der Experten in den Teilprojekten erhoben werden, die eine erste Eingrenzung des Forschungsgegenstandes ermöglichen können. Unter der Kategorie „Mitarbeitende auf Einfacharbeitsplätzen/Geringqualifizierte/Zielgruppe aus Sicht des Betriebes bzw. aus Sicht der Berater“ wurden entsprechende Textsegmente identifiziert und ausgewertet. Unter „Zielgruppe“ wird sowohl unspezifisch die Gruppe der Geringqualifizierten bzw. der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen verstanden als auch gegebenenfalls die im jeweiligen Teilprojekt bereits eindeutig festgelegte/definierte Mitarbeitendengruppe, die in das Projekt einbezogen werden soll. Die Zugänge zur Charakterisierung der Zielgruppe erfolgen dabei sowohl über allgemeine Aussagen, z.B. Persönlichkeitsmerkmale, Charaktereigenschaften, Informationen zu Ausbildungsniveau bzw. formalen Bildungsabschlüssen usf. als auch über konkrete Aussagen zu wahrgenommenen Kompetenzdefiziten. Hierunter fallen auch konkrete Erfahrungen/Beispiele, in welcher Weise bestimmte Mindest-/Arbeitsplatzanforderungen nicht erfüllt werden/wurden. Schließlich wurden unter Hinweis auf wahrgenommene „Grundbildungsbedarfe“ weitere Beschreibungsmerkmale erhoben, die wiederum durch Bezug auf die Rekrutierungsverfahren für Einfacharbeitsplätze in den Betrieben ergänzt wurden. In den Interviews standen formale Klassifikationen und statistische Erhebungen zum Vorkommen der Zielgruppe nicht im Vordergrund, das Forschungsinteresse bezog sich vielmehr auf das Praxiswissen und die hieraus abgeleiteten Merkmalszuschreibungen der Experten in den Teilprojekten.

3. Ergebnisdarstellungen

3.1 Die Zielgruppe in Transfergesellschaften

Zielgruppe in diesem Zusammenhang sind Mitarbeitende in Transfergesellschaften, die nach Auflösung ihres Betriebes im Rahmen einer befristeten Beschäftigung in einer Transfergesellschaft unterstützt und gegebenenfalls qualifiziert werden, wieder eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Darüber hinaus gehören zu der hier beschriebenen Zielgruppe Empfänger von Arbeitslosengeld II, die an Trainings- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen oder hierfür ausgewählt worden sind. Alle Interviews beziehen sich auf Betriebe in Sachsen. Interviewpartner waren drei Berater von Transfergesellschaften, vier Projektmitarbeiter in Transfergesellschaften und eine Personalleitung eines mittelständischen Unternehmens (Kunststoff-Lackierung/Automobilindustrie-Zulieferbetrieb). In vielen Textpassagen werden die besondere Arbeitsmarktsituation in den neuen Bundesländern und die spezifischen Erfahrungen von älteren Personen mit Berufserfahrungen in der DDR entweder direkt angesprochen oder müssen als Hintergrundfolie mit berücksichtigt werden.

Die Antworten zur allgemeinen Charakterisierung der Zielgruppe und zu den fehlenden grundlegenden Kompetenzen bei dieser Zielgruppe weisen viele Übereinstimmungen und Ähnlichkeiten auf, so dass eine zusammenhängende Auswertung zu diesen beiden Kriterien sinnvoll erscheint.

„Aber ich finde jetzt ein Stückweit Respekt vor den Leuten, weil die kommen ja durchs Leben. Ist ja nicht so, dass die eben alle gescheitert sind, glaub ich nicht dran. Da sind echt clevere Leute am Werk, die quasi aber von unserem System Ausbildung einen Stempel drauf haben, dass die keinen adäquaten Ausbildungsschein haben etc. Dass die nicht lesen können in unserem Kontext, klar können die lesen, aber anders als wir.“ (T8 – Pos. 154)

In diesem Zitat eines Beraters von Transfergesellschaften spiegeln sich wesentliche Aspekte der Zuschreibungen, mit denen die Zielgruppe belegt wird.

Fehlende bzw. schlechte Schulabschlüsse werden häufig als kennzeichnendes Merkmal benannt; dies betrifft junge Erwachsene wie Ältere gleichermaßen. Auch in der von Beratern und Projektmitarbeitern wahrgenommenen Selbsteinschätzung der Zielgruppe werden Schulabschlüsse als formales Zugangskriterium zum Beschäftigungssystem genannt, allerdings ohne mit diesen Schulabschlüssen spezifische, inhaltlich näher bestimmte Kompetenzen zu verbinden. Gleichzeitig werden für das jeweilige Milieu / gesellschaftliche Subsystem spezifische individuelle Kompetenzen oder Überlebensstrategien in der alltäglichen Lebensführung unterstellt, die nach einer relativ strengen Kosten-Nutzen-Rechnung eingesetzt werden:

„die Bildungsrendite, die muss stimmen. Wenn die das merken, dass die eben die Bildungsrendite (nicht) haben, werden die nicht so blöd sein, und sagen „Klar, mach ich mit!“ Ja, wenn ich jetzt Hartz IV aufgabe mit 1000 € und bekomme dann nachher als Zeitarbeiter 700 €, wäre ich schön blöd. Ja, also da ist doch kein Anreiz da.“ (T8 – Pos. 151)

Die Antworten beziehen sich im Wesentlichen

- auf mehr oder weniger objektivierbare Kompetenzdefizite und andere Hemmnisse für die Integration in das Erwerbsarbeitssystem
- oder auf Interpretationen und Zuschreibungen von Persönlichkeitsmerkmalen.

Neben den fehlenden bzw. schlechten Schulabschlüssen wird im Zusammenhang der ersten Ausprägung auf fehlende Grundkompetenzen im klassischen Sinn (Lesen – Schreiben – Rechnen), häufig darüber hinausgehend auf damit im Zusammenhang stehende eingeschränkte Kommunikationskompetenzen verwiesen. In gleicher Weise werden fehlende soziale Kompetenzen, auch als „Sekundärtugenden“ beschrieben, genannt. Zu diesen mehr oder weniger objektivierbaren Merkmalen gehören auch fehlende Mobilität (hier: kein Führerschein, Wohnort ohne angemessene ÖPNV-Anbindung) oder fehlende Zugänge zu technischen Unterstützungssystemen (PC, Internet).

Bei den Persönlichkeitsmerkmalen werden bestimmte Typisierungen benutzt.

Unterschieden wird zwischen den Interesselosen, denen das Verständnis für Veränderungsnotwendigkeiten und das Entwickeln von Eigeninitiative fehlt und denjenigen mit geringem Selbstbewusstsein. Diese Gruppe hat sich entweder in der Erwartungshaltung eingerichtet, andere sollen für sie tätig werden, oder hat kein Bewusstsein für eigene Stärken und Entwicklungspotentiale und verfügt auch nicht über die notwendige Reflexionsfähigkeit. Insbesondere dieser Gruppe wird eine große Hilfebedürftigkeit zugeschrieben, da sie nur unzureichend in der Lage ist, sich selbst Unterstützung zu suchen und zu organisieren und häufig versucht, nicht aufzufallen und Schwächen zu verbergen. In der weiteren Entwicklung ziehen sich Personen dieses Typs immer mehr zurück, geben sich auf und finden sich mit ihrer Rolle als „Gescheiterte“ ab. Beschrieben wird allerdings auch die entgegengesetzte Variante unangemessener Selbstüberschätzung mit einem fehlenden Bewusstsein für eigene Kompetenzdefizite.

In mehreren Interviews werden ältere Arbeitnehmer als besondere Problemgruppe benannt, die allein vor dem Hintergrund ihres Altersmerkmals Schwierigkeiten haben, wieder in das Beschäftigungssystem zu gelangen und denen auch keine Entwicklungsmöglichkeiten mehr zugestanden werden.

Insbesondere von den Projektmitarbeitern in der Transfergesellschaft wird darauf verwiesen, dass eine bestimmte Teilgruppe mit begrenzten Kompetenzen und Entwicklungspotentialen sehr wohl in der Lage ist, einfache, immer wiederkehrende Tätigkeiten gut zu erledigen, hierfür aber nicht mehr ausreichend Beschäftigungsbereiche zur Verfügung stehen.

Auf die konkrete Frage nach dem Wissen um das Vorhandensein von funktionalen Analphabeten in den Betrieben wird auf wenige Einzelfälle verwiesen. In der Regel ist die direkte Frage nach Lese- und Schreibfähigkeiten nicht Gegenstand der genutzten Assessment- bzw. Profilingverfahren. Interessant ist ein Hinweis auf das „Verlernen“ grundlegender Kompetenzen durch langjährige Beschäftigung in einfacher Arbeit:

Ja. .. Und oftmals eben auch in dem älteren Bereich, wo meiner Ansicht nach ein ganz niedriges Schullevel vorlag, und durch die langjährige Arbeit ausführen ein- einfacher Arbeiten ist das bisschen verloren gegangen. Das ist, das muss gar nicht sein, ...dass derjenige irgendwie dumm ist oder irgendwie so etwas, sondern es geht, im Laufe der Jahre, alles nicht gebraucht wird. Weil er immer seine Arbeit hatte, brauchte er nie zu einem Amt gehen, brauchte nichts beantragen. Er hat keine Familie, wo Kinder Schularbeiten machen oder dergleichen, wo man sich ja auch mal irgendwo einbringen muss in dieser Richtung. Ja, der lebt da allein irgendwo, bezieht sein Geld, kommt damit aus, und dann geht das verloren. Mein Eindruck. Oder kann verloren gehen. (T4 – Pos. 128 – 130)

Defizite im Lesen und schreiben werden häufig verborgen und fallen erst im Zusammenhang etwa von Bewerbungstrainings bzw. des Erstellens von Bewerbungsunterlagen oder in bestimmten Unterrichtssituationen auf.

In den Experteninterviews wurde schließlich nach „Gelingenskompetenzen“ und positiven Beispielen von Berufs- bzw. (Lern-)biografien gefragt. Im Vergleich zu anderen Kategorien liegt hier nur relativ wenig Textmaterial vor. Durchgehend kennzeichnend ist dennoch der Verweis auf Facetten von personalen Kompetenzen, die sich vielleicht am ehesten durch eine Expertenaussage so beschreiben lassen:

„aber halt eben 'n stückweit 'ne Kompetenz haben, durchs Leben zu kommen“ (T 8 – Pos. 156).

(Über-)leben in schwierigen Lebenssituationen vor dem Hintergrund krisenhafter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen erfordert Selbstbewusstsein, Mut und so etwas wie „Cleverness“. Dazu gehört auch eine realistische Einschätzung der eigenen Chancen und Ressourcen und der zu erwartenden „Bildungsrendite“. Bildungsanstrengungen müssen immer auch einen Anreiz und Mehrwert bieten.

das hab ich ja auch .. immer wieder mitbekommen, wenn auch solche Jugendliche eine Chance bekommen, die schlechtere Leistungen haben, aber ... gerade das ... zuverlässig und selbstständig und Arbeit sehen und sich rühren und auch lernbereit sind, sich öffnen für Neues, dann haben die trotzdem auch ne gute Chance. (T 7 – Pos. 74)

Schließlich wird in einem Expertengespräch ausdrücklich auf die unterstützende Funktion des jeweiligen Lebensumfeldes verwiesen.

Sag ich mal überspitzt in zwei Schritten. Einmal: er muss selber wollen, zweitens: das soziale Umfeld muss auch wollen. .. Also er selber sagt – „Okay, die Situationen hab ich erkannt, ich will mich ändern“ – da kriegt der ganz viel Unterstützung von uns. Und das zweite beschreibt: Schwieriger ist es in seinem Umfeld, das muss mitmachen. Die Frau, die Kinder etc. .. die Schwiegereltern, die Freunde, die müssen den Prozess mit unterstützen. (T 8 – Pos. 109)

3.2 Die Zielgruppe in der Altenhilfe

Zielgruppe in diesem Bereich sind an- und ungelernte Mitarbeiterinnen (in allen Interviews werden fast ausnahmslos Frauen als Protagonisten genannt) bzw. Mitarbeiterinnen mit lange zurückliegenden und/oder arbeitsbereichfremden Qualifikationen in der Hauswirtschaft und Pflegeassistenz in Einrichtungen der Altenhilfe. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund (Spät-/Aussiedler/innen, ausländische Zuwanderinnen).

Interviewpartner waren drei Beraterinnen aus zwei GiWA-Teilprojekten, acht Leitungskräfte und eine Mitarbeiterin mit der Funktion als Mitarbeitervertretung aus Altenhilfeeinrichtungen.

Gefragt wurde nach einer allgemeinen Charakterisierung der Zielgruppe bzw. nach der Erfüllung von Mindestanforderungen in den jeweiligen Arbeitskontexten durch diese Beschäftigtengruppe und deren fehlenden Kompetenzen. Auch hier können die Antworten zu beiden Kategorien zusammengefasst interpretiert werden, da sich viele Übereinstimmungen und Wiederholungen finden lassen.

Im Unterschied zu den Interviews bei den Transfergesellschaften beziehen sich die Angaben zur Zielgruppe in den Interviews mit den Beraterinnen vornehmlich auf die jeweils faktisch bereits ausgewählten Teilnehmerinnen der Projektmaßnahmen. Dies führt insbesondere im Teilprojekt Kombüse zu einer spezifischen Sichtweise zu den besonderen Anforderungsprofilen für Mitarbeitende in der Dementenbegleitung bzw. vorhandenen und fehlenden Kompetenzen der Zielgruppe im Umgang mit dementiell erkrankten Bewohner/innen. In den Antworten werden deshalb teilweise unterschiedliche Bezugspunkte gewählt: Einerseits werden Merkmale benannt, die generelle Aussagen zu Beschäftigtengruppen mit fehlenden, grundlegenden Kompetenzen zulassen, andererseits werden Auswahlkriterien formuliert, die entweder aus Leitungsperspektive der beteiligten Altenhilfeeinrichtungen oder aus der Beraterperspektive der Verantwortlichen für das gewählte Lernsetting genutzt worden sind, die entsprechende Teilnehmerinnengruppe zusammenzustellen.

Zunächst unabhängig von Herkunft und Nationalität werden fehlende Schul- und/oder Ausbildungsabschlüsse bzw. lange zurückliegende arbeitsbereichsfremde Qualifikationen als Kennzeichen genannt. Einerseits werden Unsicherheit und Ängste, ein eher schwächenorientiertes Selbstbild, fehlende Veränderungs- und Lernbereitschaft und wahrgenommene Leistungsgrenzen als defizitäre Zuschreibungen genannt:

„Aber die könnte, wenn man die was fragen würde, die würde keine Antwort geben und die könnte auch jetzt nicht ihren Arbeitsablauf beschreiben. Die könnte sagen „Ich tu das und das.“, aber da könnte die nicht weiter von sich aus auf was schließen oder ähm umdenken oder anders denken. Äh wäre für sie schwer. Man muss ihr sagen „Das ist so, das machste so, ist in Ordnung... Mhm, bei dieser Mitarbeiterin, also ich sage ganz ehrlich, das wüsste ich nich ähm da könnt, wüsste ich jetzt nicht, wie man sie belehren könnte. Ähm man würde sie verwirren, wenn man äh ihr äh wenn man von ihr was fordern würde, würde sie hektisch werden, würde sie ähm also das würde die überhaupt nicht umsetzen können. Das würde die gar nicht umdenken können äh und ich denke mir, dann würde man an ihre Leistungsgrenzen gehen.“ (A5 – Pos. 18/20)

Diese Leitungskraft weist an anderer Stelle daraufhin, dass „wenig gebildete“ Mitarbeitende auch wesentliche Funktionen in der Hierarchie in Bezug auf die Wertigkeit und Anerkennung bestimmter Arbeitsaufgaben haben:

Äh aber wir haben auch im Service-Bereich ist das, was also im Wohnbereich passiert, also wo die Leute äh ihr Essen gebracht bekommen, oder in der Spülküche ähm Mitarbeiter, die ja wenig gebildet sind. Ähm das ist aber auch wie gesagt für uns nicht schlimm, weil genau da sind die ja auf dem rechten Platz. Da müssen die gar nicht viel mehr gebildet sein, wenn die nämlich viel mehr gebildet wären, würden die manches mal die Arbeit vielleicht gar nicht gerne machen wollen. (A 5 – Pos. 18)

Andererseits werden gering qualifizierte Mitarbeiterinnen mit besonderen Fähigkeiten in Verbindung gebracht:

Ähm mir fällt das immer auf, was auf die Raumpflegerinnen lastet. Ähm und sie haben immer ein nettes Wort und immer ein offenes Ohr und sind unbekümmert den Bewohnern gegenüber. Unvorbelastet sag ich mal ganz einfach. Ähm die handeln intuitiv, ähm ich sag immer manchmal, wie ne Mutter dann. Die machen sich da gar keine Gedanken drüber, wie die denn handeln. Ähm von daher sind die da mehr wie am rechten Platz, muss ich also ganz ehrlich sagen ähm. Die selber wissen gar nicht, was die da leisten, sag ich jetzt mal. .. (A 5 – Pos. 42)

Ähm die gestandenen Hausfrauen, .. äh und Mütter, die dann hier mit waren, die insbesondere äh schon in einem äh Alter angesiedelt war, der ein bisschen höher lag, als ich sag mal so 45 bis 55. Das waren oder sind eigentlich immer die Leute, die das Herz mitbringen. Die das nicht zu sehr als Job hier sehen, sondern äh da kommt doch mehr die Berufung noch mal so. Und äh da ist umso mehr das, was man ja die haben das Herz, ich sag immer, die haben das Herz auf dem rechten Fleck. Und das merkt man direkt ne? Das merkt man da ist Gefühl, da ist äh all das äh da spielt äh sag ich mal das Profane, was hier mit Pflege zu tun hat, zunächst nur ein bisschen hinten an und der Mensch steht im Vordergrund. (A 6 – Pos. 24)

Wenn in diesen beiden Textpassagen die genannten Kompetenzen auch nicht als professionelle Kompetenzen beschrieben werden, wird andererseits eine gewisse Wertschätzung für diese Mitarbeiterinnen deutlich. Gleichwohl werden Kommunikationsschwierigkeiten als das entscheidende defizitäre Merkmal der Zielgruppe genannt und in diesem Zusammenhang Spät-/Aussiedlerinnen und Zuwanderinnen als spezifische Gruppe ausgewiesen. Die Aussagen über den Anteil dieser Gruppe an den Beschäftigten in der Hauswirtschaft und in der Pflege sind sehr unterschiedlich und lassen keine generellen, empirisch abgesicherten Rückschlüsse zu. In beiden Arbeitsbereichen – Hauswirtschaft und Pflege – ist aber von einer relevanten Beschäftigtenzahl von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund auszugehen. Dies betrifft im Pflegebereich sowohl examinierte Fachkräfte als auch un- und angelernte Assistenzkräfte. Gerade in der Hauswirtschaft sind auch Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund tätig, die im Herkunftsland Fachausbildungen auf hohem Qualifikationsniveau (z.B. Ingenieurin) abgeschlossen haben.

Die Kommunikationsschwierigkeiten beziehen sich insbesondere auf ein komplexeres Sprachverständnis, den Umgang mit der notwendigen Fachsprache und der erforderlichen Verschriftlichung in den jeweiligen Arbeitskontexten (Dokumentation, Bestellungen etc.). In den Interviews lassen sich einzelne Beispiele für Mitarbeiterinnen aus allen Generationen finden. Gleichzeitig wird an mehreren Stellen darauf hingewiesen, dass die Kommunikationsschwierigkeiten und insbesondere die ungenügende Beherrschung der deutschen Sprache vor allem für ältere Frauen ein Problem darstellen. Interessant sind mehrere Belege, die darauf verweisen, dass es einen Unterschied gibt zwischen der allgemeinen Sprachbeherrschung und dem Interesse, sich in den arbeitsbezogenen, fachlichen Zusammenhänge neue Kompetenzen anzueignen:

„Wie gesagt und es war auch wieder mit älteren Mitarbeiterinnen. Ich glaub mittlerweile einfach die sind so resistent in ihrem nicht mehr lernen wollen. Sie hat ja auch schon viel hinter sich. Ich mein sie mussten ja ihr ganzes Leben aufgeben, sie mussten die Familien hier rüberbringen, haben auch ihre Kinder zum Teil hier gehabt, die die gar nicht mitwollten, mussten sich hier wieder was aufbauen. Ich versteh des. Ich versteh des schon, voll und ganz. Und haben dann Deutsch gelernt, soviel sie gebraucht haben und dann ist man irgendwann ermüdet und haben gedacht „So, jetzt hab ich's endlich.“ Diesen (vermutetes Wort?) Schritt und der (unverständlich) und so und jetzt noch und dann muss es aber gut sein.“ (A 4 – Pos. 218)

„Äh die resistente Truppe sind die, die schon seit Jahren hier sind. Die ihre Stelle und ihren Platz in diesem Sozialgefüge Arbeitsplatz gefunden haben, sich mit dem eingerichtet haben und eigentlich nicht mehr motiviert sind oder zu motivieren sind jetzt speziell im sprachlichen Bereich dazu zu lernen. Im Fachlichen, also ist das wieder äh anders, wenn da neue Dinge sind. Da ist es möglich, also wenn sie zeigen wie was funktioniert ob das jetzt ein Lifter ist oder wie Techniken funktionieren mit Kinästhetik oder so. Ganz anders, aber sobald es an das Sprachliches geht und an Verschriftlichung geht, da ist die (lächelnd) Resistenz zu beobachten.“ (A 4 – Pos. 226)

Es lassen sich mehrere Belegstellen finden, die ungenügende Sprachkompetenzen in Bezug auf die deutsche Sprache und die fehlende Motivation, sich hier zu verbessern, damit begründen, dass die entsprechenden Mitarbeiterinnen in ihren Alltagskontexten durch ihre Familien unterstützt – oder aber begrenzt – werden. In diesen Fällen können oder müssen sich die Frauen darauf verlassen, dass es im näheren Umfeld Menschen mit ausreichenden Deutschkenntnissen gibt, die ihre Angelegenheiten regeln können:

„Da bei dieser Mitarbeiterin war das nicht so, nee. Die bereitet nämlich mittlerweile auch das Lager und da muss sie schreiben. Aber äh sie sie kommt dann zu mir eben und sagt „Mensch, schau noch mal drauf, tatsächlich, kann ich das so machen?“, und sie schreibt das dann halt auch noch in einem richtigen deutschen Satz. Die geht jetzt in Rente, das wird nix mehr sag ich Ihnen. Das wird mit (unverständlich) absolut nix mehr. Die hat jetzt einen russischen Partner daheim, hat ein Enkelkind, mit dem wird nur noch Russisch gesprochen. Sie ist jetzt schon wieder auf'm Rückmarsch. Aber wie gesagt, sie wird, was sie ähm braucht jetzt für ihr restliches Rentnerdasein, das hat sie alles. Sie kennt sämtliche Zusammenhänge und Strukturen und das hat sie alles. Aber sprachlich wird das nix mehr.“ (A4 – Pos. 116)

Gerade bei Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund werden aber nicht nur die Defizite, sondern auch deren Stärken und Kompetenzen gesehen und vor diesem Hintergrund auch gegebenenfalls Einschränkungen bei der Erfüllung von Anforderungen akzeptiert. Dabei spielen sowohl professionelle, arbeitsbezogene als auch kulturelle Kompetenzen eine Rolle:

„Also ich mach immer dann noch ein Beispiel für Sie. Eine Mitarbeiterin, die äh hat ziemlich genau mit mir angefangen vor 15 Jahren. Spricht ein furchtbares Deutsch, ähm hat sich auch nie verbessert mit diesem Deutsch, ist aber blitzgescheit. Sie kommt aus Kasachstan, war Krankenpflegehelferin, hat sich hier die Anerkennung gemacht, dann kam sie zu uns. Sehr, sehr gute Beobachtungen, sehr, sehr gut ähm auch in der Diagnose. Also ganz genau hingeschaut und sehr feinfühlig im Erspüren von Bedürfnissen von den Bewohnern. Sie hätte das niemals verschriftlicht. Aber in ihrem Kauderwelsch konnte sie das dann quasi in die Runde geben und derjenige, der das verschriftlichen kann, der nimmt das auf. Also das ist, das ist eigentlich um ein gutes Ganzes äh geht zum Schluss, ne? Und

jeder Mensch nicht gezwungen wird ähm zu schreiben, weil er dann äh aufgibt und dann gar nix mehr sagt, wenn des denn alle selber schreiben müssten. Also so das.“ (A4 – Pos. 112)

Hingewiesen wird etwa bei jungen türkischen Frauen auf deren kulturell geprägte respektvolle Haltung gegenüber älteren Menschen und deren warmherzigen, geduldigen und kümmernden Umgang mit Älteren und Wertschätzung des Zusammenlebens in einem Familienverband. Eine andere Leitungskraft spricht von den Arbeitstugenden bei türkischen Mitarbeiterinnen: fleißig und willig, pünktlich und ehrlich, „die hinterfragen nix, sondern die machen des, was man ihnen sagt“. Auch mit der dann folgenden Einschränkung „Also eher zu unkritisch für unsern Geschmack hier“ werden diese Arbeitstugenden aber eindeutig als positiv benannt.

Bei den Zuschreibungen von Grundbildungsbedarfen der Zielgruppe wird ähnlich wie bei den Transfergesellschaften einerseits auf den sicheren Umgang mit der deutschen Sprache in Ausdruck und Schrift als notwendige Voraussetzung verwiesen. In einem Experteninterview wird darauf hingewiesen, dass notwendige Sprachförderung immer schon mit anderen Entwicklungserfordernissen verbunden ist:

Das dreht sich manchmal auch letztlich nur um Sozialkompetenz, dass die sich überhaupt trauen das zu sagen, zum Beispiel, ne? Also es ist gar nicht so, dass es immer nur das reine Sprachwissen ist, worum's geht, sondern diesen Mut auch zu entwickeln ähm sich überhaupt ja einzubringen, ja? Das, was man an Sprachkompetenz hat überhaupt zu nutzen. (A-B – Pos. 21)

Auf die konkrete Frage nach dem Wissen um das Vorhandensein von funktionalen Analphabeten in den Betrieben wird in gleicher Weise wie bei den Transfergesellschaften auf wenige Einzelfälle verwiesen. Die Klassifikation „funktionaler Analphabet“ wurde jeweils von den Interviewern in das Gespräch eingeführt. In den Betrieben liegen keine über formalisierte Verfahren erhobenen Daten vor. Es wird davon ausgegangen, dass Beschäftigte zunächst versuchen, ihre Defizite zu verstecken und Hinweise auf funktionalen Analphabetismus sich allenfalls aus konkreten Arbeitsprozessanforderungen herleiten lassen (Beispiele: Wäschesortierung nach Namen der Bewohner/innen, Beachtung von Gebrauchsanweisungen und Vorschriften im Reinigungsbereich). Vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsplatzanforderungen werden häufig Defizite in Bezug auf Lesen und Schreiben genannt, die allerdings nicht als „funktionaler Analphabetismus“ definiert werden und zudem häufig zu eher kompensatorischen Umgangsweisen mit entsprechenden Defiziten in den Betrieben führen.

Und eine zweite ist hier unten im Service. Ähm gut die braucht dann ab und zu ein bisschen Unterstützung, wenn äh äh dann aufgenommen werden muss. Also die ist so lieb äh und äh so von ihrer Zugewandtheit zu den Bewohnern. Ich mein ich könnte die auch hinsetzen an die Spülmaschine und dann spült die den ganzen Tag. Aber da geht so viel Potential dann äh fürs Haus und für die Bewohner verloren, dass das einfach schade wäre. Ja dann muss halt eben ein zweiter zu bestimmten Zeiten dazu, der dann aufschreibt wie die Essensbestellungen und so weiter sind. (A 6 – Pos. 139)

Gibt es bei uns im Haus Analphabeten? Also im Pflegesektor sicher nicht, weil selbst äh .. es gibt bei uns ja viele Einträge, wo man schmunzelt oder man sagt „Wie ist denn das geschehen?“, aber immerhin ist es so in der Lautsprache richtig, ne? Ob das ähm äh richtig orthographisch ist, ist egal. Aber es ist zumindest verstehbar. Und der Mensch konnte schreiben und hat das dann halt so wie er es verstanden hat dann geschrieben, ja. (A 4 – Pos. 196)

In einem Betrieb wird davon berichtet, dass für einzelne Mitarbeiterinnen ein individueller Sprachunterricht organisiert wurde, weil die Mitarbeiterinnen auf Grund anderer für den Betrieb bedeutsamer Kompetenzen unbedingt gehalten werden sollten.

Unter der Kategorie „Kriterien für Personalrekrutierung für Einfacharbeitsplätze“ werden auch für den Bereich der Altenpflege die Textsegmente zugeordnet, die über die bereits genannten Aussagen zu Mindestanforderungen / Arbeitsplatzanforderungen hinaus konkrete Aussagen enthalten, die sich ausschließlich und eindeutig auf bestimmte Verfahren der Personalrekrutierung von Geringqualifizierten bzw. Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen beziehen.

In einzelnen Interviews wird auf das Alter als kritisches Kriterium hingewiesen, da älteren Mitarbeitenden sowohl eine geringere physische Belastbarkeit als auch ungenügende Flexibilität in Bezug auf neue Herausforderungen und Lernnotwendigkeiten zugeschrieben werden. Andererseits werden gerade in der Altenpflege ein höheres Alter generell mit größerer Lebenserfahrung und bei Frauen insbesondere mit Konnotationen wie „Mütterlichkeit“ oder „Liebenswürdigkeit“ in Verbindung gebracht und solche Zuschreibungen als wertvolle Kompetenzen beschrieben. Unabhängig vom Alter werden aber vor allem Mitarbeitende im Bereich einfacher Arbeit gesucht, die möglichst ohne großen Einarbeitungsaufwand und Investitionen in die Weiterqualifizierung ihre Aufgaben schnellstmöglich gut erfüllen.

Als Soziale Kompetenzen werden im Wesentlichen Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, sich an Regeln halten, gepflegtes Auftreten, Sauberkeit u.ä. genannt. Während einerseits Grundkompetenzen im Zusammenhang mit Lesen, Schreiben und Rechnen erwartet werden und bestimmte Mindestanforderungen an den Bildungsabschluss gestellt werden („Schlechter Hauptschulabschluss geht gar nicht mehr“), wird andererseits der Wert von formalen Zeugnissen relativiert.

Hinweise auf positive Beispielen von Berufs- bzw. (Lern-)biografien im Bereich der Altenpflege werden anders als im Bereich der Transfargesellschaften mit konkreteren Lernsituationen und Kompetenzdimensionen in Verbindung gebracht.

Ich hab schon den Eindruck. Also seit, ich hab mit dem Küchenchef gesprochen ähm, der mir dann so ein kurzes Beispiel machte, dass sie äh vor kurzem vor seiner äh vor seinem Schreibtisch stand und sagte sie will jetzt in den Bereich warme Speisen. Also er war sehr erstaunt, dass sie erstens selber ein ganz konkretes Anliegen formulierte, das hatte sie bis dato nicht gemacht. Sie hat sich eher weggeduckt, zurückgezogen, möglichst vermieden, dass sie sprechen muss ähm oder auch keine eigenen Anliegen vorgebracht. Jetzt ähm wurde sie aktiv, das heißt sie hat selber Anliegen vorgebracht, sie fängt mehr an zu reden. Ähm und ich fragte ihn dann, worauf er das zurückführt, dann sagte er „Ganz klar Sprachkurs.“ .. Also er sieht tatsächlich bei ihr eine Entwicklung, die hier äh im Küchenbereich auch deutlich wird und das verknüpft, das verbindet er mit dieser Förderung. (A-B – Pos. 57)

Überdurchschnittliches Engagement würde ich sagen. Ähm sehr selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten, mitdenken ähm, .. fachlich äh also ich glaube auch, es gibt äh, wenn wir jetzt bei unserem Grundbildungsthema ähm sind, es gibt Leute, wo man dann eben sagt äh „Ok, die sind nicht so ganz auf Zack, die haben vielleicht nicht die entsprechende Grundbildung und für die wird es dann vielleicht auch schwieriger sich da ähm unter Beweis zu stellen.“ Ähm ich glaub schon, dass das ein KO-Kriterium sein könnte. Aber generell würde ich sagen, wenn jemand sich sehr fleißig engagiert zeigt, ist das auf jeden Fall schon mal eine gute Voraussetzung um aus diesem ähm Kreislauf des der Niedrig-Qualifizierung rauszukommen. (A 1 – Pos. 110)

Frau xxx war ist ne äh Mitarbeiterin aus der Hauswirtschaft, die immer schon sehr, muss ich sagen, innovativ gearbeitet hat. Äh ist eigentlich äh, die hat früher mal auf der Post gearbeitet äh 1996 sich hier beworben, dann angefangen und hat sich dann hier so richtig schön in die Hauswirtschaft eingearbeitet. Und die Frau, die äh entwickelt selbst Ideen, wie man das ein oder andere machen kann. Die ist jetzt Arbeitsbegleiterin unten in diesem äh äh in diesem betreuten Bereich und macht da (vermutetes Wort?) tolle Arbeit, von daher. (A 6 – Pos. 92)

Selbstbewusstsein, Kenntnis der eigenen Stärken und Kompetenzen, Selbständigkeit und Eigenverantwortung scheinen die Schlüsselkompetenzen zu sein, die nicht allein durch entsprechende Lernumgebungen und Förderung durch den Betrieb sondern auch durch Selbstzuschreibungen und „Empowerment“ zu positiven Lernerfahrungen führen.

4. Zwischenfazit und Ausblick

Die Expertenaussagen zu den im GiWA-Projektverbund ausgewählten Zielgruppen lassen eine Heterogenität deutlich werden, die durch die lediglich formale Definition „Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit Berufsabschlüssen, die in Deutschland nicht anerkannt sind oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist“ bei weitem nicht abgebildet wird. Im Gegenteil wird es darum gehen, den Gefahren der Stigmatisierung, Negativzuschreibungen, Konstruktionen und Bilder,

die über die Begrifflichkeit „Geringqualifizierte“ gegeben sind, achtsam zu begegnen. „Geringqualifiziert“ verweist zu allererst auf gesellschaftliche Interpretations- und Definitionsprozesse und weniger auf ein im Individuum zu verankerndes Persönlichkeitsmerkmal.

Die Rückbindung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme im GiWA-Projektverbund an den aktuellen wissenschaftlichen Diskurs zu den Potenzialen und Beschäftigungschancen Geringqualifizierter, den Chancen und Nutzen beruflicher (Weiter-)bildung für diese Zielgruppe und den daraus abzuleitenden Konsequenzen für arbeitsnahe Grundbildungskonzepte erfolgt im gleichlautenden Beitrag der GiWA-Schriftenreihe „Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit, Band 1: Sichtweisen auf Grundbildung aus Wirtschaft und Arbeit“.

Autor:



Dieter Zisenis, Dipl. Päd., selbstständiger Organisationsberater, Kooperationspartner des bbb Büro für berufliche Bildungsplanung Dortmund, wissenschaftlicher Begleiter im Verbundprojekt GiWA: Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch, email: zisenis@bbbklein.de

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072102 und 01AB072101 (GiWA Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch) gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)