

Sozialrecht + Praxis

Fachzeitschrift für Sozialpolitiker und Schwerbehindertenvertreter



Teilhabe

Lage der älteren Generation

Forschung

Zur Grundbildung im Betrieb

Bundessozialgericht

Anspruch auf Arbeitslosengeld

Patientenrecht

Vollmachten und Verfügungen

9/17

27. Jahrgang
GP 12025 DP AG

INHALT

SOZIALPOLITIK

Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe im Alter	547
Elternzeit: Gesetzlicher Unfallsschutz gilt begrenzt	563
Wie wirkt Grundbildung im Betrieb? <i>Von Sabine Schwarz und Dennis Klinkhammer</i>	564
Berufskrankheiten: Liste um neue Substanzen und Krankheiten ergänzt	573
Arztpraxen: 70 Prozent der Einnahmen von Kassenpatienten	574
Allianz pro Schiene: Fast 80 Prozent der Bahnhöfe sind stufenfrei	574

RECHT

Vor dem Bundessozialgericht: Arbeitslosengeld, Erwerbsminderungsrente, Monatsfrist <i>Mitgeteilt von Jörg Ungerer</i>	576
Betriebsrente: Überbrückungsleistung bis Renteneintritt beitragsfrei	587
Arbeitsunfall: „Frischluff schnappen“ nicht unfallversichert	588
Reiseversicherung: Kranker Blindenhund kein Grund für Rücktritt	589
Kündigungsschutz für Schwerbehinderte nach dem EuGH-Urteil	590

Fahrtkosten: Sozialamt muss Wahl der Schulform hinnehmen	593
Die Willenserklärung bei lebenserhaltenden Maßnahmen <i>Von Tade Matthias Spranger</i>	595
Betreuerbestellung: Nahe Angehörige haben Vorrang	601
Behindertenwohnheim: Verschlossene Heim-Außentür Freiheitsentzug	602
Rentenversicherung: Keine geringeren Beiträge wegen Kindererziehung	603

LITERATUR

Sammelband: Verfassungsbeschwerden gegen den Pflegenotstand	605
Neuaufgabe: Lexikon des deutschen Gesundheitssystems	607

SERVICE

RehaCare-Kongress: Quartiere nachhaltig finanzieren und entwickeln	608
DVSG-Bundeskongress: Soziale Arbeit im Gesundheitswesen	608
Fachveranstaltung: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	609
Fernstudium: Bachelor-Studiengang für Berufsbetreuer	610

Wie wirkt Grundbildung im Betrieb?

Erste Ergebnisse einer Studie zur Kompetenzentwicklung

Von Sabine Schwarz und Dennis Klinkhammer

Arbeitsorientierte Grundbildungsangebote fördern die erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben und darüber hinaus auch die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Im vorliegenden Beitrag wird anhand eines Beispiels aus der Automobilindustrie gezeigt, wie arbeitsorientierte Grundbildungsangebote in der Praxis aussehen und welchen Einfluss sie auf die Kompetenzentwicklung bei Umschülerinnen und Umschülern sowie Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich haben können. Die arbeitsorientierte Grundbildung schließt hierbei eine Lücke und befähigt die Umschülerinnen und Umschüler sowie Auszubildende, ihre Grundkompetenzen auszubauen und die bestehenden Anforderungen, die ihre aktuelle berufliche Situation mit sich bringt, bewältigen zu können. Erste Ergebnisse zeigen eine positive Kompetenzentwicklung und eine erhöhte Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitssituation.

1. Einleitung

Die arbeitsorientierte Grundbildung adressiert mit passgenauen Angebo-

ten verschiedene Zielgruppen, wie etwa Geringqualifizierte, an- und ungelernte Beschäftigte oder Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Die Angebote zielen stets darauf ab, dass Menschen ihre beruflichen Handlungskompetenzen weiterentwickeln und so ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sichern und stärken.

Wie solche arbeitsorientierten Grundbildungsangebote Bestandteil gesamtbetrieblicher Weiterbildungsstrategien werden und inwieweit sie zu einer Kompetenzstärkung der Zielgruppe beitragen können, ist Gegenstand des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Drittmittelprojekts „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (ABAG)“. Das Projekt wird in enger Kooperation zwischen der Lernenden Region – Netzwerk Köln e. V. (LRNK) und der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung der Universität zu Köln umgesetzt. LRNK organisiert die Zugänge zu den Betrieben und übernimmt das Bildungsmanagement. Die Universität zu Köln realisiert die begleitende Forschung. Es werden sowohl die Effekte aufseiten der Beschäftigten, das Wissen und Können der Lehrenden als auch die Faktoren zur Etablierung der Angebote in den Unternehmen untersucht. ABAG startete im Mai 2016 und endet im April 2019. Zum jetzigen Zeitpunkt konnten bereits rund 50 arbeitsorientierte Grundbildungsangebote in mehreren Betrieben mit verschiedener Bran-

chenzugehörigkeit mit über 400 Teilnehmenden realisiert werden.

Der nachfolgende Artikel bezieht sich auf die Zusammenarbeit mit dem Aus- und Weiterbildungsbereich eines Automobilherstellers. Gemeinsam wurden Angebote für Umschülerinnen und Umschüler sowie Auszubildende aus dem gewerblich-technischen Bereich realisiert und ein Sprachförderangebot für diejenigen Teilnehmenden des EQ-Programms¹ entwickelt, die aus dem Kreis der geflüchteten Menschen kommen. Inhalte der Angebote für Umschülerinnen und Umschüler sowie Auszubildende waren Mathematik, Lernen lernen und Umgang mit den Ausbildungsberichtsheften.

Um die in diesem Artikel dargestellten ersten Ergebnisse der begleitenden Forschung besser einschätzen zu können, werden zunächst Erkenntnisse, bezogen auf die Situation der geringqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt, prägnant skizziert. Da es ein wichtiges Anliegen ist, dass die arbeitsorientierte Grundbildung anschlussfähig und etwa Bestandteil von Personal- und Weiterbildungskonzepten wird, stellt der darauffolgende Abschnitt nochmals zentrale Argumente für den Nutzen von arbeitsorientierter Grundbildung zusammen. Auch mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung werden kurz dargestellt. Dann widmet sich der Artikel dem Forschungsansatz und stellt in exemplarischer Form Ausschnitte der bisherigen Ergebnisse dar.

2. Zur Situation der Zielgruppe

Das Zusammenspiel aus fehlenden formalen Qualifikationen, einem niedrigen individuellen Kompetenzniveau und möglicherweise bestehenden Grundbildungsbedarfen definiert maßgeblich die Art der Tätigkeiten. Die Menschen, auf die diese Zuschreibungen zutreffen, arbeiten meist im sogenannten Helferbereich. Für diese Tätigkeiten ist oft nur eine geringe Einarbeitungszeit erforderlich und es fällt den Unternehmen somit auch leichter, die Personen auszutauschen. Solch ein Mechanismus gefährdet unter anderem kontinuierlich verlaufende Erwerbsbiografien.² Dass vorhandene Grundbildungsbedarfe diese Situation weiter verschärfen ist zu vermuten³. Es zeigt sich auch, dass geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb seltener die Möglichkeit erhalten, sich weiter zu qualifizieren, um dabei Neues am Arbeitsplatz zu erlernen. So bleiben Bildungspotenziale dieser Zielgruppen innerhalb der Betriebe oft unentdeckt und ungenutzt.⁴

Wenn Betriebe Menschen ohne formale Qualifikation beschäftigen, werden Anforderungen an die Tätigkeiten immer mithilfe von dafür benötigten individuellen Kompetenzen dargestellt. Hier fällt auf, dass viele Betriebe vorhandene Kompetenzen in der deutschen Sprache, beim Rechnen, aber auch eine Sozial- und Personalkompetenz als elementare Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilhabe am Erwerbsleben erachten.⁵ Die Bezeichnung der „elementaren Voraus-

setzungen“ ist dabei durchaus anschlussfähig an das Konzept der arbeitsorientierten Grundbildung. Ganz offensichtlich gehört zu einer grundgebildeten Erwerbsperson ein Bündel an unterschiedlichen Kompetenzen, welche weit über das Lesen und Schreiben hinausreichen.

Um den Begriff der Grundbildung weiter aus der Anforderungsseite heraus zu schärfen, kann beispielsweise auch auf den Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Betriebe verwiesen werden.⁶

3. Gründe und Hürden für arbeitsorientierte Grundbildung

Bereits 2011 hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) angedeutet, dass die Beschäftigung von Geringqualifizierten ein „Auslaufmodell“ sei, wodurch sich die Beschäftigungssituation für diese Zielgruppe zeitnah verschärfen könnte⁷. Arbeitsorientierte Grundbildungsangebote setzen an dieser Problematik an und versuchen einen relevanten Beitrag zu leisten, um den Betrieben und dem Arbeitsmarkt nachhaltig beschäftigungs- und qualifizierungsfähige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Mit entsprechenden Angeboten können Fachkräftereserven erschlossen und betriebsspezifisch entwickelt werden. Dies kommt auch dem oft geäußerten betrieblichen Anspruch entgegen, dass entsprechende Weiterbildungsangebote bedarfs- und arbeitsorientiert sein sollen.⁸

Im Sinne des lebenslangen Lernens und der Anschlussfähigkeit des Grundbildungskonzeptes können arbeitsorientierte Grundbildungsangebote auch den Weg zu berufsabschlussbezogenen oder betriebsinternen Weiterqualifizierungen bereiten, um so längerfristig dem in Deutschland üblichen Anspruch an formalen Qualifikationen gerecht zu werden. Arbeitsorientierte Grundbildungsangebote tragen in diesem Sinne auch dazu bei, Menschen an zentralen Übergängen des Berufslebens dahingehend zu unterstützen, diese erfolgreich zu meistern und den theoretischen Anforderungen in den jeweiligen (neuen) Berufsbildern gewachsen zu sein. Zudem zielen arbeitsorientierte Grundbildungsangebote darauf ab, dass sich die Weiterbildungsbeteiligung und die Chancen, Zugänge zu Weiterbildungsangeboten zu finden, für bislang nur marginal erreichte Beschäftigtengruppen erhöht. So können vorhandene Bildungspotentiale gefördert werden. Dies stellt oft zunächst einen unmittelbaren Nutzen für den Betrieb und den Einzelnen dar.

Insgesamt können derartige Angebote dazu beitragen, dass die Diskrepanz zwischen beruflichen Anforderungsprofilen in einer modernen, technik- und dienstleistungsorientierten Arbeitswelt und den bereits vorhandenen individuellen Kompetenzen kleiner wird. Zukünftig können solche weiterentwickelten Angebote auch Bestandteil von Arbeitsintegrationskonzepten sein, welche sich an zugewanderte Menschen richten, die beruflich

Fuß fassen und die deutsche Sprache erlernen wollen.

All diese Argumente verweisen nachvollziehbar auf die Notwendigkeit und einen möglichen Nutzen der arbeitsorientierten Grundbildung. Aktuelle Zahlen zeigen jedoch, dass Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach wie vor deutlich seltener an betrieblichen Weiterbildungen partizipieren als Beschäftigte mit formal anerkannten Qualifikationen⁹. In der ebenfalls vom IW durchgeführten Befragung zur betrieblichen Grundbildung für Geringqualifizierte (2014) sagen 80 Prozent der Unternehmen, dass sie in den letzten fünf Jahren mindestens ein Weiterbildungsangebot für diese Zielgruppe durchgeführt haben. Dabei fällt jedoch auf, dass ein Großteil der Weiterbildungsangebote Sicherheitsschulungen oder fachbezogene Schulungen waren. Angebote zur Förderung von Sozial- und Personalkompetenzen oder zur Lese-, Schreib- und Rechtfähigkeit hingegen fanden ausgesprochen selten statt.¹⁰ Wenn Unternehmen in die Qualifizierung Geringqualifizierter investieren, kommen oft folgende Motive zum Tragen: In vielen Fällen geht es um eine Anpassung der Kompetenzen, um veränderte Arbeitsprozesse bewältigen zu können. Die Erhöhung einer individuellen Beschäftigungsfähigkeit und die damit verbundene flexiblere Einsetzbarkeit im Betrieb spielen ebenfalls eine Rolle. Aber auch der Punkt, dass Weiterbildungen dazu führen können, die Mitarbeitermotivation und

-bindung zu erhöhen, ist für Unternehmen wichtig. Ein weiteres Ergebnis der Befragung ist, dass offensichtlich viele Angebote auch aufgrund der Eigeninitiative der Beschäftigten zustande gekommen sind.¹¹

In Bezug auf die Umsetzbarkeit von Bildungsangeboten im Allgemeinen, aber auch von Grundbildungsangeboten im Besonderen, sehen die Betriebe verschiedene Herausforderungen: Zum einen befürchten sie oftmals eine mangelnde Teilnahmebereitschaft unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Schließlich würde die Teilnahme an Grundbildungsangeboten einem „Coming Out“ gleichkommen. Zum anderen werden aber auch Fragen nach der Finanzierung sowie der zeitlichen Einbettung in bestehende Betriebsabläufe als mögliche Herausforderungen benannt.¹²

4. Zum Forschungsdesign

Mit drei Fragebögen, die von den Teilnehmenden zu Beginn des Angebots, am Ende des Angebots und drei Monate nach dem Angebot ausgefüllt werden, setzt die Forschung auf eine Selbsteinschätzung durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Angebote. Für die Bewertung des Kompetenzzuwachses durch arbeitsorientierte Grundbildungsangebote sowie der oftmals damit in Verbindung stehenden Arbeitszufriedenheit ist diese Vorgehensweise ein sinnvoller Weg.¹³

Die erhobenen Kompetenzen differenzieren sich dabei, in Anlehnung an den theoretischen Diskurs, in Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompe-

tenzen. Fachkompetenz meint das nötige fachliche Wissen über Theorien und Verfahrensweisen, um diese nachgelagert und in Verbindung mit der entsprechenden Methodenkompetenz praktisch umzusetzen.¹⁴ Die Sozialkompetenz zielt entsprechend auf soziale Interaktionen im beruflichen wie im privaten Kontext ab¹⁵, wohingegen mit der Selbstkompetenz die Einstellungen und das Selbstmanagement einer Person beschrieben werden können.¹⁶

Jede Kompetenzdimension wird auf einer 5er-Skala und mittels mehrerer einschlägiger Fragestellungen direkt im Anschluss an die Teilnahme sowie drei Monate später im regulären Arbeitskontext erhoben. In den Fragebögen werden, bezogen auf die vier Kompetenzdimensionen, verschiedene Sachverhalte abgefragt. Im Fall der Fachkompetenz beziehen sich die Fragen auf den sicheren Umgang mit Fachbegriffen, Sicherheitshinweisen, Regeln und vielem mehr. Bei der Methodenkompetenz sind dies beispielsweise der Umgang mit Materialien, Arbeitsabläufen et cetera und bei der Sozialkompetenz geht es um den Umgang mit anderen Menschen auf allen Ebenen, also den Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen bis hin zu den Kunden. Der Umgang mit Termindruck, Verantwortung und Pünktlichkeit zählt folglich zur sogenannten Selbstkompetenz. Aus allen Fragen, die jeweils eine Kompetenzdimension betreffen, lässt sich ein über mehrere Messzeitpunkte vergleichbarer Summenscore generieren.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation wird ebenfalls auf einer 5er-Skala zu Beginn und drei Monate nach der Teilnahme an dem Angebot abgefragt. Sie wird anhand der Dimensionen Betriebsklima, Arbeitssicherheit, Mitspracherecht, Arbeitsbelastung, Leistungsdruck und Bezahlung gemessen.

5. Kompetenzzuwachs und Arbeitszufriedenheit

In den nachfolgend dargestellten Ergebnisauszügen sind die abgefragten Selbsteinschätzungen von 39 Auszubildenden und 21 Umschülerinnen und Umschülern berücksichtigt. Wie bereits oben kurz beschrieben, nahmen die Auszubildenden an Angeboten teil, die den Umgang mit dem Berichtsheft trainierten. Die Umschülerinnen und Umschüler befassten sich mit den Themen Mathematik und Lernen lernen.

Auf der 5er-Skala stellt eine 3,00 idealtypisch eine neutrale Bewertung dar. Höhere Werte gelten hierbei als bessere Werte. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein idealtypisches Antwortverhalten aufweisen. Vielmehr kann es angebots- und unternehmensspezifisch zu einem abweichenden Durchschnittswert kommen. Beispielsweise fällt das durchschnittliche Antwortverhalten erfahrungsgemäß positiver aus, als es der tatsächlichen Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entspricht. Dies ist auf das sogenannte Problem der sozialen Erwünschtheit im Antwortverhal-

ten zurückzuführen. Diesem Problem lässt sich statistisch dadurch entgegenkommen, dass das tatsächliche Antwortverhalten mit dem idealtypischen Antwortverhalten abgeglichen wird.

Für das vorliegende Beispiel aus der Automobilindustrie gelten Antworten erst ab Werten größer/gleich 4,10 als eindeutig interpretierbare Aussagen mit positiver Tendenz in Bezug auf den abgefragten Sachverhalt. Aus allen abgefragten Sachverhalten lassen sich Summenscores ermitteln. Diese sind ebenfalls aus statistischen Gründen von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich und berücksichtigen unter anderem die verschiedenen Branchen und Tätigkeitsspektren. Nachfolgend werden Ausschnitte erster Ergebnisse dargestellt.

5.1. Auszubildende

Die Summenscores verdeutlichen am Beispiel der im Betrieb realisierten Angebote zum Umgang mit den Ausbildungsberichtsheften, dass die Auszubildenden bereits unmittelbar im Anschluss an das Angebot eine große Sicherheit im Umgang mit den abgefragten Sachverhalten zum Ausdruck bringen. Der Summenscore für die Fachkompetenz liegt bei 4,15, für die Methodenkompetenz bei 4,14, für die Sozialkompetenz bei 4,30 und für die Selbstkompetenz bei 4,26. Da das Angebot in Zusammenarbeit mit den Trainerinnen und Trainern und den zuständigen Ausbilderinnen und Ausbildern entwickelt wurde, war die Zielsetzung bereits im Vorfeld eindeutig formuliert: Die Auszubildenden

sollen in der Lage sein, ihre Ausbildungsberichtshefte eigenständig und selbstverantwortlich auszufüllen.

Hinzu kam ein durch die Trainerinnen und Trainer ermöglichter Erfahrungsaustausch der Auszubildenden untereinander. Dieses Vorgehen zielte vor allem auf die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden ab. Dementsprechend fällt bei der Sozial- und Selbstkompetenz der gemessene Kompetenzzuwachs deutlich positiv aus.

Nun stellt sich die Frage, wie sehr sich dieser Kompetenzzuwachs langfristig auf die erfolgreiche Gestaltung der Ausbildung auswirkt. Dazu wurden die Auszubildenden drei Monate nach dem Angebot erneut bezüglich ihrer Sicherheit im Umgang mit verschiedenen Sachverhalten befragt. Auch zu diesem Messzeitpunkt gelten Werte größer/gleich 4,10 als eindeutig interpretierbare Aussagen mit positiver Zufriedenheit in Bezug auf die abgefragten Sachverhalte. Die Fachkompetenz erzielt hier einen leicht gesteigerten Summenscore von 4,18. Gleiches gilt für die Methodenkompetenz mit 4,20. Bei der Sozial- und Selbstkompetenz sind minimale Abweichungen nach unten festzustellen. Hier betragen die gemessenen Werte jeweils 4,24. Folglich bleibt festzuhalten, dass der Kompetenzerwerb auch drei Monate im Anschluss an das Grundbildungsangebot erhalten bleibt und dabei eine Profilschärfung erfährt. So sind beispielsweise mit Blick auf die einzeln abgefragten Sachverhalte Kompetenzzuwächse von fünf Prozent und mehr

festzustellen, wenn es um den Umgang mit Fachbegriffen, Materialien und Geräten geht. Diese sind auch zentrale Bestandteile der Ausbildungsberichtshefte und finden sich entsprechend im Arbeitskontext wieder. Auch in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit veränderten sich die Angaben ins Positive, insbesondere bezogen auf den empfundenen Leistungsdruck im Betrieb.

5.2. Umschülerinnen und Umschüler

Die Summenscores, die in unmittelbarem Anschluss an die Angebote für die Umschülerinnen und Umschüler ermittelt wurden, zeigen erwartungsgemäß andere Kompetenzzuwächse als bei den Auszubildenden auf. In den Angeboten für die Umschülerinnen und Umschüler standen nicht nur mathematische Lerninhalte zu einem neuen Tätigkeitsspektrum (Industriemechaniker) im Mittelpunkt der Angebote, sondern gleichermaßen die Fähigkeit, sich Wissen gezielt anzueignen und zur Anwendung zu bringen (Lernen lernen). Auch die Teilnehmenden selbst nutzten die offenen Fragestellungen der Fragebögen gezielt, um zum Ausdruck zu bringen, dass Themen, die die Sozial- und Selbstkompetenz betreffen, im Rahmen der Umschulung eine für sie herausfordernde und wichtige Rolle spielen. Unmittelbar im Anschluss an das Angebot fallen, dazu passend, die Kompetenzzuwächse im Bereich der Fach- und Methodenkompetenz gering aus.

Mit Summenscores von 4,00 für die Fachkompetenz und 4,09 für die Methodenkompetenz wird der kritische Schwellenwert von 4,10 für einen bedeutenden Effekt nicht erreicht. Anders verhält es sich bei der Sozial- und Selbstkompetenz. Unmittelbar im Anschluss an das Angebot fühlen sich die Umschülerinnen und Umschüler mit einem Summenscore von 4,19 verhältnismäßig sicher im Umgang mit den dargestellten Sachverhalten zur Sozialkompetenz. Den höchsten Summenscore erreichen sie mit 4,24 bei der Selbstkompetenz. Dieses Ergebnis bildet ab, dass hier die Zielsetzung des Angebots der Einschätzung durch die Teilnehmenden sehr stark entspricht.

Eine deutliche Steigerung der Kompetenzzuwächse ist drei Monate nach dem Angebot und im regulären Arbeitskontext festzustellen, also zu einem Zeitpunkt, an dem die Inhalte der Umschulung und des begleitenden Angebots praktisch zur Anwendung kommen. Die Fachkompetenz erreicht insgesamt einen Summenscore von 4,19 und bei den abgefragten Sachverhalten dieser Dimension zu den notwendigen Sicherheitshinweisen und Regeln fallen die Zuwächse mit sieben und fünf Prozent besonders deutlich aus. Auch die Methodenkompetenz schließt drei Monate nach dem Angebot mit einem Summenscore von 4,18 auf einen positiven Wert auf. Ein Zuwachs in Höhe von neun Prozent wird bei der gestellten Frage nach der Sicherheit im Umgang mit Arbeitsgeräten und in

Höhe von fünf Prozent bei den notwendigen Arbeitsabläufen zurückgemeldet.

Besonders hohe Summenscores im Arbeitskontext erreichen die Sozial- und die Selbstkompetenz. Hier liegen die nachgefassten Werte bei 4,38 und 4,50. Im Bereich der Sozialkompetenz melden die Umschülerinnen und Umschüler eine um acht bis neun Prozent gesteigerte Sicherheit im Umgang mit Konflikten und den Vorgesetzten zurück. Bei der Selbstkompetenz, dem Schwerpunktthema des Angebotes, sind bei allen abgefragten Sachverhalten entsprechend deutliche Zuwächse in Höhe von fünf bis zwölf Prozent zu verzeichnen. Dies bedeutet, dass die Umschülerinnen und Umschüler insgesamt besser mit Entscheidungen, Verantwortungen sowie Termindruck umzugehen scheinen.

Drei Monate nach dem Angebot äußerten sich die Umschülerinnen und Umschüler auch dahingehend, dass sie sich nun deutlich sicherer in Bezug auf den Umgang mit der Arbeitssicherheit fühlen und weniger Leistungsdruck empfinden.

6. Zusammenfassung

Mit ABAG realisiert und beforscht die Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. gemeinsam mit der Universität zu Köln Angebote im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung.

Exemplarisch wurden im vorliegenden Beitrag erste Erhebungsergebnisse, die auf der Befragung von Auszubilden-

den sowie Umschülerinnen und Umschülern eines Automobilherstellers basieren, dargestellt. Es konnte gezeigt werden, dass arbeitsorientierte Grundbildungsangebote auch nachhaltige Kompetenzzuwächse bei den Teilnehmenden generieren können.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation gefragt. Hier fällt auf, dass im Zeitverlauf beide Zielgruppen besser mit Leistungsdruck umgehen konnten. Gleichmaßen erhöhte sich die Zufriedenheit mit der Arbeitssicherheit und dem allgemeinen Betriebsklima. Inwieweit diese Effekte anteilig durch die Teilnahme an den Angeboten erzielt werden konnten, ist noch zu klären.

Obschon der vorliegende Beitrag ein Beispiel aus der Automobilindustrie vorstellt, sei angemerkt, dass sich vergleichbare Befunde auch in anderen Branchen nachzeichnen lassen. Das mitunter komplexe Zusammenspiel verschiedener Faktoren ist gegenwärtiger Bestandteil des laufenden Forschungsvorhabens. Diesbezüglich werden erste Ergebnisse ab 2018 erwartet. ○

Aufsatz „Wie wirkt Grundbildung im Betrieb? Erste Ergebnisse einer Erhebung zur Kompetenzentwicklung bei Teilnehmenden von arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten“ verfasst von Sabine Schwarz, Martina Morales, André Hamann und Kai Sterzenbach (Projektteam der Lernenden Region – Netzwerk Köln) sowie Dennis Klinkhammer, Eva

Hahnraath, Julia Koller und Michael Schemmann (Projektteam der Universität zu Köln).

Anmerkungen:

¹ Betriebe können junge Menschen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranführen. Zielgruppen für EQ-Maßnahmen sind Ausbildungsbeerberinnen und -bewerber, die bis zum 30. September eines Jahres keine Ausbildungsstelle finden konnten sowie junge Menschen, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Gefördert wird die EQ nach § 54a SGB III.

² Leicht, René/Fehrenbach, Silke/Leiss, Markus/Strotmann, Harald/Dann, Sabine: Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar, Mannheim 2004, S. 4.

³ Hierming, Bettina/Jaehrling, Karen/Kalina, Thorsten/Vanselow, Achim/Weinkopf, Claudia: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Herausgegeben von Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Berlin 2005, S. 229.

⁴ Heisig, Jan-Paul/Solga, Heike: Kompetenzen, Arbeitsmarkt- und Weiterbildungschancen von gering Qualifizierten in Deutschland - Befunde aus PIAAC, in: Projektträger im DLR (Hrsg.): Kompetenzen von gering Qualifizierten, Befunde und Konzepte, Bielefeld 2014, S. 11-32.

⁵ Institut der deutschen Wirtschaft (IW): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen, Köln 2011, S. 18.

⁶ Bundesagentur für Arbeit (BA): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, 2006 (Nachdruck 2009).

⁷ Institut der deutschen Wirtschaft (IW): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen, Köln 2011, S. 32.

⁸ Lenske, Werner/Werner, Dirk: Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 1, Köln 2009.

⁹ Seyda, Susanne/Werner, Dirk: IW-Weiterbildungserhebung 2014 – höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: IW Trends, 41. Jg., Nr. 4, Köln 2014, S. 11.

¹⁰ Klein, Helmut-E./Schöpfer-Grabe, Sigrid: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 3, Köln 2015, S. 115, 123 f.

¹¹ ebd., S. 124 f.

¹² Beckmann, Nils/Schmid, Alfons: Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen, Projektbericht, Frankfurt 2009, S. 36.

¹³ Die Befragung der Teilnehmenden der arbeitsorientierten Grundbildungsangebote ist ein Forschungszugang. Darüber hinaus werden in Gruppeninterviews die Erfahrungen der Trainerinnen und Trainer erhoben und mit

leitfadengestützten Interviews die Erwartungen an und die Erfahrungen mit arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten der betrieblichen Akteure erfasst. Weitere Informationen unter <http://labag2.uni-koeln.de/>

¹⁴ Klippert, Heinz: *Methoden-Training, Weinheim und Basel, 2. Auflage 1994*; Maurer, Klaus-Michael: *Kompetenzbeschreibung und Bildungsstandards, in: Erziehungskunst, 11/2006, S. 1165-1174* sowie Trautwein, Christina: *Unternehmensplan-spiele im industriebetrieblichen Hochschulstudium, Wiesbaden 2011.*

¹⁵ Roth, Heinrich: *Pädagogische Anthropologie, Band II, Entwicklung und Erziehung, Hannover 1971.*

¹⁶ Maurer, Klaus-Michael: *Kompetenzbeschreibung und Bildungsstandards, in: Erziehungskunst, 11/2006, S. 1165-1174.*

Berufskrankheiten

Liste um neue Substanzen und Krankheiten ergänzt

Drei neue Krankheiten wurden in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen, außerdem zwei schon gelistete Berufskrankheiten um neue Auslösersubstanzen ergänzt. Die Änderungen sind am 1. August in Kraft getreten. Neu auf der Liste der Berufskrankheiten steht Leukämie durch 1,3-Butadien, Harnblasenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe und Fokale Dystonie (Muskelkrämpfe) bei Instrumentalmusikern. Erweitert wurde die Be-

rufskrankheit Ovarialkarzinom (Eierstockkrebs) durch den Stoff Asbest und Kehlkopfkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe.

Gefolgt wurde dabei der Empfehlung des wissenschaftlichen Beirats „Berufskrankheiten“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Betroffen sind unterschiedlichste Berufsgruppen.

Leukämie durch die Einwirkung von Butadien kommt insbesondere bei Beschäftigten in der Kunstkautschuk- und der Gummiindustrie vor. Kehlkopfkrebs und Harnblasenkrebs durch polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe betrifft insbesondere Tätigkeiten, in denen steinkohleerpechthaltige Produkte verarbeitet oder verwendet werden wie beispielsweise in der Aluminium- und Gießereiindustrie, tritt aber auch in anderen Berufsgruppen wie zum Beispiel bei Schornsteinfegern oder Hochofenarbeitern auf. Die fokale Dystonie bei Instrumentalmusikern betrifft ausschließlich professionell Musizierende wie Orchestermusiker oder Musiklehrer.

Betroffen vom Eierstockkrebs können Frauen sein, die früher in asbestverarbeitenden Betrieben tätig waren. Dies war insbesondere in der Asbesttextilindustrie wie zum Beispiel in Asbestspinnereien, Asbestwebereien oder anderen Betrieben der Fall, in denen asbesthaltige Garne, Schnüre, Gewebe, Tücher oder auch Hitzeschutzkleidung hergestellt wurden.

Die Betroffenen haben gegebenenfalls Anspruch auf Heilbehandlung aus der

Info

Sammelordner für S+P

Besser Ordnung halten Sie mit den praktischen Sammelordnern von S+P für 15,00 Euro pro Jahrgang.

Kontakt: VdK-Service GmbH
Linienstraße 131
10115 Berlin
Telefon (030) 9210580-0
Fax (030) 9210580-999
E-Mail: service@vdk.de

Info

Online-Service für S+P-Abonnenten

Als Leser von „Sozialrecht + Praxis“ können Sie Änderungen zu Ihrem Abonnement auf der Website des VdK Deutschland selbst vornehmen.

Das Formular gibt es unter

www.vdk.de/permalink/8408

Dennis Klinkhammer, Dr. rer. soc., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Humanwissenschaftliche Fakultät, Department Erziehungs- und Sozialwissenschaften, Universität zu Köln.

Bettina Schubarth, Dr. phil., Pressesprecherin, Abteilungsleiterin Presse, PR, Neue Medien, Sozialverband VdK Bayern.

Sabine Schwarz, Dr. phil., Lernende Region – Netzwerk Köln e. V., Bereichsleitung Grundbildung/Alphabetisierung.

Tade Matthias Spranger, Prof. Dr. iur., Dr. rer. pol., Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Bonn, Staats- und Verwaltungsrecht, Europarecht sowie Deutsches und Internationales Recht der Biotechnologie mit dem Schwerpunkt „Regulierung der Biomedizin und Gentechnologie“, und Rechtsanwalt bei Rittershaus Rechtsanwälte in Mannheim.

Jörg Ungerer, Leiter der Bundesrechtsabteilung, Sozialverband VdK Deutschland.

IMPRESSUM

Sozialrecht+Praxis

Herausgeber: Sozialverband VdK Deutschland e. V., www.vdk.de

Abonnement: VdK Service GmbH

Linienstraße 131, 10115 Berlin, Telefon (0 30) 9 21 05 80-0, Fax (0 30) 9 21 05 80-999, service@vdk.de

Bezugspreis: 26,40 Euro zzgl. Versandkosten/Mehrwertsteuer

Sozialrecht + Praxis erscheint zwölf Mal jährlich am 20. jeden Monats. Das Abonnement verlängert sich um ein Jahr, wenn es nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt wird.

Redaktion: Sabine Kohls, Ruth Seyboth-Kurth, Kristin Enge, sup@vdk.de

Agenturen: Deutsche Presse-Agentur (dpa), JurAgentur (jur)

Druck: Dimetria-VdK gemeinnützige GmbH, Rennbahnstraße 48, 94315 Straubing, www.dimetria.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

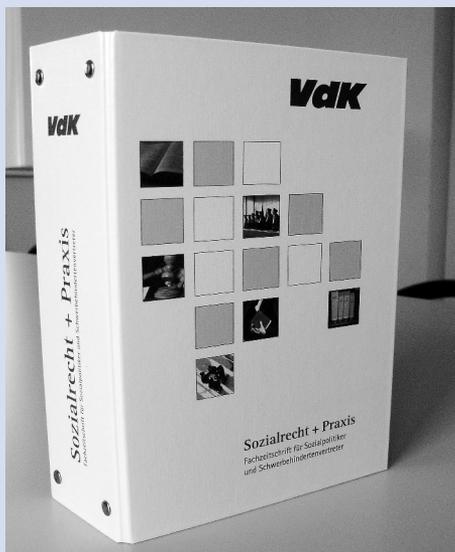
Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.

ISSN 0939-401X

Sozialrecht+Praxis 9/17

Jetzt bestellen!

Sammelordner Sozialrecht + Praxis



Der praktische
Sammelordner für zwölf
Ausgaben der Fachzeitschrift
„Sozialrecht + Praxis“.

So haben Sie alle Hefte
inklusive der Fachbeiträge
und aktuellen Urteile stets
übersichtlich und griffbereit
zur Hand.

Der Sammelordner (leer) kostet 15,00 Euro inklusive Versandkosten und Mehrwertsteuer. Sie zahlen erst nach Erhalt der Rechnung.

Bestellungen bitte unter Angabe der vollständigen Lieferadresse an:

VdK Service GmbH

Liniestraße 131

10115 Berlin

Telefon (0 30) 9 21 05 80-0

Fax (0 30) 9 21 05 80-999

E-Mail service@vdk.de

Internet www.vdk.de/de222

Sozialrecht + Praxis
G 12025 DPAG
Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt
VdK Service GmbH
Liniestraße 131
10115 Berlin