

Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit



Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
**Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen**
www.ifak-goettingen.de

Kompetenzen und Grundbildung für Migranten

Eine komplizierte Beziehung im Geflecht von Spracherwerb, Qualifikation und Vermittlung sowie Anforderungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern

Bernadette Tusch

In unserer Befragung (vgl. Beitrag von Arajärvi/Drubig in diesem Band) haben wir versucht Antworten darauf zu bekommen, wie die unterschiedlichen Akteure Migranten, Arbeitgeber und Experten aus verschiedenen Professionen, zeitgemäße Grundbildung definieren. Uns hat interessiert, wie sie diesen, für die meisten zunächst unklaren Begriff, mit Inhalten füllen, die sie für relevant erachten, um als Migrant in der Arbeitswelt in Deutschland bestehen zu können.

Die befragten Experten gliederten sich auf in solche, die primär im Spracherwerb tätig sind, andere, die in Lebens- und Integrationsfragen beraten und solche, deren Aufgabe die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung ist.

Die Arbeitgeber kamen aus unterschiedlichen Branchen wie Gastronomie, Altenpflege, Kindertagesstätten, Friseurhandwerk und Schneiderei. Sowohl unter den Arbeitgebern, als auch unter den Experten waren einige, die selber über Migrationserfahrung verfügen. Des weiteren wurden erfolgreiche Migranten befragt, erfolgreich in dem Sinne, dass sie auf unterschiedlichen Stufen Grundbildung erlangt und damit in die Arbeits- bzw. Alltagswelt in Deutschland integriert sind.

Der Begriff Grundbildung muss zunächst mit Inhalten gefüllt werden. Allgemeinbildung, schulische und berufliche Bildung sind zu fassen, Grundbildung jedoch nur schwerlich. Bei der Nachfrage spezifisch für Migranten besondere Aspekte zu nennen, wurde es ganz kompliziert. Alphabetisierung und Sprache sind von allen genannte Grundlagen, der weitere Zuschnitt dessen, was zeitgemäß und in Hinblick auf Arbeitswelt als Inhalt von Grundbildung für wichtig befunden wurde, ist jedoch sehr vom Blickpunkt abhängig. Lassen sich Kompetenzen identifizieren, die mit Grundbildung einhergehen, diese bedingen, ausmachen oder zu deren Entwicklung beitragen? Wie sehen unsere Informanten das Wechselspiel von Grundbildung und Kompetenzen und wie denken sie kann dieses Wechselspiel im Kontext von Migration und Integration befördert werden?

Bei der Heterogenität der Befragten ist es nicht verwunderlich, dass sich jeweils unterschiedliche Schwerpunkte in der Konstellation der mit Grundbildung in Zusammenhang gestellten Kompetenzen ergaben. In der Analyse wird darauf eingegangen, wie diese Abweichungen oder Gemeinsamkeiten sich darstellen, welche Probleme genannt und wie die Migranten, Arbeitgeber und Experten damit umgehen. „Grundbildung und Zeitverständnis“ sind ein gutes Beispiel, um die Breite der Aussagen einzuordnen und daran anschaulich zu machen, wie sehr sie die jeweiligen Horizonte der Befragten umfassen.

Nicht nur im Kontext von Grundbildung wird immer wieder beschrieben, wie unterschiedlich der Umgang mit Zeit in verschiedenen Kulturen gehandhabt wird. Dies ist in interkulturellen Trainings ein häufig thematisiertes und bearbeitetes Phänomen, zu dem es eine Fülle interessanter Analysen gibt.

In der Debatte um Kompetenzen gehört zu den personalen Kompetenzen unstrittig das Zeitmanagement einer Person, als eine Grundlage für die in der Arbeitswelt selbstverständliche Anforderung der Pünktlichkeit, aber auch als Instrument, die Arbeit einzuteilen und zu bewältigen. Als gute deutsche Tugend ist Pünktlichkeit vielfach mit positiven Konnotationen hinterlegt und wird massiv eingefordert. Zu diesem Stichwort haben wir eine ganze Reihe an Äußerungen, von denen ich stellvertretend einige hier nennen will:

*Ich denke sie müssen sich darauf einrichten, dass man nicht die gleichen Maßstäbe ansetzt, die sonst oft angesetzt werden. Sei's wenn jemand dreimal zu spät kommt, dann ist das eben so, oder dann sollte man das vielleicht auch mal viermal akzeptieren. Hm,. Und würde ich fast so sagen, dass man einfach diesen anderen kulturellen Hintergrund, so Pünktlichkeit das ist halt so ein Ding der Deutschen ne, das man da denen auch mal einen Schritt entgegen kommt. Das ist jetzt so ne kleine Sache, aber ... Vielleicht auch Erklärungen, hm, das man die deutlicher gibt, ausführlicher, geduldiger. Man muss da auch als Arbeitgeber so ein bisschen Ausdauer und Entgegenkommen zeigen.
(Expertin Arbeitsvermittlung K)*

*„Der konnte am Anfang überhaupt nicht wissen, an welchem Tag er kommen sollte. Weil er den Kalender nicht lesen kann, das gar nicht kennt... Niemand hatte sich drum gekümmert...
(Expertin Migrationszentrum G)*

*Beziehungsweise die Zeugnisse, also man geht schon von einem gewissen Standard aus, der nicht allzu hoch ist, aber was viel wichtiger ist, sind so die soft skills, die Tugenden, sprich wie Zuverlässigkeit, Motivation, Eigeninitiative, die halt jeder erstmal mitbringen sollte, jeder Jugendliche mitbringen sollte. Und wenn dann im Zeugnis eben steht so und so viele Fehlzeiten, dann hat man halt schlechte Karten oder über "Arbeit und Sozialverhalten", wenn dann dort steht, "entspricht nicht den Erwartungen". Dann ist es schon eine sehr negative Aussage. Da gucken die Betriebe im Einstellungsverfahren schon verstärkt drauf, auf das Sozialverhalten.
(Fallmanagerin Jugend C)*

Interviewer: O: Gibt es da besondere, also Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit oder so, und Sozialverhalten, gibt es darüber hinaus irgendwelche Grundkenntnisse, oder?

Ja, diese Zuverlässigkeit, also Beispiel dafür ist, wenn man ein Praktikum macht und wird, wird während dieses Praktikums krank, dass viele einfach nicht verstehen, dass man dann morgens anruft und sagt "ich komme heute nicht". (Fallmanagerin Jugend C)

*Also bei dem Kurden war es schon so, dass er Schwierigkeiten hatte, sich in die Regeln einzufügen und zwar das frühe Aufstehen und was die Pünktlichkeit anging. Da konnte er schlecht mit umgehen und das hat auch einige Gespräche darum gegeben, aber das hat sich später gegeben. Also er hat in der Zeit passable Sprachkenntnisse entwickelt, konnte sich auch so in solche "deutschen" Strukturen (lacht) einfügen, hatte guten Kontakt auch zu den Patienten bekommen und hat dann, nachdem er aufgehört hat, eine Ausbildung als Physiotherapeut angefangen. Ich habe ihn neulich jetzt getroffen, also er ist dabei, er hat eine Stelle und ist, sagen wir mal, als Mensch, mit Folter- und Fluchtgeschichte, hat er sich so integriert. Also ich denke auch so für die Zukunft ein Platz gefunden, mit Job und dementsprechend seine Existenz selber gesichert.
(Pflegedienstleitung U.)*

*Wissen Sie, was ganz wichtig ist, ist die Disziplin, ja. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit. Ja, solche Sachen ist bei mir ganz wichtig. Egal was man auf dem Papier hat. Ob man Schulabschluss hat oder nicht und so weiter. Das ist für mich immer nicht wichtiger.
(Schneidermeister D)*

Während die Jobvermittlerin eine gewisse Toleranz bei Arbeitgebern einfordert, so ist die Beraterin auf der Suche nach Ursachen und beschreibt den Bildungsbedarf. Diesen sehen auch die Experten im Fallmanagement Jugend als gegeben, wobei sie die Pünktlichkeit mit den formalen Regeln der Arbeitswelt in Beziehung setzen. Auch die Arbeitgeberin beschreibt das Problemfeld mangelnder Pünktlichkeit, jedoch auch den Prozess, der letztendlich zur Überwindung dieser Hürde beigetragen hat. Schließlich fordert der Schneidermeister die Disziplin Pünktlichkeit als unabhängig von Schulbildung stehende Bringschuld, auf die er beharrt.

Geht man einen Schritt weiter, und betrachtet die vielen modernen Arbeitsformen, in denen Gleitzeit, Ergebnisorientierung und individuelle Zeitplanung mehr und mehr wichtig werden, so stellt sich die Frage, welche der angebotenen Haltungen und Interpretationen von Zeitverständnis heute für die Arbeitswelt passen.

An diesem Beispiel zeigt sich konkret die Vielfältigkeit, in der Kompetenzen und Grundbildung letztlich von Defizitzuschreibung und Anforderungsprofilen abzulesen sind, bevor man ihre Beziehung darzustellen vermag. Erst dann kann ein positiv besetztes Bild von kompetenzbasierter Grundbildung entworfen werden.

Autorin:



Bernadette Lenke Tusch, Magistra der Finnougristik und Volkskunde, Pädagogische und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für angewandte Kulturforschung in Göttingen. Schwerpunkte: Migrationsforschung, Mehrsprachigkeit in Bildung und Gesellschaft, Konzeption und Ausbildung der Kulturdolmetscher, Lernberatung und Grundbildung.

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072105 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.