Chancen fördern

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in Baden-Württemberg

Fachstelle für Grundbildung
und Alphabetisierung
Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Seitenverzeichnis

4 Vorwort

7 Projektträger: Standorte

8 Der Landesbeirat

10 Verpflichtungserklärung der Mitglieder des Landesbeirats

12 Das Landesprojekt

14 Grundbildung und Alphabetisierung

18 Praxisbeispiel 1
Grundbildung im Quadrat – eine runde Sache für Ritter Sport

22 Praxisbeispiel 2
Landkreis Konstanz – Die VHS geht neue Wege
in der Förderung der Grundbildungskompetenzen

26 Praxisbeispiel 3
Grundbildung beim Mittelständler:
WEISS automotive setzt nicht nur beim Produkt auf Qualität

30 Praxisbeispiel 4
Deutsch Spezial – ein innovativer Ansatz der Kreisvolkshochschule Freudenstadt
zur arbeitsplatz- und lebensweltlich orientierten Grundbildung

34 Praxisbeispiel 5
Grundbildung bei einem Global Player – ZF TRW

38 Praxisbeispiel 6
VHS Karlsruhe – Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen
zur Ansprache von Betroffenen, Schlüsselpersonen und
Personalverantwortlichen im beruflichen Umfeld von
Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf

42 Impressum

Vorwort

Lesen und Schreiben fällt vielen Menschen in Baden-Württemberg schwer

Dr. Susanne Eisenmann, Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg

Die Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener ist im Bildungsbereich eines der am meisten unterschätzten Themen. Rund 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland können als so genannte funktionale Analphabetinnen und Analphabeten nicht ausreichend lesen und schreiben, darunter ca. eine Million allein in Baden-Württemberg. Das Land will dieses Problem über die Förderung der Weiterbildung angehen, die Zahl der funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten reduzieren und das Niveau der Grundbildung steigern.

Das Kultusministerium hat dazu eine Reihe von Initiativen gestartet. Grundlegend ist dabei künftig der Landesbeirat für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg, der jetzt mit einer konstituierenden Sitzung im Kultusministerium ins Leben gerufen worden ist. Das Ziel des neuen Gremiums wird in einer gemeinsamen Verpflichtungserklärung festgehalten. Sie erstellen daraus ein gemeinsames Arbeitsprogramm. Der Landesbeirat ist Bestandteil der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern. Neben rund 20 führenden Verbänden arbeiten vier weitere Landesministerien daran mit: die Ressorts für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau, für Soziales und Integration, Wissenschaft und Kunst sowie für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz.

Darüber hinaus umfasst das Hauptprojekt des Landes „Alphabetisierung und Grundbildung als Weg zu Erfolg und Teilhabe in Beruf und Gesellschaft“ für die Jahre 2015 bis 2018 rund 1,25 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und wird derzeit an elf Standorten umgesetzt (siehe blauer Kasten, S. 6). Träger sind acht Volkshochschulen und drei private Weiterbildungseinrichtungen.

Zentraler Bestandteil des Projekts ist zudem die Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg, die von der gemeinnützigen Technischen Akademie für Berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd (TA) e.V. getragen wird. Die Fachstelle hat nicht nur die Aufgabe, die Projektträger zu koordinieren und zu beraten. Sie soll vor allem dazu beitragen, das Thema in Baden-Württemberg in die Öffentlichkeit zu bringen und dauerhaft zu verankern. Das Kultusministerium konnte mit der TA einen erfahrenen Weiterbildungsträger gewinnen, der die anderen Projektträger bei dieser schwierigen Arbeit sehr gut aktivieren und motivieren kann.

Zielgruppe: Erwerbstätige

Angesprochen werden mit diesem Projekt in erster Linie Erwerbstätige, entweder mit Deutsch als Erstsprache oder länger in Deutschland lebende Migranten. Hier kommen nicht nur die Erkenntnisse der Universität Hamburg in ihrer Level One-Studie von 2011 zum Tragen, wonach die Mehrheit der funktionalen Analphabeten erwerbstätig ist.

Wichtig ist auch, dass die Motivation der Kursteilnehmenden steigt, wenn sie das Erlernte schnell am Arbeitsplatz umsetzen können. Projekte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung haben seit 2012 ergeben, dass funktionale Analphabetinnen und Analphabeten insbesondere über die arbeitsplatzorientierte Grundbildung angesprochen werden können.

Bei diesem Instrument müssen die Interessen der Firmen einbezogen werden, um einen Erfolg zu erzielen. Die Kursinhalte umfassen deshalb neben der Verbesserung des Lesens und Schreibens auch typische Handlungsfelder des Unternehmens, wie etwa die Fachsprache oder die betriebsinterne Kommunikation. Letztlich profitieren beide Seiten, zumal die Lernangebote beispielsweise nach Schichtende auch direkt im Betrieb wahrgenommen werden können.

Innerhalb des ESF-Projekts wird bereits eine Reihe entsprechender Kurse umgesetzt oder geplant, etwa in Schwäbisch Gmünd, Rastatt, Karlsruhe, Heidenheim oder Stuttgart.

Mittlerweile ist dabei eine Reihe namhafter Firmen in die Projekte zur Alphabetisierung und Grundbildung im Land einbezogen, ob inner- oder außerhalb des ESF-Projekts: Ritter Sport in Waldenbuch genauso wie die WEISS Automotive GmbH in Appenweier, ZF TRW Automotive in Alfdorf, die Mürdter GmbH in Mutlangen oder die Hutchinson GmbH in Mannheim.

Über das Instrument der arbeitsplatzorientierten Grundbildung hinaus bringt insbesondere eine Vernetzung der beteiligten Behörden und Einrichtungen große Vorteile mit sich, um die Betroffenen besser erreichen und sie für einen Kursbesuch motivieren zu können. Diese Bereitschaft ergibt sich, wenn unterschiedliche alltägliche Bedürfnisse und Interessen gekoppelt werden, etwa in Schulen, Kindergärten, Behörden oder sozialen Einrichtungen. Hier würde sich jeweils ein Verweis auf Lernangebote oder eine Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträger anbieten. Der Aufbau solcher Netzwerke auf regionaler und lokaler Ebene ist deshalb wichtig.

Insbesondere so genannte Grundbildungszentren haben deshalb bundesweit Erfolge vorzuweisen. In Baden-Württemberg hat die Evangelische Erwachsenen- und Familienbildung in Oberschwaben ein solches Projekt gestartet. Innerhalb des ESF-Projekts treibt die VHS Landkreis Konstanz dieses Vorhaben voran. Sie hat zum einen ihre innere Struktur auf einen Grundbildungsbereich ausgerichtet. Sie ist zum anderen dabei, entsprechende Kooperationspartner zu suchen, zum Beispiel die Tafelläden vor Ort. Damit macht sie auch deutlich, dass Weiterbildungsträger mit innovativen Ideen landesweit vorangehen können, um damit Betroffenen die notwendigen niederschwelligen Angebote zu unterbreiten.

Kurs in Stadtverwaltung Karlsruhe

Das ESF-Projekt des Landes will auch Kommunen direkt einbeziehen, so dass jetzt ein Kurs in der Karlsruher Stadtverwaltung abläuft. Eine solche Zusammenarbeit kann auch die Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassen. Gemeint ist damit, dass die Beschäftigten etwa von Rathäusern oder Jobcentern funktionale Analphabetinnen und Analphabeten erkennen können. Gespräche am Schalter oder in Betreuungs- und Beratungssituationen lassen sich nutzen, um Menschen mit fehlenden Lese- und Schreibkompetenzen taktvoll und sensibel anzusprechen. Die Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg ist derzeit dabei, insbesondere die Beschäftigten von Jobcentern entsprechend zu sensibilisieren.

Entgegen vieler Annahmen gibt es bei diesem Thema kein ausgeprägtes Tabu. Rund 40 Prozent der Hamburger Bevölkerung haben gegenüber dortigen Forschern angegeben, Menschen mit Schreib- und Leseschwierigkeiten zu kennen. Und die Stiftung Lesen hat nachgewiesen, dass etwa jeder dritte Betroffene Kollegen von seinem Problem unterrichtet. Hier wird auch deutlich, dass viele Menschen mit Lese- und Schreibproblemen berufliche Erfolge vorweisen und sich gut mit ihrer Arbeit arrangieren können. Denn häufig helfen Kollegen sich gegenseitig aus: der eine mit Lesen und Schreiben, der andere übernimmt im Gegenzug eine andere Arbeit, wenn es notwendig wird. Bestimmte Branchen wie Gastronomie, Baugewerbe, Reinigung, Logistik und Lagerhaltung sind hierbei stärker betroffen als andere.

Bund und Länder haben Nationale Dekade ausgerufen

Trotz dieser großen Bedeutung des Themas spielen mangelnde Lese- und Schreibkenntnisse von Erwachsenen in der Öffentlichkeit mit Ausnahme des Weltalphabetisierungstags der UNESCO am 8. September jeden Jahres fast keine Rolle. Das führt auch dazu, dass die Bereitschaft etwa von Unternehmen und Kommunen, Kurse zu organisieren, trotz aller Vorteile für sie noch schwach ausgeprägt ist. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Kultusministerium Baden-Württemberg haben deshalb Kampagnen gestartet, um die Öffentlichkeit stärker anzusprechen. In Baden-Württemberg zählt die Herstellung eines Films ebenso dazu wie die Ernennung des Gewerkschafters Uwe Hück zum Botschafter für die Alphabetisierung und Grundbildung im Land.

Die Öffentlichkeitsarbeit ist auch ein wichtiger Bestandteil der 2015/2016 von Bund und Ländern ausgerufenen „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung". Der Bund bezuschusst diese Dekade bis 2026 mit jährlich rund 19 Millionen Euro. Die Länder tragen erheblich dazu bei, indem sie ihre Weiterbildungsetats erhöhen und eigene Projekte auflegen. Gemeinsam verfolgen Bund und Länder bis 2026 das Ziel, die Zahl der funktionalen Analphabeten spürbar zu reduzieren und das Grundbildungsniveau Erwachsener etwa bei IT-Kenntnissen oder in Englisch zu erhöhen. Dazu sollen Lücken in der wissenschaftlichen Forschung etwa zur Entstehung dieses Problems geschlossen werden, Schritte zur Prävention erarbeitet, Lernangebote ausgebaut und auch nachhaltige Strukturen verfestigt werden. Das ist auf jeden Fall notwendig. Denn zu erwarten ist, dass der funktionale Analphabetismus in Deutschland und Baden-Württemberg eher noch zunehmen wird.

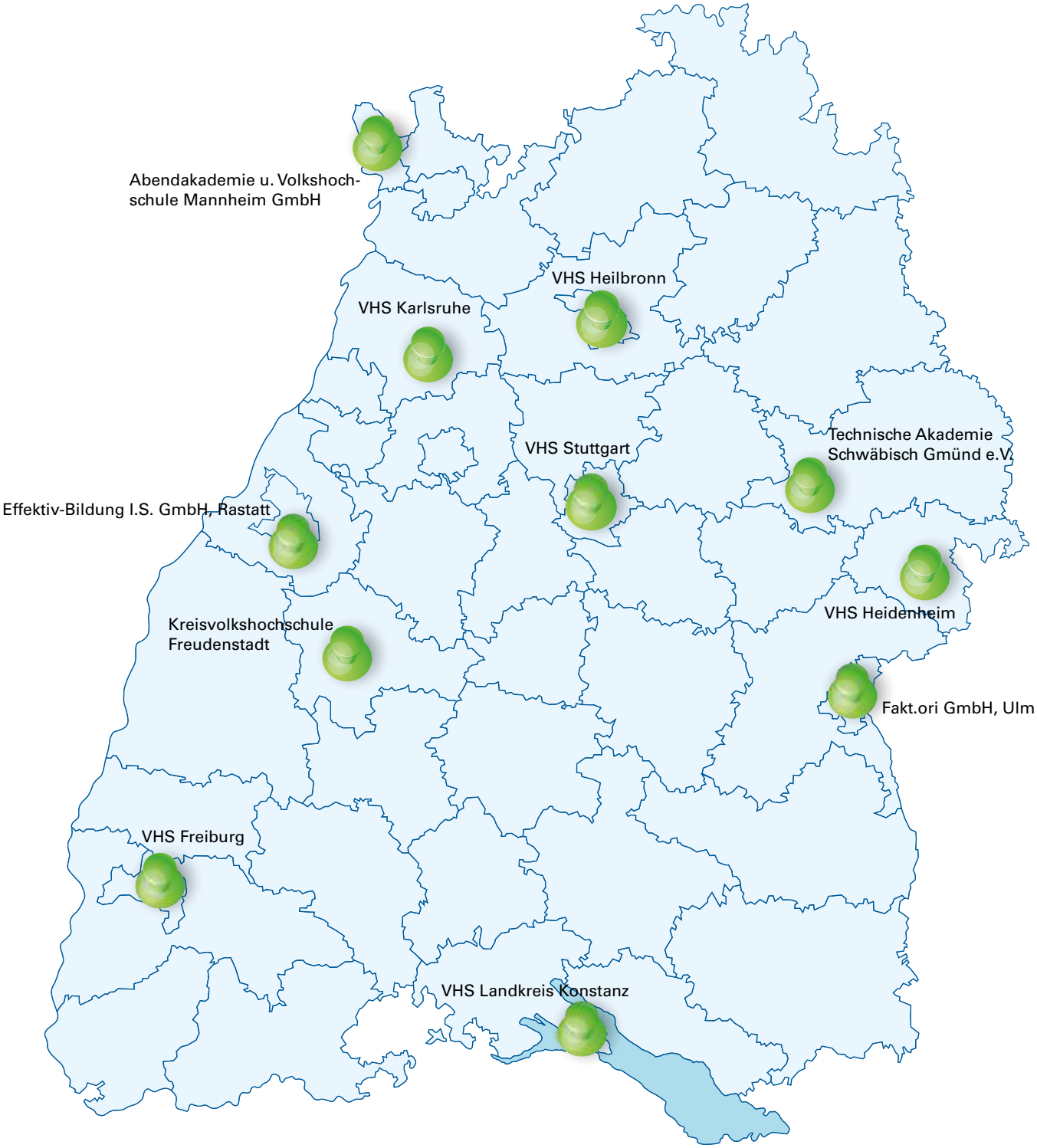
Dr. Susanne Eisenmann

Ministerin für Kultus, Jugend und Sport
des Landes Baden-Württemberg

Die Träger des ESF-Projekts:

- Abendakademie u. Volkshochschule Mannheim GmbH
- Effektiv-Bildung I.S. GmbH, Rastatt
- Fakt.ori GmbH, Ulm
- Kreisvolkshochschule Freudenstadt
- Technische Akademie Schwäbisch Gmünd e.V.
- VHS Freiburg
- VHS Heidenheim
- VHS Heilbronn
- VHS Karlsruhe
- VHS Landkreis Konstanz
- VHS Stuttgart

Standorte der Träger des ESF-Projekts



Der Landesbeirat

Neues Gremium verbessert Alphabetisierung und Grundbildung in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg geht neue Wege, um Erwachsene mit großen Problemen beim Lesen und Schreiben und bei anderen grundlegenden Kompetenzen besser erreichen zu können: Der Landesbeirat für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg soll das Thema stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit bringen und Wege zu Lernangeboten aufzeigen. Der Landesbeirat zählt zu den gemeinsamen Anstrengungen der Nationalen Dekade 2016 – 2026 von Bund und Ländern.

Rahmen und Ziele

Die Landesregierung ist am Landesbeirat beteiligt mit den fünf Ministerien für Kultus, Jugend und Sport, für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, für Soziales und Integration, für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau sowie für Wissenschaft, Forschung und Kunst. Darüber hinaus gehören die Pädagogische Hochschule Weingarten, der baden-württembergische Städtetag, der Landkreistag sowie der Gemeindetag sowie 20 weitere Verbände und Institutionen aus Wirtschaft und Gesellschaft zu den Erstunterzeichnern. Zusammen mit diesen Akteuren intensiviert das Land seine Arbeit in diesem Bereich.

Ziel des neuen Gremiums ist es, den funktionalen Analphabetismus in Baden-Württemberg spürbar zu verringern und das Grundbildungsniveau auszubauen. Dazu sollen die Aktivitäten durch gemeinsame Anstrengungen der Partner intensiviert und durch den Landesbeirat koordiniert werden. In dem Gremium sollen alle für das Thema relevanten Institutionen, Verbänden und Vereinigungen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammenarbeiten. Alle Mitglieder unterzeichneten eine Verpflichtungserklärung (siehe Seite 10), die die Zielsetzungen festlegt.

Handlungsfelder

Der Landesbeirat wird mit einem umfassenden Netzwerk die Landeskampagne unterstützen, die Öffentlichkeit für dieses Problem sensibilisieren sowie dazu beitragen, die Zielgruppen in ihren unterschiedlichen Problemlagen und Netzwerken besser zu erreichen – und letztlich die Zahl der Lerner zu erhöhen. Als weiteres zentrales Anliegen soll die Nachhaltigkeit des Vorhabens gewährleistet werden. Im Konkreten geht es darum,

- das Ziel des Landes zu unterstützen, die Weiterbildung für Menschen mit Grundbildungsbedarf voranzutreiben, die Zahl der Teilnehmenden an den Lernangeboten auszubauen und die Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung zu beraten;
- ein gemeinsames Arbeitsprogramm zu erstellen, das die Ziele und Handlungsfelder für das Land und die beteiligten Partner in den kommenden Jahren konkretisiert;
- auf entsprechende Zielgruppen in den jeweiligen Bereichen hinzuweisen, am Austausch der Aktivitäten mitzuwirken und eine größtmögliche Transparenz zu schaffen;
- innerhalb der jeweiligen Organisation über das Thema Grundbildung und Alphabetisierung zu informieren und gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Teilnahme an Lernangeboten einzutreten;
- an gemeinsamen Aktivitäten des Beirats in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mitzuwirken, um das Tabu dieses Themas aufzubrechen und die Gesellschaft zu sensibilisieren.

Der Beirat tagt auf Arbeitsebene ein- bis zweimal pro Jahr und nimmt unter anderem den Arbeitsbericht der Fachstelle entgegen. Die Koordination übernimmt das Kultusministerium zusammen mit der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung.

Zielgruppen

Die Zusammenarbeit im Landesbeirat ermöglicht es, die Betroffenen aus unterschiedlichen Bereichen in Gesellschaft und Wirtschaft besser in Lernangebote einbeziehen zu können: Familien genauso wie Senioren in den Mehrgenerationenhäusern, geringqualifizierte Beschäftigte in den Unternehmen oder auch Hartz IV-Empfänger in den Städten und im ländlichen Raum, Menschen mit Deutsch als Erstsprache genauso wie Migranten. Passgenaue Lernangebote sollen dazu beitragen, ihre Fähigkeiten insbesondere beim Lesen, Schreiben und Rechnen sowie den digitalen Anwendungen zu verbessern und damit sowohl die Fähigkeiten im Beruf als auch die Alltagskompetenzen der Menschen zu stärken.

Für Lernende wird dadurch eine bessere Teilhabe in allen Lebensbereichen einer demokratischen Gesellschaft möglich. Sie können sich über eine gesunde Ernährung, Lebensweise und Hilfsangebote informieren, um gesund und selbstbestimmt zu leben und dieses Wissen auch an ihre Kinder weiterzugeben. Zudem verringern sie damit nicht nur das Risiko, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Lernende haben auch eine bessere Chance auf einen Aufstieg. Das gilt besonders durch die zunehmende Digitalisierung in allen Branchen, bei der die Unternehmen gute kommunikative Fähigkeiten ihrer Beschäftigten benötigen. Aber auch für die Wirtschaft ist diese Weiterbildung ihrer Beschäftigten besonders wichtig, um damit die Chance zu erhalten, den Fachkräftemangel reduzieren.

Verpflichtungserklärung

Verpflichtungserklärung der Mitglieder des Landesbeirates für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg, unterschrieben am Grundbildungstag Baden-Württemberg am 22. November 2017.

Das Land Baden-Württemberg und ihre im Landesbeirat für Alphabetisierung und Grundbildung zusammengeschlossenen Partner unterstreichen mit dieser Vereinbarung ihr Ziel, den funktionalen Analphabetismus in Baden-Württemberg spürbar zu verringern und das Grundbildungsniveau auszubauen. Dazu sollen die Aktivitäten in allen für das Thema relevanten Bereichen durch gemeinsame Anstrengungen der Partner intensiviert und durch den Landesbeirat koordiniert werden. Damit beteiligt sich Baden-Württemberg an den gemeinsamen Anstrengungen der Nationalen Dekade von Bund und Ländern zusammen mit ihren Partnern. Die vorliegende Vereinbarung legt diese Ziele im Grundsatz fest. Ein gemeinsam zu erstellendes Arbeitsprogramm soll die Ziele und Handlungsfelder für das Land und die beteiligten Partner in unterschiedlichen Schritten in den kommenden Jahren konkretisieren.

Der Begriff der Grundbildung im hier verwendeten Sinne richtet sich nach dem Grundsatzpapier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Kultusministerkonferenz zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016 - 2026, S. 2:

„Der Begriff der Grundbildung soll Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe bezeichnen, darunter: Rechenfähigkeit (Numeracy), Grundfähigkeiten im IT-Bereich, Gesundheitsbildung, Finanzielle Grundbildung, Soziale Grundkompetenzen. Grundbildung orientiert sich somit an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag, wobei die Vermittlung von Alltagskompetenzen immer auch in der Verbesserung sinnverstehenden Lesens und Schreibens mündet. Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung stellt für Erwerbstätige eine mittlerweile vielfach erprobte Möglichkeit nachhaltiger Verbesserung der Grundkompetenzen dar.“

Die unterzeichnenden Mitglieder des Beirats erklären sich bereit:

1. Das Ziel des Landes und der Nationalen Dekade von Bund und Ländern zu unterstützen, den funktionalen Analphabetismus in Deutschland spürbar zu verringern und das Niveau der Grundbildung auszubauen, insbesondere in Bezug auf Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Anwendungen. Dies zielt darauf ab, sowohl die beruflichen Kompetenzen zu stärken als auch die Alltagskompetenz der Menschen deutlich zu steigern und sie zur gesellschaftlichen Teilhabe an allen Lebensbereichen einer demokratischen Gesellschaft zu befähigen. Die unterschiedlichen Vermittlungskontexte ergänzen sich demnach. Im Zentrum steht die Person, die durch die Lernangebote einen Kompetenzzuwachs erfährt.

2. Auf entsprechende Zielgruppen in den jeweiligen Bereichen hinzuweisen, am Austausch der Aktivitäten mitzuwirken, Transparenz herzustellen und die Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung zu unterstützen.

3. Den Erfahrungsaustausch bei allen Grundbildungsaktivitäten, etwa bei der arbeitsplatzorientierten Grundbildung, zwischen den unterschiedlichen Akteuren und Netzwerken zu unterstützen.

4. Innerhalb der jeweiligen Verbände und Organisationen über das Thema Grundbildung und Alphabetisierung zu informieren und entsprechende Initiativen zu unterstützen.

5. An gemeinsamen öffentlichen Auftritten und Veranstaltungen des Landesbeirats mitzuwirken, um Wirtschaft und Gesellschaft in Baden-Württemberg für das Thema zu sensibilisieren.

6. Im Landesbeirat an der Erstellung eines Arbeitsprogrammes „Grundbildungspapier Baden-Württemberg“ mit eigenen Vorschlägen mitzuwirken, um notwendige Schritte und Zielsetzungen für die jeweiligen Bereiche festzuhalten. Die Fachstelle koordiniert den Prozess.

7. An Sitzungen des Landesbeirats auf Arbeitsebene in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr teilzunehmen.

8. An dem im Zwei-Jahres-Turnus von Kultusministerium, Beirat und Fachstelle veranstalteten öffentlichen Grundbildungstag Baden-Württemberg unter Federführung des Kultusministeriums teilzunehmen.

Das Landesprojekt

Alphabetisierung und Grundbildung als Weg zu Erfolg und Teilhabe in Beruf und Gesellschaft

Die Herausforderung

Fahrkartenautomaten, Hinweisschilder, Bedienungsanleitungen, Beipackzettel – ohne ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse wird der Alltag manchmal kompliziert. In Baden-Württemberg allein haben ca. eine Million Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren einen Lernbedarf bei diesen Kompetenzen. Diese sind Teil der Grundbildung.

Grundbildung ist ein Oberbegriff für grundlegende Kompetenzen wie Lesen, Schreiben, Umgang mit digitalen Medien, Rechnen und Englisch; er ist unterhalb des Begriffs der Allgemeinbildung angesiedelt. Zur Grundbildung gehören auch kulturelle und politische Bildung, um im Zusammenspiel mit anderen Komponenten eine möglichst breite und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in Deutschland zu ermöglichen, sich weiterzubilden oder im Beruf zu qualifizieren.

Denn: Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidender für den Unternehmenserfolg denn je, und so wird dieses Thema auch für Arbeitgeber in Baden-Württemberg immer wichtiger. Die meisten Tätigkeiten ohne Anforderungen im Lesen, Schreiben und Rechnen werden in mittelfristiger Perspektive angesichts von Zertifizierungen, Qualitätssicherungssystemen und damit verbundenen Dokumentationspflichten und der fortschreitenden Digitalisierung mit Dateneingaben wegfallen. Lernbedarfe im Grundbildungsbereich sind somit gegeben. Und wenn wichtige Sicherheitsbestimmungen oder Warnhinweise in der Folge sinnentnehmend gelesen werden können, wird auch die Sicherheit im Betrieb verbessert und das Unfallrisiko gesenkt.

Das Projekt

Um primär erwerbsfähigen Menschen mit Lernbedarf im Lesen und Schreiben und bei weiteren Grundbildungskompetenzen zu helfen, hat die Landesregierung im Rahmen ihrer Grundbildungs- und Alphabetisierungskampagne das Projekt „Alphabetisierung und Grundbildung als Weg zu Erfolg und Teilhabe in Beruf und Gesellschaft“ ins Leben gerufen. Dabei steht Baden-Württemberg nicht alleine da: Die gemeinsame „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026“ ist von Bund und Ländern zum Weltalphabetisierungstag am 8. September 2015 vorgestellt worden. Sie verfolgt das Ziel, die Lese- und Schreibkompetenzen sowie das Grundbildungsniveau Erwachsener in Deutschland anzuheben. Zur Umsetzung wurde ein breites Bündnis von Bund und Ländern sowie gesellschaftlicher Gruppen als Partner geschlossen.

In Baden-Württemberg stehen von August 2015 bis Juli 2018 insgesamt 1,25 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) bereit, um entsprechende arbeitsplatz- oder berufsbezogene Angebote zu fördern.

Landesweit 11 Projektträger (siehe Karte S. 7) finanzieren aus diesen Mitteln gezielt Kurs- und Lerngebote, um erwerbsfähige oder erwerbstätige Menschen mit nicht ausreichenden oder fehlenden Lese- und Schreibkompetenzen oder weiteren Lernbedarfen im Grundbildungsbereich zu unterstützen. Die Maßnahmen finden hierbei im Rahmen des operationellen Programms „Chancen fördern“ des ESF statt und haben das spezifische Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit von Erwerbstätigen und der mittelständischen Wirtschaft zu stärken. Dies geschieht in diesem Fall durch eine direkte 50%-Kofinanzierung von Kursen und Lernangeboten aus dem Projektetat.

Die Vorteile

Auf individueller Ebene ergeben sich insbesondere für niedrigqualifiziert Tätige, von Arbeitslosigkeit bedrohte oder betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Maßnahmen der Grundbildung und Alphabetisierung neue Chancen auf dauerhafte Beschäftigung oder berufliche Weiterentwicklung. Aus Sicht einer Erwerbsperson sind diese basalen Kompetenzen grundlegende Voraussetzungen, um

- die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten,
- die materielle Existenz zu sichern und
- ein erfülltes Berufsleben führen zu können.

Die Betriebe profitieren von der Anhebung des Kompetenzprofils der Beschäftigten, wenn diese zum Beispiel erfolgversprechend an Weiterbildungsmaßnahmen oder (Teil-) Qualifizierungen teilnehmen können. Auch soll eine Anschlussfähigkeit für nachfolgende Bildungsmaßnahmen sichergestellt werden.

Die Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung in Baden-Württemberg

Die Fachstelle koordiniert für Baden-Württemberg die Grundbildungs- und Alphabetisierungsarbeit im Projekt. Sie ist hierbei Ansprechpartner für Lernende, Weiterbildungsanbieter und Betriebe mit Weiterbildungsbedarf gleichermaßen. Der Fokus liegt hierbei auf der Arbeitsplatzorientierung der Grundbildungsarbeit. Die elf Projektträger stellen dazu im Rahmen des Projekts finanziell geförderte Kurs- und Lerngebote bereit, um berufstätige Menschen mit nicht ausreichendem Grundbildungsniveau und insbesondere fehlenden Lese- und Schreibkompetenzen zu unterstützen.

Ziel ist,

- zunächst die Zahl der Nachfrager von arbeitsplatzorientierten Lernangeboten signifikant zu erhöhen,
- sodann zunehmende Lernerfolge zu sichern und dadurch
- schließlich die Zahl der funktionalen Analphabeten unter den baden-württembergischen Erwerbstätigen zu reduzieren.

Die Fachstelle steht bei allen Fragen rund um diesen Themenbereich als landesweite und trägerneutrale Beratungsstelle zur Verfügung. Träger ist die gemeinnützig arbeitende Technische Akademie (TA) für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V..

Stellen Sie Ihre Fragen bitte an

Yvonne Nitsche, Tel. 071 71 . 31 49 16
yvonne.nitsche@technische-akademie.de

Marina Körpe, Tel. 071 71 . 31 91 83
marina.koerpe@technische-akademie.de

Im Büro Stuttgart:
Knut Becker, Tel. 07 11 . 50 49 78 01
knut.becker@technische-akademie.de

Fachstelle für Grundbildung
und Alphabetisierung
Baden-Württemberg

Grundbildung und Alphabetisierung

Gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen sowie didaktische Perspektiven

Von Prof. Dr. Cordula Löffler, Pädagogische Hochschule Weingarten

Cordula Löffler ist Professorin im Fach Deutsch mit Sprecherziehung an der Pädagogischen Hochschule Weingarten und Leiterin des Master-Studiengangs Alphabetisierung und Grundbildung. Schwerpunkte ihrer Forschung sind u. a. Schriftspracherwerb, Lese-Rechtschreib-Schwierigkeiten und Analphabetismus. Im Jahre 2016 wurde sie in den Wissenschaftlichen Beirat der AlphaDekade 2016 – 2026 berufen.

Der Rahmen

Seit mehr als dreißig Jahren gibt es in Deutschland Alphabetisierungskurse für Erwachsene. In den vergangenen zwanzig Jahren wird das Angebot zur Grundbildung ausgeweitet, vor allem im Bereich des basalen Rechnens und der Computernutzung, aber auch in den Bereichen Gesundheit, politische Bildung und Fremdsprachen.

Der Begriff Grundbildung schließt streng genommen die Alphabetisierung mit ein, meist wird die Alphabetisierung aber noch explizit genannt, auch weil dieser Begriff in der Öffentlichkeit einen höheren Bekanntheitsgrad hat. Die meisten Kurse werden an Volkshochschulen angeboten, aber auch kirchliche Träger und gemeinnützige Institutionen bieten Kurse an, u. a. Caritas, AWO, CJD und der Internationale Bund e.V. (IB). Eine Übersicht bietet die Anbieter-Datenbank des Bundesverbandes für Alphabetisierung und Grundbildung e.V. http://www.alphabetisierung.de/service/kurssuche/).

Einige Zahlen

Für das Jahr 2015 weist die Volkshochschul-Statistik 4.214 Kurse zur Alphabetisierung/Elementarbildung mit insgesamt 251.070 Unterrichtsstunden und 36.776 Belegungen aus, dazu 2.252 Kurse zu Rechnen/Mathematik mit insgesamt 45.681 Unterrichtsstunden und 18.420 Belegungen (Huntemann/Reichart 2016, 31). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Unterrichtsstunden zur Alphabetisierung/Elementarbildung um 11 % (Huntemann/Reichart 2016, 9). Auch das Angebot im Strafvollzug bzw. Maßregelvollzug darf nicht unerwähnt bleiben. Bundesweit gibt es laut Lasthaus (2016) ca. 440 „Knastlehrer", er weist jedoch darauf hin, dass keine gesicherten Daten zum Grundbildungsangebot im Strafvollzug vorliegen.

Handlungsbedarf und Zuständigkeit

Dass die Notwendigkeit nachschulischer Grundbildung in Deutschland besteht, stellt nicht zuletzt die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (https://www.alphadekade.de/) heraus. Allerdings werden nach wie vor die Zuständigkeiten diskutiert, auch hinsichtlich der Finanzierung. Es gibt zudem immer noch keine klare Verankerung der nachschulischen Grundbildung im Bildungssystem. Sie wird als Teil der Weiterbildung auf Landesebene geregelt. Da die bestehenden Regelungen (Gesetze, Verordnungen etc.) zur Weiterbildung vor allem die Art der Mittelvergabe an Einrichtungen regeln und keine verpflichtenden Durchführungsbestimmungen hinsichtlich der Einrichtung von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten enthalten, liegt die Entscheidung bei den einzelnen öffentlich getragenen Bildungseinrichtungen (Hirschmann/Korfkamp 2016, 316). Diese falle in Abhängigkeit von den jeweiligen Entscheidungsträgern und der aktuellen Haushaltslage sehr unterschiedlich aus, das Angebot sei nach wie vor unzureichend und nicht flächendeckend (ebd.). Hinzu kommt, dass kleinere Institutionen/Volkshochschulen oft nur einen Kurs anbieten können, an dem alle Interessent/inn/en teilnehmen, unabhängig von ihrem Kompetenzniveau. Ein differenziertes Angebot können meist nur die Volkshochschulen größerer Städte leisten.

Heterogene Bedarfe und heterogene Qualifikation der Kursleitenden

So uneinheitlich wie das Angebot sind auch die Konzepte der Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse. Bereits in den Anfängen der Alphabetisierungsarbeit wurde deutlich, dass die Kursleitenden aus sehr unterschiedlichen Berufsfeldern und Ausbildungsgängen stammen (Fuchs-Brüninghoff/Kreft/Kropp 1986, 50 f.), was sich durch die breit gefächerten Anforderungen an die Kursleitenden erklären lässt; u.a. beinhaltet die Alphabetisierungspraxis sozialpädagogische Handlungsfelder (Dorschky 2016). Die unterschiedlichen beruflichen Hintergründe der Kursleitenden führen in der Praxis zu divergierenden Herangehensweisen und Zielsetzungen. Zu den Ansätzen gehören zum einen sprachdidaktische Konzepte, die den Lerngegenstand Schriftsprache und die Möglichkeiten der Aneignung sowie eine differenzierte Lernstandsdiagnostik zugrunde legen (Löffler/Weis 2016), zum anderen Konzepte, die Arbeitsplatzorientierung (Schroeder 2016) sowie Teilnehmer- bzw. Sozialraumorientierung und den Lebensweltbezug fokussieren (Schneider/Wagner, 2011). Ein tragfähiges Konzept für die Alphabetisierungspraxis muss alle genannten Schwerpunkte integrieren. Im Sinne einer Teilnehmer- und Lebensweltorientierung soll an erwachsenengerechten Themen und Materialien gearbeitet werden. Zudem dürfen persönliche – meist negative – Lernerfahrungen, Lernziele und Lernvoraussetzungen nicht ignoriert werden, Lernberatung ist daher ein fester Bestandteil der Alphabetisierungspraxis (Klein 2016). Im Mittelpunkt steht aber die Förderung der Schriftsprachkompetenz. Ausschlaggebend für die Entscheidung der Lehrenden, was als nächstes und wie es gelernt werden kann, sind die individuellen Lernvoraussetzungen sowie der Lernstand der Kursteilnehmenden im Schriftspracherwerb. Ziel ist das Beherrschen von Lese- und Schreibstrategien sowie eines Wortschatzes, der sowohl alltags- als auch arbeitsplatztauglich ist. Wenn die Lernenden über einen Wortschatz verfügen, der am Arbeitsplatz erforderlich und nützlich ist, erzeugt das Schreiben am Arbeitsplatz weniger Stress und das Gelernte wird im Berufsalltag angewandt.

Lernerfolg: Mehr als Lesen und Schreiben können

Damit eine Person als alphabetisiert respektive schriftkompetent gelten kann, muss die schriftsprachliche Kommunikation in den Alltag eingehen. Lese- und Schreibkompetenzen müssen regelmäßig auf vielfältige Weise genutzt werden, damit sich die erworbenen Kompetenzen festigen und nicht wieder verloren gehen. Gesellschaftliche Teilhabe wird erst durch die aktive Nutzung der Lese- und Schreibkompetenz möglich. Der Abbau von Ängsten, die bei den Teilnehmenden mit der Verwendung der Schriftsprache verbunden sind, geht damit einher.

Die Alphabetisierung von Migrant/inn/en stellt ein weiteres Feld dar, weil hier gleichzeitig die Kompetenzen in der gesprochenen Sprache aufgebaut werden müssen und die Alphabetisierung nicht in der Erstsprache der Kursteilnehmer/innen erfolgt (Schramm/Feick 2016).

Analog zur Alphabetisierung lässt sich auch die mathematische Grundbildung skizzieren. Auch hier bildet die Diagnostik der individuellen Fähigkeiten und Schwierigkeiten den Ausgangspunkt der Förderung. Wie auch im Schriftspracherwerb müssen zuerst basale Fähigkeiten erworben werden, bevor komplexe Inhalte erarbeitet werden können. Auch die mathematische Grundbildung verfolgt das Ziel, den Erwachsenen einen angstfreien Umgang mit Zahlen sowohl im täglichen Leben als auch im Berufsleben zu ermöglichen, damit Mathematik im Alltag angewandt werden kann (Kittel 2016).

Für die gesamte Grundbildung gilt, dass Menschen, die in der Schule am Schriftspracherwerb oder am Erwerb basaler Rechenfähigkeiten gescheitert sind, oder auch Menschen mit Migrationshintergrund, die in ihrer Heimat nicht oder nur kurz zur Schule gegangen sind, oftmals nicht über geeignete Lernstrategien verfügen. Diese müssen im Grundbildungskurs immer wieder geübt und reflektiert werden (Klein 2016).

Literatur

Dorschky, Lilo (2016): Soziale Arbeit im Kontext der Erwachsenenalphabetisierung. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann (utb), S. 264-27.

Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth; Kreft, Wolfgang; Kropp, Ulrike (1986): Alphabetisierung – Konzepte und Erfahrungen. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes.

Hirschmann, Doris; Korfkamp, Jens (2016): Hauptakteure der Alphabetisierung Erwachsener in Deutschland. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann (utb), S. 311-317.

Huntemann, Hella; Reichart, Elisabeth (2016). Volkshochschul-Statistik: 54. Folge, Arbeitsjahr 2015. URL: www.die-bonn.de/doks/2016-volkshochschule-statistik-01.pdf [Zugriff: 24.08.2017].

Klein, Rosemarie (2016): Lernberatung in der Grundbildung Erwachsener. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung. Münster: Waxmann (utb), S. 277-294.

Kittel, Andreas (2016): Mathematische Grundbildung im Erwachsenenalter. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung. Münster: Waxmann (utb), S. 422-435.

Lasthaus, Michael (2016): Grundbildung in Maßregelvollzug und Strafvollzug. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann (utb), S. 295-307.

Löffler, Cordula; Weis, Susanne (2016): Didaktik der Alphabetisierung. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung. Münster: Waxmann (utb), S. 365-382.

Schneider, Johanna; Wagner, Harald (2011): Sozialintegrative Alphabetisierung – Zur Weiterentwicklung eines Konzepts. In: Schneider K, Ernst A, Schneider J (Hrsg.) (2011) Ein Grund für Bildung?! Konzepte, Forschungsergebnisse, Praxisbeispiele. Bielefeld: Bertelsmann, S. 21-40.

Schramm, Karen; Feick, Diana (2016): Alphabetisierung mit Migranten. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann (utb), S. 214-225.

Schroeder, Joachim (2016): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung. In: Löffler, Cordula; Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann (utb), S. 237-249.

Praxisbeispiel 1

Grundbildung im Quadrat – eine runde Sache für Ritter Sport

Mit rund 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat das schwäbische Unternehmen mit Sitz in Waldenbuch bei Stuttgart im Jahre 2016 in über 100 Ländern einen Umsatz von rund 470 Mio. □ erwirtschaftet. Die Alfred Ritter GmbH & Co. KG hat sich hierbei der Produktion von hochwertiger Schokolade verschrieben. Ein Ziel, das nur mit einer hoch qualifizierten Belegschaft nachhaltig realisiert werden kann. Folgerichtig heißt es im Ritterschen Leitbild, dass deren Fähigkeiten gefordert und gefördert werden, unabhängig von der Hierarchie. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Grundbildungsbedarf hat Ritter dazu Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz geschaffen. Seit Januar 2017 verbessern Mitarbeiter in zwei Kursen ihre Lese- und Schreibfertigkeiten und frischen ihre Rechenkenntnisse auf. Die Kurse finden im Unternehmen vor oder im Anschluss an die Arbeitsschichten statt.

Grundbildung = Personalentwicklung

„Maßnahmen der Grundbildung sind für uns Bestandteil des betrieblichen Bildungsangebots und damit auch Teil der Personalentwicklung“ unterstreicht Frank Mummert, der Personalleiter. „Grundbildungskurse sind für Ritter dabei ein Novum in der über hundertjährigen Firmengeschichte. Bildungsbedarfe im Unternehmen sind unterschiedlich wie die beschäftigten Menschen, und das betriebliche Qualifizierungsangebot soll dies auch abbilden.“ Neben den klassischen Themen, zum Beispiel Schulung im Bedienen einer neuen Anlage oder Anpassungsqualifizierungen bei Änderung eines Herstellprozesses geht es also auch um das Verbessern der Kompetenzen im Bereich Fachsprache oder in grundlegenden mathematischen Kompetenzen.

Bedarfsermittlung

Prozesse bei der Herstellung von Schokolade sind vielfältig, und neben der Erfahrung spielt die Digitalisierung eine immer größere Rolle. „Hier setzen wir an und haben im Bildungsausschuss erarbeitet, wie wir Kolleginnen und Kollegen auf die Veränderungen vorbereiten“ erklärt der Betriebsratsvorsitzende Michael Biewald. „Bei Teilzeiterhöhungswünschen ist uns aufgefallen, dass bei einem Kollegen Mängel in der Sprachbeherrschung auftraten, die ihm das Bedienen eines Touchpanels unmöglich machten. Daraufhin haben wir mal recherchiert und festgestellt, dass er kein Einzelfall ist. Mit Tests fanden wir heraus, dass Lernbedarf bei Lesen, Schreiben und in grundlegenden Rechenoperationen existiert.“ Federführend ging der Bildungsausschuss zusammen mit der Personalabteilung die Lösung dieses Qualifizierungsproblems an, und so wurde Grundbildung zum Bestandteil der internen Fachkräfte-Ausbildung.

Umsetzung im Betrieb

Betriebsrat Michael Oertle erinnert sich: „Bei einem ersten Kontakt mit der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung erfuhren wir von den Fördermöglichkeiten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg. Nach interner Abstimmung bei Ritter und dem grundsätzlichen Okay ging es schnell: Die Fachstelle vermittelte den Kontakt zum Anbieter VHS Sindelfingen-Böblingen, mit denen wir ein maßgeschneidertes Zwei-Kurs-Modell entwickelten: einmal nur Fachsprache, und dann noch Fachsprache plus typisches Rechnen." Dann bot man gezielt Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme an und stellte zwei Lerngruppen zusammen.

Seit Januar 2017 gibt es nun zwei Lernangebote, die sich an das Schichtsystem bei Ritter anpassen. „Aus Sicht des Betriebsrats steht naturgemäß das Wohl der Kolleginnen und Kollegen an erster Stelle. Durch die Grundbildungskurse im Unternehmen fallen zusätzliche Wege und Zeitaufwand weg. Gleichzeitig zeigt man unternehmensseitig, dass die Weiterbildung und damit auch die Belange der Kolleginnen und Kollegen ernst genommen werden", ergänzt der Betriebsratsvorsitzende.

Nachhaltigkeit der Qualifizierung

In der Personalabteilung betreut Frank Baum die Grundbildungskurse und ist letztlich auch kostenmäßig verantwortlich. Auch für ihn ist Grundbildung im Betrieb Neuland, aber kein Experiment: „Natürlich qualifizieren wir auf jeder Ebene weiter und geben damit klar zu verstehen: Wer sich selbst etwas zutraut, dem trauen auch wir etwas zu. Und Grundbildung zahlt sich für alle Beteiligten aus, etwa indem wir bewährte Fachkräfte bei Ritter halten können. Nachhaltigkeit ist uns nicht nur bei unseren Zulieferern wichtig, mit den Grundbildungskursen investieren wir in

den nachhaltigen Erfolg unserer Firma." Dass der Firma daran viel liegt, bestätigt auch Michael Biewald: „Wenn dann auch noch eine staatliche Förderung greift, wird es ganz schnell zu einer triple-win-Situation: Die Kolleginnen und Kolleginnen, Ritter und letztlich auch die Gesellschaft profitieren vom gestiegenen Qualifikationsniveau."

Im Kurs

Schokolade steht auf dem Tisch im Schulungsraum. Sie soll die Energie zum Lernen liefern – und regt auch zum Nachdenken an: „Wenn es DIE Energie heißt – wieso heißt es dann DER Energieverbrauch?" Kursleiterin Elke Gegg hat die Antwort parat: „Bei zusammengesetzten Hauptwörtern entscheidet das zweite über den Artikel, also DER Verbrauch." Frau Gegg weiß, wie Sprache funktioniert: Sie ist nicht nur Kursleiterin für Lese- und Schreibkurse, sondern zertifizierte Public Relations-Beraterin und Professional beim Gestalten von Kommunikationsprozessen. „Für meinen Unterricht und den Umgang mit meinen Kursteilnehmern hat mir mein beruflicher Hintergrund sehr genutzt" erklärt sie, denn sie konnte anfängliche Unsicherheiten oder auch Scham bei den Teilnehmern mit positiver und aktivierender Kommunikation überwinden. „Wichtig ist hier das Prinzip Augenhöhe. Mit einer defizitorientierten Gesprächshaltung kommt man nicht weit. Diesen Aspekt lasse ich außen vor und konzentriere mich auf das Potential des Einzelnen. Und hole ihn dort ab, wo er gerade steht. Immerhin bringt jeder Kursteilnehmer bereits eine Menge Lebens- und Arbeitserfahrung mit. Die versuche ich wo es geht produktiv im Sinne eines Lernerfolgs zu nutzen."

Der Rittersche Lehrplan: was wird gelernt?

Betriebliche Prozesse sind so individuell wie die Menschen, die sie beherrschen sollen. Es gab demnach kein Ritter Sport-Lehrbuch, nach dem man vorgehen könnte, das wusste auch Elke Gegg: „Als professionelle Schreiberin zielgruppenadäquater Dokumente habe ich einen Blick für Wesentliches und Relevantes und für verschiedene Textsorten. Bei der Entwicklung der Inhalte meiner Kurse für Ritter geht es um genau dieses: Was wird wo gebraucht? So war der erste Schritt eine gemeinsame Begehung der Arbeitsplätze der Kursteilnehmer. Welche Schilder und Hinweise finden sich dort? Was steht auf Warntafeln und Sicherheitshinweisen? Welche Dokumente müssen verstanden und ggf. erstellt werden? Welche Eingabe wird auf dem Touchpad an der Conchiermaschine erwartet? Welche Rechenoperationen fallen an? Und so weiter." In einem zweiten Schritt setzt Frau Gegg dieses relevante Handlungswissen in eine didaktisierte Lehr-Lernsituation um, mit Fachsprache und Anwendungssituation. „Wo es möglich ist, lernen die Teilnehmer an Originaldokumenten und antizipieren so eine typische Handlung in der Produktionshalle. Dabei versuche ich, die Kursinhalte mit den aktuellen Tätigkeiten der Teilnehmer zu synchronisieren, denn: Inhalte unmittelbar nach dem Lernen durch Anwenden zu festigen fördert eine nachhaltig abrufbare Wissensstruktur in den Köpfen der Teilnehmer." Stumpfes Grammatik- oder Vokabelpauken findet man in Frau Geggs Kursen nicht.

Lernerfolge

Was sagen die Kursteilnehmer? „Selbstsicherheit. Das nehme ich hier mit, ganz klar zuerst für die Arbeit, aber auch für meine Familie" erklärt ein 38-jähriger dreifacher Familienvater. Zum Beweis zückt er ein Schulbuch seiner Tochter – und ist stolz, alles lesen und verstehen zu können. „Ich bin froh, dass ich das hier in meiner Firma nochmal lernen kann. Denn ich möchte nicht ständig die Kollegen anhauen müssen, wenn ich nicht weiterkomme." Dass er mit seinen Kindern jetzt Hausaufgaben machen kann, freut ihn natürlich genauso: „Die fragen jetzt den Papa!" Wer dabei von wem mehr lernt, das wisse er nicht, aber das sei auch gar nicht mehr wichtig, fügt er lachend hinzu.

Herzlich willkommen! Ein neuer Kursteilnehmer wird von Frank Baum (li.) und Michael Biewald (Mi.) begrüßt.

Praxisbeispiel 2

Landkreis Konstanz – Die VHS geht neue Wege in der Förderung der Grundbildungskompetenzen

Der Landkreis Konstanz beherbergt auf einer Gemarkungsfläche von 818 km² insgesamt 25 Kommunen und rund 280.000 Einwohner. Wachstumsstarke Innovationskerne bilden die technisch-naturwissenschaftlichen Branchen wie Umwelt-, Verpackungs-, Nano- und Biotechnologie. Zu den Schlüsselbranchen zählen aber auch die Nahrungs- und Lebensmittelindustrie, die Gesundheitswirtschaft und der Tourismus. Träger der Volkshochschule Landkreis Konstanz e.V. sind der Landkreis Konstanz sowie die Städte Konstanz, Singen, Stockach und Radolfzell. In diesen Städten unterhält die vhs ihre vier Hauptstellen, darüber hinaus gibt es im gesamten Landkreis Konstanz verteilt 28 Außenstellen.

Das breite Bildungsangebot der Volkshochschule Landkreis Konstanz e.V. ist vielfältig und umfasst u.a. auch Projekte und Maßnahmen, die arbeitsmarktrelevante Qualifikationen berücksichtigen und aktuelle Fragestellungen in den Trägerkommunen aufgreifen – wie den gestiegenen Bedarf nach Maßnahmen der Grundbildung zur Mobilisierung von Arbeitskräftereserven angesichts einer Vollbeschäftigungssituation mit Grenzgängern in die Schweiz. Dr. Dorothee Jacobs-Krahnen, stellvertretende Leiterin der Volkshochschule Landkreis Konstanz e.V. und Laura Pacilli, Fachbereichsleiterin Projekte & Kooperationen / Grundbildung & Alphabetisierung erläutern im Interview Angebote im Rahmen des Projekts und die mittelfristige strategische Ausrichtung der vhs.

Grundbildung als eigener Fachbereich:
Dr. Dorothee Jacobs-Krahnen (li.) und Laura Pacilli (re.) zeigen im Interview Perspektiven auf.

Sie fördern im baden-württembergischen ESF-Projekt „Alphabetisierung und Grundbildung als Weg zu Erfolg und Teilhabe in Beruf und Gesellschaft" gezielt Menschen mit Grundbildungsbedarf. Ist dies Neuland für Sie?

Ausgehend von unserem Leitbild haben wir das Ziel, jede/n Einzelne/n dazu zu befähigen, sich entsprechend ihrer/seiner Bedürfnisse und Fähigkeiten weiterzubilden. Wir schaffen die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes und soziales Lernen in allen Lebensphasen. So gab die Umsetzung des aktuellen ESF-Projektes zur Förderung der Grundbildungskompetenzen von Erwerbsstätigen mit und ohne Migrationshintergrund Anlass dazu, die Gestaltung des Kursangebots im Grundbildungsbereich nachhaltig neu zu denken und zu strukturieren.

Was bedeutet dies für Ihr Programm?

„Alphabetisierung und Grundbildung als Weg zu Erfolg und Teilhabe in Beruf und Gesellschaft" steht für individuelle Stärkung und Ausbau der Grundbildungskompetenzen sowie Erweiterung und Vertiefung berufsfeldbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten zur Förderung beruflicher Handlungskompetenzen. Das Projekt ist ressourcenorientiert und das Ergebnis offen. Es wird ja durch das Land Baden-Württemberg mit ESF-Mitteln kofinanziert. Die dreijährige Projektdauer endet am 31.08.2018. Danach wird zu bewerten sein, ob die zunächst kofinanzierten Angebote langfristig tragen.

Im Rahmen des Projekts bauten Sie auf ein bereits seit vielen Jahren bestehendes Ergänzungsangebot „Deutsch für Muttersprachler/innen" mit Fokus Lesen und Schreiben auf. Ist es nur ein „Mehr von Bekanntem"?

Damit wären wir unserem Anspruch an uns selbst und auch dem Projektauftrag nicht gerecht geworden. Diese Fragestellung führte innerhalb der Kreisvolkshochschule, die als größte Weiterbildungseinrichtung im Landkreis Konstanz gilt, zu einer grundlegenden, weil strukturellen Erweiterung: der Entwicklung eines eigenen Fachbereichs Grundbildung. Drei Aspekte wurden bei der Konzeption des offenen Weiterbildungsangebots im Grundbildungsbereich zunächst berücksichtigt:

1. Die Beratung der Zielgruppe,
2. die Vielfalt der Kursformate und
3. die Finanzierung des Kursangebots.

Da sich die Bedarfe der Teilnehmenden und auch das Erreichen der Zielgruppe qualitativ von unserer klassischen Klientel unterscheiden, gingen wir den Schritt mit Grundbildung als Querschnittsthema: inhaltlich berührt es zwar andere Fachbereiche, aber von Zielsetzung und didaktisch-methodischer Umsetzung in Kursformaten rechtfertigt Grundbildung einen eigenen Fachbereich.

Beratung spielt im Vorfeld eine zentrale Rolle, um für Teilnehmende ein passgenaues Bildungsangebot bereitzustellen. Wie ist sie bei Ihnen organisiert, und welchen Stellenwert hat sie für Ihren Fachbereich?

Mit der Gestaltung einer fachbereichseigenen Beratungsstruktur, die an 2 Tagen in der Woche Interessierten/Betroffenen zur Verfügung steht, wurde der erste Schritt getan. Dabei können Interessierte telefonisch, auch anonym, Informationen über das Kursangebot erhalten, um die Hemmschwelle bildungsferner Personen zur Bildungseinrichtungen zu verringern. Nach dem Erstkontakt wird in der Regel ein Termin für ein persönliches Beratungsgespräch vereinbart. Dieses kann relativ wohnortnah stattfinden, dank der vier vhs-Hauptstellen im Landkreis Konstanz. Zusätzlich besteht auch die Möglichkeit, außerhalb der offenen Sprechzeiten persönliche Beratungstermine zu vereinbaren. Zur Erreichung der Zielgruppe sind weitere Schritte

im Sinne aufsuchender Bildungsarbeit erforderlich, die die Lebenswelten potentieller Kursinteressierten einbeziehen und die dort vorhandenen spezifischen Strukturen und Kommunikationswege berücksichtigen. Eine gute Möglichkeit zur Kontaktaufnahme sind z.B. Ansprechpartner und Beratende im Sozialraum Kindergarten, bei der Arbeitsagentur, in Beratungssituationen bei den Kommunen (Ämtern) oder auch bei Partnerfirmen.

Ein innovativer und umfassender Ansatz ist Ihre „Lernwerkstatt". Was verbirgt sich hinter diesem Beratungsformat?

Im Rahmen einer „Lernwerkstatt" findet innerhalb von 3 Terminen die so genannte „Einstiegsberatung" statt. Ziel dieser Beratung ist, über das Kursangebot ausführlich zu informieren sowie Hintergrundinformationen über Lernerfahrung, Lernmotivation und Ressourcen der Interessenten zu erfahren, um schließlich ein Lernziel zu formulieren. In der Lernwerkstatt werden außerdem Schreib- und Lesekompetenzen der Teilnehmenden anhand der Alpha-Kurzdiagnostik des Deutschen Volkshochschulverbandes ermittelt. Anschließend werden die Teilnehmenden in den entsprechenden Kursen angemeldet. In der Regel werden max. zehn Termine zu zwei Unterrichtseinheiten pro Kurs geplant, damit Kursdauer und Kursgebühr für die Teilnehmende überschaubar bleiben. Die Teilnehmenden des aktuellen ESF-Projektes wurden dank der neu eingeführten Beratungsstruktur gewonnen.

Ihre Erfahrungen aus dem Projekt: Aus welchen Gründen kommen Teilnehmende in Ihre Grundbildungskurse, und was lernen sie dort?

Die Lernmotivation der zum größten Teil erwerbstätigen Teilnehmenden, die vorwiegend weder über Berufsausbildung noch Schulabschluss verfügen, lässt sich in drei Gruppen aufgliedern:

1. Mit ihren bisherigen Kompetenzen kommen sie am Arbeitsplatz nicht weiter.
2. Ihr Arbeitsplatz ist infolge mangelnder Grundbildungskompetenzen gefährdet.
3. Sie finden infolge geringer Lese- und Schreibkompetenz keinen Arbeitsplatz.

Hinsichtlich der Vielfalt der Kursformate wurden die Förderschwerpunkte aus der Projektkonzeption auf der Basis der gesammelten Erfahrung im ersten Projektjahr für das offene Kursangebot übernommen und fachbereichsübergreifend weiter entwickelt. Kommunikation im Alltag und/oder im Beruf wird im Rahmen von Lese- und Schreib-

training gefördert; das Training für Rechnen im Alltag und Beruf wird mit dem Untertitel „Zahlenverständnis und Grundrechenarten“ näher beschrieben; der Kurs Einführung in EDV & Medienkompetenz wird in Verbindung mit der Nutzung des Lernportals ich-will-lernen.de des Deutschen Volkshochschulverbands angeboten; schließlich werden in den Englisch-Starter-Kursen Basiskompetenzen bis zum Niveau A1 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen erworben.

Im aktuellen Projektverlauf zeigt sich unter den Teilnehmenden aus dem Lese- und Schreibtraining die Tendenz, sich erst nach einigen Unterrichtsstunden in diesem Förderbereich auch für die anderen Förderschwerpunkte zu interessieren.

Ihr erweitertes Angebot wurde durch die Projektfinanzierung des Landes angeschoben. Wird es auch ohne Förderung ein integrativer Bestandteil des Programmangebots bleiben können?

Die Volkshochschule soll im Rahmen des Bildungsauftrages für alle Zielgruppen der Gesellschaft Weiterbildung zugänglich machen und Kursgebühren entsprechend gestalten. Mit der Entwicklung des Fachbereichs Grundbildung als offenes und vielfältiges Kursangebot übernimmt die Volkshochschule Landkreis Konstanz e. V. in diesem Segment der Weiterbildung eine Vorreiterrolle im Landkreis.

Die Finanzierungsfrage bleibt dabei ohne Frage die größte Herausforderung bei der Konzeption und Umsetzung eines innovativen und integrativen Weiterbildungsangebots. Über Projektmittel werden nur befristet neue Weiterbildungsformate teil- oder vollfinanziert. Selbst wenn Projekte dazu dienen, zielgruppenspezifische Maßnahmen zu erproben und zu etablieren, so stellt die Grundbildungsförderung in der Erwachsenenbildung einen grundlegenden Angebotsbereich dar, dessen Kosten sich nicht über Teilnehmergebühren finanzieren lassen. Und dies auch, weil potentielle Teilnehmende der Grundbildungskurse häufig im Niedriglohnsektor oder geringfügig/prekär beschäftigt sind. Einige Kommunen im Landkreis Konstanz ermöglichen erwerbslosen Inhabern/innen eines Sozialpasses Ermäßigungen der vhs-Kursgebühren von bis zu 80%. Da viele funktionale Analphabeten erwerbstätig sind, können sie jedoch davon nur teilweise profitieren.

Die wachsenden Anforderungen an diesen Einfacharbeitsplätzen lassen einen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten erwarten. Die damit verbundenen Erwartungen seitens der Teilnehmenden und der Öffentlichkeit/Wirtschaft können jedoch nur mit gebündelten Kräften im Rahmen eines gesellschaftlichen Auftrags zur Förderung Geringqualifizierter und Bildungsferner nachhaltig erfüllt werden.

Der Bildungskatalog der Volkshochschule Landkreis Konstanz.

Praxisbeispiel 3

Grundbildung beim Mittelständler: WEISS automotive setzt nicht nur beim Produkt auf Qualität

Die WEISS automotive GmbH aus dem nördlich von Offenburg gelegenen Appenweier ist Systemlieferant der Automobilindustrie für die Herstellung, Lackierung, Montage und Logistik von Kunststoffanbauteilen im Exterieur-Bereich. Als Spezialist für die Lackierung von Kleinserien und Sonderfarben in Kunststoff und Karbon beliefert WEISS Unternehmen aus aller Welt und zählt so bekannte Namen wie Bugatti, Porsche, Bentley und Audi wie auch Lamborghini und Rolls Royce zu seinen Referenzkunden. Mit rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern produziert das mittelständische Familienunternehmen als hidden champion auf hohem Qualitätsniveau im B2B-Bereich.

Seit Juni 2016 stellt WEISS für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen mit dem Projektträger Effektiv-Bildung I.S. GmbH aus Rastatt Lernangebote im Bereich Deutschunterricht für ausländische Mitarbeiter/innen zur Verfügung – ganz im Sinne der Unternehmensphilosophie: „Die Geschäftsplanung des Unternehmens ist […] auf einen langfristigen Unternehmenserfolg ausgelegt, der über Generationen weitergeführt werden soll." Hierzu zählt WEISS auch die grundständige Kompetenzentwicklung bei den Beschäftigten. Im Juli 2017 konnten insgesamt 39 Mitarbeiter/innen aus den Händen des geschäftsführenden Gesellschafters Christian Weiß ihre Zertifikate nach dem erfolgreichen Durchlaufen der ersten Kursreihe (01.06.2016 bis 30.06.2017) in Empfang nehmen.

Personalleiter Frederic Sent und seine Mitarbeiterin Lisa Bächle erklären, wie und warum es dazu kam und wie es weitergehen wird.

Interviewpartner WEISS automotive:
Personalleiter Frederic Sent
und Mitarbeiterin Lisa Bächle

Wie sind Sie bei WEISS darauf aufmerksam geworden, dass es in Ihrem Unternehmen Menschen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten gibt?

Bei WEISS beschäftigen wir im Fertigungsbereich eine hohe Anzahl von Anlernkräften, viele auch mit Zuwanderungshintergrund. Da wir in den vergangenen Jahren stark expandieren konnten, wurden viele neue Jobs geschaffen. Beim Recruiting fiel mir in den Gesprächen irgendwann auf, dass immer mehr Bewerber/innen ernsthafte Schwierigkeiten beim Verstehen der gesprochenen Sprache und auch beim Lesen von Vertragsdokumenten hatten. Auch aus den Fertigungsbereichen kam immer öfter die Rückmeldung, dass Mitarbeiter/innen Probleme beim Verstehen von Arbeits- und Sicherheitsunterweisungen haben. So wurden wir als Firma für den Bedarf an Grundbildung sensibilisiert. Wichtig ist uns, dass auch Anlernkräfte mit Arbeitsanweisungen in schriftlicher und mündlicher Form klar kommen um die Produktqualität sowie schlanke und sichere Prozesse einhalten zu können. Und spätestens beim Verstehen von Sicherheitsanweisungen hört der Spaß auf: das ist auch unsere Verantwortung für unsere Mitarbeiter/innen.

Qualifizierungsmaßnahmen im Lese- und Schreibbereich sind ja keine „klassische" Fort- oder Weiterbildung, Sie machen es trotzdem?

Unser Qualitätsmanagement hat uns darauf gebracht. Es gab Reklamationen im Fertigungsbereich, und als man der Sache nachging und schließlich beim verantwortlichen Mitarbeiter landete, stellte man fest: Er versteht gar nicht richtig, worum es geht, was schiefgelaufen war und wie er es künftig vermeiden kann. Wir sind zertifiziert nach ISO/TS 16949 – Qualitätsmanagement für Zulieferer der Automobilindustrie und haben daher ein stringentes System der Qualitätssicherung über den gesamten Fertigungsprozess unserer Produkte implementiert. Auch unsere Kunden auditieren uns, und jeder Beschäftigte muss bei einem Audit auskunftsfähig über das sein, was er oder sie gerade macht. Das erwarten wir im Übrigen auch selbst von unseren Zulieferern. Es war also unsererseits Handlungsbedarf gegeben.

Wie haben Sie die Teilnehmenden der Grundbildungskurse bei WEISS gefunden?

Als international aufgestelltes Unternehmen boten wir bei WEISS bereits Schulungen in Englisch als Fremdsprache an, eine gewisse Affinität zum Bereich Sprachenlernen war vorhanden. Nun ist fehlende Lese- und Schreibkompetenz in Deutsch qualitativ anders, und wir vermuteten zunächst eine gewisse Zurückhaltung oder auch Scham bei der Belegschaft – was sich allerdings als unbegründet erwies. Die Möglichkeit der Kursteilnahme wurde unternehmensintern zweigleisig kommuniziert: Einmal über die Vorgesetzten – das heißt über die Abteilungs- oder Gruppenleiter – welche sich Gedanken über Mitarbeiter/innen mit Bedarf machen sollten und genauso in der Direktansprache über unsere WEISS-Informationstafeln in allen Fertigungsbereichen. Bei der Sichtung der Anmeldungen für die geplanten Deutsch-Kurse stellten wir eine große Heterogenität in den einzelnen Kompetenzen fest. Hier unterstützte uns die I.S. Effektiv-Bildung und führte mit allen Kandidaten zunächst individuelle Einstufungstests durch. So konnten Zuweisungen zu drei Kompetenzniveaus als Grundlage für die Kurszuteilung vorgenommen werden. Im Sommer 2016 starteten wir dann mit insgesamt elf Kursen – und rund 90 Prozent der Teilnehmenden blieben auch bis zum Ende dabei. Das ist für uns ein sehr erfreulicher Wert. Ein unerwarteter, gleichwohl ebenso erfreulicher Nebeneffekt: Einige Kursteilnehmer fragten sogar für Ehepartner und Bekannte nach einer Teilnahmemöglichkeit an!

Die Kurse finden im Unternehmen statt. Bewährt sich das aus Ihrer Sicht?

Für uns ist zentrales Kriterium, dass alle Fort- und Weiterbildungen mit möglichst geringem Aufwand für die Teilnehmenden verbunden sind. Dies ist wichtig für die primäre Aktivierung und dann für die nachhaltige Motivation zum Kursbesuch. Je niederschwelliger ein Angebot, desto eher wird es angenommen. Dies klingt simpel, wird aber in der Personalentwicklung nicht immer umgesetzt. Bei uns wird zum Beispiel im Schichtbetrieb gearbeitet und ein einfaches Einpassen in ein Schichtsystem mit wechselnden Arbeitszeiten macht den regelmäßigen Besuch eines klassischen Kurses außerhalb fast unmöglich und damit nicht sinnvoll. Die Entscheidung zur Durchführung im Unternehmen fiel daher schnell, eingepasst in unser Arbeitszeitmodell. Wichtig ist auch, geeignete Räume für den Unterricht zu haben, mit einer entsprechenden medialen Ausstattung. Hier benutzen wir die vorhandenen Besprechungs- und Konferenzräume – so hält sich der Aufwand in Grenzen, und die Kursteilnehmenden werden durch eine professionelle Lernumgebung zusätzlich motiviert.

Gab es hierbei auch Herausforderungen?

Durch unser Schichtsystem ist vorgegeben, dass ein Kurs zu einer Schiene passt. Wechseln Kursteilnehmende die Schicht, gibt es in der Gegenschicht möglicherweise kein adäquates Lernangebot. Dort finden wir aber häufig eine individuelle Lösung. Unsere Leiharbeitnehmer/innen profitieren übrigens ebenfalls von unserem Lernangebot, auch sie können kostenlos teilnehmen, das ist für uns selbstverständlich. Effektiv-Bildung hat relativ kurzfristig immer eine Anpassung der Gruppe ermöglicht, damit der wirksame Lernerfolg sicher gestellt war. Und, wie oben schon erwähnt, stellte die große Heterogenität bei den Vorkenntnissen uns vor große Herausforderungen, denen wir mit insgesamt elf unterschiedlichen Kursen auf drei Lern-Niveaus aber effektiv begegneten.

Die Gretchenfrage: Haben bessere Lese- und Schreibkenntnisse bei Kolleginnen und Kollegen dazu geführt, dass sie sich bei WEISS weiterentwickeln konnten?

Ganz klar: ja. Vor allem Vorgesetzte haben ein starkes Interesse daran, ihren Mitarbeitern größere Verantwortung übertragen zu können. Das ist zum einen Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung der persönlichen Anstrengung, sich weiterentwickeln zu wollen. Darüber hinaus wird der Arbeitsprozess effektiver, da Mitarbeitende nach der Qualifizierung in der Lage sind, komplexere eigene Montageprojekte durchzuführen – selbständig, denn sie können jetzt schriftliche Anleitungen besser oder überhaupt erst verstehen. Das macht stolz, Mitarbeitende wie die Vorgesetzten! Und die Arbeitszufriedenheit steigt mit der Verantwortung.

Sind die Kurse mit I.S. Effektiv-Bildung-Bestandteil eines Personalentwicklungskonzepts bei WEISS?

Wir gehen hier zielgruppenspezifisch vor und fördern dann gezielt. Mitarbeitende mit Grundbildungsbedarf sind als Zielgruppe erkannt und wir fördern sie genauso wie beispielsweise Führungskräfte. Aus der Perspektive eines Mittelständlers sind wir dabei auf einen langfristigen Unternehmenserfolg ausgelegt und versuchen, möglichst vielen Mitarbeitenden eine nachhaltig attraktive Beschäftigung zu bieten und sie bei WEISS zu halten. Unsere Aktivität im Grundbildungsbereich passt sich in diese Philosophie ein und stellt ein entwicklungsbezogenes Angebot dar – wir investieren in die Entwicklung jedes und jeder einzelnen Mitarbeitenden und eröffnen so Chancen in unserem Unternehmen. Und wenn diese zunächst richtig Lesen und Schreiben lernen, ist dies für uns eben der erste Schritt in der Entwicklung des individuellen Potentials. Hierzu mussten wir übrigens intern keine Überzeugungsarbeit leisten.

Planen Sie bei WEISS, weitere Kurse im Grundbildungsbereich anzubieten?

Nach dem sehr erfreulichen und auch erfolgreichen ersten Durchlauf haben wir bei vielen Mitarbeitenden schon einen sehr guten Lernstand erreicht. Die meisten hatten dabei schon jahre- oder jahrzehntelang keinen Unterricht mehr erlebt. Für viele war das Lernen manchmal anstrengender als die eigentliche Tätigkeit bei uns – aber es hat natürlich auch Begeisterung ausgelöst und schlicht Spaß gemacht, wie uns rückgemeldet wurde. Aus den Abteilungen hören wir, dass Kursteilnehmende das Gelernte zügig an ihren Arbeitsplätzen verwenden können. Damit haben wir unser primäres Ziel erreicht. Durch die hohe Zufriedenheit mit dem Bildungsträger Effektiv-Bildung I.S. GmbH werden wir für Lernwillige und neue Mitarbeitende mit Grundbildungsbedarf daher ab September 2017 eine weitere Kursstaffel mit dem Träger anbieten.

Ein kurzes Fazit?

Auch das ist Personalmarketing für mittelständische Unternehmen: Mit schlanken, effizienten und kostengünstigen Fortbildungsprogrammen bei Bewerbern und Mitarbeitern punkten.

Geschafft! Teilnehmer bei der Abschlussfeier des Kurses.

Chefsache: Geschäftsführer Christian Weiß (re.) übergibt das Zertifikat persönlich.

Feierliche Übergabezeremonie der Zertifikate.

Praxisbeispiel 4

Deutsch Spezial – ein innovativer Ansatz der Kreisvolkshochschule Freudenstadt zur arbeitsplatz- und lebensweltlich orientierten Grundbildung

Die Kreisvolkshochschule Freudenstadt bedient den im nördlichen Schwarzwald gelegenen Landkreis mit Bildungsangeboten. Mit rund 116.000 Einwohnern ist der Landkreis bevölkerungsmäßig der zweitkleinste im Land, mit 133 Einwohnern/km² (zum Vergleich Land Baden-Württemberg: 304) auch unterdurchschnittlich dicht besiedelt. Obwohl ländlich, ist der Landkreis Freudenstadt Heimat zahlreicher Markt- und Weltmarktführer. Der Standort ist geprägt von einem Mix aus internationalen Firmen, einem starken Mittelstand und Handwerksunternehmen.

Mit Deutsch Spezial erschließt sich die Kreisvolkshochschule neue Zielgruppen: Erwerbstätige Menschen, die gesprochenes Deutsch gut verstehen, beim Lesen und Schreiben aber noch Lernbedarfe haben. Kursleiterin Christa Dunker-Hopferwieser und Marc-Oliver Vogt, stellvertretender Direktor der Kreisvolkshochschule und Abteilungsleiter der Sprachenschule stellen Hintergründe dar.

Vorarbeiten und didaktisch-methodischer Ansatz

Die Kurskonzeption Deutsch Spezial ist in erster Linie ein Sprachkurs. Das Spezielle besteht darin, dass er die Lebens- und Arbeitssituation jedes Einzelnen in den Mittelpunkt stellt. Alle Teilnehmenden des Kurses haben einen Beruf oder zumindest eine Beschäftigung: das ist die zentrale Basis für das Selbstverständnis jedes und jeder Einzelnen, für deren Motivation und die inhaltliche Ausrichtung für die Dozenten.

Für Letztere geht es darum, jedem und jeder Einzelnen möglichst viel Förderung und Hilfe geben zu können und interessante Inhalte zu bieten. Wir haben herausgefunden, dass sich eine Kombination aus den folgenden Bereichen sehr gut eignet:

- Zum einen Kulturelles und Wissensthemen, Aktuelles sowie beruflich Relevantes,
- zum anderen Singen, speziell Volkslieder, Kinderlieder, und Schlager (oft in Zusammenhang mit den erstgenannten Bereichen).

Singen sorgt effektiv und einfach für positive Emotionen. Will man Lernerfolge beim Verstehen von Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz – so führt der direkte Weg nicht zum Ziel. Es ist der vermeintliche Umweg, der zum Ziel führt.

Es hat sich bewährt, dass diese beiden Bereiche von zwei unterschiedlichen Dozenten im Tandem unterrichtet werden.

Sprachliche Förderung und Hilfe

Deutsch Spezial adressiert gleichermaßen deutsche Muttersprachler wie auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die oft schon lange in Deutschland leben. Die Gründe für das Sprachdefizit spielen keine Rolle.

Allen Teilnehmenden gemeinsam ist eine meist hohe Anfangsmotivation, die fast ausnahmslos mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang steht. Zumeist geht es darum, beruflich relevante Fähigkeiten zu erlernen bzw. zu verbessern oder eine bestimmte Prüfung zu schaffen.

Es zeigt sich, dass jeder Teilnehmende das starke Bedürfnis hat, als Individuum wahrgenommen zu werden. Unterrichtspraktisch ist es also nötig, einen guten Mittelweg zu finden zwischen individueller Förderung und dem Zusammenfassen in Kleingruppen, die natürlich häufig wechseln. Gerade die kleine Teilnehmerzahl bietet hier ideale Voraussetzungen zu einer Binnendifferenzierung.

Ein individuelles Gespräch vor Kursbeginn liefert die Basis für das weitere Vorgehen. Das Gesprächsergebnis spielt eine große Rolle in Bezug auf die Inhalte und das Niveau des sprachlichen Programms und auch für die Einschätzung der Stärken und Schwächen – es ist auch Lernstandsdiagnose. In diesem Interaktionsfeld bestimmt der Teilnehmende, welche persönlichen Daten preisgegeben werden.

Dozenten vor besonderen Herausforderungen

Es erscheint den Teilnehmenden problemlos zu vermitteln, dass unter den beschriebenen Umständen durch mehr Sprachkompetenz auch mehr Anerkennung in Beruf und Gesellschaft zu erreichen ist. Allerdings ist mit dieser Einsicht selten der Wille zu häuslichem Lernen verbunden. Die Dozenten müssen sich also auf Ad-hoc-Situationen einstellen und auch jede Form von Tests möglichst gut verpacken – z.B. als Kreuzworträtsel, Scherzfragen etc. Eine wichtige Erkenntnis hierbei: Es gibt keinen Leitfaden, schon gar kein Lehrbuch für diese Art von individueller Förderung.

Defizite in der Muttersprache betreffen meistens Textarbeit und Orthografie, erfordern also vorwiegend schriftliche Maßnahmen. In Deutsch als Fremdsprache spielt das Mündliche eine größere Rolle, vor allem, um den Wortschatz zu erweitern. Eine stärkere Bedeutung haben auch Grammatik und Satzbau. Nachfolgend soll an authentischen Beispielen erläutert werden, wie heterogen die Lernvoraussetzungen und die Erwartungen der Teilnehmenden sind und Sprachförderung aussehen kann. Die dargestellten Berufs- und Lebenssituationen und die Lernbiographien machen in ihrer Unterschiedlichkeit deutlich, dass individuelle Förderung und mit ihr einhergehend Binnendifferenzierung ein dominierendes Unterrichtsprinzip darstellen muss.

Gruppe: Deutsch als Muttersprache

U.B., etwa 45 Jahre alt, männlich. Krankenpfleger; starkes Engagement und Interesse im Beruf.

- Sprachliche Voraussetzungen: gute Lesefähigkeit, gutes Textverständnis; Unsicherheit in der Rechtschreibung und in der Gestaltung von Texten.
- Wünsche: deutliche Erhöhung der Sicherheit von Orthografie und Textgestaltung, Beratung und Korrektur der Krankenpfleger-Berichte.

J.S., ca. 50 Jahre alt, männlich. Werkzeugmacher; wenige Informationen; Schichtarbeit.

- Sprachliche Voraussetzungen: gute Lesefähigkeit, sehr gutes Textverständnis, Unsicherheiten in der Orthografie.
- Wünsche: sehr deutliche Verbesserung bei der Beherrschung der Rechtschreibung.

T.H., ca. 35 Jahre alt, männlich. Beschäftigter in Behindertenwerkstatt.

- Sprachliche Voraussetzungen: Schwierigkeiten in der Kommunikation, sehr geringe Lesefähigkeit, rudimentäre orthografische Kenntnisse.
- Wünsche: Zunahme der Fähigkeiten im Lesen und Schreiben.

C.Z., ca. 40 Jahre alt, männlich. In der Forstwirtschaft tätig; strebt Prüfungen zur Qualifizierung an.

- Sprachliche Voraussetzungen: gut im mündlichen Ausdruck, sehr gute Fähigkeiten im Lesen und Textverständnis, Unsicherheiten in der Grammatik und in der Rechtschreibung, auch an Hausaufgaben interessiert.
- Wünsche: Grammatik besser verstehen, Texte gliedern und zusammenfassen, Texte, Aufsätze schreiben und besprechen.

Engagiert für Grundbildung: Kursleiterin Christa Dunker-Hopferwieser und Marc-Oliver Vogt, stellvertretender Direktor der Kreisvolkshochschule Freudenstadt

Gruppe: Deutsch als Fremdsprache

R.K., ca. 55 Jahre alt, weiblich, aus Kasachstan; ca. 15 Jahre in Deutschland. Musikerin; leitet verschiedene Chöre, war in Kasachstan Lehrerin, begleitet das Singen auf dem Klavier.

- Sprachliche Voraussetzungen: spricht zu Hause kasachisch, hat ihre deutschen Sprachkenntnisse hauptsächlich aus der Musik, das gesprochene Wort steht im Zentrum. Versteht intuitiv fast alles, fehlende Grammatikkenntnisse.
- Wünsche: Deutschkenntnisse verbessern, Übung im mündlichen Erzählen (Grammatik: Zeiten), Hilfe und Korrektur, wenn sie bei musikalischen Auftritten eine Einführung geben oder eine kurze Ansprache halten muss.

H.K., ca. 50 Jahre alt, weiblich, Türkin, schon ca. 20 Jahre in Deutschland; verwitwet, Schneiderin, selbständig mit eigenem Laden; meint, als türkische Frau nur billige Preise verlangen zu können.

- Sprachliche Voraussetzungen: Hat hauptsächlich türkische Kundschaft, die Tochter übernimmt meist die Kommunikation auf Deutsch. Kann langsam lesen und schreiben. Der Wortschatz hauptsächlich berufsbezogen. Kaum Verständnis für Grammatik oder Rechtschreibung.
- Wünsche: Übung im mündlichen und schriftlichen Ausdruck, um unabhängiger werden zu können. Kommunikation mit Kunden auf Deutsch verbessern, eigene Erfahrungen mit der deutschen Gesellschaft und Kultur sammeln.

H.S., ca. 30 Jahre alt, männlich, Flüchtling aus dem Irak, war im Irak nie auf einer Schule, hat privat Lesen und Schreiben gelernt. Braucht unbedingt einen Führerschein. Arbeitet in einer Gartenbaufirma, ist fleißig und zuverlässig.

- Sprachliche Voraussetzungen: hat bei Null begonnen und sich Schritt für Schritt Wissen und Fähigkeiten angeeignet.
- Für den Erwerb des Führerscheins müsste er speziellen Unterricht bekommen, was der VHS-Kurs nicht leisten kann. Hat deshalb den Kurs abgebrochen; will wiederkommen, wenn er seinen Führerschein hat.

D.Z., etwa 35 Jahre alt, weiblich, kam vor ca. acht Jahren aus dem Libanon, wo sie als Erzieherin gearbeitet hat. Verheiratet, 2 Kinder. Arbeitet als Lehrerin in einer Förderklasse an einer Grundschule.

- Sprachliche Voraussetzungen: spricht außer Arabisch auch Französisch, gibt neu angekommenen Flüchtlingskindern den ersten Deutschunterricht, was für die Schule ein großer Gewinn ist.

- Wünsche: will im Deutschkurs ausgewählte Grammatik- und Rechtschreibthemen erklärt bekommen und üben, die sie dann wieder selbst an der Grundschule einsetzen kann. Alle Methoden der Sprachvermittlung sind für sie interessant, auch die Kultur-Themen und besonders die Volkslieder sind für ihren eigenen Unterricht von großem Interesse.

Schlussfolgerungen und ein kurzes Fazit

Die Gelingensbedingungen für guten Grundbildungsunterricht:

- Sehr gut qualifizierte Lehrkräfte
- in möglichst kleinen Gruppen und
- idealerweise im Tandemunterricht, der
- nicht nach einem starren Curriculum vorgeht, sondern nach den tatsächlichen Bedürfnissen der Menschen.

Die Trennung in verschiedene Programmbereiche (z.B. Deutsch allgemein, Deutsch für den Beruf, Deutsch für unter 26-jährige, Deutsch für bestimmte Berufe / Branchen) sind im Grundbildungsbereich wenig sinnvoll. Dies gilt besonders für den ländlichen Raum, weil niemals genügend Teilnehmende mit gleichartigem Lernbedarf am gleichen Ort zur gleichen Zeit sind.

Oberstes Prinzip ist hierbei, die Menschen individuell zu fördern und zu motivieren – was in vielen Bildungsbereichen wünschenswert ist, ist bei der Grundbildung von fundamentaler Bedeutung. Öffentliche Schulen machen vor, dass auch Kleinschulen / Grundschulen im ländlichen Raum beim Einsatz qualifizierter Lehrkräfte seit vielen Jahren beachtliche Bildungserfolge vorweisen können, trotz jahrgangsübergreifendem Unterricht und Schülerinnen und Schülern mit unterschiedlichsten Lernvoraussetzungen. Aus unserer Erfahrung können wir feststellen: Entscheidend ist es, ein positives Lernklima mit individueller Wertschätzung zu schaffen.

Praxisbeispiel 5

Grundbildung bei einem Global Player – ZF TRW

ZF TRW, eine Division der ZF Friedrichshafen AG, beschäftigt als einer der 10 größten Automobilzulieferer weltweit ca. 65.000 Mitarbeiter an mehr als 185 Standorten in Europa, Nord- und Südamerika, Südafrika und Asien. Im Bereich der aktiven und passiven Fahrzeugsicherheit ist ZF TRW für alle namhaften Automobilhersteller weltweit als Erstausrüster tätig.

Die Produktpalette reicht hierbei von Scheibenbremssystemen, elektrisch unterstützten Lenksystemen sowie Sicherheitsgurten über Airbags, Fahrerassistenzsysteme, Antriebsschlupfregelsysteme, Antiblockiersysteme bis zu Schaltern, Sensoren und Elektronikkomponenten, Softwaretechnologien, Motorventilen und Befestigungssystemen aus Kunststoff.

In Alfdorf im Rems-Murr-Kreis bei Stuttgart entwickelt und produziert das Unternehmen mit mehr als 1.600 Beschäftigten Insassen-Rückhaltesysteme.

Seit 2012 gibt es im Unternehmen Lese- und Schreibkurse, durchgeführt von der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd. Initiator Manfred Thiele (T) vom Betriebsrat und Eduard Bausch (B) von Human Resources erklären, warum sich das lohnt.

Initiator der Grundbildungskurse und Interviewpartner: Betriebsrat Manfred Thiele

Lesen und Schreiben Lernen, Grundbildung bei der Arbeit: das klingt für viele ungewohnt. Wie stellten Sie Ihren Bedarf fest?

T: Bei verschiedenen Gelegenheiten haben wir als Betriebsrat ganz konkret wahrgenommen, dass Probleme auftraten. So liefen teilweise Ein- oder Anweisungen wiederholt ins Leere, was natürlich Fragen nach dem Warum aufwarf. Beim Einstellungsverfahren wurden Schriftstücke nicht verstanden. Bei anderen Gelegenheiten begleitete ich Kolleginnen und Kollegen zur Arbeitsagentur – dort fiel mir auf, dass Formulare nicht gelesen und dementsprechend nicht ausgefüllt werden konnten. Mir war klar: da sollte etwas geschehen. Ich selbst war für diese Problematik schon sensibilisiert: Vor meiner Zeit bei ZF TRW beschäftigte ich, damals als Selbständiger, einen Mitarbeiter, der nur über die Lese- und Schreibkenntnisse eines Grundschülers verfügte. Er war aber in der Arbeit gut. Bei Schreibangelegenheiten, Formularen oder ähnlichem habe ich ihm dann immer geholfen.

Bei Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen denkt man an fachliche Themen, nicht an Lesen und Schreiben. Warum findet dies bei Ihnen statt?

T: Es ist für uns als Betriebsrat einfach schwierig, uns damit abzufinden, dass Kolleginnen und Kollegen nicht genügend Lesen und Schreiben können, um alles Wichtige bei der Arbeit verstehen zu können. Das hört ja bei den Anweisungen und Formularen noch lange nicht auf. Und wie kann jemand ein gesundes Selbstwertgefühl aufbauen, wenn er oder sie immer auf die Hilfe anderer angewiesen ist, wenn es um alltägliche Dinge geht? Vielen ist es auch peinlich, sich vor den Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten zu outen. Da spielen Ängste mit, auch die Sorge um den Arbeitsplatz.

B: Unsere Firma unterstützt die Initiative des Betriebsrats, da wir unsere gesamte Belegschaft und damit alle Qualifikationsniveaus im Blick haben. Natürlich fokussieren wir uns in erster Linie auf die fachliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden. Die Grundbildungskurse des Betriebsrats sehen hierbei wir als sinnvolle Ergänzung des bestehenden Qualifizierungsangebots.

Wie haben Sie die Teilnehmenden der Grundbildungskurse gefunden?

T: Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass ein offener Aufruf oder ein „normales" Qualifizierungsangebot der Firma ins Leere laufen würde. Wir haben daher den Weg der direkten Ansprache gewählt und sind auf Leute einzeln und vertraulich zugegangen – als Betriebsrat. Und wir organisieren die Kurse in Eigenregie, völlig losgelöst vom Unternehmen. Die Teilnehmenden kommen einfach vor oder nach ihrer Schicht zum Kurs und das können sie auch anonym tun. Die zusätzlich in der Firma verbrachte Zeit ist sozusagen der Eigenanteil, denn sie gilt nicht als Arbeitszeit. Aber ich möchte hier nicht schwarz malen: Viele, die ich angesprochen habe, waren froh darüber, ein Angebot zum Lernen zu bekommen. Ich glaube, dass eine bestehende Skepsis oder Blockaden am besten durch den persönlichen Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen abgebaut werden können.

B: Wir unterstützen es auch, dass Mitarbeitende aus Fremdfirmen oder aus Überlassungen an den Kursen teilnehmen. Dies sehen wir als Teil unserer Verantwortung für alle am Wertschöpfungsprozess eines großen Unternehmens Beteiligten an.

Die Kurse finden im Unternehmen statt. Bewährt sich das aus Ihrer Sicht?

T: Ja, denn wichtigster Parameter hier ist der Wille der Teilnehmenden: Wir unterbreiten ein Angebot, aber annehmen müssen es die Teilnehmenden. Angebote außerhalb

Kursleiterin Habibe Ruf:
„Mir ist wichtig, dass jeder Teilnehmende sein volles Potential entfalten kann."

hätten teilweise Anfahrt bedeutet, aber hauptsächlich war unser Schichtsystem mit wechselnden Arbeitszeiten ausschlaggebend. Die Kurse finden jetzt immer unmittelbar vor oder nach einer Schicht statt, so dass sie als Teil der Arbeitszeit empfunden werden können. Unser Bildungspartner, die Technische Akademie Schwäbisch Gmünd, ermöglicht dies mit einem passgenauen und adaptiven Kursangebot.

B: Unser Betriebsgelände liegt tatsächlich etwas abgelegen. Für uns war es daher selbstverständlich, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Kursteilnahme im Betrieb zu ermöglichen. Schließlich qualifizieren sie sich im Kontext ihrer Arbeit eigenverantwortlich weiter. Wir stellen Räume und Infrastruktur bereit, der Rest ist Angelegenheit des Betriebsrats.

Gab es hierbei auch Herausforderungen?

T: Bei den Lernenden stellen wir bzw. die Kursleitenden sehr große Unterschiede in den Vorkenntnissen fest. Wir machen übrigens keinen Unterschied zwischen Lernenden mit Zuwanderungsgeschichte und ausländischer Schulerfahrung und solchen, die als Deutsche (ca. 25% der Teilnehmenden) oder in Deutschland lebend hier ihre Schulzeit absolviert haben. Die Spanne der Eingangsqualifikationen reicht hier von zwei Jahren Schulbildung bis zum Hochschulabschluss. Ich bewundere die Kursleitenden, die es fertig bringen, hier immer einen adäquaten Unterricht zu halten. Die Heterogenität führt auch dazu, dass wir teilweise sehr lange qualifizieren müssen. Ein Kollege ist zum Beispiel seit 2012 kontinuierlich dabei. Er hat sich nachweislich enorm qualifiziert und, ein willkommener Nebeneffekt, steht uns als authentischer Multiplikator für andere Interessierte zur Verfügung.

Hat eine erfolgreiche Kursteilnahme dazu geführt, dass Kolleginnen und Kollegen sich bei ZF TRW weiterentwickeln konnten?

B: Für die Weiterentwicklung sind bei uns unterschiedliche Parameter von Bedeutung, vor allem auch die Fachlichkeit. Unsere Prozesse werden tendenziell komplexer und vielfältiger. Sie zu beherrschen setzt voraus, dass man effektiv kommunizieren kann, um mit uns auf diesem Weg zu gehen. Wenn Lesen und Schreiben können ein erster Schritt auf diesem Weg sind, zählen wir sie gern zu diesen Parametern dazu. Im Helferbereich, zum Beispiel in unserer Galvanik, haben sich Mitarbeitende auch durch den Besuch der Lese- und Schreibkurse entwickeln können. Lesen und Schreiben können ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die Entwicklung bei uns. Es ist aber ein Schlüssel, der bei uns Türen öffnen kann.

Wie wird sich aus Ihrer Sicht der Bedarf an Grundbildungsmaßnahmen bei ZF TRW Automotive in Zukunft entwickeln?

B: Die potentielle Zielgruppe sehe ich derzeit wie künftig weniger bei unseren Facharbeitern. Wir gehen davon aus, dass unsere einfachen und lohnintensiven Fertigungsbereiche mit An- oder Ungelernten am Standort Alfdorf an Bedeutung verlieren werden.

T: Wir teilen diese Einschätzung im Prinzip. Gegenwärtig haben wir allerdings noch einen „Bestandsbedarf" bei den Kolleginnen und Kollegen. Aus der Sicht des Betriebsrats wage ich keine Prognose, wohin der Bedarf sich zahlenmäßig entwickeln wird, zumal wir ja auch gar nicht genau wissen, wie viele Kolleginnen und Kollegen letztlich an den Kursen teilnehmen wollen. Wir werden unser Angebot weiter aufrechterhalten und sind uns sicher, dass auch eine echte Nachfrage besteht.

Im Kurs bei ZF TRW: Individualisierte Lernprozesse sind der Schlüssel zum Erfolg.

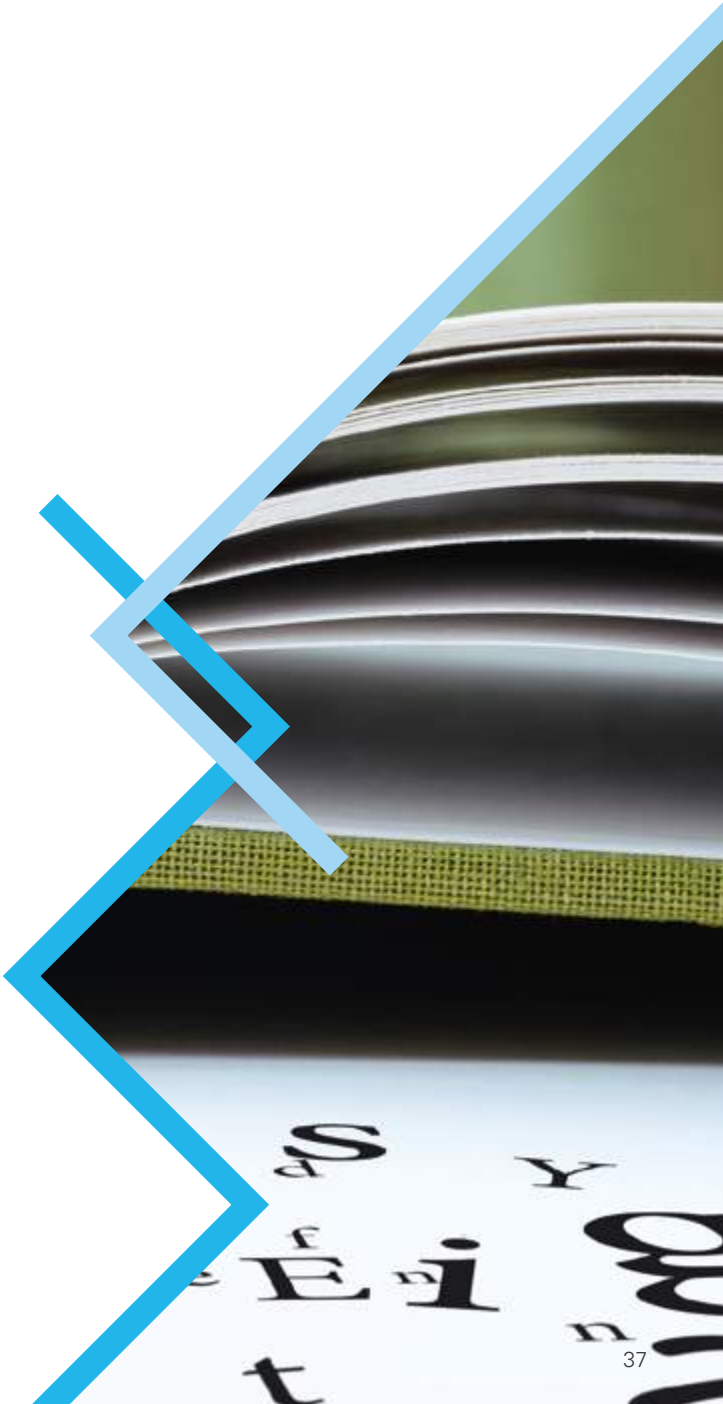
Die Kurse werden von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds in Baden-Württemberg finanziell gefördert. Spielt das eine Rolle bei Ihrer Entscheidung?

T: Wir freuen uns, dass wir mit Unterstützung aus Brüssel unsere Kolleginnen und Kollegen voranbringen können. Bei dem vielen Geschimpfe über Europa ist diese Förderung ein gutes Beispiel für ein Angebot, von dem wirklich der Einzelne profitiert, und das sonst nicht zustande gekommen wäre.

Ein kurzes Fazit?

T: Als Betriebsrat schaue ich natürlich darauf, dass Teilnehmende im Betrieb weiterkommen und das erreichen wir mit unseren Kursen. Gleichzeitig ist mir aber auch wichtig, dass sich der einzelne persönlich entwickelt und sich mehr zutraut.

B: Wir freuen uns über die Initiative des Betriebsrats, der hier völlig autonom agieren kann. Wir finden es gut, dass wir hier in vertrauensvoller Zusammenarbeit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Türen öffnen können – letztlich profitieren alle davon.



Praxisbeispiel 6

VHS Karlsruhe – Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Ansprache von Betroffenen, Schlüsselpersonen und Personalverantwortlichen im beruflichen Umfeld von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf

Ausgangslage

Setzt man den in der Level-One-Studie ermittelten Anteil von 14,5% der Erwerbsbevölkerung für Karlsruhe an, dann leben hier 27.000 funktionale Analphabet/innen (Alpha-Levels 1-3), weitere 48.000 Menschen schreiben auch gebräuchliche Wörter sehr fehlerhaft. Bundesweit sind 57% der Analphabeten erwerbstätig, das entspricht rund 15.000 Karlsruher Beschäftigten.

Demgegenüber besuchten im Jahr 2016 insgesamt 444 Menschen 49 Alphabetisierungskurse für Muttersprachler und Migrant/-innen. Die vhs Karlsruhe ist im Stadtgebiet und im Landkreis Karlsruhe der einzige Bildungsträger, der regelmäßig entsprechende Angebote auch für Muttersprachler vorhält. Es ist somit davon auszugehen, dass bislang weniger als 0,6% der Betroffenen (Alpha-Level 1-4) vor Ort Lernangebote wahrnehmen – und dies, obwohl die vhs Karlsruhe sich sehr bemüht, mögliche Zugangsbarrieren (Kursgebühren, terminliche Verfügbarkeit) abzubauen und das Grundbildungsteam (bestehend aus einem Fachbereichsleiter und einer Sozialpädagogin) seit 2013 aufsuchende Bildungsarbeit betreibt (Sensibilisierungsveranstaltungen für Jobcenter und Einrichtungen der Wohlfahrtspflege, Infostände in Kooperation mit dem Bundesverband Alphabetisierung und lokalen Partnern).

Die Kurse für deutschsprachige Teilnehmende werden auch von Migranten mit guten mündlichen Sprachkompetenzen besucht, die häufig schon mehrere Jahrzehnte in Deutschland leben. Aus didaktischen und pädagogischen Gründen werden jedoch Neuzuwanderer, die zusätzlich grundlegende Sprachkenntnisse im Deutschen erwerben möchten, auf die Alphabetisierungskurse im Rahmen der Integrationskurse verwiesen. Da die Angebotsbereiche Deutsch als Fremdsprache und Deutsch als Muttersprache an der vhs Karlsruhe in einem Fachbereich angesiedelt sind, können Lernende ihrem individuellen Kompetenzentwicklungsbedarf entsprechend in den für sie passenden Kurs vermittelt werden.

Sind Altzuwanderer mit guten mündlichen Kompetenzen aufgrund grundlegender sprachlicher Defizite (etwa sog. Fließendfalschsprecher) aus fachlichen Gründen nicht sinnvoll in Lerngruppen mit Muttersprachlern zu integrieren, so wird für diese Zielgruppe ein passgenaues Kursformat eingerichtet.

Verfahren zur Identifizierung und Ansprache von Unternehmen in Zielbranchen

Unsere bisherigen Bemühungen zur Ansprache lassen sich 3 Strategien zuordnen:

1. Ansprache von Schlüsselpersonen aus dem sozialen Umfeld (Berater von Jobcenter und Arbeitsagentur, Wohlfahrtseinrichtungen, Beratungszentren, Personalverantwortliche in Unternehmen) bzw. Multiplikatoren in Vereinen, Behörden, Firmen, Politik und Medien durch Informationsveranstaltungen.
2. Informationskampagne zur Verankerung des Themas im öffentlichen Diskurs mit dem Ziel der Enttabuisierung: Infostände, Postkarten.
3. Direkte Ansprache der Betroffenen durch Bierdeckel, Bäckertüten, Plakate.

Der berufliche Kontext blieb jedoch weitgehend ausgespart. Mit dem Beginn des von Kultusministerium und Europäischem Sozialfonds geförderten Projekts wurde dieser systematisch in den Blick genommen.

Die leo-Studie der Universität Hamburg sowie die sog. Umfeld-Studie der Stiftung Lesen zeigen, dass in bestimmten Branchen (Garten- und Landschaftsbau, Reinigungsgewerbe, Transport und Logistik, Baugewerbe) der Anteil von funktionalen Analphabeten signifikant hoch ist (30-50% der Beschäftigten) und dies auch von Kollegen wie Arbeitgebern wahrgenommen wird.

Zunächst versuchte das Grundbildungsteam der vhs daher, Personalverantwortliche von Unternehmen über die Industrie- und Handelskammer bzw. die Handwerkskammer und die Innungen zu erreichen. Leider ließen sich jedoch über entsprechende Kontakte in die Kammern, einen Artikel in der Handwerkszeitung und eine systematische Ansprache der Innungsmeister nicht die gewünschten Wirkungen erzielen.

Daher erwarb die vhs Karlsruhe zur Kaltakquise eine Adressendatei der IHK mit Kontaktdaten von Unternehmen aus relevanten Branchen im Raum Karlsruhe. 650 Firmen ab einer Betriebsgröße von 50 Beschäftigten wurden angeschrieben und über das Angebot der vhs Karlsruhe informiert, kostenlose Inhouse-Kurse zur schriftlichen Kommunikation für Beschäftigte durchzuführen. Bei 150 Unternehmen mit hohem Potential (Branchenzugehörigkeit, signifikante Anzahl von Beschäftigten, feststellbare Fortbildungsaktivitäten) wurde telefonisch nachgefasst. Auch diese Bemühungen blieben jedoch erfolglos.

In einer weiteren Mailingaktion wurde 40 Alten- und Pflegeheimen ein abgestuftes Angebot unterbreitet: Ausländische Pflegekräfte, die für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation einen Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem GER-Niveau B2 benötigen, sollten diese in einem gebührenfreien berufsbezogenen Deutschkurs im Rahmen des IQ-Netzwerks erwerben können. Pflegehilfskräfte und andere Beschäftigte der Einrichtungen mit Lernbedarf im Bereich Lesen und Schreiben konnten ein auf die Schichtzeiten abgestimmtes Inhousetraining zur fachsprachlichen Kommunikation (Berichte schreiben, Bestellungen verfassen, Einsatzpläne und Anleitungen lesen) absolvieren. Nachdem keine Bedarfsmeldungen bei der vhs eingingen, konnte das Grundbildungsteam in einer telefonischen Ansprache aller Einrichtungen das Pflegeheim St. Anna für einen fachsprachlichen Inhouse-Kurs gewinnen. Dieser wurde mit großem Erfolge im Frühjahr 2017 durchgeführt.

Werbeplakat der VHS Karlsruhe.

Stand-Aktion zum Thema in einem Einkaufszentrum.

Durchführung von Modellkursen durch die vhs Karlsruhe

Die vhs Karlsruhe bietet seit über 20 Jahren Lese- und Schreibkurse im offenen Programm. Im Rahmen des Projekts konnten bislang 4 zusätzliche Kurse für Beschäftigte durchgeführt werden, die sich sowohl in der zeitlichen Ausrichtung (vor bzw. nach Arbeitsbeginn) wie in der inhaltlichen Gestaltung (berufsbezogene Lese-und Schreibanlässe) an den Bedürfnissen Berufstätiger orientieren. Die Teilnehmenden haben durch die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit des Grundbildungsteams von diesem Angebot erfahren oder wurden von ihren Arbeitgebern darauf hingewiesen.

Kein Sonderfall: Geflüchtete in Beschäftigung

Im Sommer 2016 erhielt das Grundbildungsteam zahlreiche Anfragen von sozialen Einrichtungen und Unterkünften, aber auch von Geflüchteten. Dabei handelte es sich vorwiegend um Schutzsuchende, die sich schon seit mehreren Jahren in einem laufenden Asylverfahren befinden und bereits einen Arbeitsplatz haben, jedoch keinen Anspruch auf öffentlich geförderte Sprachkurse besitzen.

Diese Interessenten aus Afghanistan, Pakistan, Sri Lanka oder Westafrika sind mehrheitlich in Ein-Euro- oder Aushilfsjobs tätig, haben ein Ausbildungsverhältnis begonnen oder in Aussicht. Die Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch finanziell und rechtlich meist prekär, so dass ihnen der Besuch eines regulären Sprachkurses nicht möglich ist.

Diese Teilnehmenden verfügen aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses in der Regel über pragmatische Anfangskenntnisse der gesprochenen Sprache, weisen jedoch erheblichen Lernbedarf in der Laut-Schrift-Zuordnung im Deutschen auf oder sind mangels Schulbesuchs im Heimatland primäre Analphabeten.

Diese Lernbedürfnisse wurde durch die äußere Differenzierung der Lerngruppen Rechnung getragen: So wurden zwei Abendkurse im Umfang von rund 100 Unterrichtsstunden durchgeführt, in dem die Teilnehmenden substantielle Lernerfolge erzielen konnten. Da eine weitere Förderung mit ESF-Mitteln nicht möglich war, wurden die Angebote mit Spendenmitteln der BBBank Karlsruhe fortgeführt.

Behörden und städtische Betriebe als Arbeits- und Lernorte

Gartenbauamt, Tiefbauamt und Amt für Abfallwirtschaft konnten anhand der leo-Studie als öffentliche Beschäftigungsträger mit einem mutmaßlich signifikanten Anteil von Mitarbeitern mit Grundbildungsbedarf identifiziert werden. Nachdem Oberbürgermeister Dr. Mentrup und Ordnungsbürgermeister Jäger ihre Unterstützung für entsprechende Fortbildungen signalisierten, führte das Grundbildungsteam sehr konstruktive Gespräche mit dem Gesamtpersonalratsvorsitzenden und den Personalratsvorsitzenden der entsprechenden Ämter. In enger Abstimmung konnte ein Fortbildungsformat entwickelt werden, dem die Personalräte hohe Umsetzungschancen einräumen, da es dem von ihnen wahrgenommen Bedarf entspricht. Um die Stigmatisierung der Teilnehmer zu vermeiden, soll die Fortbildung den Titel Schriftliche Kommunikation am Arbeitsplatz haben; die Ansprache möglicher Teilnehmer erfolgt durch die Personalräte und die Vorarbeiter in den Dienststellen, die zuvor von den Personalräten sensibilisiert werden.

Trotz der grundsätzlichen Unterstützung auf verschiedenen Ebenen gestaltet sich die Ansprache der Betroffenen langwieriger als erwartet, weshalb sich die Umsetzung der Fortbildung mehrfach verzögert hat; als Beginntermin ist nun Herbst 2017 anvisiert.

Fazit: fördern und fordern

Die Förderung durch das Kultusministerium Baden-Württemberg und den Europäischen Sozialfonds schafft die

Voraussetzungen dafür, dass Bildungsträger vor Ort attraktive Angebote bereitstellen und aufwändige Akquisen durchführen können.

Ohne ein entsprechendes Problembewusstsein bei Unternehmen und Personalverantwortlichen laufen jedoch viele Anstrengungen ins Leere; auch wenn Arbeitgeber möglicherweise allgemein zunehmend ungünstige Bildungsvoraussetzungen von Beschäftigten beklagen, so stießen wir in unseren Gesprächen mit Verantwortlichen allenthalben auf ausweichende Reaktionen: man wisse, dass es in der Branche Probleme gebe, aber nicht im eigenen Betrieb, bei den eigenen Mitarbeitern. Allenfalls bei Mitarbeitern mit Migrationshintergrund wird Lernbedarf eingeräumt; dieser erweist sich jedoch bei näherem Hinsehen in der Regel nicht als Grundbildungsbedarf, sondern es geht vielmehr um Lernbedarfe im Bereich Deutsch als Zweitsprache auf den GER-Niveaustufen A2-B2, für die die ESF-Mittel unseres Erachtens nicht zweckfremd genutzt werden sollten, da hier bereits öffentlich geförderte Regelangebote in Form der Integrationskurse in ausreichendem Umfang bestehen.

Es sollte daher das Ziel künftiger Kampagnen sein, zum einen die Verantwortung von Unternehmen für ihre Beschäftigten, zum anderen den Mehrwert (Stichwort Fachkräftesicherung) in stärkerem Maße als bisher herauszustellen.

„Das Motto hinter uns gilt in besonderem Maß für die Grundbildung. Umso mehr freuen wir uns, dass wir mit dem Förderprogramm nun auch Beschäftigte mit Grundbildungsbedarf erreichen," meinen Gerlinde Meijer und Jörg Althen von der vhs Karlsruhe.

Impressum

Herausgeber:

Fachstelle für Grundbildung und
Alphabetisierung Baden-Württemberg

Leuschnerstraße 7
70174 Stuttgart

Lorcherstraße 119
73529 Schwäbisch Gmünd

Verantwortlich: Knut Becker
knut.becker@technische-akademie.de
www.fachstelle-grundbildung.de

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg

Referat Weiterbildung (45)
Postfach 10 34 42
70029 Stuttgart

Verantwortlich: Dr. Roland Peter
roland.peter@km.kv.bwl.de
www.km-bw.de

Redaktionsleitung: Knut Becker

Wir bedanken uns bei den Volkshochschulen Karlsruhe und Landkreis Konstanz, der Kreisvolkshochschule Freudenstadt und den Unternehmen Alfred Ritter GmbH & Co. KG aus Waldenbuch, WEISS automotive GmbH aus Appenweier und ZF TRW, einer Division der ZF Friedrichshafen AG aus Alfdorf für Textbeiträge und Interviews.

Fotografien:
Seite 5: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Seite 18, 19, 21: Alfred Ritter GmbH & Co KG
Seite 23, 24, 25: Kirsten Meditz
Seite 27: Weiss automotive GmbH
Seite 29: Sofia Kwiek
Seite 32: Foto Frau: Gerhard Keck, Foto Mann: Ulrike Leml
Seite 35, 36, 37: Knut Becker
Seite 39, 40, 41: VHS Karlsruhe

Fotolia / Pixabay:
Titelseite: Lassedesignen
Seite 9, 37: Petair
Seite 10: Rafabordes
Seite 13: Geralt
Seite 14: links Monika Wisniewska; rechts Stokkete
Seite 15: links Pixsooz; rechts Pathdoc
Seite 17: links Kritchanut; rechts Contrastwerkstatt
Seite 31: Oatawa
Seite 43: REDPIXEL

Layout:
Layoutlounge – Büro für Gestaltung
Brandmair & Bausch GbR

Stand: Oktober 2017

Die Fachstelle wird mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und vom Land Baden-Württemberg gefördert. Träger ist die gemeinnützige Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

Fachstelle für Grundbildung und
Alphabetisierung Baden-Württemberg

Leuschnerstraße 7
70174 Stuttgart

Lorcherstraße 119
73529 Schwäbisch Gmünd

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg

Postfach 10 34 42
70029 Stuttgart