

## Ungelöste Aufgabe

Die Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten ist eine ungelöste Aufgabe Deutschlands. Das Sachbuch «Berufsbildung für Geringqualifizierte» geht auf diese Herausforderung ein und ermöglicht Bezüge zur Schweiz. Interessant ist etwa die Arbeit an Validierungsverfahren, die weniger sprachlastig als etablierte Instrumente sind. Wie in der Schweiz gilt aber auch für Deutschland, dass Firmen ihren Fachkräftebedarf auch ohne die Förderung von gering Qualifizierten decken können. Wenn sie sich trotzdem beteiligen, dann tun sie dies meist aus sozialpolitischen und gesellschaftlichen Gründen. Emil Wettstein hat das Buch gelesen und fasst die interessantesten Aspekte zusammen.



### Von Emil Wettstein

Emil Wettstein gehört seit Jahren zu den wichtigsten Stimmen der Berufsbildung in der Schweiz. Er beschäftigt sich u.a. seit vielen Jahren mit der Berufsausbildung für Erwachsene (ZweiteChance.ch). Wettstein ist unter anderem Träger des «Bildungspreises» der PH Zürich und der Stiftung Pestalozzianum sowie Ehrenmitglied der SGAB.

In diesen Wochen ist ein neues Buch zur «Berufsbildung für Geringqualifizierte» erschienen. Als Anlass für ein gründliches Studium habe ich der Redaktion vorgeschlagen, es zu rezensieren. Diese forderte mich auf, stattdessen zu beschreiben, welche Erkenntnisse ich beim Lesen erworben hätte. Ich ging gerne auf diesen Vorschlag ein. Hier also meine «Erkenntnisse».

### (1) Stand der Diskussion in Deutschland

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften verlangt von den Mitgliedsländern, dass sie bis 2018 Möglichkeiten zur Anerkennung von informell oder non-formal erworbenen Qualifikationen schaffen. In Deutschland gibt es bisher neben der Berufslehre dazu nur einen Weg, der zu einem anerkannten Abschluss führt: die Externenprüfung. Darunter versteht man die Zulassung zur Kammerprüfung (entspricht in der Bedeutung unserer Lehrabschlussprüfung) ohne vorgängigen Besuch einer Berufslehre. Zugelassen zu dieser Prüfung werden Personen, die eine bestimmte Zeitdauer im Beruf gearbeitet haben *oder* im Rahmen eines Validierungsverfahrens gezeigt haben, dass sie über ausreichendes Wissen und Können verfügen. 6,1% aller Kammerprüfungen werden von Externen abgelegt.

Für Alternativen zu Externenprüfungen fehlt bisher eine rechtliche Grundlage. Zwar liefen und laufen verschiedene Pilotversuche mit Validierungsverfahren. Damit kann aber kein anerkannter Abschluss erworben werden, sondern nur die Zulassung zur Externenprüfung. Darüber hinaus werden Validierungsverfahren als Möglichkeit verstanden, vorhandenes Wissen und Können für die Betroffenen selbst und für die Stellensuche «sichtbar zu machen».

Als weiterer Weg zur Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Qualifikationen wurde lange Zeit die Zuordnung zu einer Stufe des Nationalen Qualifikationsrahmens gesehen. Die NQR sind, so ist dem Buch zu entnehmen, seinerzeit unter anderem für die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen geschaffen worden. Bisher sei es aber nicht möglich gewesen, diesen Ansatz weiter zu entwickeln.

Die Arbeitsmarktintegration von Geringqualifizierten sei eine ungelöste Aufgabe Deutschlands, urteilen die Herausgeber des Buches. Anfänglich sei das Thema aus sozialpolitischer und kurativer Sicht diskutiert worden. In letzter Zeit sei die volkswirtschaftliche Sicht in den Vordergrund getreten. Allerdings finden die Betriebe selbst oft günstigere Lösungen, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Wenn sie sich trotzdem beteiligen, dann folgt dies meist einem Impuls aus der obersten Führung des Betriebs, der oft auf sozialpolitischen

Für Alternativen zu Externenprüfungen fehlt bisher eine rechtliche Grundlage. Zwar liefen und laufen verschiedene Pilotversuche mit Validierungsverfahren. Damit kann aber kein anerkannter Abschluss erworben werden.

oder gesellschaftlichen Motiven beruht. In Deutschland hatten 2011 7,5 Millionen (14.1%) Personen im erwerbsfähigen Alter keinen Berufsabschluss. Auch dort rechnet man mit einem Rückgang der Arbeitsplätze, die für sie in Frage kommen – und mit steigenden Anforderungen solcher Arbeitsplätze.

## (2) Vermittlung von Grundkenntnissen

Ein häufig angesprochenes Thema im Buch sind die funktionellen Analphabeten, verstanden als Personen, die nicht in der Lage sind, einen Text wie eine Arbeitsanweisung zu lesen und umzusetzen. Zwar gibt es in 43% der Betriebe Deutschlands noch «stumme» und «schriftarme» Tätigkeiten (solche, die kaum Lese- bzw Schreibkenntnisse erfordern), und in 58% der Betriebe finden sich noch Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen an die Rechenkenntnisse. Aber 90% der Betriebe erwarten von Bewerberinnen und Bewerbern, dass sie tätigkeitsrelevante Texte lesen und 80%, dass sie einfache Sachverhalte schriftlich festhalten können.

Angesichts der Tatsache, dass 30% aller Arbeitslosen funktionelle Analphabeten sind, stellen mangelhafte Grundkenntnisse ein grosses Hindernis bei der Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt dar. Dazu kommt, dass das Thema Alphabetisierung weiterhin tabuisiert ist. Die Anstellung von funktionellen Analphabeten steht zudem im Widerspruch zum öffentlichen Selbstverständnis von Unternehmen, die sich ihrer hohen Qualitätsstandards rühmen oder die Beschäftigung hoch qualifizierter Mitarbeitender betonen.

Lehrgänge, die zu erkennbaren Fortschritten bei den Grundkenntnissen führen, dauern in der Regel mindestens 100 Stunden. Es ist nicht leicht, Teilnehmende so lange bei der Stange zu halten. Nur arbeitsplatzorientierte Angebote schaffen das. Gut sei ein schleichender Übergang in die berufliche Grundbildung und wichtig, dass der Besuch keine grösseren Einkommenseinbussen zur Folge habe, so die Autoren. Hilfreich sei zudem eine Aufteilung auf «kleine Häppchen» (Module, Lernbausteine), bei denen ein Fortschritt bei den Grundkenntnissen den gleichzeitigen Erwerb von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen ermöglicht. Diese Anforderungen können am ehesten erfüllt werden, wenn Anbieter von arbeitsmarktlichen Massnahmen und Träger von Alphabetisierungsmassnahmen eng zusammenarbeiten; dies bahne sich langsam an.

Angesichts der Tatsache, dass 30% aller Arbeitslosen funktionelle Analphabeten sind, stellen mangelhafte Grundkenntnisse ein grosses Hindernis bei der Eingliederung dieser Personen in den Arbeitsmarkt dar.

## (3) Erwachsene lernen anders

Erwachsene lernen meist anders als Jugendliche: Sie erwerben dann neue Kenntnisse und Fähigkeiten, wenn sie sie benötigen, um anfallende Aufgaben zu erledigen oder auftretende Probleme zu lösen, und entscheiden selbst, was sie lernen wollen. Dies geschieht zum grossen Teil bei der Bearbeitung der Aufgaben in Arbeit und Freizeit, zum Beispiel durch Instruktion am Arbeitsplatz («informell») oder beim Besuch von Weiterbildungskursen («non-formal»).

Formales Lernen orientiert sich an den von der den Abschluss anerkennenden Organisation festgelegten Anforderungen. Informelles Lernen orientiert sich an den anfallenden Aufgaben. Formales Lernen ist standardisiert und planbar. Informelles Lernen ist weder planbar noch standardisiert. Informell erworbene Kompetenzen sind implizit, nicht strukturiert, Erfahrungswissen. Formal erworbenes Wissen ist theoretisch-systematisches Wissen.

Erwachsene lernen meist anders als Jugendliche: Sie erwerben dann neue Kenntnisse und Fähigkeiten, wenn sie sie benötigen, um anfallende Aufgaben zu erledigen.

Wer einen Abschluss erwerben will, muss sich sein Wissen demjenigen der formal Qualifizierten anpassen, obwohl dies – wie dargestellt – für Erwachsene nicht einfach ist. Immerhin führt eine Formulierung der Anforderungen als Kompetenzen, dazu, dass Prüflinge sich nicht über eine bestimmte Wissensmenge ausweisen müssen, sondern über die Fähigkeit, bestimmte Arbeiten auszuführen. Dies mildert den Druck, theoretisch-systematisches Wissen zu erwerben, hebt ihn aber nicht auf.

Von den Autoren wird vom kompetenzorientierten Lernen erwartet, dass dieses unterschiedliche Vorgehensweisen ermöglichen soll. Dies erleichtere den Berufsbildnern, mit den Lernenden gemeinsam die Lernwege und Lernanlässe zu entwickeln und so das Vorgehen ihren Lerngewohnheiten und Vorkenntnissen anzupassen. «Etablierte seminaristisch kursförmige Settings» kommen für Erwachsene ohne grossen Schulsack weniger in Frage, denn sie reaktivieren alte Verhaltensängste, verursacht durch die in der Regel unglücklich verlaufenen Bildungsbiographien.

## (4) Informelles Wissen dokumentieren

Im Rahmen der Diskussion um Validierungsverfahren geht es – gemäss den Beiträgen im Buch – in erster Linie um Möglichkeiten, das

erworbene Wissen und Können zu erfassen und zu dokumentieren. In Pilotversuchen wurde festgestellt, dass es vielen Geringqualifizierten schwer fällt, ihre eigenen Kompetenzen den üblichen Kompetenzbeschreibungen wissenschaftlicher oder betrieblicher Art zuzuordnen. Sie weisen darauf hin, dass für diese Beschreibungen eine eigene pädagogische Fachsprache verwendet wird. Deshalb gehen andere Verfahren von den ausgeübten Tätigkeiten aus: Bei einer Methode sind die Interessierten gehalten, eine Art Arbeitsprozessanalyse für die Tätigkeit auszuführen, die Grundstruktur, Ziel, Arbeitsschritte, erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten umfasst. Der dabei entstehenden Anforderungen an die Sprachbeherrschung («Verbal Load») schränkt allerdings die Einsatzmöglichkeiten ein.

### **Begriffe**

A propos «pädagogischer Fachsprache»: Hier die im Buch verwendeten Fachbegriffe, die ich bisher nicht kannte oder nur oberflächlich verstanden hatte.

Berufsanschlussfähige Teilqualifikationen / Design-Based Research / Einfahtätigkeiten / endogenes Potenzial / Externenprüfungen / Geringqualifizierte / Helferbereich / hybrides Selbstlernangebot / Literalität / non-formal Qualifizierte gemäss Definition des BIBB / Segmentierter Arbeitsmarkt / Sichtbarmachung von Kompetenzen / Sozialpolitische, kurative und volkswirtschaftliche Gesichtspunkte / Teilqualifizierung / Transferleistungen (offenbar Sozialhilfe etc.) «stumme» und «schriftarme» Tätigkeiten / Verbal Load // Projektamen: AlphaGrund-Projekt / AlphaBERUF / DoQ / LERNSTÜCK-Verfahren / ProfilPASS

In der Maschinen- und Elektroindustrie Baden-Württembergs werden deshalb Interessierten am Computer Listen mit Tätigkeitsbeschreibungen vorgelegt. In diesem öffentlich zugänglichen «strukturierten Aufgabeninventar» mit über 300 Aufgaben aus der Branche können die Interessierten jene anklicken, welche sie ausgeübt haben. Mit ähnlichen Listen wird zudem erfasst, welche Kompetenzen sie in der Freizeit, in ehrenamtlichen Tätigkeiten und in andern Anstellungen erworben haben (Projekte [AiKomPass](#)). Nach Meinung der Projektleitung, einer Institution der Sozialpartner, könnte die Selbstbeurteilung mittels einer solchen «arbeitsnahen und aufgabenbezogenen Darstellung», ergänzt durch Fremdbeurteilungen, zu einer Alternative zur Externenprüfung werden, wenn in Zukunft die Rechtslage Alternativen zur Prüfung zulässt.

*Severing, E., Matthes, B. (Hrsg.) (2017): Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge. Reihe Berichte zur beruflichen Bildung, W. Bertelsmann Verlag*

---

### **Zitiervorschlag**

Wettstein, Emil (2018): Ungelöste Aufgabe. Transfer, Berufsbildung in Forschung und Praxis (1/2018), SGAB, Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung.

**Quell-URL:** <https://www.sgab-srfp.ch/de/newsletter/ungeloeste-aufgabe>