

**Ausgabe 2023**

# Jetzt handeln!

Zukunftsperspektiven für die  
arbeitsorientierte Grundbildung

Michael Nanz, Henning Kruse (Hrsg.)

1. Auflage 2023

© by Arbeit und Leben  
Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere  
die des Nachdrucks und der Vervielfältigung,  
auch einzelner Teile.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie;  
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet  
unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-9825160-0-4

# Möglich machen

In einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gewinnt die betriebliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Insbesondere die Zielgruppe der formal „Geringqualifizierten“ gerät dabei in den Fokus. Denn dem Mangel an Arbeitskräften, der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland und der unaufhaltsamen digitalen Transformation lässt sich am besten begegnen, wenn wir Möglichkeiten schaffen, durch die Beschäftigte sowie Auszubildende und Arbeitsuchende ihre Grundbildungskompetenzen erweitern können, um so die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Lesen, Schreiben, Rechnen und Medienkompetenz werden immer mehr zu Grundpfeilern der modernen Arbeitswelt; sie verschmelzen mit den von den Unternehmen oft geforderten Future Skills: Kreativitätsentwicklung, Kommunikations- und Kollaborationskompetenz sowie kritisches Denkvermögen – auch bekannt als die „4 Ks“. Die Zusammenführung von Grundbildung und Future Skills stellt eine besondere Herausforderung dar – und zwar für Lernende und Lehrende gleichermaßen. Es gilt, am Puls einer Zeit zu bleiben, in der sich Fragen nach Bildung, Qualifikation und Arbeit ganz neu stellen.

In unserer neuen Fachschrift beschäftigen wir uns mit der Rolle der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) innerhalb der aktuellen Transformationsprozesse der Weiterbildung. Nach den ersten acht Jahren der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) werfen wir einen Blick auf den heutigen Stand: Welche Rolle spielt die AoG aktuell und welche Zukunftsaussichten bieten sich? Wie lässt sich das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“ in Zeiten von künstlicher Intelligenz und anderen Arbeitsmarktumwälzungen auf Angebote des Grundbildungsbedarfs anwenden?

Auf den folgenden Seiten beleuchten verschiedene Expert\*innen die Bedeutung von Grundbildung in einer sich verändernden Arbeitswelt. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Fragen der Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit sowie der betrieblichen Weiterbildung. Unsere Autor\*innen formulieren aus ihren täglichen, oft praktischen Erfahrungen heraus theoretische und strategische Perspektiven; ihre Einsichten werfen ein Licht auf sich wandelnde Strukturen und dienen dadurch als Handlungsgrundlagen für weitere Ideen und Wege. Darüber hinaus stellen die hier gesammelten Artikel verschiedene praktische Bildungsformate vor, die Möglichkeiten aufzeigen, wie gering literalisierte Erwachsene am Arbeitsplatz gefördert werden können.

Lassen Sie uns die Zukunft der Arbeitsorientierten Grundbildung aktiv mitgestalten! Handeln wir jetzt! Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

**Michael Nanz**

Geschäftsführer, Technische Akademie  
Schwäbisch Gmünd e. V.

**Henning Kruse,**

Geschäftsführer, Arbeit und Leben  
Berlin-Brandenburg e. V.

# Inhalt

## **Navigieren im Wandel: theoretische und strategische Zukunftsperspektiven**

Verankerung der Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung <i>Prof. Dr. Peter Dehnbostel</i>	7
Gering Literalisierte: eine Lösung für den Fachkräftemangel? Die aktuelle Situation in Deutschland <i>Prof. Dr. Anabel Ternès</i>	15
DGB-Empfehlungen zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf <i>Jeanette Schnell</i>	20
Arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen und ihr Beitrag zur Mitarbeitendenbindung in Unternehmen <i>Prof. Dr. Ilka Koppel, Prof. Dr. Claudia Schepers</i>	26
Interview mit Dr. Roland Peter, Kultusministerium Baden-Württemberg	33
Grundbildung 2023 <i>Dr. Knut Diekmann</i>	39
Nachgefragt: Jutta Scheiger, Omnibusunternehmen OK.go MobilitätsAG	46
Herausforderungen durch fehlende Grundbildung im Handwerk <i>Dr. Volker Born, Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepf</i>	48
Fällt Ihnen Azubis das Lesen, Schreiben und Rechnen schwer? Umfrage zum Grundbildungsbedarf in Handwerksbetrieben aus Sicht von Ausbildungsverantwortlichen <i>Benedikt Eimann</i>	54

## **Möglich machen: innovative Bildungsformate gestalten**

„Wir packen einfach an“: Grundbildung in der Berliner Handwerkskammer  
5 Fragen an Georg Elfinger, Ausbildungsbegleiter und Organisator der  
Azubi Akademie bei der Handwerkskammer Berlin 61

Die Rolle der Volkshochschulen in der Arbeitsorientierten  
Grundbildung (AoG) 66  
*Hella Krusche*

„Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten!“  
Ein sozialpartnerschaftlicher Beitrag zur Professionalisierung im Feld  
der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) 72  
*Anke Frey, Isabel Vahlhaus, Corinna Kremers*

KI-basiertes Lernen in der Arbeitsorientierten Grundbildung  
mit der eVideo Medienwerkstatt 80  
*Johanna Lambertz, Marie Quiter*

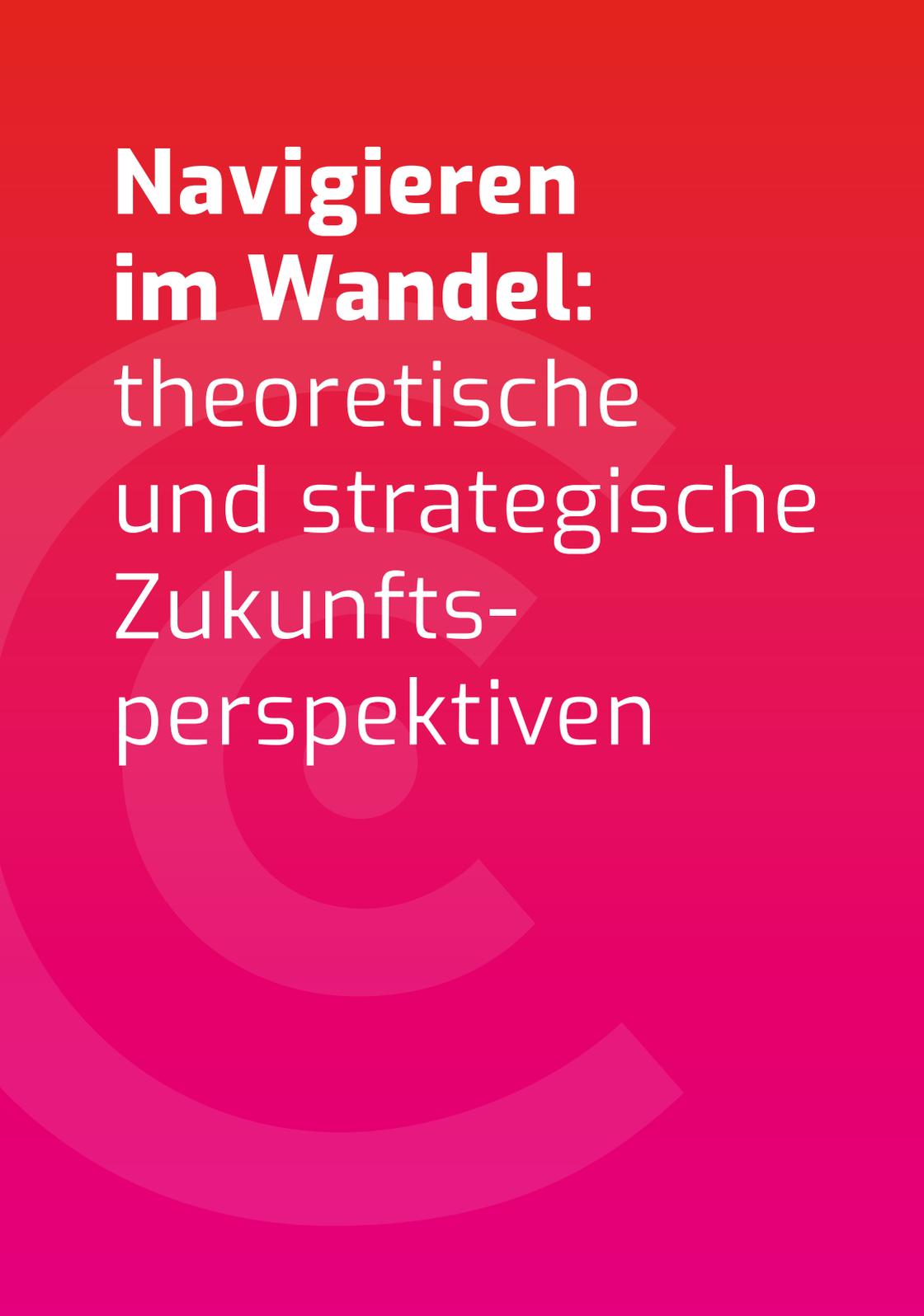
Machtkritische Grundbildung zu digitalen Welten 88  
*Evelyn Linde*

Arbeitsorientierte Grundbildung für Beschäftigte im Rahmen des  
Qualifizierungschancengesetzes (QCG) als nachhaltige Regelförderung 93  
*Sabine Kmoch*

„Berufsspezifische Kernqualifikation Industrie“ –  
ein Praxisbericht aus der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd 101  
*Stefan Ruf*

**Literatur und Quellen 104**

**Über uns 109**



# **Navigieren im Wandel:** theoretische und strategische Zukunfts- perspektiven

# Verankerung der Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung

## Lernen am Arbeitsplatz als „zweite Chance“?

Die Verbindung von Arbeit und Lernen ist seit jeher ein motivierender und sinnstiftender Weg, um berufliche Qualifikationen und eine berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben oder zu erweitern. Arbeitsbezogenes Lernen existiert in vielfältigen Formen und Lernwegen: arbeitsorientiert, arbeitsverbunden oder arbeitsgebunden als direktes Lernen am Arbeitsplatz in den Betrieben selbst. Durch die gegenwärtige digitale Transformation erfährt das Lernen in der Arbeit eine erhebliche Aufwertung; es wird zu einem konstitutiven Bestandteil der Arbeit und wir sprechen von einem arbeitsintegrierten Lernen (Dehnbostel 2022: 17 ff.).

Für gering qualifizierte und lernungewohnte Beschäftigte bietet das Lernen im Prozess der Arbeit besondere Chancen. Durch den Ernstcharakter der Arbeit können Erfahrungen, Motivation, soziale Bezüge und Sinnbezüge ermöglicht und gestärkt sowie

psychomotorische, kognitive und emotionale Dimensionen ganzheitlich angesprochen werden. Dies ist allerdings kein Selbstläufer. Arbeit, zumal herkömmliche Industriearbeit, kann auch monoton, repetitiv sowie situativ und arbeitsfunktional verengt sein, sodass kaum Lerngelegenheiten bestehen.

Mit der Renaissance des Lernens in der Arbeit kam die These von der „Arbeit als zweite Chance“ (Baethge/Baethgekinsky 2002) für Geringqualifizierte auf. Der betrieblichen Weiterbildung lag dabei vorrangig ein – auch heute noch weitverbreitetes – Verständnis von Weiterbildung als geplantes und organisiertes Weiterlernen zugrunde, nicht etwa ein Lernen im Prozess der Arbeit. Die in den 1990er-Jahren einsetzende empirische Erfassung der betrieblichen Weiterbildung bestätigte die These allerdings nicht (Dehnbostel 2008: 14 ff.).

Das Konzept der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) mit seiner Betonung des Lernens am Arbeitsplatz unterstreicht daher die überfällige

Weiterentwicklung des überkommenen Weiterbildungsverständnisses. Erwerb und Ausbau von Grundkompetenzen sind Teil der Weiterbildung. „Arbeit als zweite Chance“ für gering qualifizierte Arbeitnehmende ist als Leitidee dieses Konzepts anzusehen.

## **Betriebliche Weiterbildung**

Die Relevanz der betrieblichen Weiterbildung für die Entwicklung und Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie ihre zentralen bildungs- und gesellschaftspolitischen Funktionen stehen außer Frage.

*„Insbesondere die demografische Entwicklung mit einem signifikanten Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften erfordert derzeit von der betrieblichen Weiterbildung innovative Wege zur Erschließung und Qualifizierung des betrieblichen, aber auch des außerbetrieblichen Erwerbspersonenpotenzials. Nicht formal sowie gering qualifizierte und literalisierte Menschen stellen dabei eine besonders große und wichtige Personengruppe dar.“*

Wie angesprochen, wird unter betrieblicher Weiterbildung häufig ein organisiertes, d. h. durch formale und nichtformale Lernkontexte bestimmtes Weiterlernen verstanden. Seit den 2000er-Jahren wird jedoch die „informelle Weiterbildung“ als zusätzliche Weiterbildungskategorie begründet (Schiersmann 2007: 140 ff.; Dehnbostel

2008: 14 ff.). Ein erweitertes Verständnis von betrieblicher Weiterbildung bezieht sich damit auf alle formalen, nichtformalen und informellen Lernprozesse, die zuvor erworbene berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern und vom Betrieb allein oder in Kooperation mit anderen veranlasst, verantwortet und durchgeführt werden.

Die Stellung der betrieblichen Weiterbildung innerhalb der gesamten Weiterbildung lässt sich grafisch wie in Abbildung 1 gezeigt veranschaulichen.

Die Unterteilung der betrieblichen und der außerbetrieblichen Weiterbildung in informelles, nichtformales und formales Lernen ist auch Gegenstand von Projektarbeiten im Rahmen der „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ (NWS) mit weitergehenden Empfehlungen zur Definition der betrieblichen Weiterbildung (Münchhausen et al. 2023: 22).



Abbildung 1: Systematik der Weiterbildung (in Anlehnung an Dehnbostel 2008: 13; BMBF 2013: 12)

## Betriebliche Grundbildung

Die betriebliche Grundbildung entspricht dem von Anke Frey formulierten Grundbildungsbegriff (Frey 2021: 23) und zielt auf den Erwerb von Grundkompetenzen. Sie richtet sich nach einschlägigen empirischen Daten an ca. vier Millionen deutschsprachige Beschäftigte mit geringen oder keinen Lese- und Schreibfähigkeiten und darüber hinaus an eine noch größere Personengruppe von nicht formal und gering qualifizierten Beschäftigten.

Entscheidend für den Betrieb als Grundbildungs- und Weiterbildungsort außerhalb des öffentlich-rechtlichen

Bildungssystems ist die Frage, wie die Unternehmen zum Weiterlernen in der Arbeit stehen. Wie aus der folgenden Abbildung 2 hervorgeht, befürworten 90 Prozent der Unternehmen das Lernen am Arbeitsplatz und in Arbeitssituationen als die mit Abstand geeignetste Weiterbildungsform für Geringqualifizierte.

Gering literalisierte und gering qualifizierte Beschäftigte, die an betrieblicher Grundbildung teilnehmen, üben überwiegend einfache Tätigkeiten aus. Mit dem umfassenden Einsatz digitaler Technologien verändert sich jedoch auch die Einfacharbeit, sodass die betriebliche Grundbildung nicht nur

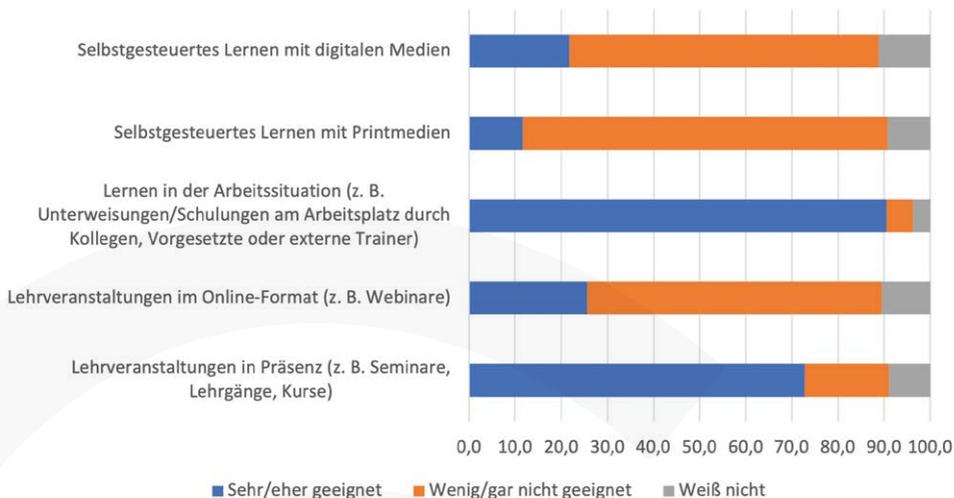


Abbildung 2: Von Unternehmen bevorzugte Weiterbildungsformen für Geringqualifizierte (Kremers et al. 2023: 36)

Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen sowie fachliche Grundkompetenzen, sondern auch digitale Grundkompetenzen umfassen sollte (Dehnbostel 2021). Darüber hinaus sind grundlegende Fähigkeiten aus dem Bereich der Future Skills aufzunehmen, also solche Fähigkeiten, die in den kommenden Jahren verstärkt gefragt sein werden und die mit dem Konzept der beruflichen Handlungskompetenz einhergehen. Hierzu zählen u. a. Kommunikations-, Kollaborations- und agile Arbeitsfähigkeiten, die zumeist in den Arbeitssituationen der Grundbildung zu erschließen sind.

In der betrieblichen Praxis kommen dem Grundbildungslernen in der Arbeit die seit Jahren umgesetzten Maßnahmen zur lern- und kompetenzförderlichen Arbeitsgestaltung entgegen. Insbesondere die seit den 1980/1990er-Jahren eingesetzten Lernorganisationsformen und Lernbegleitungsformen tragen zur Lern- und Kompetenzförderlichkeit von Arbeit bei. Sie sind für die Umsetzung und Gestaltung betrieblicher Grundbildung unerlässlich.

## Betriebliche Lernorganisationsformen

Betriebliche Lernorganisationsformen sind in nennenswertem Umfang erst in den 1990er-Jahren aufgekommen (Dehnbostel 2022: 106 ff.). Sie zeichnen sich dadurch aus, dass Arbeitsplätze unter lern- und kompetenzförderlichen Gesichtspunkten erweitert und angereichert werden, ohne dass sie ihre charakteristischen Merkmale verlieren. Es wird ein organisatorischer Rahmen geschaffen, der das Lernen inmitten der Arbeit unterstützt, fordert und fördert. Beispiele hierfür sind Lerninseln, Arbeits- und Lernaufgaben, Lernstätten, Lernfabriken, Lernlabore, Online-Communities und Lernplattformen.

Wie die Abbildung 3 veranschaulicht, zeichnen sich betriebliche Lernorganisationsformen durch eine doppelte Infrastruktur aus, die die jeweilige Arbeitsstruktur systematisch mit einer Lerninfrastruktur verschränkt.

Lernorganisationsformen sind für die betriebliche Grundbildung besonders vorteilhaft, da sie informelles mit nicht-formalem und ggf. formalem Lernen verbinden. So können Grundkompetenzen vertieft und ergänzt sowie reale Erfahrungen und subjektive Interessen der Beschäftigten einbezogen werden.

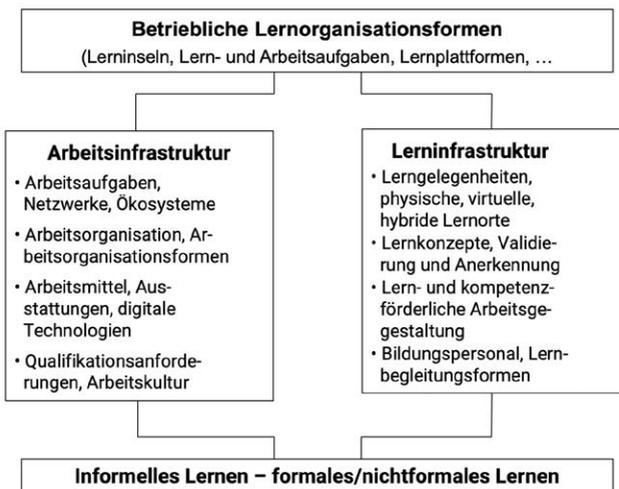


Abbildung 3: Doppelte Infrastruktur betrieblicher Lernorganisationsformen (Dehnbostel 2022: 109)

## Betriebliche Lernbegleitungsformen

Betriebliche Lernbegleitungsformen werden seit den 1980/1990er-Jahren in Unternehmen eingesetzt (Dehnbostel 2022: 121 ff.). In der Lernbegleitung werden Arbeiten und Lernen verbunden, wobei das im Mittelpunkt stehende informelle Lernen mit nichtformalem und formalem Lernen verknüpft und in verschiedenen personellen Zusammensetzungen reflektiert wird.

In der Praxis werden vor allem die vier in der Abbildung 4 dargestellten Begleitungsformen Lernprozessbegleitung, Coaching, Mentoring und kollegiale Beratung unterschieden.

Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird besonders das Mentoring in der Arbeit unterstützt; in Modellprojekten zur Grundbildung ist eine Qualifizierungsreihe zum „Grundbildungscoach“ entwickelt worden (BMBF 2023: 7). Die verschiedenen Lernbegleitungsformen sollten in ihrer ganzen Breite für die Grundbildung genutzt werden. Als Lernbegleitung kommen vor allem aus- und weiterbildende Fachkräfte, Ausbilder\*innen, Lehrkräfte, Vorgesetzte, Kolleg\*innen sowie externe Expert\*innen infrage.

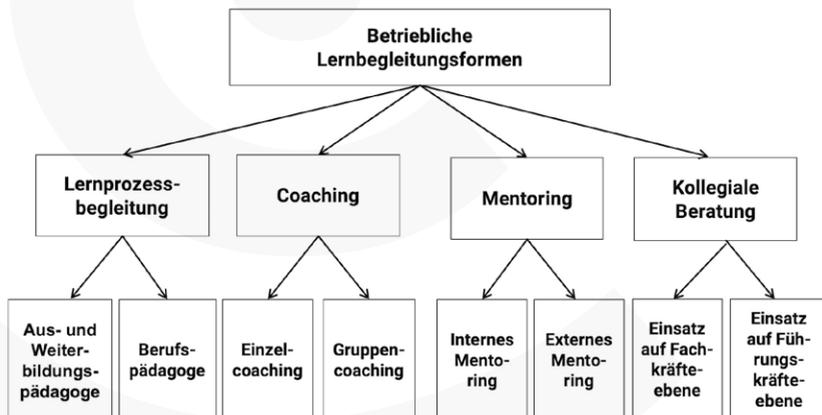


Abbildung 4: Betriebliche Lernbegleitungsformen (Dehnbostel 2022: 123)

## Validierung erworbener Kompetenzen

Validierung und Anerkennung sind nicht nur für die in der Grundbildung erworbenen Kompetenzen erforderlich, sondern generell für die von Beschäftigten in der Arbeit informell und nicht-formal erworbenen Kompetenzen. Es liegt im Interesse von Unternehmen und Beschäftigten, erworbene Kompetenzen unter ausgewiesenen Standards anzuerkennen und in die Personalentwicklung sowie die individuelle berufliche Laufbahnentwicklung einzubeziehen.

In der bisherigen Validierungspraxis hat sich, gestützt auf europäische Empfehlungen und Erfahrungen, ein vollständiges fünfstufiges Verfahren gewissermaßen als Prototyp durchgesetzt (Dehnbostel 2022: 143 ff.). Am Ende stehen Zertifikate von staatlich autorisierten Stellen, die im öffentlichen Bildungssystem anerkannt und angerechnet werden. In Unternehmen dominiert hingegen ein vierstufiges Verfahren, das mit Bewertungen abschließt.

Bei der Validierung erworbener Grundkompetenzen bildet das jeweilige branchen- und fachspezifische Grundbildungskonzept den Bezugs- und Referenzrahmen.

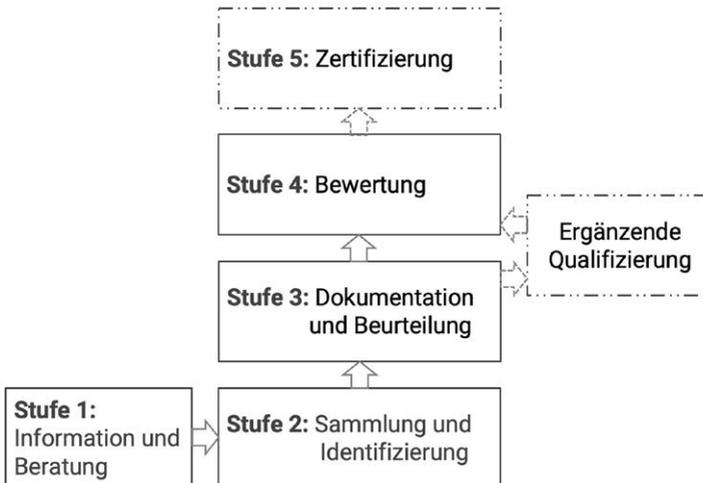


Abbildung 5: Vier- bis fünfstufiges Validierungsverfahren betriebliches Validierungsverfahren (nach Dehnbostel 2022: 123)

## Fazit

Maßnahmen zur Verbesserung der Literalität und zum Erwerb oder Ausbau von Grundkompetenzen sind als betriebliche Grundbildung fest in der betrieblichen Weiterbildung zu verankern. Dabei stehen nicht – wie bisher – organisierte, meist außerbetriebliche Angebote im Mittelpunkt, sondern das Lernen im Prozess der Arbeit selbst. Informelles und zufälliges Lernen in der tagtäglichen Arbeit werden aufgenommen und methodisch-didaktisch sowie über Lernformen zu einer systematischen Grundbildung weiterentwickelt. Dies geht einher mit der digitalen Transformation der betrieblichen Bildung, wobei die betriebliche Grundbildung digitale Grundkompetenzen einschließt.

Die betriebliche Grundbildung zeichnet sich ebenso wie die betriebliche Weiterbildung durch ihre Verschränkung mit der außerbetrieblichen Weiterbildung und dem öffentlichen Bildungssystem aus. In der betrieblichen Grundbildung zeigt sich dies vor allem darin, dass der Erwerb von Grundkompetenzen mit allgemeinbildenden Abschlüssen oder zertifizierten Aus- und Fortbildungsanteilen verknüpft wird. Dies gilt es in Zukunft weiter auszubauen. Voraussetzung ist dabei, dass sich die betriebliche Grundbildung bei aller branchen- und betriebsspezifischen Ausrichtung von vornherein auf öffentlich-rechtlich festgelegte Kompetenz- und Berufsstandards bezieht.

**Prof. Dr. Peter Dehnbostel** lehrt und forscht an der Technischen Universität Dortmund zur Berufs- und Weiterbildung. Darüber hinaus lehrt er in berufsbegleitenden Master-of-Arts- (MA-)Studiengängen an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (seit 2006) und an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (seit 2007).

# Gering Literalisierte: eine Lösung für den Fachkräftemangel? Die aktuelle Situation in Deutschland

Die Medien thematisieren seit einigen Wochen immer wieder den Fachkräftemangel in Deutschland: **„Das Fundament des Wohlstands bröckelt: Deutschland droht wegen des Mangels an Fachkräften ein langer Abstieg, warnt die KfW“, titelt der Business Insider (Marx 2023).**

Der anhaltende Fachkräftemangel in Deutschland ist zu einem zentralen Thema in der Wirtschaft geworden. Unternehmen verschiedenster Branchen suchen händeringend nach qualifizierten Arbeitskräften, um wettbewerbsfähig zu bleiben und ihre Projekte voranzutreiben. In diesem Zusammenhang rückt eine wichtige Gruppe immer mehr in den Fokus: Menschen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen.

## Die Zielgruppe der gering Literalisierten

Die Gruppe der gering Literalisierten stellt eine äußerst vielschichtige Bevölkerungsgruppe dar, die mit erheblichen Schwierigkeiten im Lesen und Schreiben konfrontiert ist. Innerhalb dieser Gruppe finden sich Menschen mit nur begrenzten Grundkompetenzen im Bereich der Literalität. Es mag überraschend sein, doch viele von ihnen sind trotz dieser Einschränkungen erwerbstätig und Deutsch ist oft ihre Muttersprache. Diese Bevölkerungsgruppe bildet einen bedeutsamen Anteil der Gesellschaft, dessen Herausforderungen und Potenziale genau betrachtet werden müssen.

Laut der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebenen „LEO Level-One“-Studie haben rund 6,2 Millionen Erwachsene in Deutschland Schwierigkeiten beim Lesen und

Schreiben. Für mehr als die Hälfte von ihnen ist Deutsch die Muttersprache (Grotlüschen et al. 2019).

### **Sind gering literalisierte Menschen der Schlüssel zur Lösung des Fachkräftemangels?**

Die Relevanz des Themas wird insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels immer deutlicher. Unternehmen müssen innovative Wege finden, um ihre Mitarbeitenden zu qualifizieren und auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten. Dabei dürfen die Bedürfnisse der gering Literalisierten nicht vernachlässigt werden.

Die Deutsche Post DHL Group ist ein gutes Beispiel für ein Unternehmen, das sich mit dem anhaltenden Fachkräftemangel befasst und dabei auch Menschen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen in den Fokus nimmt.

Um dem Fachkräftemangel in der Logistikbranche entgegenzuwirken und gleichzeitig eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, hat das Unternehmen Programme und Initiativen entwickelt, um Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zu fördern und zu beschäftigen (Brasemann 2022; Deutsche Post DHL Group 2023).

### **Zukunftskompetenzen für gering Literalisierte**

Zukunftskompetenzen werden definiert als die Kompetenzen, die entscheidend sind, um in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt erfolgreich zu sein. Zukunftskompetenzen umfassen ein breites Spektrum an Fähigkeiten wie Resilienz, Dialog- und Konfliktfähigkeit, lösungsorientiertes Denken und Veränderungsfähigkeit.

Unter anderem haben McKinsey und der Stifterverband hierzu Studien durchgeführt und fundierte Ergebnisse gesammelt. Aktuell hat der Stifterverband auf dieser Grundlage das Aktionsprogramm „Future Skills“ für Wirtschaft und Zivilgesellschaft entwickelt, das die Bedingungen für den Erwerb digitaler und weiterer zukünftig relevanter Kompetenzen verbessern soll (Winde/Klier 2021; Stifterverband 2023).

### **Chancen und Wege für gering Literalisierte im Hinblick auf Zukunftskompetenzen**

Aber wie vermittelt man diese Zukunftskompetenzen an Menschen, die gering literalisiert sind? Moderne Technologien wie künstliche Intelligenz (KI) und Gamification können dabei eine wichtige Rolle spielen. So wird beispielsweise

Summa AI – ein Übersetzungstool für Leichte Sprache – in der Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg eingesetzt, um Menschen zu helfen, die eine Sozialwohnung oder Kindergeld beantragen wollen und für die die Formulierungen auf der entsprechenden Webseite eine Herausforderung darstellen (Senatskanzlei der Freien und Hansestadt Hamburg 2023).

Das Online-Weiterbildungsunternehmen Udacity verwendet KI-gesteuerte Lernplattformen und Gamification-Elemente, um interaktive und ansprechende Lernerfahrungen zu bieten, die auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden zugeschnitten sind (Bartel et al. 2022).

Damit die Zielgruppe der gering Literalisierten erfolgreich in Richtung Future Skills gefördert werden kann, sind mehrere Schlüsselvoraussetzungen zu beachten.

Eine wesentliche Voraussetzung ist die aktive Beteiligung von Bildungseinrichtungen und Unternehmen: Es braucht speziell angepasste Programme und Schulungen, die auf die Bedürfnisse der gering Literalisierten zugeschnitten sind.

Die Deutsche Bahn ist hier ein Vorreiter: Sie hat spezielle Schulungsprogramme für diese Zielgruppe entwickelt, die nicht nur die Lese- und Schreibfähigkeiten verbessern, sondern auch Future Skills wie Teamarbeit, Kommunikation und Konfliktlösung fördern (Deutsche Bahn 2023).

Dadurch konnte die Deutsche Bahn nicht nur die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden entwickeln, sondern auch Karriere- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine inklusivere Unternehmenskultur. Dies führte zu einer gesteigerten Zufriedenheit der Mitarbeitenden und trug gleichzeitig dazu bei, den Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen zu mildern.

Dieses Beispiel zeigt: Unternehmen können durch die Förderung gering Literalisierter mit gezielten Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auch ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Es liegt auf der Hand, dass Unternehmen von einer vielfältigen und qualifizierten Belegschaft profitieren. Eine diversifizierte Mitarbeiterschaft bringt eine breite Palette von Perspektiven und Ideen mit sich, die die Innovationskraft eines Unternehmens steigern können. Inklusive Bildungs- und Qualifizierungsprogramme ermöglichen es, Potenziale

zu entdecken und zu nutzen, die sonst ungenutzt blieben.

Ein realitätsnahes Beispiel zeigt, wie die Einbeziehung der Zielgruppe der gering Literalisierten Unternehmen zugutekommen kann. Stellen Sie sich ein produzierendes Unternehmen vor, das sich in einem stark automatisierten Umfeld befindet. In der Vergangenheit wurden die meisten Aufgaben von hochqualifizierten Mitarbeitenden durchgeführt. Durch die Digitalisierung sind viele dieser Aufgaben automatisiert worden. Es gibt jetzt Bedarf an Mitarbeitenden, die

McDonalds ist eines der Unternehmen, die eine entscheidende Rolle bei der Weiterbildung von gering Literalisierten einnehmen. Das Unternehmen bietet in vielen Ländern Schulungsprogramme und Weiterbildungsmöglichkeiten auch insbesondere für seine gering literalisierten Mitarbeitenden an. Darunter gibt es eigens Basis-Programme, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Kommunikation, Feedback-Skills, Teamarbeit und Kundenservice zu erlernen (McDonalds 2023).

*„Es ist an der Zeit, das Potenzial gering Literalisierter zu erkennen und zum beiderseitigen Vorteil zu nutzen. Indem wir in Weiterbildung und Qualifizierung investieren, können wir nicht nur dem Fachkräftemangel entgegenwirken, sondern auch eine inklusivere und chancengerechtere Arbeitswelt und dadurch generell eine lebenswertere Welt schaffen.“*

in der Lage sind, die entsprechenden Systeme zu überwachen, zu warten und ggf. Fehler zu beheben.

Gering Literalisierte können in speziell entwickelten Schulungen und Qualifizierungsprogrammen die erforderlichen Fähigkeiten erwerben, um diese Aufgaben zu übernehmen.

## Fazit

Unternehmen können einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Situation von Menschen mit geringen Lese- und Schreibkenntnissen leisten, indem sie entsprechende Weiterbildungsprogramme realisieren, ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme ermutigen und ihnen dann auch entsprechende Positionen

anbieten, in denen sich die gering Literalisierten entwickeln können. Dies trägt nicht nur zu deren individueller Entwicklung bei. Es stärkt das Unternehmen als Ganzes – in seiner sozialen Nachhaltigkeit, seiner Unternehmenskultur sowie in seiner Außenwirkung als Arbeitgeber, Partner und Produzent.

Es ist an der Zeit, das Potenzial gering Literalisierter zu erkennen und zum beiderseitigen Vorteil zu nutzen. Indem wir in Weiterbildung und Qualifizierung investieren, können wir nicht nur dem Fachkräftemangel entgegenwirken, sondern auch eine inklusivere und chancengerechtere Arbeitswelt und dadurch generell eine lebenswertere Welt schaffen.

**Prof. Dr. Anabel Ternès** ist Zukunftsforscherin, Keynote Speakerin, Autorin und Gründerin nachhaltiger Start-ups. Die geschäftsführende Direktorin des Berliner SRH-Instituts für Nachhaltigkeitsmanagement und Professorin für Kommunikationsmanagement hat langjährige internationale Führungserfahrung im Business Development, etwa für Samsonite, Triumph und Fielmann. Anabel Ternès engagiert sich in mehreren Gremien und Boards, darunter als Beirätin von Plant for the Planet, als Präsidentin Germany des Club of Budapest und der International Embassy for Economic Affairs, als Aufsichtsrätin von PAN und als Mitglied des Club of Rome.

[www.anabelternes.de](http://www.anabelternes.de)

# DGB-Empfehlungen zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf

Mehr als sechs Millionen Menschen innerhalb der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland können nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben. Im schnellen Wandel der Lebens- und Arbeitswelt können gezielte Bildungsangebote und systematische Unterstützungsstrukturen dabei helfen, die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe dieser Menschen zu sichern. Wie Bildungsangebote und systematische Unterstützungsstrukturen auf- und ausgebaut werden können, ist Gegenstand der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade) sowie der Nationalen Weiterbildungsstrategie. In diese Gremien bringt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seine Erfahrungen aus gewerkschaftlichen Projekten zur arbeitsweltorientierten Grundbildung ein, um darauf aufbauend Anregungen für eine verbesserte Nutzung von Fördermöglichkeiten sowie eine bessere Struktur- und Prozessqualität zu schaffen

(DGB Position Nationale Weiterbildungsstrategie, 2023) – immer mit dem Ziel, Menschen mit Grundbildungsbedarf zu unterstützen.

Auch wenn der Erwerb von Grundkompetenzen Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist und damit ordnungspolitisch in der Verantwortung der Bundesländer liegt, plädiert der DGB dafür, die vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitsförderung stärker zu nutzen, weiterzuentwickeln und mit den Angeboten etablierter Akteure zu verzahnen. Menschen mit geringen Grundkompetenzen müssen in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gezielter berücksichtigt werden. Gleichzeitig sind Strukturen nötig, die eine flexible Unterstützung am Arbeitsplatz ohne formale Hürden ermöglichen. So können eine nachhaltige Integration in gute Arbeit und der Verbleib im ersten Arbeitsmarkt unterstützt werden.

## Der DGB empfiehlt

### Förderangebote von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit (BA) weiterentwickeln

Um Menschen mit Grundbildungsbedarf zu erreichen, braucht es verbindliche und nachhaltige Ermöglichungsstrukturen. Es muss transparent und verständlich sein, an wen sich Suchende mit ihren individuellen Bedarfen wenden und welche Unterstützung sie von wem erwarten können. In diesem Sinne müssen alle Akteure – Bund, Länder, BA und Träger der Grundbildung – eng zusammenarbeiten und ihre jeweilige Verantwortung wahrnehmen.

### Grundbildung und Qualifizierung in Förderketten verbinden

Es ist richtig, die Förderstrategie möglichst auf das Nachholen von Berufsabschlüssen auszurichten. Doch für bildungsentwöhnte und/oder zugewanderte Menschen kann dieses Ziel (noch) zu hoch sein. Niedrigschwellige Förderketten, verbunden mit einer abschlussbezogenen Weiterbildung, wären für diese Zielgruppe Erfolg versprechender. Daher ist zu prüfen, ob das bestehende Instrumentarium ausreicht oder ob es eine zeitliche Erweiterung der Fördermöglichkeiten von Vorschaltmaßnahmen braucht, wenn beispielsweise über verlängerte betriebliche Einzelumschulungen

oder Teilqualifikationen der Weg zum Abschluss geebnet werden soll.

### Nachhaltig integrieren, Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren

Beschäftigte, die in Betriebe vermittelt werden, brauchen oft eine (zeitlich begrenzte) Begleitung und Qualifizierung „on the job“. Dies wird auch von Betrieben nachgefragt und muss in den Förderketten berücksichtigt werden. Über die Arbeitsförderung nach § 82 SGB III können Angebote ab 120 Stunden bis hin zum Berufsabschluss gefördert werden.

### Ein Recht auf Weiterbildung schaffen

Neben dem Rechtsanspruch auf das Nachholen des Schulabschlusses wurde in der Arbeitsförderung ein konditionierter Rechtsanspruch auf das Nachholen des Berufsabschlusses eingeführt. Damit auch gering literalisierte Menschen dieses Recht in Anspruch nehmen können, braucht es zunächst ein generelles Recht auf berufliche Weiterbildung, die auch Bedarfe der Grundbildung abdecken kann.

### Alle Fördermöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsförderung nutzen

Im Rahmen der Arbeitsförderung nach SGB II und SGB III gibt es verschiedene Möglichkeiten zur Förderung von Grundbildung und Grundkompetenzen. Auch

durch das „Bürgergeld-Gesetz“ wird die Vermittlung von Grundkompetenzen stärker förderfähig (§ 81 Abs. 3a SGB III). Mit Blick auf eine Arbeitsmarktintegration von gering literalisierten Menschen sind neben der Förderung des Nachholens des Berufsabschlusses nach § 81 SGB III noch weitere Ansätze interessant, die auch die selbstständige Bewältigung alltäglicher Aufgaben unterstützen können:

- **Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen nach § 131a SGB III** insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Lesen, Mathematik und IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) als „Vorschaltmaßnahmen“ einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung. Allerdings ist anzumerken, dass diese Maßnahmen oft eine zu große Hürde für gering qualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen mit Grundbildungsbedarf darstellen.
- **Vorgesaltete und begleitende Alphabetisierung in Verbindung mit berufsfachlichen Kenntnissen** im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III. Grundbildungsinhalte dürfen hier die Hälfte der zu vermittelnden Kenntnisse ausmachen, was als Möglichkeit bisher kaum genutzt wird.

- **Übernahme von Mobilitätskosten** aus der Freien Förderung im SGB II. Dies findet in der Praxis kaum Anwendung oder wird nicht einheitlich umgesetzt.
- **Förderung von Grundbildung im Rahmen von Maßnahmen nach § 16i SGB II** (Teilhabe am Arbeitsmarkt).

### Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Struktur- und Prozessqualität von Grundbildungsangeboten

#### Arbeitsweltorientierte Grundbildung in Betrieben und Grundbildungszentren ausbauen

Im Rahmen der AlphaDekade nimmt die Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) eine wichtige Position ein. In allen AoG-Projekten hat sich gezeigt, dass die Arbeitswelt ein exzellenter Zugang ist, um Beschäftigte – insbesondere formal gering qualifizierte – zu erreichen. Angebote im Betrieb wirken strukturellen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme entgegen, da sie an die Beschäftigungssituation und die betrieblichen Rahmenbedingungen anknüpfen und sich an konkreten Bedarfen orientieren. Dies erhöht nachweislich die Teilnahmebereitschaft und Lernmotivation. Ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz,

bei dem die Beteiligten eng zusammenarbeiten, unterstützt die AoG strukturell und auf der Umsetzungsebene.

Neben dem **Ausbau von Lernangeboten mit Arbeitsweltbezug** sind für das Erreichen der Zielgruppe **Grundbildungszentren** von hoher Relevanz. Grundbildungszentren entwickeln innovative Angebote für Arbeitnehmer\*innen und Betriebe und arbeiten regional mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, Kammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammen. Allerdings weisen die Zentren in der personellen Ausstattung große Unterschiede auf und teilweise besteht erheblicher Nachbesserungsbedarf. Zu niedrige Pauschalbeträge in der Förderung oder befristete Projektmittel begrenzen eine planbare, längerfristige Arbeit, verhindern notwendige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen und erschweren gute Beschäftigungsbedingungen für Grundbildner\*innen. Damit Grundbildungszentren ihre Aufgaben gut erfüllen können, müssen von den Ländern nachhaltige und ausreichend finanzierte Strukturen aufgebaut werden.

Es ist daher dringend notwendig, die **Professionalisierung der Beschäftigten im Grundbildungsbereich** voranzubringen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse abzubauen. In vielen

Praxisbereichen der Grundbildung sind akademisch ausgebildete, erfahrene und hoch engagierte Lehrkräfte nach wie vor auf Honorarbasis tätig, obwohl sie über Jahre hinweg längst institutionalisierte Aufgaben wahrnehmen. Zur Verhinderung dieser prekären Arbeits- und Lebensbedingungen sind eine Anhebung der Ländermittel hin zu einer ausreichenden Ausstattung der Einrichtungen und Träger der Grundbildung sowie eine nachhaltige Finanzierung statt ausschließlicher Projektförderung notwendig. Dieser Notwendigkeit und Dringlichkeit folgend ist das Thema „Professionalisierung – ausbilden, weiterbilden, Qualität des Unterrichts verbessern“ als ein zentrales Handlungsfeld der AlphaDekade festgeschrieben worden – mit dem Ziel, die Beschäftigungssituation von Lehrenden deutlich zu verbessern (Arbeitsprogramm Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, 2017). Es ist dringend geboten, daran zu arbeiten.

### **Beschäftigte in Arbeitsverwaltungen und Netzwerkarbeit müssen geschult werden**

Die Schaffung von niedrigschwelligen flexiblen Förderketten setzt voraus, dass die Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter umfassend geschult sind und über Kontakte in die Förderstrukturen und Netzwerke

verfügen. Die Beschäftigten der Arbeitsverwaltungen müssen qualifiziert werden, Grundbildungsbedarf zu erkennen und sensibel zu kommunizieren, um auf bestehende Hilfen hinweisen zu können.

### **Durch gutes Bildungsmanagement Zugänge schaffen**

Ein professionelles Bildungsmanagement schafft Wege in die Strukturen und damit in die Betriebe und zu den Beschäftigten. Dazu gehört eine zielgenaue, oft branchenspezifische Akquisestrategie (Information und Sensibilisierung). Ein aufsuchender Ansatz und eine Direktansprache über Multiplikator\*innen können Barrieren abbauen und Vertrauen schaffen.

### **Multiplikator\*innen, die die Themen Alphabetisierung und Grundbildung in ihren Arbeitsbereichen bekanntmachen**

Diese Multiplikator\*innen sind für das Gelingen von Vorteil. Durch direkte Gespräche mit Kolleg\*innen sowie durch die Vorstellung des Themas in Betriebsratsgremien, Arbeitsgruppen oder auf Betriebs- und Personalversammlungen können Mentor\*innen eine Vielzahl von Personen erreichen.

### **Betrieblichen und persönlichen Nutzen deutlich machen**

Effekte und konkreter Nutzen von Grundbildungsangeboten müssen für den

Betrieb und die Beschäftigten schnell deutlich werden. Nur dann investieren Betriebe in die Kooperation mit Bildungsanbietern und in die Bereitstellung von Weiterbildungszeit für ihre Beschäftigten.

### **Fazit**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind aktive und kompetente Partner in und mit ihren Projekten und können, z. B. **durch Tarifverhandlungen, die Themen Grund- und Weiterbildung auch strukturell voranbringen.**

Der Aufbau von Projektstrukturen für Grundbildung ist nur dank der Mittel möglich gewesen, die der AlphaDekade zur Verfügung gestellt wurden. Gute Ansätze brauchen eine langfristige Förderperspektive. Der DGB und die Projektträger sehen es als notwendig an, dass eine **Förderung auch über 2026 hinaus** sichergestellt wird. Ohne Weiterförderung nach Auslaufen der AlphaDekade ist eine Aufrechterhaltung der Aktivitäten und der gewachsenen bundesweiten wie regionalen Strukturen für Grundbildung nicht zu realisieren.

**Jeanette Schnell** (vorm. Klauza) ist seit 2009 als Referatsleiterin beim DGB-Bundesvorstand beschäftigt und u. a. für den Bereich Alphabetisierung und Grundbildung zuständig. Der Artikel gibt in Auszügen die DGB-Position zum gleichnamigen Titel wieder.



# Arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen und ihr Beitrag zur Mitarbeitendenbindung in Unternehmen

## Hintergrund zur Mitarbeitendenbindung in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG)

Der Fachkräftemangel – insbesondere bedingt durch den demografischen Wandel und die Digitalisierung – ist in aller Munde. Für die Unternehmen wird es zunehmend wichtig, die vorhandenen Mitarbeitenden zu halten und langfristig zu binden. Einerseits, um den Bedarf an Arbeitskräften überhaupt annähernd decken zu können und somit Arbeitsprozesse bestmöglich zu gestalten. Andererseits, weil durch Mitarbeiterfluktuation und geringe Mitarbeitendenbindung für das jeweilige Unternehmen hohe Kosten entstehen können (vgl. Gallup 2023; Klaiber 2018; Bröckermann 2004). Mit Mitarbeitendenbindung ist hier die „Bindung als eine gefühlte Beziehung zwischen einem Menschen und einer Organisation“ gemeint. „Sie weist zudem einen

eher längerfristigen Charakter auf und betrifft das gesamte Personal eines Unternehmens“ (Klaiber 2018).

Es ist davon auszugehen, dass sogenannte positive Erlebniszustände Aufschluss über Aspekte der Mitarbeitendenbindung geben; beispielsweise kann Zufriedenheit durch subjektiv bewertete Jobmerkmale wie Unterstützung durch Vorgesetzte und das Verhältnis zu Kolleg\*innen erklärt werden (BMAS 2021). Mitarbeitende, die wenig an ein Unternehmen gebunden sind, sind deutlich öfter krank. Insgesamt haben wenig an das Unternehmen gebundene Mitarbeitende aufgrund von Produktivitätseinbußen volkswirtschaftliche Kosten verursacht, die sich 2022 auf eine Summe zwischen 118,1 und 151,1 Milliarden Euro (Berechnung basierend auf Zahlen des Statistischen Bundesamts) beliefen (Gallup 2023).

Der Nutzen und die Ziele von Mitarbeitendenbindung sind auf unterschiedlichen Ebenen darstellbar (vgl. insbesondere Klaiber 2018). Wir werden uns im Folgenden auf die individuelle Ebene und die Ebene der Organisation bzw. des Unternehmens fokussieren:

Auf der individuellen Ebene zeigt sich, dass Personen, die sich in einem hohen Maß mit den Zielen und Werten ihrer Organisation identifizieren, gesünder und zufriedener sind; sie empfinden weniger Stress bei der Arbeit und erzielen höhere Leistungen. Durch die höhere Zufriedenheit steigen die Chancen auf soziale Kontakte sowie auf Unterstützung und Anerkennung (Klaiber 2018: 26; vgl. auch van Dick 2004: 10).

Auf Unternehmensebene zeigt sich, dass durch den besseren Gesundheitszustand der Personen, die sich einem Unternehmen zugehörig fühlen, weniger Kosten bedingt durch Krankheitsausfälle entstehen. Eine geringe Fluktuation führt zu einem langfristigen Personalpool und kann dadurch die Sicherung der Existenz eines Unternehmens bedeuten (vgl. Kolb 2008: 480; Klaiber 2018); grundlegendes Wissen bzw. benötigte Kompetenzen können dadurch erhalten bleiben (vgl. Rost 2004: 129; vgl. auch Bartscher 2009: 77).

Um Mitarbeitende zu binden, können unterschiedliche Maßnahmen ergriffen werden, die von monetären Anreizen über Weiterbildungsangebote bis hin zu einem wertschätzenden Umgang reichen. Solche Maßnahmen sind dabei zum Teil auch wechselseitig wirksam; so kann z. B. durch die Umsetzung eines Weiterbildungsangebots auch Wertschätzung gegenüber der Belegschaft ausgedrückt werden.

In Bezug auf die Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ist davon auszugehen, dass durch den digitalen Wandel und den technischen Fortschritt die Anforderungen an Geringqualifizierte steigen (Kremers et al. 2023: 29). Grundbildungsangebote bzw. Maßnahmen der AoG können dabei als Stellschrauben dienen, dank derer sich die Mitarbeiterbindung positiv gestalten lässt (vgl. auch Kremers et al. 2023: 35). Sie fungieren zudem als fachsprachliches innerbetriebliches Bildungsangebot, das inhaltlich und strukturell explizit sowohl auf die Bedarfe der Mitarbeitenden als auch auf die Bedarfe des Unternehmens zugeschnitten ist.

90 Prozent der Unternehmen beurteilen das Lernen in der Arbeitssituation als sehr oder eher geeignete Weiterbildungsform für Geringqualifizierte (Kremers et al. 2023: 36). Arbeitsintegrierte

Lernformen verbinden die Theorie mit der Praxis; „bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten, die häufig lernetwöhnt, durch negative Lernerfahrungen geprägt und hierdurch weniger lernmotiviert ist, bietet dies eine geeignete Form der Weiterbildung“ (Ambos 2005; Matthes/Severing 2017). Durch die Anwendungsorientierung können wiederum Erfolge und Lerneffekte schnell deutlich werden, sodass der Nutzen von Weiterbildung erlebbar wird (Kremers et al. 2023: 36).

Dadurch wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Bildungsangebote auch von den Mitarbeitenden als Wertschätzung angenommen werden, wodurch die Motivation gesteigert und eine affektive Bindung (vgl. Klaiber 2018) erzeugt bzw. verstärkt werden kann. Um das Potenzial der Mitarbeitendenbindung in Bezug auf Personen mit geringer Literalität zu analysieren, gehen wir in diesem Beitrag der Frage nach, welchen Beitrag die AoG aus Perspektive der Unternehmensvertreter\*innen für die Mitarbeitendenbindung leisten kann und welche Implikationen sich daraus für die Fachkräfteentwicklung ergeben.

## Methodik und Ergebnisse

Um Maßnahmen der AoG hinsichtlich einer möglichen Mitarbeitendenbindung zu analysieren, wurde im Rahmen des Alpha-Invest-Projekts ([alphainvest-projekt.de](http://alphainvest-projekt.de)) ein Online-Fragebogen eingesetzt, der von 67 Unternehmensvertreter\*innen beantwortet wurde. Der Fragebogen wurde auf Basis einer Round-Table-Diskussion mit sieben Unternehmensvertreter\*innen entwickelt und überprüft.

Im Rahmen der quantitativen Befragung haben 13 Geschäftsführer\*innen, elf Personalleiter\*innen, neun Personalentwickler\*innen sowie Personen in unterschiedlichen Leitungsfunktionen (n = 34) teilgenommen. Die Befragungsteilnehmenden sind 21 verschiedenen Branchen zuzuordnen. Die Größe der Unternehmen erstreckt sich von 0 – 9 Mitarbeitende (n = 2) über 10 – 49 Mitarbeitende (n = 18) und 50 – 249 Mitarbeitende (n = 30) sowie 250 – 499 Mitarbeitende (n = 6) bis hin zu mehr als 499 Mitarbeitende (n = 10).

Die Analyse der Daten zeigt auf einer übergeordneten Ebene, dass sich der Mehrwert von AoG-Kursen multidimensional entfaltet. Aus dem ermittelten Mehrwert lassen sich Aspekte ableiten, die einen direkten Bezug zur

Mitarbeiterbindung aufweisen. Diese Aspekte systematisieren wir anhand der individuellen Ebene sowie der Unternehmensebene. Dabei umfasst die individuelle Ebene zum einen Aspekte der Mitarbeitendenbindung für den/die einzelne\*n Mitarbeiter\*in hinsichtlich Wertschätzung und Unterstützung durch das Unternehmen im Arbeitsalltag, zum anderen Aspekte bzw. Maßnahmen, die den Beziehungsaufbau zu den Kolleg\*innen unterstützen. Die Unternehmensebene wiederum umfasst Aspekte der Mitarbeitendenbindung, die das gesamte Unternehmen betreffen. Die beiden Ebenen stehen in Wechselwirkung zueinander, d. h. Aspekte der Mitarbeitendenbindung auf der individuellen Ebene haben tendenziell auch Auswirkungen auf die Unternehmensebene und umgekehrt.

### **Individuelle Ebene – Wertschätzung durch das Unternehmen**

Generell lässt sich den Daten entnehmen, dass betriebseigene Weiter- und Grundbildungsangebote von den Mitarbeiter\*innen als Wertschätzung wahrgenommen werden: „Die Mitarbeitenden haben gesehen, dass [sie] dem Betrieb wichtig sind und [dass dieser] für deren Qualifikation etwas unternimmt.“ Die Mitarbeitenden – so lässt sich den ausgewerteten Fragebögen entnehmen – sehen also den Vorteil von

angebotenen Grundbildungsmaßnahmen und sind froh, daran teilnehmen zu dürfen. Aber nicht nur das Angebot an sich, sondern auch die Einbindung unterschiedlicher Boni bzw. struktureller Aspekte (Gutschrift von Arbeitszeiten, Freistellung, die Einbindung weiterer Qualifikationsmaßnahmen etc.), können potenziell zur Teilnahmemotivation beitragen. Hieran zeigt sich, dass auch die Unternehmensvertreter\*innen Grundbildungsmaßnahmen als Ausdruck der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden begreifen.

### **Individuelle Ebene – Unterstützung bei der täglichen Arbeit**

Des Weiteren ist den Daten zu entnehmen, dass die Kurse aus Sicht der Unternehmensvertreter\*innen dazu beitragen, die Mitarbeitenden bei der Ausführung ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen. 21 Unternehmensvertreter\*innen geben an, dass einzelne Mitarbeitende seit der Teilnahme an der Grundbildungsmaßnahme auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen können. Zudem wird von den Unternehmensvertreter\*innen angegeben, dass sich Mitarbeitende in ihrer Arbeit und am Arbeitsplatz sicherer fühlen und besser mit den Anforderungen zurechtkommen.

## **Individuelle Ebene – Beziehungsaufbau zu Kolleg\*innen und Vorgesetzten**

Ein weiteres wesentliches Element für die Mitarbeitendenbindung ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, beispielsweise durch stärkere soziale Einbindung und Kontakte sowie durch Anerkennung. 26 Unternehmensvertreter\*innen geben an, dass sich die Mitarbeitenden durch die Teilnahme an der AoG-Maßnahme untereinander besser kennenlernten. 22 Unternehmensvertreter\*innen sagen sogar, dass sich der Zusammenhalt der Mitarbeitenden untereinander verbessert hat. Darüber hinaus gibt es Nennungen darüber, dass die Mitarbeitenden zufriedener sind (n = 17) und dass sich die Motivation einiger Kursteilnehmer\*innen erhöht hat (n = 25).

## **Unternehmensebene**

Auf der Ebene der Unternehmen lassen sich ebenfalls mehrere Aspekte identifizieren, die auf das Potenzial der Mitarbeitendenbindung durch die AoG-Maßnahme schließen lassen.

39 Befragte sehen in der AoG-Maßnahme ein Instrument zur Mitarbeitendenbindung; acht Befragte sehen in der AoG-Maßnahme kein Instrument der Mitarbeitendenbindung, neun Befragte geben an, sich diesbezüglich nicht sicher zu sein. Als Grund dafür, dass die

AoG-Maßnahme als Instrument zur Mitarbeitendenbindung dienen kann, wird u. a. genannt, dass darüber Wertschätzung ausgedrückt werden kann; außerdem werde dadurch bessere Arbeit möglich und es könne sich der Kontakt zu anderen Kolleg\*innen verbessern.

Die Begleitung bzw. Initiierung des Grundbildungsangebots ist vorwiegend auf der Führungsebene angesiedelt: Mit 39 Nennungen dominiert die Aussage, dass die Organisation der AoG-Maßnahme auf der Führungs- oder Leitungsebene angesiedelt ist, gefolgt von 18 Nennungen, die angeben, dass die Maßnahme durch eine externe Dozentin oder einen externen Dozenten organisiert wird. Zwei Nennungen berichten von der Einrichtung einer eigenen Stelle; niemand verfügt über interne Dozent\*innen.

Bezüglich der Art und Weise des Kontakts zu den Kursteilnehmer\*innen zeigt die Befragung, dass in 28 Betrieben regelmäßige Arbeitsabstimmungen mit den Mitarbeitenden erfolgen. 20 Unternehmensvertreter\*innen geben an, dass sie mit den Teilnehmer\*innen der AoG-Maßnahme in einem Team arbeiten und diese daher häufig sehen; 17 Befragte geben an, im Rahmen von jährlichen Mitarbeitendengesprächen Kontakt zu den Kursteilnehmer\*innen

zu haben. Weitere unregelmäßige Kontakte entstehen in Pausen, im Rahmen von sporadischen Gesprächen oder in ähnlichen Situationen (n = 23).

Bei der Frage, ob der Grundbildungskurs ein Instrument zur Fachkräfteentwicklung darstellt, liegen 57 Angaben vor: 45 Unternehmensvertreter\*innen stimmen der Aussage zu, acht stimmen nicht zu, vier sind sich unsicher.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrheit der Unternehmensvertreter\*innen in AoG-Maßnahmen ein Instrument der Mitarbeitendenbindung sieht. Die Begründungszusammenhänge der Unternehmensvertreter\*innen deuten darauf hin, dass AoG-Maßnahmen zum Beziehungsaufbau beitragen können und dass damit eine Verbindung zum Unternehmen sowie zur eigenen fachlichen Weiterentwicklung geschaffen werden kann. Dies ermöglicht zudem eine Angleichung zwischen Anforderungen an die Mitarbeitenden und deren Fähigkeiten, was wiederum zu einer größeren Zufriedenheit im Beruf führen kann.

## Diskussion und Ausblick

Gemäß dem diesem Artikel zugrunde gelegten Begriffsverständnis sind drei Anknüpfungspunkte für die Mitarbeitendenbindung wesentlich (vgl. Klaißer 2018, siehe ebenso Abschnitt 1 in diesem Artikel):

1. die gefühlte Beziehung zwischen Mensch und Organisation,
2. der langfristige Charakter sowie
3. der Bezug zum gesamten Personal.

Die hier dargestellten Ergebnisse zeigen deutlich, dass diese drei Anknüpfungspunkte durch die Implementation von AoG-Maßnahmen adressiert werden. Durch die Entfaltung sozialer (u. a. das Verhältnis zu Kolleg\*innen (BMAS 2021)) und fachlicher Dimensionen (u. a. Unterstützung durch Vorgesetzte (BMAS 2021)) haben die AoG-Maßnahmen nicht nur das Potenzial, als Instrument für die Mitarbeitendenbindung zu fungieren, sondern sie können auch Grundlagen für weiterführende Qualifizierungen schaffen. Arbeitsorientierte Grundbildungsangebote können somit das erste Glied in einer (individuellen) Bildungskette sein und dadurch zur Bewältigung des Fachkräftemangels beitragen.

Die Antworten lassen zudem darauf schließen, dass über eine strukturelle innerbetriebliche Verankerung von AoG-Maßnahmen zum Ausdruck gebracht werden kann, dass die Unternehmensführung die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden als eine relevante und verbindliche Aufgabe begreift, was wiederum als ein Anzeichen der Wertschätzung interpretiert werden kann.

Darüber hinaus wäre es interessant, der Frage nachzugehen, inwieweit die strukturelle Verankerung des AoG-Angebots zu einer Enttabuisierung und einer Entstigmatisierung des Grundbildungsbedarfs einzelner Personen beitragen kann. Angesprochen ist damit auch die sogenannte Lernkultur innerhalb eines Unternehmens. In weiteren Studien wäre es daher gewinnbringend, zu untersuchen, welche Wirkungen das

Ausmaß einer strukturellen Verankerung von AoG-Maßnahmen auf die Mitarbeitendenbindung entfaltet.

Limitierend sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass die hier dargestellten Ergebnisse die Perspektive der Unternehmensvertreter\*innen zeigt. Ob die Mitarbeiter\*innen die genannten Aspekte ebenso beurteilen würden, kann anhand der Daten nicht ermittelt werden. Es ist allerdings möglich, dass Erwachsene mit geringer Literalität hinsichtlich Themen wie Mitarbeitendenbindung und Fachkräfteentwicklung eine andere Perspektive bzw. ganz andere kognitive Konzepte haben (verwiesen sei an dieser Stelle auf die MOVE-Studie von Ehmig (2023)). Auch dieser Frage wird im Rahmen des Alpha-Invest-Projekts mittels weiterer Analyse nachgegangen.

**Dr. Ilka Koppel** ist Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Alphabetisierung und Grundbildung, dem Einsatz digitaler Medien im Grundbildungsbereich sowie der Professionalisierung. Methodisch arbeitet sie sowohl quantitativ als auch qualitativ und besitzt eine umfassende Expertise in der Umsetzung von Design Based Research. Sie leitet diverse drittmittelfinanzierte Forschungs- und Entwicklungsprojekte.

**Dr. Claudia Schepers** ist Professorin für Erziehungswissenschaft, insbesondere Berufspädagogik, an der APOLLON Hochschule der Gesundheitswirtschaft. Ihre Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind die Digitalisierung von Lehr-Lernprozessen in der Pflegebildung, Alphabetisierung und Grundbildung sowie die Professionalisierung von Lehrpersonal in der Erwachsenenbildung.

# Interview mit Dr. Roland Peter, Kultusministerium Baden-Württemberg

Weshalb hat die Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in den vergangenen Jahren so große Relevanz gewonnen?

Der Einstieg in eine größere Bedeutung der AoG ist dem BMBF 2012 gelungen, als es das Thema bei der Förderrichtlinie für die Alphabetisierung und Grundbildung erstmals in den Mittelpunkt gestellt hat. In der folgenden Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung ab 2016 sind profunde Grundlagen sowohl bei der inhaltlichen Gestaltung der Projekte als auch beim Aufbau der notwendigen Netzwerke gelegt worden. Spätestens seit der COVID-19-Pandemie ist noch deutlicher geworden, wie wertvoll die AoG angesichts der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangels für Wirtschaft und Gesellschaft werden kann. Letztlich bietet die AoG großes Potenzial, diesen Arbeits- und Fachkräftemangel zu reduzieren, indem Beschäftigten mit geringer beruflicher Qualifizierung durch AoG-Kurse ein

Aufstieg innerhalb der Firma ermöglicht wird. Zielgruppen sind dabei sowohl Erwerbslose als auch Beschäftigte in Unternehmen.

Die Dynamik wurde durch die Digitalisierung insbesondere in der Wirtschaft erheblich verstärkt, denn für die dafür benötigten Fortbildungen der Beschäftigten ist eine ausreichende Grundbildung sowohl im Lesen, im Schreiben und in der Informationstechnologie (IT) als auch in der Beherrschung der deutschen Sprache unabdingbar. Hinzu kommt, dass die Anforderungen für die an- und ungelerten Arbeitskräfte in den Unternehmen grundsätzlich ansteigen, etwa im Hinblick auf die Kommunikation und weitere sogenannte Future Skills. Die AoG bietet Grundlagen für eine solche Weiterbildung an. Sie ist deshalb ein wichtiger Baustein der Nationalen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern und Sozialpartnern.

## Wo steht die AoG bisher in Baden-Württemberg?

Wir haben in Baden-Württemberg den großen Vorteil, dass wir mit der Technischen Akademie für berufliche Bildung in Schwäbisch Gmünd (TA) einen der wichtigsten Pioniere in diesem Bereich haben, der das Thema seit 2012 vorantreibt. Der TA ist es gelungen, im Land ein engmaschiges Netz an Verbindungen mit der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung aufzubauen und erfolgreiche Lernangebote auch direkt in Unternehmen umzusetzen. Das Kultusministerium Baden-Württemberg hatte dadurch 2016 die Möglichkeit, die TA als Trägerin der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg zu gewinnen, um sich deren umfassende Erfahrung zunutze machen zu können. In der Folge war es zum einen möglich, die AoG in die Landesstrategie für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg sowie in die Arbeit des Landesbeirats für Alphabetisierung und Grundbildung Baden-Württemberg verstärkt einzubeziehen. Zum anderen ist es gelungen, die AoG auch bei Trägern der allgemeinen Weiterbildung umzusetzen und insbesondere Volkshochschulen (VHS) dafür zu gewinnen. Damit war die Grundlage hergestellt, um sie 2022 auch als wichtigen Bestandteil für die acht Grundbildungszentren des Landes

aufzunehmen. Letztlich bildet die AoG damit eine Brücke zwischen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung. Kennzeichen dafür ist auch das Alpha-Siegel, das nach seiner Übernahme aus dem Grundbildungszentrum Berlin inzwischen in Baden-Württemberg mehr und mehr bei Trägern beider Bereiche etabliert wird und erstmals auch an Unternehmen übertragen werden soll.

## Wie sehen die Ideen für die zukünftige Ausrichtung in diesem Themenfeld seitens des Kultusministeriums (KM) insbesondere bei gering literalisierten Erwerbslosen aus?

Die bisherigen landesweiten Erfahrungen in der AoG sowie die Erkenntnisse der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben verdeutlicht, dass als Grundlage für eine bessere Einbeziehung der gering literalisierten Erwerbslosen in die Lernangebote eine verbesserte Kooperation aller Beteiligten notwendig ist. Dies heißt in erster Linie, die Zusammenarbeit zwischen der Weiterbildung und der Arbeitsverwaltung vor Ort zu verbessern. Dazu plant das KM zwei Pilotprojekte. Zum einen sollen beim Grundbildungsnetzwerk Bodensee in Friedrichshafen und Konstanz über zwei Jobcenter und drei Volkshochschulen hinweg AoG-Kurse für gering literalisierte Erwerbslose entstehen. Sie sollen

gemäß AZAV, der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung, zertifiziert und über Bildungsgutscheine durch die Jobcenter finanziert werden. Das KM will bei diesem zweijährigen Pilotprojekt die Kosten für eine 50-Prozent-Stelle bei den Volkshochschulen übernehmen, um eine Koordination in diesem neuen Grundbildungsnetzwerk zu ermöglichen. Zum anderen ist beim Grundbildungszentrum Freiburg ein AoG-Kurs in Zusammenarbeit mit dem dortigen Jobcenter geplant. Das Kultusministerium arbeitet dabei mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zusammen. In beiden Fällen sollen ab 2024 Beispiele dafür geschaffen werden, wie insbesondere auch die Volkshochschulen verstärkt in die AoG einbezogen werden können. Hier ist die Erfahrung der TA und der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg besonders wichtig, um die für eine Finanzierung durch die Jobcenter benötigte AZAV-Zertifizierung zu erreichen.

Darüber hinaus sollen die bisherigen Aktivitäten für eine direkte Umsetzung der AoG bei einzelnen Trägern wie etwa der BBQ (Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH) Pforzheim oder der VHS Heidenheim durch das Kultusministerium ausgebaut werden. Zudem organisiert die Fachstelle über lokale

Bildungsträger und die Volkshochschulen AoG-Kurse direkt in Unternehmen, die sich teilweise auch an den Kosten beteiligen. Das macht auch deutlich, welche unterschiedlichen Finanzierungsquellen in der AoG vorhanden sind.

### Wie wichtig ist die digitale Grundbildung als Bestandteil der AoG?

Die digitale Grundbildung ist für die AoG in Baden-Württemberg ein besonders wichtiger Bestandteil. Die Wissenschaft sagt voraus, dass künftig auch sogenannte Helferjobs stark abhängig von einer digitalen Grundbildung sein werden. Anders gesagt: Ohne digitale Grundbildung besteht auch für Erwachsene mit geringer formaler Bildung künftig kaum mehr eine Chance, ihren Arbeitsplatz zu erhalten oder einen neuen zu finden. Ohne ausreichendes Niveau im Lesen und Schreiben ist es jedoch kaum möglich, eine Fortbildung für eine digitale Grundbildung erfolgreich absolvieren zu können. Deshalb ist inzwischen bei allen Grundbildungsprojekten des Kultusministeriums die digitale Grundbildung einbezogen. Möglich wurde dies durch WEITER.mit.BILDUNG@BW – eine ressortübergreifende Weiterbildungsstrategie der Landesregierung, die für die Grundbildung eine Million Euro zur Verfügung stellte. In diesem Rahmen entwickelte

das Forschungsinstitut für Berufliche Bildung in Nürnberg (f-bb) eine Plattform für neue Lehr- und Lerninstrumente in der Grundbildung: [www.digialpha.de](http://www.digialpha.de). Diese steht über den Digitalen Weiterbildungscampus des Landes kostenlos zur Verfügung. Digialpha bietet allen Grundbildungszentren und -kursen die Möglichkeit, die digitale Grundbildung als Grundlage für den Unterricht zu verwenden, um so auch die Motivation im Kurs zu verbessern. Davon profitieren nach den bisherigen Rückmeldungen sowohl die Teilnehmenden als auch die Lehrkräfte.

### Was muss passieren, damit die AoG stärker in lokalen Strukturen verankert wird?

Voraussetzung dafür ist eine bessere Zusammenarbeit vor Ort. Die Nationale Weiterbildungsstrategie fordert deshalb auch die Einrichtung entsprechender runder Tische zwischen Arbeitsverwaltung und Weiterbildung, bei denen auch die Kommunen einbezogen werden sollten. So zeigt das Beispiel der Stadt Köln in der Zusammenarbeit mit dem Verein „Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.“, wie kommunale Strukturen für Alphabetisierung und Grundbildung sowie für die AoG geöffnet werden können. Angesichts der starken Anbindung der Volkshochschulen an die hiesigen Kommunen liegt hierin auch

für Baden-Württemberg ein großes Zukunftspotenzial. So könnten etwa die Bau- und die Müllabteilungen der Städte und Gemeinden in die AoG einbezogen werden.

### Wie kann ein Grundbildungspfad von der Arbeitssuche bis in den Betrieb gelingen?

Die Einbeziehung von Unternehmen steht hier im Vordergrund, um die Zielgruppe ansprechen zu können. Schließlich ist nach den Forschungen der Universität Hamburg etwa jeder vierte gering qualifizierte Beschäftigte auch gering literalisiert. Voraussetzung für eine solche Einbeziehung ist die Bereitschaft, innerbetrieblich die Weiterbildung für gering qualifizierte Beschäftigte auszubauen. Im Zentrum steht dabei auch die Verbesserung der deutschen Schriftsprache als Voraussetzung für einen Aufstieg zur Fachkraft. Ilka Koppel und Claudia Schepers haben im Forschungsprojekt Alpha-Invest aufgezeigt (s. Artikel S. 26), dass die Vorteile der betriebsgebundenen AoG auf beiden Seiten liegen, also sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Beschäftigten: Es sinkt dadurch die Fehlerquote bei der Arbeit, das Image des Betriebs verbessert sich und – wichtig in Zeiten des Fachkräftemangels – Unternehmen erreichen eine höhere Bindung ihrer Beschäftigten an

den Betrieb. Da die Beschäftigten wiederum mehr Selbstbewusstsein gewinnen und ihre neuen Kenntnisse auch privat anwenden können, haben auch sie große Vorteile von der AoG. Voraussetzung ist aber häufig, dass solche Kurse direkt im Betriebsalltag etabliert sind, also auch am Arbeitsplatz umgesetzt werden können. Das setzt eine enge Kooperation der Unternehmen mit den Weiterbildungsträgern voraus. Erforderlich ist demnach ein Umdenken bei allen Beteiligten, die sich auf solche Kurse einlassen.

### Wie lässt sich langfristig die Frage der Finanzierbarkeit lösen?

Dies ist von den künftigen Ergebnissen der AoG abhängig. Derzeit zeichnen sich große Herausforderungen für die Wirtschaft und Gesellschaft ab, sei es durch den Arbeitskräftemangel, die digitale Transformation, die Dekarbonisierung, die notwendige Integrationsarbeit oder auch durch die nachlassende schriftsprachliche Kompetenz unter Schulabgängern als Folge der COVID-19-Pandemie. Da die Alphabetisierung und Grundbildung dafür teilweise Lösungen anbieten kann, besteht die große Chance, dass ihre Bedeutung künftig stärker anerkannt wird. Ein Zeichen dafür wäre gesetzt, sollten Bund und Länder die Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung ab 2027

fortsetzen. Dabei stünde die Frage im Mittelpunkt, über welche Finanzmittel die neue Dekade verfügen könnte.

Für die Unternehmen sollte angesichts der großen Vorteile eine Beteiligung an den Kosten der AoG künftig kein Problem mehr darstellen, zumal in vielen Firmen nach einer neuen Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) mittlerweile ein Ausbau der Grundbildung innerhalb der Belegschaft für notwendig erachtet wird. Hier zeichnet sich angesichts des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials und der drängenden Herausforderungen ein Umdenken bei den Unternehmen ab. Dadurch steigt die Chance, dass die AoG zum festen Bestandteil betrieblicher Weiterbildung wird, sodass eine nachhaltige Finanzierung gewährleistet wäre.

### Welche Rolle spielt die Professionalisierung der Kursleitenden bei der AoG?

Eine sehr große. Die Qualifizierung der Kursleitenden ist eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass die Kurse und Lernangebote in der AoG auch tatsächlich zum Erfolg führen. Die Herausforderungen dafür sind angesichts der großen Heterogenität unter den Teilnehmenden groß. Denn die Kursleitenden müssen sich über die Alphabetisierung und Grundbildung hinaus auch in der Berufsorientierung sowie in den Strukturen von Unternehmen

auskennen, sie müssen wissen, welche Bedürfnisse die Betriebe haben, wie sich ihre bereitgestellten Materialien für die Lernangebote aufbereiten lassen etc. Das sind Anforderungen, die bisher vor allem durch Erfahrungen gelöst werden können. Darüber hinaus spielt künftig auch die digitale Grundbildung mit ihren besonderen Ansprüchen eine große Rolle. Hier wird es darum gehen, wie diese digitale Didaktik in den Kursen übernommen werden kann – und zwar in allen Kursen der AoG. Das setzt eine entsprechende Fortbildung der Kursleitenden, wenn nicht sogar eine gewisse Affinität für die digitale Grundbildung voraus.

All dies macht deutlich, dass in den kommenden Jahren überlegt werden muss, wie Grundbildung künftig konzeptioniert werden kann, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Das

Bildungsmanagement der Träger ist schon deshalb stark gefordert, weil die Grundbildung in Bereichen außerhalb der AoG – wie etwa in der Gesundheitsbildung, der politischen Bildung oder der finanziellen Grundbildung – zusätzliche Bedeutung erfährt, ergänzt um die vielfältigen Aktivitäten bei der aufsuchenden Grundbildungsarbeit. Auch dies zeigt, wie wichtig es wäre, ein neues Berufsbild von Grundbildner\*innen auch für den Managementbereich der Träger neu zu entwickeln und zu etablieren. Eine entsprechende Forderung aus der Wissenschaft besteht schon länger. So zeigen sich jetzt schon erste Aufgaben für die neue Dekade.

**Dr. Roland Peter** ist stellvertretender Leiter des Referats für Weiterbildung im Kultusministerium Baden-Württemberg, Vorsitzender der adhoc-AG Alphabetisierung und Grundbildung des Arbeitskreises Weiterbildung in der Kultusministerkonferenz (KMK), Vertreter der KMK in der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung von Bund und Ländern sowie bei der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS).

# Grundbildung 2023

## Grundbildung – wie geht es langfristig weiter?

Wer bisher der Annahme war, dass die Zahl gering literalisierter Erwachsener sich mit den Jahren schon verringern würde, sieht sich selbst in einem so entwickelten Land wie Deutschland getäuscht. Denn ein Bedarf an Maßnahmen besteht weiterhin, wenn auch die LEO-2-Studie eine leichte Verbesserung der Situation hat aufzeigen können.

Gleichwohl dringen dann Erhebungsergebnisse an das Licht der Öffentlichkeit, die sich wie Hiobsbotschaften lesen: So hat sich das Lese- und Schreibvermögen vieler Erwachsener während der Pandemie weiterhin problematisch entwickelt. Und der Vergleich zu anderen Industrienationen zeigt, dass die Zahl von Menschen ohne ausreichende Sprachkompetenzen zugenommen hat (IGLU 2023; OECD 2023; KMK 2023).

Aus Sicht der Wirtschaft sind das keine guten Nachrichten. Denn der anstehende Ausstieg der sogenannten Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt sowie der jetzt schon bestehende

Fachkräftemangel zeigen, dass sich die Herausforderung eher noch vergrößern wird.

Gleichzeitig steht das Land vor großen Aufgaben, die vor allem eine weitgreifende Digitalisierung der Wirtschaft und den Aufbau einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft erfordern. Auch hier zeigt sich, dass ein stetiges Bemühen zur Weiterentwicklung von Arbeitsorientierter Grundbildung (AoG) erforderlich ist.

Die Frage nach der inhaltlichen Vereinheitlichung von Angeboten der AoG wird dabei von allen Beteiligten eher zurückgestellt – und das, gerade mit Blick auf die großen anstehenden Umwälzungen, zu Recht. Denn ein fixes Konzept wird kaum dem gerecht, was in einer sich differenzierenden Wirtschaft gebraucht wird.

Von ersten Förderungen durch das Programm „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (2007 – 2012) über die vielen Evaluierungen bis hin zur neuesten „Richtlinie zur Förderung von Verbundvorhaben zur Entwicklung

und Erprobung von Grundbildungspfaden“ (2023) ist als großer Erfolg zu verbuchen, dass sich die wirtschaftsnahen Forschungsinstitute und Bildungswerke in diesem Feld breit engagieren. Denn die AoG muss Betrieben wie Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden.

Gleichwohl sollte ein Blick in die Zukunft gewagt werden – auch wenn ein solcher Ausblick bisher noch sehr schemenhaft bleibt. In dem vorliegenden Beitrag sollen die anstehenden programmatischen Herausforderungen ebenso zur Sprache kommen wie die neuen Angebote des Berufsbildungssystems.

## Neue Möglichkeiten

Die Bemühungen des letzten Jahrzehnts haben dazu beigetragen, zumindest eine Vergrößerung der Defizite bei den Grundfertigkeiten zu verhindern. Dazu haben die Bundesländer eigene Aktionspläne gestartet; die AlphaDekade (2016 – 2026) hat eine große Anzahl von innovativen Ansätzen hervorgebracht.

In der Arbeits- und Wirtschaftswelt sind vor allem die Arbeitsförderung (SGB II und III) und die Förderung über den Europäischen Sozialfonds (ESF) ausgeweitet worden, um die Probleme zu adressieren.

Die AoG hat nach Jahren der Richtungsdiskussion endlich einen Status quo erlangt, der es Unternehmen ermöglicht, konkrete Handlungsalternativen zu überlegen und nicht nur über mangelnde Lese- und Schreibfertigkeiten zu sprechen.

## Was noch zu tun ist

Dennoch muss man sich auch im Diskurs um die AoG die Frage stellen, ob die herkömmliche Ausrichtung des öffentlichen Engagements passgenau ist.

Hier soll es – aus der Wirtschaftsperspektive gedacht – um einige Problemfelder bei der weiteren Ausrichtung einer Grundbildungs- und Alphabetisierungspolitik gehen.

### 1. Prävention und Ausbreitung

Gerade wegen der breiten Erschließung des Themas vor rund einem Jahrzehnt auch in Deutschland – insbesondere im Rahmen der LEO-1-Studie 2010 – und den daraus resultierenden Maßnahmen muss aufgrund der jüngsten Monitoring-Ergebnisse gefolgert werden, dass mangelnde Lese- und Schreibfertigkeiten ein übergenerationales Dauerthema bleiben werden. Der bisher geltende Grundsatz muss also Handlungsprämisse bleiben: Bildungsferne unter Erwachsenen hat vielfältige Gründe und eine erfolgreiche

AoG muss umgehend dort ansetzen, wo die damit einhergehenden Herausforderungen aufkommen.

Literale Grundfertigkeiten sind daher im allgemeinbildenden Bereich zu vermitteln. Bleibt dies aus, kommt das Wirtschaft, Gesellschaft und Politik teuer zu stehen, denn kurative Maßnahmen erfordern eine Vielzahl an (finanziellen und organisatorischen) Mitteln. Zudem verteuert der kumulative Effekt des Lernens während der Bildungsbiografie die kurativen Mittel der AoG.

## **2. Anpassung an spezifische Bedarfe und Zielgruppen**

Die Bedarfe werden sich vermutlich stets verändern. Eine bloße Konzentration auf ein Set von Grundfertigkeiten ist angesichts des ständigen Wandels zugunsten eines flexiblen Systems aufzugeben. Daher ist es sinnvoll, die Konzeption von Alphabetisierung und AoG in regelmäßigen Abständen zur Diskussion zu stellen.

Dabei dürfte sich früher oder später ein Kompetenzkanon herausbilden. Die Referenzrahmen der EU-Kommission zu Fremdsprachen, Selbständigkeit oder digitalen Kompetenzen zeigen die Raster, die für Maßnahmenkataloge in ganzen Branchen sowie in größeren Betrieben genutzt werden.

Die kurze Historie der AoG zeigt jedoch, dass der Austausch und die Erprobung von Maßnahmen meist auf Gruppen von Benachteiligten zielen. Dies jedoch wird der Logik nicht gerecht, die AoG auch im formalen Bildungssystem stärker zu integrieren.

## **3. Der Learner-Centered Approach**

Die derzeit anlaufende Digitalisierung der Bildungsräume in Deutschland und Europa zeigt eine offensichtliche Verpflichtung in dem Grundsatz, sich an den einzelnen Lernenden auszurichten. Dies wird zwangsläufig spätestens dann zum Problem werden, wenn sich diese Einzelpersonen mit ihren individuell ausgeprägten Bildungsprofilen auf einem Arbeitsmarkt mit zumeist sehr klar definierten Grundanforderungen bewegen. Denn die jeweiligen Arbeitnehmer\*innenprofile müssen transparent und einander vergleichbar sein. Sie müssen sich an den Bedarfen orientieren, die räumliche und thematische Arbeitsmärkte fordern. Die bloße Orientierung an den individuellen Lernzielen und -pfaden würde ein massives Matching-Problem erzeugen.

Ein Vorzeichen dessen sind heute bereits Breite und Spreizung von Studiengängen auf dem deutschen Hochschulmarkt. Im Hochschul-Kompass des CHE (Centrum für

Hochschulentwicklung) sind derzeit fast 21.500 Studiengänge gelistet. Die Kompatibilität aller einzelnen Arbeitnehmer\*innenprofile mit den Stellenprofilen der Arbeitgeber\*innen ist so kaum mehr herzustellen.

Ein Learner-Centered Approach ist nur bei der didaktischen Begleitung sinnvoll, nicht aber in der allgemeinen Formulierung wichtiger Lernziele. Die AoG sollte sich daher weiter an einem Mindeststandardkatalog ausrichten, der dann allerdings im Training von Einzelpersonen differenziert angewendet werden muss.

#### **4. Ein internationales Konzept**

Der internationale Kontext ist eine Herausforderung, der man mehr Aufmerksamkeit schenken muss.

Zum einen bezieht sich das auf Migration und Zuwanderung: Konzepte zur AoG sind so aufzubereiten, dass sie unterschiedlichsten Zielgruppen zur Unterrichtung vorgelegt werden können. Sich nur an dem Standardmodell für muttersprachliche und inländische Lernende zu orientieren, hieße alle anderen Gesellschaftsgruppen auszuklammern.

Zum anderen ist dieser Ansatz auch auf interkulturelle Kompetenzen

anzuwenden, wenn es um die Formierung internationaler Teams geht.

Und schließlich wird es weiter ein Konvergieren der Grundfertigkeiten geben, je mehr nationale Wirtschaften und regionale Wirtschaftsblöcke global zusammenwachsen. Dies bedeutet, dass bei der Formulierung nationaler Bildungsziele zu berücksichtigen ist, was die Bildungssysteme anderer Weltregionen ausbilden.

#### **5. Nachhaltigkeit**

Fast jegliches Bildungsendagement (und jegliche materielle Förderung) wird derzeit – auch – auf die ökologische Transformation hin ausgerichtet. Das bezieht sich auf die Grundgedanken der Kreislaufwirtschaft und des CO<sub>2</sub>-neutralen Produzierens. Aber es geht dabei auch um die erforderlichen Fertigkeiten bei der Bedienung von Maschinen sowie um die spezifischen Green Skills – sowohl in den einzelnen Tätigkeitsfeldern als auch in Bezug auf vorhersehbare technologische Innovationen wie grüner Wasserstoff, Einsatz von zero-net-Technologien oder Berechnungen des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks.

Die 17 Ziele der SDG-Bewegung (Sustainable Development Goals) sind daher vor allem mit Blick auf BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung) und BBNE

(Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung) nicht mehr aus dem Diskurs um die AoG wegzudenken.

## **6. Im Huckepack mit Metalog zu Zukunftskompetenzen**

Die Diskussion um die erforderlichen Zukunftskompetenzen ist in vollem Gange. Dies zeigt sich alleine schon in den unterschiedlichen Aktionen auf nationalem Niveau – als Beispiele seien hier der Stifterverband, die Bertelsmann Stiftung oder auch die Nationale Weiterbildungsstrategie genannt. Daneben gibt es natürlich auch bereits internationale Kataloge wie den der OECD (Future of Education and Skills 2030), die 21st Century Skills aus dem angelsächsischen Raum, das PISA-Global-Competence-Rahmenwerk oder die Schlüsselkompetenzen der EU. Andockstellen dafür sind vor allem die Literacy-Konzepte aus Großbritannien.

Auch hier ist es von Bedeutung, dass es internationale Austausche und Konzentrierungen gibt, so wünschenswert ein Wettbewerb um die Standards in dieser Phase des Diskurses auch wäre.

Neben der Kompetenz (also Können und Wissen) müssen jedoch auch Motivation und Lernlust diskutiert werden. Denn ohne diese Faktoren werden politische Unterstützungsmaßnahmen und

entwickelte Angebote kaum auf günstigen Nährboden fallen. Sowohl ein Quiet Quitting von Beschäftigten als auch ein Rückzug der nächsten Alterskohorten kämen einer Katastrophe gleich.

## **7. Versöhnung mit künstlicher Intelligenz (KI)**

Der Launch des KI-basierten Chatbots ChatGPT 2022 hat unter Bildungsträgern für einen Schock gesorgt, der ähnlich heftig war wie das Entsetzen über die Ergebnisse der ersten PISA-Vergleichsstudie 2001. Durch die allgemeine Verfügbarkeit waren den Lernenden nun scheinbar Tür und Tor geöffnet, im formalen Lernkontext die KI ihre Arbeit machen zu lassen.

Der freie Zugang zu generativer KI dürfte indes dazu führen, dass auch benachteiligte Gruppen Chancen haben, Lücken auf individueller Ebene rascher zu schließen. Beispielsweise können Chatbots den Menschen helfen, ihre spezifischen Defizite – auch mit externer Hilfe – auszugleichen.

Gleichzeitig könnte die KI aber auch als diagnostisches Element aufgegriffen werden, um Profile auszuwerten und in Kombination mit Predictive Analytics adaptiertes Lernen zu ermöglichen. Zudem könnte KI dabei helfen, die Bedarfswelten von AoG in spezifischen

Tätigkeitsfeldern zu definieren und zu erschließen, z. B. in Form von Lernprogrammen für Einzelpersonen oder die gesamte Belegschaft.

## **Teilqualifikationen – ein abschließender Exkurs**

Mit Blick auf die beruflichen Perspektiven von Personen mit Defiziten und Schwächen könnten neu etablierte Instrumente helfen, den Weg zu einem Vollabschluss zu erleichtern. Denn die Hürde anspruchsvoller Prüfungen könnte sich als entscheidend herausstellen, vor einem Bildungsweg zurückzuschrecken.

Teilqualifikationen sind hier eine Möglichkeit, vor allem Beschäftigten ohne Berufsabschluss zu zertifizierten Kompetenzbescheinigungen zu verhelfen. Damit wird nicht nur ihr Selbstbewusstsein geboostet, sondern auch ein transparentes Profiling möglich, um ihren Arbeitsmarktwert zu steigern. Gleichzeitig können Teilqualifikationen auch ein Einstieg in eine weitere Qualifizierung sein, die zu einem Vollabschluss führen kann.

Auf dem Weg dorthin liegen idealerweise mehrere Angebote zur Aufnahme von Qualifizierungen vor, die auf einzelnen Abschnitten und Schwerpunkten

von Ausbildungsberufen basieren. Meist ist damit ein Coaching oder eine Lernbegleitung verbunden, um Personen mit Lerndefiziten zu unterstützen.

Angestoßen durch die skandinavischen Erfahrungen hat das nunmehr 25-jährige Agenda-Setting der EU – angefangen mit dem „Making learning visible“-Ansatz und dem Memorandum for LLL (Life Long Learning) – dazu geführt, dass nun auch Deutschland die Etablierung eines Systems zur Validierung von informellen und non-formalen Kompetenzen plant. Hier wäre für alle Beteiligten wünschenswert, dass der eingeschlagene Pfad bald in einem Verfahren mündet, das vor allem das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) für ausländische Bildungsabschlüsse pilotiert und etabliert geöffnet hat. So könnten Ausgleichsmaßnahmen gezielter genutzt werden, um Defizite auszugleichen.

## **Fazit**

Ein tröstliches und motivierendes Moment liegt in der Tatsache, dass für Personen mit schwacher AoG die Chance, auf dem Arbeitsmarkt zu reüssieren, weiter ansteigt, da der demografische Wandel dafür sorgt, dass sich die Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Arbeitsmarkt verschiebt. Damit

winken Anstellungen bei eigenen Bildungsbemühungen.

Zudem sind die finanziellen Fördermittel breiter gestreut als sie es noch vor 15 Jahren waren. Als Beispiel sei hier die Arbeitsförderung nach § 81 Abs. 3 (a) SGB III genannt. Länderprogramme liegen vor.

Die AoG hat zweifelslos ihren Platz auf der bildungspolitischen Agenda gefunden, ihr Nutzen und ihre Notwendigkeit sind heute weithin anerkannt. Es gilt nun, sie immer wieder an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts anzupassen.

*Der Beitrag gibt die persönliche Expertise des Autors wieder.*

**Dr. Knut Diekmann**, Jahrgang 1964, absolvierte ein Studium der Geschichte, Politik und Geografie und ist Experte in Grundsatzfragen zur beruflichen Weiterbildung und zur Bildungspolitik der EU.

# Nachgefragt: Omnibusunternehmen OK.go MobilitätsAG

Welche Herausforderungen sehen Sie im Bildungsbedarf und bei Kompetenzlücken Ihrer Mitarbeitenden und Auszubildenden?

Wir stellen auch Busfahrer\*innen aus dem europäischen Ausland ein. Hier fehlt es meist an guten Deutschkenntnissen, die für den Kontakt mit Fahrgästen, mit Kolleg\*innen und mit der Disposition unerlässlich sind. Deshalb bieten wir einen kostenlosen Sprachkurs an.

Welche Auswirkungen hat diese Problematik auf Ihren Betrieb und die Arbeitsabläufe?

Fahrer\*innen, die nicht gut deutsch sprechen, können keine Fragen der Fahrgäste beantworten, können die Anweisungen des Disponenten u. U. nicht gut genug verstehen, sind von der innerbetrieblichen Kommunikation zum Teil ausgeschlossen. Auch das Einleben in der neuen Heimat wird dadurch erschwert.

Welchen Mehrwert für den Betrieb sehen Sie in der Förderung dieser Kompetenzen?

Die Kolleg\*innen können besser ins Team integriert werden und fühlen sich wohler, was Auswirkung auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hat.

Würden Sie Mitarbeiter\*innen mit mangelnden Sprach- und Lesekompetenzen einstellen, wenn in Ihrer Region ein Angebot für Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) verfügbar wäre?

Wir stellen bereits Mitarbeiter\*innen mit mangelnden Sprachkompetenzen ein und sorgen dafür, dass sie so schnell wie möglich geschult werden.

Was sind die Anreize für die Beschäftigten, an den Kursen teilzunehmen?

Die Verbesserung ihrer Sprachkompetenz, die sie nicht nur im Betrieb und bei der täglichen Arbeit brauchen, sondern auch im Alltag. Es fällt ihnen mit zunehmenden Sprachkenntnissen leichter, sich in Deutschland einzuleben.

Wären Sie bereit, weitere AoG-Angebote selbst zu finanzieren?

Wir werden die Sprachkurse in Zukunft noch ausbauen.

Welche Rolle spielt ein AoG-Angebot im Rahmen der Mitarbeitergewinnung/-bindung für Ihren Betrieb?

Es spielt sowohl bei der Gewinnung als auch bei der Bindung neben vielen anderen Dingen eine Rolle.

**Jutta Scheiger** ist Vorstand für Touristik und Marketing bei der OK.go MobilitätsAG, einem modernen Omnibusunternehmen in Baden-Württemberg, das mit 60 Fahrzeugen im Linien- und Schülerverkehr sowie im europäischen Reiseverkehr unterwegs ist. Eine weitere Sparte ist die zertifizierte Abfallentsorgung. [www.okgo-ag.de](http://www.okgo-ag.de)

# Herausforderungen durch fehlende Grundbildung im Handwerk

Qualifizierte Fachkräfte im Handwerk sind eine entscheidende Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung der ökologischen und digitalen Transformation und damit für das Erreichen von Klimazielen. Gebäude energetisch zu sanieren, Solardächer zu installieren oder Elektrofahrzeuge instand zu halten kann nur mit qualifizierten Handwerker\*innen gelingen.

Dabei setzt das Handwerk als aus- und weiterbildungsstarker Wirtschaftszweig mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten nicht auf Massenproduktion, sondern auf qualitativ hochwertige, individuelle Produkte und Dienstleistungen. Diese herausragende Wirtschaftskraft basiert auf der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, die vor allem durch ein hohes Engagement in der Aus- und Fortbildung gesichert wird. Dafür spricht eine stabile Ausbildungsquote im zulassungspflichtigen Handwerk – wo der weit überwiegende Teil der Handwerksauszubildenden qualifiziert wird – von

mehr als neun Prozent (rund 349.000 Auszubildende). Die Ausbildungsquote im Handwerk ist damit deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft mit knapp fünf Prozent. Die betriebliche Ausbildung ist somit der primäre Weg der Fachkräftesicherung der Handwerksbetriebe.

Die Besetzung von Ausbildungsplätzen scheidet jedoch zunehmend an der fehlenden Nachfrage von Jugendlichen. Während das betriebliche Ausbildungsangebot des Handwerks in der vergangenen Dekade nahezu konstant geblieben ist, ging die gesamtwirtschaftliche Ausbildungsnachfrage im gleichen Zeitraum um 94.000 Bewerber\*innen zurück.

Aufgrund des anhaltenden Trends zu höheren Schulabschlüssen hat sich der Anteil der nicht studienberechtigten jungen Menschen unter den Schulabsolvent\*innen, die die Hauptklientel für eine Ausbildung im Handwerk

stellen, deutlich reduziert. Im Jahr 2001 verließen noch 66,1 Prozent der Schüler\*innen die Schule ohne Hochschulzugangsberechtigung – darunter 25,5 Prozent mit einem Hauptschulschulabschluss. 20 Jahre später waren es nur noch 59,4 Prozent. Zuletzt beendeten nur noch 15,9 Prozent der jungen Menschen ihre Schullaufbahn mit einem Hauptschulabschluss, 43,5 Prozent mit Erreichen des Realschulabschlusses.

Im Jahr 2021 haben damit 156.200 nicht studienberechtigte Schüler\*innen weniger die Schule verlassen als noch 20 Jahre zuvor. Die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt sind spürbar: Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit ging in den vergangenen zehn Jahren die Zahl der Bewerber\*innen um etwa 2.000 zurück auf rund 78.000 junge Menschen, die ausbildungsplatzsuchend gemeldet waren (Stand 2020).

Damit einhergehend ist insbesondere unter Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ein höherer Anteil an Personen mit Förderbedarf zu beobachten, während leistungsstärkere junge Menschen die allgemeinbildenden Schulen länger besuchen, da sie einen höheren Schulabschluss bis hin zum Abitur anstreben. Verstärkt wird diese Entwicklung durch Lernlücken, die infolge der pandemiebedingten Schulschließungen

aufgetreten sind. Die jüngsten bundesweiten Lernstandserhebungen haben dies eindrucksvoll bestätigt. So zeigen die Ergebnisse des IQB-Bildungstrends 2021 (IQB-Bericht der HU Berlin) erhebliche Kompetenzdefizite unter Viertklässlern in den Fächern Deutsch und Mathematik. Betroffen sind im Fach Deutsch die Kompetenzbereiche Lesen, Zuhören und Orthografie, bei denen der Rückstand im Vergleich zu früheren Erhebungen aus den Jahren 2011 und 2016 zwischen drei Monaten und einem Schulhalbjahr beträgt. Ein Textverständnis unterhalb des Mindestniveaus hat auch die jüngste Internationale Grundschul-Lese-Untersuchung bei 25 Prozent der Schülerinnen und Schüler in der vierten Klasse festgestellt (IGLU 2021). Damit liegen die Kompetenzen der in dieser Studie getesteten Kinder nicht nur signifikant unter dem Niveau früherer Studien, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt. Aufgrund dieser geringen Lesekompetenz prognostizieren die Autoren\*innen der Studie den Kindern erhebliche Schwierigkeiten für das Lernen in der Sekundarstufe. In der Folge ist darüber hinaus auch in der beruflichen Bildung eine geringere Erfolgsquote zu erwarten.

Dennoch geben gerade die familiengeführten Betriebe im Handwerk auch schwächeren Jugendlichen eine

Ausbildungschance – aufgrund des großen Fachkräftebedarfs und nicht zuletzt auch als Ausdruck gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins. Sichtbar wird dies an dem nach wie vor hohem Anteil von Ausbildungsanfängern im Handwerk mit höchstens einem Hauptschulabschluss (38,8 Prozent). Damit liegt der Anteil der Hauptschulabsolvent\*innen im Handwerk deutlich über dem der Gesamtwirtschaft (26,4 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2023).

Aktuell schlägt sich der Rückstand in den Grundbildungskompetenzen noch nicht in den Prüfungsergebnissen der dualen Berufsausbildung nieder (BIBB Datenreport 2023). Anlässlich einer Umfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks zur Ausbildungssituation im Handwerk gab jedoch knapp ein Viertel der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Auszubildende beschäftigten, an, dass sich die Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse der Ausbildungsanfänger in den vergangenen zehn Jahren stark verschlechtert hätten. Weitere 50,6 Prozent äußerten, dass sich die Kompetenzen eher verschlechtert hätten. Nur ein knappes Fünftel war der Auffassung, dass die Kenntnisse der Ausbildungsanfänger mit Blick auf die Kulturtechniken in den letzten zehn Jahren ungefähr gleichgeblieben seien (ZDH 2022).

Bei einer Umfrage von Arbeit und Leben (s. S. 54) Berlin Brandenburg im Juli 2023 zu den Grundbildungsbedarfen von Auszubildenden im Bezirk der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg haben 88 Prozent der teilnehmenden Betriebe angegeben, dass ihre Auszubildenden teils erhebliche Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben und Rechnen haben.

Insbesondere für die Klein- und Kleinstbetriebe des Handwerks stellt der zunehmende Unterstützungsbedarf von Auszubildenden eine große Herausforderung dar; häufig ist ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf gefährdet.

### **Anforderungen während einer Ausbildung**

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, immer kürzere Innovationszyklen und nicht zuletzt die Einführung und Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) auch im Handwerk setzen eine fundierte Grundbildung im beruflichen Alltag voraus (Schliephake/Schmalen 2023). Bereits während der Ausbildung sind ausreichende Kompetenzen im Lesen, Schreiben und Rechnen nicht nur für einen erfolgreichen Besuch des Berufsschulunterrichts, sondern auch für die betrieblichen Ausbildungsinhalte erforderlich. Das Lesen und Verstehen

von Sicherheitsanleitungen, das Einrichten und Bedienen von Geräten und Maschinen, das Lesen von Arbeitsanleitungen sowie das Schreiben von Kundenaufträgen und Arbeitsberichten sind essenzielle Voraussetzungen im Ausbildungsalltag vieler Handwerksbetriebe. Mathematische Grundkenntnisse werden beispielsweise bei der Berechnung von Aufmaßen in der Werkstatt, der Materialbestellung für die Baustelle, der Berechnung der Zusammensetzung von Rezepten und der Mischung von Haarfärbekomponenten benötigt. Doch gaben bereits im Jahr 2009 19 Prozent der im Rahmen einer Studie befragten Erwachsenen zwischen 18 und 65 Jahren an, dass sie für Ausbildung oder Studium viel mathematisches Wissen nachholen mussten, das ihnen in der Schule nicht vermittelt wurde (Stiftung Rechnen 2009). Eine wachsende Bedeutung der Grundbildung wurde auch anlässlich einer aktuellen Unternehmensbefragung festgestellt, die Ende 2022 im Rahmen des Projekts „AlphaGrund vernetzt“ vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) durchgeführt wurde. Höhere Kompetenzanforderungen an geringqualifizierte Beschäftigte erwarten im Lesen und Schreiben in Deutsch 34,9 Prozent sowie im Rechnen 28,9 Prozent der befragten Unternehmen (Kremers et al., 2023).

Um Defizite in der Grundbildung auszugleichen, unterstützen Handwerksbetriebe ihre Auszubildenden häufig unmittelbar im betrieblichen Alltag. Ein durchschnittlicher Handwerksbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten hat jedoch nicht die personellen oder finanziellen Ressourcen, um bei den Auszubildenden größere Lücken in den Kernkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen durch die Bereitstellung pädagogischer Fachkräfte zu schließen.

Viele Handwerksbetriebe scheinen aber nach den Ergebnissen der o. g. Studie von Arbeit und Leben im Handwerkskammerbezirk Frankfurt/Oder - Ostbrandenburg grundsätzlich bereit zu sein, ihre Auszubildenden für Lernangebote ganz oder teilweise freizustellen.

Unterstützung bieten u. a. Hilfsangebote der Handwerkskammern und Innungen, beispielsweise die Azubi Akademie des Berliner Handwerks. Für jährlich mehr als 700 Teilnehmende hält sie u. a. eine Lese- und Schreibwerkstatt sowie Mathe-Crash-Kurse für Azubis bereit. Gerade während einer Ausbildung stellen diese Unterstützungsleistungen aber auch eine zusätzliche zeitliche Belastung dar – ergänzend zum Berufsschulunterricht, der betrieblichen Ausbildung und der überbetrieblichen Unterweisung. Nicht selten sind die

jungen Menschen darüber hinaus auf die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte AsA flex (Assistierte Ausbildung flexibel) angewiesen. Mit bedarfsorientiertem fachlichem Stützunterricht, sozialpädagogischer Betreuung und individueller Ausbildungsbegleitung kann dieses Angebot Auszubildende zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss führen. Ein weiteres Hilfsangebot wird durch das ehrenamtliche Mentorenprogramm VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) bereitgestellt, in dem Auszubildende während ihrer Ausbildung von jeweils einer ihnen zugeordneten ehrenamtlichen Fachkraft im Ruhestand begleitet werden.

Viele junge Menschen mit Unterstützungsbedarf entwickeln sich im Laufe der Ausbildung zu engagierten und leistungsstarken Mitarbeitenden. Handwerksbetriebe dürfen jedoch nicht grundsätzlich für die Versäumnisse im Rahmen des schulischen Bildungsverlaufs zur Verantwortung gezogen werden. Vielmehr müssen sich Ausbildungsbetriebe auf vorhandene Kernkompetenzen und eine fundierte Ausbildungsreife bei den Absolvent\*innen allgemeinbildender Schulen verlassen können.

## **Bildungspolitik muss handeln**

Aufgrund der besorgniserregenden Ergebnisse der jüngsten Lernstandserhebungen in den allgemeinbildenden Schulen sind unmittelbare Fördermaßnahmen für die betroffenen Schüler\*innen einzuleiten. Zudem ist flächendeckend ein Diagnosesystem für Lerndefizite einzuführen sowie der Unterricht in den Kernfächern Deutsch und Mathematik qualitativ weiterzuentwickeln, damit Bewerber\*innen für eine Ausbildung im Handwerk die erforderlichen Kompetenzen aufweisen.

Sofern die diagnostizierten Lernlücken nicht mehr durch die allgemeinbildende Schule geschlossen werden können, sind die betroffenen jungen Menschen durch Förderunterricht am Übergang von der Schule zum Beruf entsprechend auf eine Ausbildung vorzubereiten. In Kooperation von Schule und Wirtschaft sind die für eine Ausbildung notwendigen Kompetenzen praxisnah zu vermitteln; entsprechende Angebote sind – gefördert durch die Länder – zu entwickeln bzw. auszubauen. Die betriebliche Einstiegsqualifizierung eignet sich als Türöffner für die betriebliche Ausbildung. Sie ermöglicht jungen Menschen eine Berufsvorbereitung im betrieblichen Umfeld und gibt Betrieben einen Einblick in die Potenziale vermeintlich

leistungsschwächerer junger Menschen. In Verbindung mit der Vermittlung von Grundbildung ebnet die Einstiegsqualifizierung Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung. Dieses Instrument sollte daher stärker beworben und gezielt (auch in Teilzeit) eingesetzt werden.

Nicht erst seit den pandemiebedingten massiven Unterrichtsausfällen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen hat eine wachsende Zahl von Auszubildenden einen erhöhten Unterstützungsbedarf. Angesichts der besorgniserregenden Ergebnisse der jüngsten

Studien zum Lernstand von Schüler\*innen allgemeinbildender Schulen ist das erforderliche Förderangebote – auch in Verbindung mit AsA flex und VerA – zeitnah auszubauen.

Schließlich sollte im Rahmen der Alphabetisierungsdekade die Projektförderung für nachholende Arbeitsorientierte Grundbildung weitergeführt und ausgebaut werden.

**Dr. Volker Born** ist seit 2009 beim Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. und leitet seit 2011 die Abteilung Berufliche Bildung. Er ist seit mehreren Jahren Mitglied im Vorstand des Kuratoriums der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und vertritt den Zentralverband des Deutschen Handwerks im Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen. Herr Dr. Born ist langjähriges Mitglied im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung.

**Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp** ist seit 1999 beim Zentralverband des Deutschen Handwerks in der Abteilung Berufsbildung beschäftigt und leitet das Referat für Grundsatzfragen der Ausbildung. Ihre thematischen Schwerpunkte sind die Allianz für Aus- und Weiterbildung, die digitale Berufsorientierung sowie der Übergangsbereich allgemeinbildende Schule – Beruf.

# Fällt Ihren Azubis das Lesen, Schreiben und Rechnen schwer?

## Umfrage zum Grundbildungsbedarf in Handwerksbetrieben aus Sicht von Ausbildungsverantwortlichen

Wer Fachbegriffe nicht versteht oder erledigte Tätigkeiten nicht verständlich in ein Berichtsheft schreiben kann, ist kaum ausbildungsfähig. Wer Sicherheitsunterweisungen nicht lesen und verstehen kann, dem drohen Arbeitsunfälle. Und ohne mathematische Grundkompetenzen funktioniert keine Ausbildung im Handwerk.

### **Kammern und Innungen reagieren zunehmend pragmatisch**

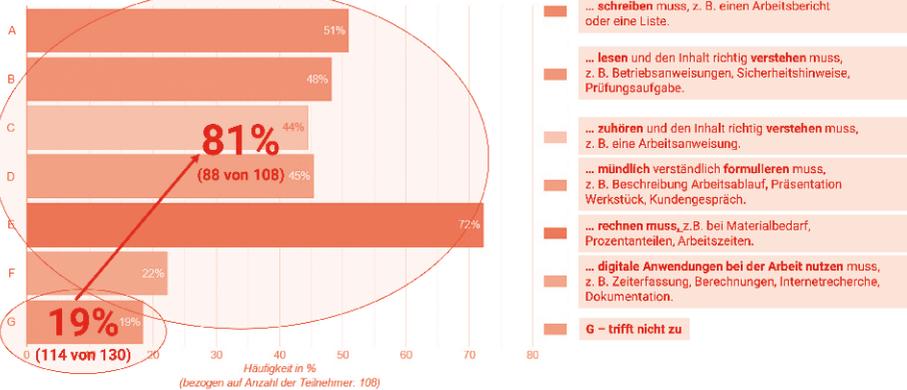
In einigen Handwerkskammern (HWK) und Innungen hat das Umdenken bereits begonnen. Zwar wird die Zuständigkeit für das Lesen- und Schreibenlernen sowie für mathematische und digitale Grundbildung in den Schulen gesehen, dennoch reagieren Kammern und

Innungen zunehmend pragmatisch auf die offensichtliche Not, die der Mangel an Grundkompetenzen für die Auszubildenden selbst und ihre Betriebe bedeutet: z. B. mit einer Mathewerkstatt für Auszubildende im Dachdeckerhandwerk (Dachdeckerinnung und HWK Cottbus) oder mit einem Schreibkurs für Auszubildende, die über ein gutes mündliches Sprachvermögen verfügen, aber Schwierigkeiten haben, Fachinhalte verständlich aufzuschreiben (Azubi-Akademie der HWK Berlin, s. dazu Interview mit Georg Elfinger von der Azubiakademie auf Seite 61. Auch die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg hat sich entschieden, in diese Richtung zu denken und wandte sich hierfür mit einer Umfrage an all ihre aktuell ausbildenden Betriebe

Abbildung 1

In meinem Betrieb arbeitet mindestens ein(e) Auszubildende(r), der/die Schwierigkeiten hat, wenn er oder sie ...

(Mehrfachantworten möglich)



## Grundbildungsbedarf Auszubildender im Bezirk der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg

Eine Umfrage unter Ausbildungsbetrieben im Handwerkskammerbezirk Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg bestätigte, dass fehlende Grundbildung von Auszubildenden ein massives Problem darstellt.

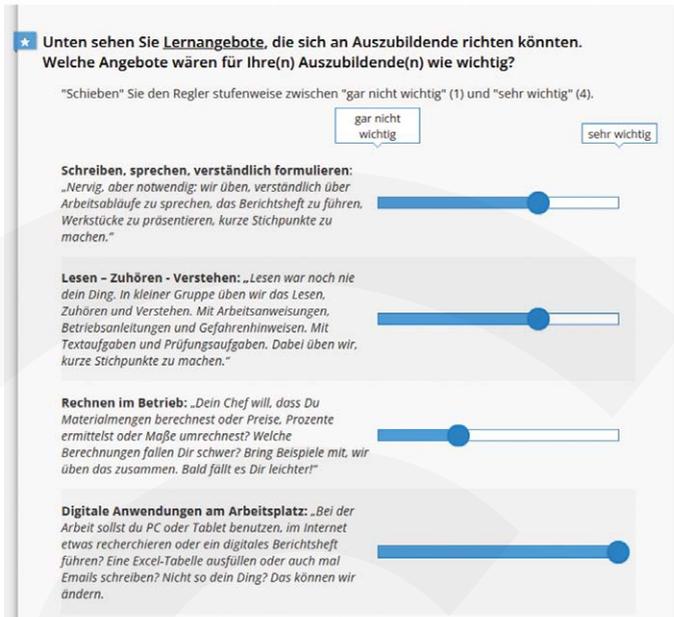
88 von 108 Ausbildungsverantwortlichen (entspricht 81 Prozent) gaben an, dass in ihrem Betrieb mindestens ein\*e Auszubildende\*r mit erheblichen Schwierigkeiten im Lesen, Schreiben, Rechnen oder in der Nutzung digitaler Anwendungen arbeite.

In dieser Reihenfolge:

1. Rechnen,
2. Schreiben/Lesen,
3. digitale Anwendungen

Knapp 80 Prozent fänden Angebote wichtig bis sehr wichtig, in denen ihre Auszubildenden diese Grundkompetenzen verbessern können. Lernangebote zur Förderung praxisbezogener mathematischer Grundbildung finden die Befragten dabei besonders wichtig (3,22 Punkte auf einer Skala von 0 [nicht wichtig] bis 4 [sehr wichtig]), dicht gefolgt von Lernangeboten zum berufsbezogenen Schreiben und Lesen (3,09 bzw. 3,07 Punkte). Auch die Verbesserung digitaler Kompetenzen stellt mit 2,59 Punkten immer noch ein zentrales Anliegen der Betriebe dar.

## Abbildung 2



## Abbildung 3

**Unten sehen Sie Lernangebote, die sich an Auszubildende richten könnten. Welche Angebote wären für Ihre(n) Auszubildende(n) wie wichtig?**

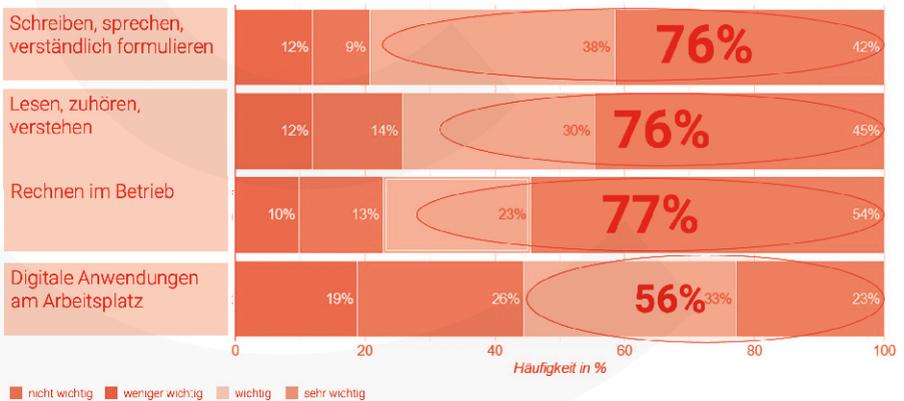
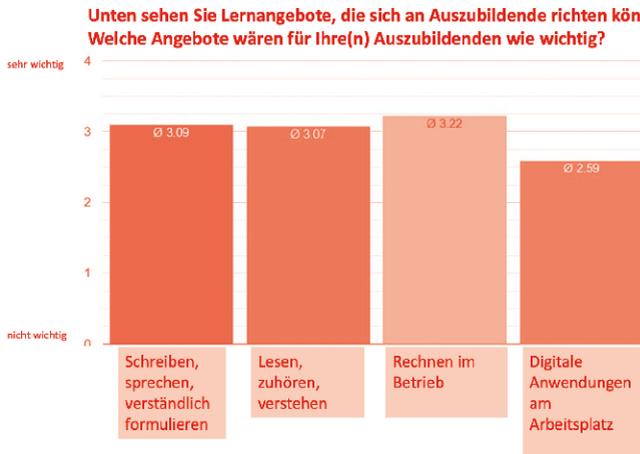


Abbildung 4



### Die meisten Ausbildungsbetriebe würden Azubis für eine Kurs- teilnahme freistellen

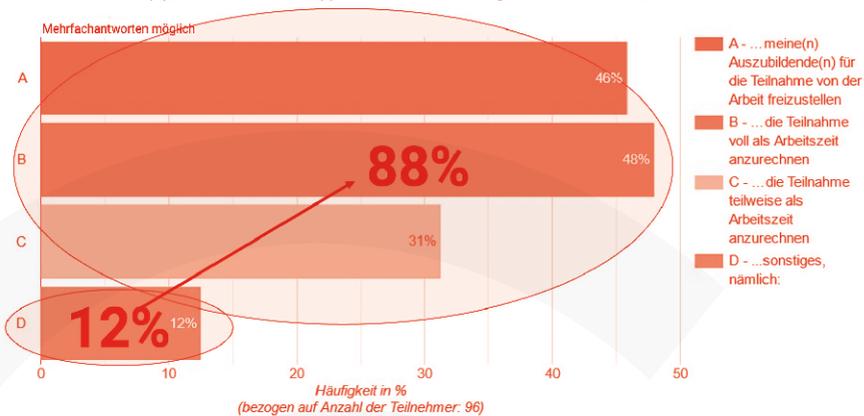
Um die Teilnahme an einem solchen Lernangebot zu fördern, kann sich der Großteil (88 Prozent) der Ausbildungsbetriebe sogar vorstellen, ihre Auszubildenden dafür freizustellen (46 Prozent), ihnen die Teilnahme als Arbeitszeit anzurechnen (48 Prozent) oder sie zumindest teilweise freizustellen (31 Prozent). Mehrfachantworten waren möglich. Nur zwölf Prozent (von 96 teilnehmenden Betrieben) gaben an, dass sich keinerlei Freistellung bzw. Arbeitszeitanrechnung vorstellen zu können.

### Machbarkeit, Praxisbezug und Lehrkräfte vom Fach

Weitere Fragestellungen der Umfrage bezogen sich auf inhaltliche Wünsche oder die praktisch-organisatorische Ausgestaltung möglicher Lernangebote durch die Handwerkskammer. So sollten etwa Lehrkräfte die zu vermittelnde Grundbildung immer mit der Ausbildungspraxis verknüpfen und Lernangebote sollten so organisiert sein, dass die Teilnahme für Auszubildende mit dem betrieblichen Ausbildungsalltag vereinbar und auch sonst niedrigschwellig umsetzbar ist.

**Abbildung 5**

**Damit mein(e), Auszubildende(r) an einem Lernangebot teilnimmt, könnte ich mir vorstellen ...**



Die Onlinebefragung wurde von Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg im Rahmen des Projekts BasisKomNet erstellt und in Kooperation mit der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg durchgeführt. Sie richtete sich an Ausbildungsverantwortliche aus Betrieben mit aktuell mindestens einem/einer Auszubildenden.

Die kompletten Umfrageergebnisse sind abzurufen unter:

[www.basiskom.de/fileadmin/user\\_upload/Umfrage\\_Grundbildung\\_Azubis\\_HWK\\_FFO-Ostbrandbg.pdf](http://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/Umfrage_Grundbildung_Azubis_HWK_FFO-Ostbrandbg.pdf)



**Benedikt Eimann** ist seit 2014 pädagogischer Mitarbeiter bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg. Im Projekt BasisKomNet zielt seine Arbeit mit Kammern und Innungen darauf ab, Grundbildungsangebote in Strukturen beruflicher Aus- und Weiterbildung zu integrieren.

[www.basiskom.de](http://www.basiskom.de)

**Möglich machen:**  
innovative  
Bildungsformate  
gestalten



# „Wir packen einfach an“: Grundbildung in der Berliner Handwerkskammer

## 5 Fragen an Georg Elfinger, Ausbildungsbegleiter und Organisator der Azubi Akademie bei der Handwerkskammer Berlin

Handwerkskammern (HWK) sind u. a. für die Zulassung von Betrieben zuständig, sie regeln die Berufsausbildung oder bieten berufsbezogene Lehrgänge an. Grundbildungsangebote gehören bislang meistens nicht zum Angebot. Die Berliner Handwerkskammer geht mit ihrer Azubi Akademie einen neuen Weg.

Lesen, Schreiben, Rechnen – dafür sind doch eigentlich die allgemeinbildenden und beruflichen Schulen zuständig. Warum schaffen Sie mit der Azubi Akademie solche Angebote für Auszubildende?

Die Situation ist generell bekannt, wird in Medien und Politik diskutiert: Vielen

jungen Leuten fehlen Grundkompetenzen, wenn sie in der Ausbildung ankommen. Wir könnten uns nun echauffieren oder mit dem Finger auf andere weisen und erklären, wo hier was durch wen versäumt wurde. Das hilft aber nicht dem Auszubildenden, der zu uns kommt. Wir im Handwerk warten nicht auf Lösungen – wir packen an. Ganz nach dem Hashtag unserer Kampagne: #einfachmachen. Im Rahmen unserer Azubi Akademie machen wir das z. B. mit Crashkursen in Mathe oder mit einer Lese- und Schreibwerkstatt für Azubis mit einer Lese-Rechtschreib-Schwäche (LRS). Damit entlasten wir auch die Betriebe, die oft denken, sie müssten jetzt neben Ausbildung auch noch

Grundkompetenzen vermitteln oder – schlimmer noch – die dann lieber nicht mehr ausbilden.

**Wen sprechen Sie genau an? Wie holen Sie Auszubildende in Ihre Kurse, und wie geht es dann weiter?**

Wir sprechen alle Azubis des Berliner Handwerks an, das sind etwa 3.000 Neuzugänge pro Jahr. Und wir gehen sogar so weit, dass wir „preppen“ (lacht). Das heißt konkret: Wenn sich eine Ausbildung anbahnt, demnächst startet oder jemand eine EQ (Einstiegsqualifikation) absolviert und wir z. B. bei einer Beratung Defizite erkennen oder der Betrieb diese festgestellt hat, dann sagen wir: „Komm doch schon mal in den Mathecrashkurs.“ Oder auch einfach nur: „Lass uns mal reden, was Dir helfen könnte, gut durch die Ausbildung zu kommen.“ Es gibt nämlich eine ganze Menge Angebote, die wir den Betrieben und den Azubis anbieten können, wie z. B. auch Mentoringprogramme.

Wir nutzen jede Begegnung mit Azubis und Betrieben, jedes Medium, jede Veranstaltung in den Berufsschulen und bei den ÜLUs (Überbetriebliche Lehrunterweisungen, Anm.), wir nutzen Welcome Days, Instagram und Facebook (ausbildung4u), um unser Angebot bekannt zu machen und zu zeigen: Wir unterstützen euch gerne. Dabei gehen wir durchaus

„hemdsärmelig“ vor (lacht). Soll heißen: Wir wollen jedem jungen Menschen unkompliziert, flexibel und unbürokratisch helfen. Dabei koppeln wir Grundbildungskurse der Azubi Akademie eng mit unserer Ausbildungsbegleitung. Örtlich liegen wird direkt nebeneinander. Kommt jemand in einen Prüfungsvorbereitungskurs, sprechen wir zumindest zwischen Tür und Angel mit jeder und jedem – wir fragen, ob sie sonst noch irgendwas brauchen oder ob irgendwo der Schuh drückt. Da kommen dann mitunter soziale Probleme zur Sprache, Stress zu Hause, Schulden, Wohnungsprobleme ... so knüpfen wir Kontakte und bauen ein Vertrauensverhältnis auf. Es geht dann auch mit WhatsApp weiter, dem Medium, das den Auszubildenden eher vertraut ist.

**Was ist Ihnen besonders wichtig bei der Entwicklung von Lernangeboten? Welche Bedarfslücken wollen Sie füllen?**

Wir wollen unterstützen, dass Ausbildung gut läuft. Wir finden, Ausbildung muss Spaß machen. Dass Lücken da sind, ist beim Übergang von Schule zu Beruf nichts Neues. Diese Lücken in den Grundkompetenzen wie Lesen oder Mathe haben sich aber verschärft. Dazu kommen bei den Auszubildenden Konflikte und Sorgen aller Art – und das Ganze in einer Welt im Umbruch und inmitten eines überwältigenden

Medienangebots. Und so betten wir Grundbildungsangebote in weitergehende Unterstützung und Orientierung ein, mit dem übergeordneten Ziel, Ausbildung zu stabilisieren. Das ist unser Auftrag. Ganz vereinfacht gesagt kann sich ein Gespräch entwickeln, das bei „Ja, ich komme für einen Mathekurs hierhin“ beginnt, das oft aber auch zu ganz anderen Themen führt, wie z. B. „Meine Eltern haben sich getrennt“ oder „Ich habe Schlafstörungen“. Für all das brauche ich gute Kooperationspartner\*innen, auf die ich verweisen und bei denen ich schnell mal für den Auszubildenden oder die Auszubildende einen Termin machen kann: Schuldnerberatung oder SoulSpace (Anm.: eine Beratungsstelle für junge Menschen in Krisen) oder andere, die ich ins Boot hole – und eben unsere Kurse.

### Wie organisieren Sie die Angebote, was funktioniert gut?

Die Angebote sind online buchbar und für Azubis aus dem Berliner Handwerk kostenlos. Man kann hier auch anrufen: Die Angebote sind bei uns im Haus und wir sind auch direkt im Umfeld der Angebote präsent. Wir zeigen uns bei jedem Veranstaltungstermin und sagen zumindest: „Hallo! Wie läuft's? Wenn Du was brauchst, komm nachher einfach zu mir.“ Dazu bieten wir, neben Unterstützungsangeboten wie Nachhilfe oder

Coachings, auch informative Angebote wie „Einführung in den 3D-Druck“ oder Infoveranstaltungen zum Erasmus-Programm. Außerdem organisieren wir Ausflüge, beispielsweise zur Volksbühne, und schauen überall, wo da Handwerk drinsteckt.

### Wie gehen Sie bei der Bedarfsermittlung vor? Beteiligen Sie auch Auszubildende?

Aus Beratungsgesprächen wissen wir, dass im Handwerk z. B. LRS oder Legasthenie wichtige Themen sind oder auch das fachsprachliche Schreiben, etwa für migrantische Azubis, die mündlich gut im Deutschen sind, die aber jetzt auch einen Lieferschein oder ein Berichtsheft ausfüllen müssen oder in Prüfungen lange Textaufgaben zu bewältigen haben. Da ist ein Bedarf vorhanden. Aber wir als Berater erkennen bei Weitem nicht jeden Bedarf oder jedes interessante Thema, das Jugendliche bewegt. Das größte Problem ist, wenn ältere Menschen wie ich (Anm.: Elfinger ist 47 Jahre alt) ständig glauben, dass sie wissen, was 20-Jährige brauchen. Dieses Denken müssen wir alle schnell mal ablegen. Deswegen kommen wir nicht darum herum, die jungen Menschen zu fragen, was sie brauchen und wie sie sich fühlen. Es ist immer besser, mit der Zielgruppe zu sprechen als über sie. Wir haben dafür einen Azubi-Beirat gegründet. Da sind 20 Azubis verschiedener

---

*„Wir müssen aufhören zu glauben, wir wüssten, was 20-Jährige brauchen. Stattdessen müssen wir sie fragen.“*

Gewerke und Geschlechter, mit und ohne Migrationshintergrund – die sollen die Vielfalt des Berliner Handwerks abbilden. In Treffen, drei- bis viermal im Jahr, stellen wir ihnen unsere Ideen und Vorhaben vor und fragen sie nach ihrer Meinung dazu. Ganz wichtig ist dabei aber auch: Sie formulieren Wünsche für Angebote selbst oder erarbeiten diese in Workshops. So haben wir inzwischen z. B. ein Training zum Thema „Konfliktgespräche zwischen Azubi und Ausbilder\*in führen“. Das hätten wir nicht einfach so entwickelt, wenn es nicht vom Azubi-Beirat gekommen wäre. „Der Azubi-Beirat will das“ ist auch ein starkes Argument, wenn wir hier im Haus für etwas werben.

Hier gelangen Sie zur Website der Azubi Akademie:  
[www.azubiakademie.berlin](http://www.azubiakademie.berlin)

**Georg Elfinger** ist seit fünf Jahren Ausbildungsbegleiter in der Handwerkskammer Berlin und organisiert seit 2020 die Azubi Akademie – seit diesem Jahr zusammen mit seiner Kollegin Anna Vaclavicek. Sein „größtes Pfund“, so sagt er, sei, dass er beide Seiten kenne: die des Auszubildenden und die des Chefs. Als Bäckermeister und Betriebswirt führte er früher ein eigenes Unternehmen und bildete aus.  
[www.bildung4u.de](http://www.bildung4u.de)

Das Interview führte **Benedikt Eimann**, seit 2014 pädagogischer Mitarbeiter bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg. In dem Projekt BasisKomNet zielt seine Arbeit darauf, Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) in Aus- und Weiterbildung von Kammern, Innungen und Unternehmen zu verankern. Mit der Azubi Akademie hat er ein Kursangebot zum fachbezogenen Lesen und Schreiben für handwerkliche Auszubildende entwickelt.  
[www.basiskom.de](http://www.basiskom.de)

# Die Rolle der Volkshochschulen in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG)

Seit dem Jahr 2000 strukturieren die Volkshochschulen ihre Lernangebote für Erwachsene bundesweit in sechs großen Programmbereichen: „Gesellschaft, Politik und Umwelt“, „Kultur und Gestalten“, „Gesundheit“, „Sprachen und Integration“, „Arbeit und Beruf“ sowie „Grundbildung“. Zum Bereich der Grundbildung gehören vor allem die Alphabetisierung und die Vorbereitung auf Schulabschlüsse. Bis zur Veröffentlichung der LEO-Studie 2010, die offenbarte, dass 14,5 Prozent der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland zu den gering Literalisierten zählen, spielten Kurse zur Verbesserung der Schriftkompetenz für Deutsch als Erst- oder Zweitsprache im Grundbildungsangebot der Volkshochschulen nur eine marginale Rolle. Lese- und Schreibkurse wurden von engagierten Lehrkräften teilweise ehrenamtlich und mit einem hohen Grad an Selbstqualifizierung durchgeführt. In Bayern wurden im Jahr 2010 laut Leistungsstatistik des Bayerischen Volkshochschulverbands e. V. (bvV) an 20 Volkshochschulen 159

Kurse mit insgesamt 1.412 Teilnehmer\*innen angeboten; Kurse, die aus heutiger Sicht dem Bereich der lebensweltorientierten Alphabetisierung zuzuordnen sind und die als Lernangebote von Tabuisierung geprägt waren.

Die gesellschaftliche Relevanz der Alphabetisierung in der Erwachsenenbildung für den Zugang zu Bildungs- und Berufschancen wurde erst im Zuge der von Bund und Ländern für den Zeitraum 2012 – 2016 ausgerufenen Nationalen Strategie zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener wahrgenommen. Die im Rahmen der Nationalen Strategie im Jahr 2012 erfolgte Einrichtung von länderspezifischen Fach- und Koordinierungsstellen zum Aufbau von Träger- und Angebotsstrukturen markiert einen Meilenstein für die Lebenswelt- und Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG).

So lässt sich am Beispiel Bayern zeigen, wie der Zugang zu Jobcentern,

ortsansässigen kleinen und mittleren Unternehmen, Zulieferbetrieben, Innungen für Elektro- und Informationstechnik sowie zu Krankenhäusern und Pflegediensten es den Volkshochschulen seit 2012 ermöglicht, Erwachsene mit geringer Literalität auf strategische Weise zu erreichen. Am 01. Januar 2013 startete dort das bis heute bestehende und für alle Einrichtungen der Erwachsenenbildung leicht zugängliche Landesprogramm zur Förderung von Lernangeboten für Alphabetisierung: „Alpha+ besser lesen und schreiben“. Die Förderung inkludiert seit ihrem Start ökonomische und digitale Grundbildung. Lernstandserhebungen nach Alpha-Levels für Lese- und Schreibkompetenzen sind verpflichtend in den Unterricht zu integrieren.

Dies sind scheinbar ideale Bedingungen, um konkrete Lernbedarfe von Beschäftigten in Betrieben aufzugreifen. In der Praxis erwies es sich für Bildungsträger aber als schwierig, Lernanlässe im Kontext der betrieblichen Abläufe zu identifizieren und handlungsorientierte Lernergebnisse abzuleiten. Außerdem scheiterte die Umsetzung an der Aufbereitung der arbeitsrelevanten Unterlagen als Lehr- und Lernmaterial. Ab dem Jahr 2016 waren zwar die ersten vom Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) entwickelten, branchenbezogenen

Rahmencurricula für Metallverarbeitung und Altenpflegehilfe verfügbar, aber die Illustration typischer Arbeitsaufgaben ist in der Regel zu unspezifisch für die betrieblichen Abläufe. Damit Schulungen die Lernbedarfe der Beschäftigten treffen, müssen die in den Betrieben eingesetzten betrieblichen Unterlagen und Materialien nach individuellen Kompetenzniveaus aufbereitet werden.

Eine zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen Volkshochschulen und ortsansässigen Betrieben hat ab dem Frühjahr 2017 das AlphaDekade-Projekt „BasisKomPlus“ am Standort Weiden in der Oberpfalz in Bayern ermöglicht – und zwar mit dem Einsatz der Instrumente des qualitativen und quantitativen Betriebschecks und Basiskompetenzchecks.

## Gelingsbedingungen

Alphabetisierungsbedarf besteht dann, wenn Lesen, Schreiben, Rechnen und die Verbesserung der digitalen Kompetenz eine Schlüsselrolle für die Verbesserung der Handlungskompetenz spielen.

Mit Blick auf das vergangene Jahrzehnt lässt sich feststellen, dass sich Teilnehmende (und Kooperationspartner) für Angebote der Grundbildung vor allem dann gewinnen lassen, wenn der Inhalt

*„Mit Blick auf das vergangene Jahrzehnt lässt sich feststellen, dass sich Teilnehmende (und Kooperationspartner) für Angebote der Grundbildung vor allem dann gewinnen lassen, wenn der Inhalt des angebotenen Kurses die Bewältigung unmittelbar anstehender Aufgaben erleichtert. Dies gilt für die Arbeits- und Lebenswelt gleichermaßen. Denn auch für die Alphabetisierung im Sozialraum gilt, dass Lernangebote nur dann angenommen werden, wenn sie konkrete Lernanlässe aufgreifen und Lernergebnisse handlungsorientiert definieren.“*

des angebotenen Kurses die Bewältigung unmittelbar anstehender Aufgaben erleichtert. Dies gilt für die Arbeits- und Lebenswelt gleichermaßen. Denn auch für die Alphabetisierung im Sozialraum gilt, dass Lernangebote nur dann angenommen werden, wenn sie konkrete Lernanlässe aufgreifen und Lernergebnisse handlungsorientiert definieren.

Zwischen der Fach- und Koordinierungsstelle des bvv und der Regionaldirektion Bayern fanden bereits 2013 erste Gespräche statt, um die Zusammenarbeit zwischen Volkshochschulen und Jobcentern voranzubringen und dadurch flächendeckend Alpha+-Kurse anzubieten – insbesondere für Langzeitarbeitslose, bei denen mit hoher Wahrscheinlichkeit Alphabetisierungsbedarf vorliegt. Auf Anhieb konnten an rund 25 Standorten in Bayern solche

(bis heute bestehenden) Kooperationen etabliert werden. Nicht nur die ursprünglich avisierte Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen wird dabei erreicht, sondern vor allem auch Arbeitslose und Arbeitssuchende mit Deutsch als Zweitsprache. Das betrifft insbesondere auch Menschen, die vor dem Jahr 2015 zugewandert sind und damals noch keinen Zugang zu den Integrationskursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hatten. Diese Personen bleiben infolge mangelnder Schriftkompetenz oft nicht dauerhaft in Beschäftigung oder sie verbleiben in geringqualifizierter Tätigkeit und müssen ihr Einkommen durch Leistungen des Bürgergelds ergänzen. Außerdem nehmen Zugewanderte aus Herkunftsländern mit nicht-lateinischem Alphabet teil, für die das BAMF erst im Februar 2017 die Zweitschriftlernerurse als neue Kursart eingeführt hat.

## Zukunftsperspektiven

Volkshochschulen sind kommunal verankert und partizipieren am kommunalen Bildungsmanagement. In Bayern tragen – mit vier Ausnahmen – alle Landkreise und kreisfreien Städte das Gütesiegel „Bildungsregion Bayern“, das vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) verliehen wird. Durch dieses Siegel sollen Bildungsbereiche vor Ort so gut wie möglich miteinander vernetzt werden, um Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit zu erhöhen. Die maßgeblichen Akteure sind die Kommunen, die die Informations-, Berichts- und Entscheidungswege gestalten, und zwar unter Einbeziehung der freien und öffentlichen Jugendhilfe, Kindertagesstätten, Jugendsozialarbeit an Schulen, Erwachsenenbildung sowie von Hochschulen, Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsorganisationen und Unternehmen in der Region. Die Transferagenturen bzw. die Regionalen Entwicklungsagenturen für kommunales Bildungsmanagement (REAB) sind prädestiniert, die Arbeitsorientierte Grundbildung auf kommunaler Ebene zu flankieren. Die Ausbildung und Verfügbarkeit von Fachkräften schafft einen wesentlichen Standortfaktor für Kommunen. Schrift- und digitale Kompetenzen sind die Voraussetzung für Aufstiegs- und Teilqualifikationen.

Enorme Potenziale ergeben sich für arbeitsorientierte Alphabetisierung und Grundbildung, wenn den Betrieben vor Ort das ganze Spektrum und die Zielgenauigkeit jener Lernangebote verdeutlicht wird, die nach dem Modell der Betriebschecks die konkreten Lernbedürfnisse der Beschäftigten und Auszubildenden aufgreifen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Bildungsträger wie Volkshochschulen sich der Herausforderung stellen und anlassbezogen konkrete Lernbedarfe für Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Kompetenzen im Kontext konkreter Arbeitsabläufe und betrieblicher und beruflicher Weiterbildung erheben, um so Lerninhalte anlassbezogen und ergebnisorientiert strukturieren zu können.

Im Regelfall bieten Volkshochschulen Kursprogramme an. Müssen jedoch Lehr- und Lernmaterialien für Alphabetisierung und Grundbildung nach Maßgabe vereinbarter handlungsorientierter Lernergebnisse strukturiert werden, bedeutet dies eine große Umstellung, da eine ganz andere Qualifizierung der Lehrkräfte erforderlich wird.

Die jüngsten Erfahrungen an bayerischen Volkshochschulen zeigen, dass insbesondere die in den AlphaDekade-Projekten „BasisKomNet“, „ABConnect“, „eVideo Lernwelt“ sowie „eVideo

Medienwerkstatt“ entwickelten digitalen Konzepte und Schulungen von Lehrkräften genutzt und umgesetzt werden können. Dies gilt in Bayern vorerst nur für einzelne Standorte der Volkshochschulen.

Über die Produktdatenbank der AlphaDekade ist das umfassende Angebot der im Laufe der Jahre entwickelten und erprobten Konzepte und Instrumente sowie der Lehr- und Lernmaterialien für die Lebenswelt- und Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) verfügbar. Für den Ausbau der AoG mangelt es Bildungsträgern wie Volkshochschulen also nicht an Materialien. Aber es braucht einigen Mut, den Betrieben vor Ort anzubieten, die Lerninhalte und Lernergebnisse gemeinsam festzulegen, wenn ungewiss ist, ob Planende und Lehrende die entsprechenden Angebote auch zeitnah anpassen und durchführen können.

Für Handlungskontexte im Alltagsleben wurde im Rahmen des AlphaDekade-Projekts „Alpha-Kooperativ“ die Fortbildung „Vom Lernanlass zum Lernkonzept“ entwickelt und erprobt. Sie richtet sich an Lehrkräfte in der Alphabetisierung und Grundbildung. Die Erprobung hat sehr deutlich gezeigt, dass diesen anlassbezogenen Zugang zu den Lehr- und Lernmaterialien für die

Lebenswelt- und Arbeitsorientierte Grundbildung der AlphaDekade 2016 – 2026 begrüßen und sehr rasch in der Lage sind, anhand definierter Lernergebnisse Verlaufsplanungen für den eigenen Unterricht zu erstellen.

Die AoG macht jedoch nicht nur die geschilderte Kompetenzerweiterung der Lehrkräfte erforderlich, sondern darüber hinaus auch die Erhebung betrieblicher Weiterbildungsbedarfe. Hierfür sind vonseiten der Volkshochschulen im Vorfeld Gespräche und Vereinbarungen mit Geschäftsleitung und, soweit vorhanden, Personalentwicklung und Betriebsrat erforderlich. Des Weiteren muss die Erhebung der konkreten Alphabetisierungsbedarfe anhand der betrieblichen Abläufe erfolgen, denn diese Aufgabe lässt sich im Regelfall nicht an Lehrkräfte in der Alphabetisierung und Grundbildung delegieren. Mitunter kommen hierfür auch Ausbilder\*innen oder Anleiter\*innen in Betrieben infrage. Aber diese benötigen in jedem Fall Einführung in Lernstanderhebungen.

Für die Übernahme dieser Aufgaben könnten in Bayern möglicherweise die sogenannten Weiterbildungsinitiator\*innen geeignet sein, die bayernweit (in allen Regierungsbezirken) bei Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung tätig sind.

Für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis zunächst zum 31.12.2024 werden die entsprechenden Stellen vom Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS) finanziert (<https://weiterbildung-initiieren-bayern.de>).

Ein vorläufiges Fazit lautet, dass der zeitliche Planungsaufwand für Volkshochschulen im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung für Beschäftigte in Betrieben zweifellos höher anzusetzen ist als im Bereich der Lebensweltorientierten Grundbildung.

**Hella Krusche** leitet die Fach- und Koordinierungsstelle für Alphabetisierung und Grundbildung in Bayern, die seit 2012 beim Bayerischen Volkshochschulverband eingerichtet ist, sowie das AlphaDekade-Projekt „Alpha-Kooperativ Transfer“, FKZ W1506LWT. Zu ihren Hauptaufgaben zählen die Unterstützung der Bildungsträger in Bayern bei der Bedarfsanalyse, die Konzeption und Durchführung von Lernangeboten für Alphabetisierung und Grundbildung sowie die Beratung bei der Nutzung des bayerischen Landesprogramms „Alpha+ – besser lesen und schreiben“.

# „Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten!“

## Ein sozialpartnerschaftlicher Beitrag zur Professionalisierung im Feld der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG)

### 1. Warum eine Weiterbildungsreihe für die AoG?

Seit 2012 werden in den Projekten „AlphaGrund“ und „BasisKom“ Angebote der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) in Kooperation mit Unternehmen umgesetzt. Regelmäßig sind die Bildungsplanenden dabei mit dem Problem konfrontiert, dass es sehr schwierig ist, AoG-Trainer\*innen zu finden, die in den Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen mit den Beschäftigten umsetzen. Manchmal scheitern Maßnahmen sogar daran, dass sich trotz betrieblicher Nachfrage keine entsprechende Umsetzung ermöglichen lässt.

Bislang gibt es für AoG keine standardisierte Aus- oder Weiterbildung. (Aktuell

liegt ein Selbstlernhandbuch vor (Klein, 2020), explizit bundesweit ausgerichtete Qualifizierungsangebote gibt es jedoch nicht.) Die Projekte „AlphaGrund vernetzt“ (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) und Bildungswerke der Wirtschaft) und „BasisKomNet“ (Arbeit und Leben Bundesarbeitskreis und Landesorganisationen) haben sich daher sozialpartnerschaftlich zusammengeslossen, um die Weiterbildungsreihe „Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten“ zu entwickeln und zu pilotieren, denn die Bedeutung der Grund- und Weiterbildung in der Arbeitswelt wächst (Kremers et al. 2023). Beide Partner sind seit vielen Jahren in der AoG aktiv und haben mehr als 5.500 Beschäftigte erreicht.

Zum einen wird mit der Umsetzung des „Grundbildungscoaches“ das Ziel verfolgt, die trägerseitig gewachsene Expertise in der AoG weiterzugeben. Die aktuelle Unternehmensbefragung des IW, die im Rahmen von „AlphaGrund vernetzt“ durchgeführt wurde, bestätigt, dass auch viele Unternehmen steigende Anforderungen für gering qualifizierte Mitarbeitende sehen und durchaus bereit sind, hier zu investieren (Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. 2023). Nach wie vor ist die Beschäftigtengruppe der gering Literalisierten in der Weiterbildung strukturell benachteiligt. AoG ist daher eine gute Strategie, Teilhabe der Beschäftigten im Kontext der betrieblichen Bildung zu unterstützen und damit sowohl ökonomische als auch soziale und sozialpolitische Ziele zu verbinden.

Zum anderen verfolgt die Weiterbildungsreihe das Ziel, neue potenzielle Trainer\*innen für AoG zu gewinnen, um damit dem Fachkräftemangel in diesem Segment entgegenzuwirken. Der Pilot startete im Mai 2023 und endete im Dezember 2023. Dieser Artikel gibt einen Einblick in die konzeptionellen Überlegungen sowie die Rahmenbedingungen und Schwerpunktthemen. Der „Grundbildungscoach“ wird im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (2016 – 2026) unter Förderung des Bundesministeriums für

Bildung und Forschung (BMBF) umgesetzt.

## 2. Orientierungen für den „Grundbildungscoach“: Arbeitsdefinition, Prozess und zentrale Rollen

„Was genau machen Sie da? Was kostet das? Und wie läuft eine AoG-Maßnahme ab?“ Dies sind, stark vereinfacht, zentrale Fragen von Betrieben, mit denen die Projektmitarbeitenden regelmäßig konfrontiert sind, wenn sie für AoG werben oder konkret in der Betriebsakquise aktiv sind.

„Was ist meine Rolle? Mit wem habe ich es vor Ort zu tun? Und was soll inhaltlich passieren?“ Diese Fragen sind für AoG-Trainer\*innen besonders relevant. Und nicht zuletzt fragen sich Bildungsplannende: „Wie begleite ich den Prozess und Sorge dafür, dass es für alle Beteiligten eine Win-win-Situation wird?“

Solche hier stark verkürzt skizzierten Fragestellungen machen bereits deutlich, dass wir es in der AoG mit einer komplexen Dienstleistung zu tun haben (vgl. Lernende Region Netzwerk Köln e. V. 2021: S. 19). In der Praxis müssen verschiedene Ziele, Interessen, Rollen, Funktionen, Inhalte und Rahmenbedingungen miteinander verbunden werden. Eine Blaupause dafür gibt es nicht.

AoG ist demnach eine individuelle Dienstleistung, für die es keine standardisierte Herangehensweise und keine standardisierten Curricula gibt. Jede Betriebskooperation ist ein neu zu gestaltender Prozess und jedes AoG-Angebot wird individuell entwickelt. Dies sind Kernmerkmale der AoG. Sie bilden ein spezifisches Geflecht, in dem sich die Beteiligten bewegen. Für den „Grundbildungscoach“ wurde daher eine gemeinsame Orientierung entwickelt, die die Eckpunkte für die Konzeption deutlich macht.

### **Arbeitsdefinition AoG**

Im Fachdiskurs gibt es weder eine einheitliche Definition von Grundbildung noch von AoG (vgl. Tröster / Schrader 2016).

Mit Blick auf die Definition beider Projekte wurde eine gemeinsame Arbeitsdefinition festgelegt:

„AoG bezeichnet das berufsbegleitende, freiwillige Lernen von arbeitsrelevanten Grundbildungsinhalten vor Ort im Betrieb (aufsuchende Arbeit). AoG bezieht sich nicht nur auf das nachholende Lernen von Lesen und Schreiben, sondern ist deutlich weiter gefasst und als dynamisches Konzept zu verstehen. Grundbildungsinhalte sind kontextabhängig offen und veränderbar. Es geht sowohl um den Erwerb von basalen Kompetenzen als auch um die Fähigkeit, dieses Wissen in unterschiedlichen und sich ändernden Handlungssituationen anzuwenden und an neue Bedingungen

- **Das Projekt BasisKomNet – Arbeitsorientierte Grundbildung in Netzwerken verankern**  
[www.basiskom.de](http://www.basiskom.de)
- **Das Projekt AlphaGrund – Bildung für den Arbeitsplatz**  
[www.alphagrund-projekt.de](http://www.alphagrund-projekt.de)
- **Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte – Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung**  
[www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien\\_Publikationen%20und%20Downloads/iw-trends-2023-03-02-kremers-et-al.pdf](http://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/download/Materialien_Publikationen%20und%20Downloads/iw-trends-2023-03-02-kremers-et-al.pdf)
- **Die AlphaDekade 2016 – 2026**  
[www.alphadekade.de](http://www.alphadekade.de)

anzupassen. Ziele von AoG sind die Stärkung beruflicher Handlungsfähigkeit, die Stärkung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sowie die Stärkung von Persönlichkeitsentwicklung und Teilhabe insgesamt.“

Aus dieser Arbeitsdefinition ließen sich Leitfragen formulieren, die auf zentrale Inhalte für die Reihe hinweisen:

- Wie lassen sich die formulierten Ziele in der Praxis einlösen und wie lässt sich mit eventuellen Zielkonflikten umgehen?
- Welche Bedeutung hat es, vor Ort zu sein, und welche Aufgaben und Herausforderungen kommen auf Bildungsplanende/Trainer\*innen zu?

- Welche Rolle spielt die Freiwilligkeit und wie funktioniert eine diesbezügliche Umsetzung in der Praxis?
- Welche Prozessschritte werden durchlaufen und wie lassen sich sinnhafte AoG-Konzepte entwickeln?
- Wie wird der Transfer in der Arbeitswelt hergestellt?

### AoG-Prozess

Auch wenn kein AoG-Prozess oder -Angebot dem anderen gleicht, so lassen sich doch sowohl aus dem Fachdiskurs als auch aus der Praxis „idealtypische“ Prozessschritte (vgl. auch Frey/Menke 2021: 27; Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) – Projekt AlphaGrund 2021: 4) Diese

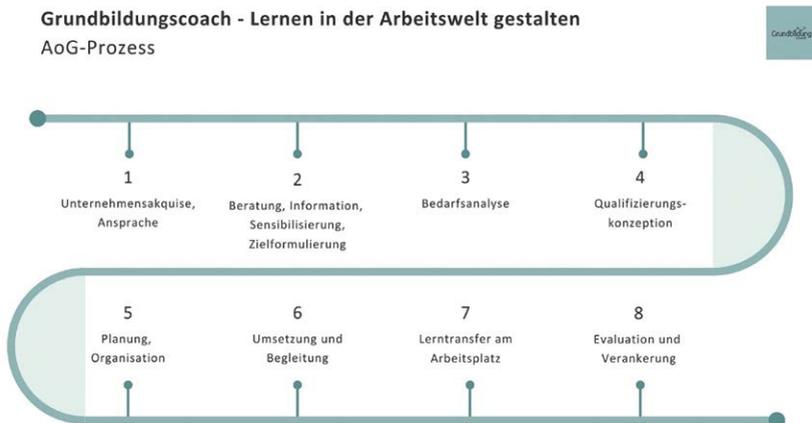


Abbildung 1: Idealtypische Prozessschritte (AlphaGrund vernetzt und BasisKomNet)

bilden eine hilfreiche Orientierung zur Strukturierung der vielfältigen Aufgaben, die hinter jedem Schritt liegen. Auch dazu wurde eine Synopse aus beiden Projekten entwickelt und für die Reihe zugrunde gelegt:

Es wurden drei zentrale Zielgruppen identifiziert, die wesentlich beteiligt sind und deren Aufgaben und Rollen grundlegend für die Qualifizierungsreihe sind.

### **AoG Trainer\*innen**

Trainer\*innen sind diejenigen, die Qualifizierungsangebote für die Beschäftigten im Betrieb umsetzen. Zur Umsetzung vor Ort gehören im Wesentlichen die Konzeption und die methodisch-didaktische Feinplanung inklusive der Durchführung der Angebote mit den Beschäftigten. Je nach Absprache mit dem Bildungsträger sind Trainer\*innen auch in vorherige oder dem Angebot nachgelagerte Prozessschritte aktiv eingebunden (z. B. vorbereitende Betriebstermine, Bedarfsanalysen, Maßnahmen-Evaluation). Geht es in der AoG-Umsetzung auch um Schriftsprachförderung, ist eine spezifische Expertise in der Alphabetisierung bzw. im Bereich Deutsch als Zweitsprache / Deutsch als Fremdsprache notwendig.

### **Bildungsplanende**

Bildungsplanende sind bei Bildungseinrichtungen oder Organisationen tätig, die auch mit Bildungsarbeit befasst sind (z. B. Gewerkschaften, Stiftungen, Kammern, Arbeitgeberverbände etc.). Sie entwickeln und steuern Bildungsprogramme und Lernangebote. Dies schließt die Aufgabe der Netzwerk- und Lobbyarbeit mit ein. Für die Zielgruppe der Bildungsplanenden sind vor allem Inhalte relevant, die sich auf die Initiierung, Gestaltung und Steuerung des AoG-Prozesses beziehen. Dies schließt allgemeines Strukturwissen in der Erwachsenenbildung und beruflichen Bildung sowie den bildungspolitischen Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung mit ein.

### **Personen in der Personalarbeit**

Personen in der Personalarbeit gestalten die betriebliche Personalarbeit in unterschiedlichen Rollen mit, z. B. in der Personalentwicklung bzw. im Bereich Human Resources, im Personalmanagement oder in weiteren Funktionen, etwa als betriebliche Interessenvertretung. Insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen sind Geschäftsführende oder Inhaber\*innen diesbezüglich in Doppelfunktionen unterwegs. Personen in der Personalarbeit können ihren Schwerpunkt sowohl in der

strategischen Personalplanung und -entwicklung haben als auch in der operativen Umsetzung.

Für alle genannten Gruppen sind grundlegende Kenntnisse zum Fachdiskurs Alphabetisierung und Grundbildung relevant. Diese wurden komprimiert und anwendungsorientiert in die Reihe mit einbezogen.

### **3. Aufbau und Rahmenbedingungen der Weiterbildungsstrategie**

Der „Grundbildungscoach“ ist eine praxisnahe Reihe, in der der Fokus darauf liegt, eine komprimierte Einführung in zentrale Begriffe, Diskussionsstränge, empirische Daten und Prozesse und Konzepte zur praktischen Umsetzung von AoG-Angeboten zu erhalten.

Das Grundkonzept ist ein modularer, zielgruppenübergreifender Aufbau, der in Präsenz sowie im virtuellen Raum durchgeführt werden kann. Ergänzt werden die Schulungen durch Selbstlerneinheiten (digitale Skripte), die der Vor- und/oder Nachbereitung dienen.

Insgesamt wurden sieben Module entwickelt, um die gegebenen Themenschwerpunkte abzudecken:

- Modul 1: Grundlagen der Alphabetisierung und Grundbildung
- Modul 2: Arbeitswelt und Struktur
- Modul 3: Sozialpartner
- Modul 4: Prozess gestalten
- Modul 5: Teilnehmende
- Modul 6: Inhalte und Konzepte
- Modul 7: Evaluation und Nachhaltigkeit

Zwar sind nicht alle Inhalte der einzelnen Module für die Zielgruppe der Trainer\*innen bzw. der Bildungsplanenden gleichermaßen relevant, doch ist es für beide Gruppen sinnvoll, Einblicke in die Aufgabenbereiche der jeweils anderen zu erhalten.

Die Seminarreihe besteht aus 56 Unterrichtseinheiten im Kursformat (à 45 Minuten) sowie 56 Unterrichtseinheiten als Selbstlernphase. Personen aus der Personalarbeit können das Kursangebot in kompakterer Form wahrnehmen. Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme sind Interesse an betrieblicher Bildung sowie an Themen und Strukturen der Arbeitswelt; darüber hinaus sind pädagogische Vorkenntnisse bzw. erste Erfahrungen in der Erwachsenenbildung erforderlich. Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium sind von Vorteil.

Um bundesweit Interessierte für die Weiterbildungsreihe zu gewinnen, wurden die genannten Zielgruppen u. a. über die unterschiedlichen Kanäle der beiden Projekte angesprochen, also z. B. über Websites, Newsletter oder Social-Media-Kanäle. Die Resonanz hierauf war sehr gut: Es haben sich deutlich mehr Interessierte gemeldet, als Plätze vorhanden waren.

Die einzelnen Module werden inhaltlich von den Mitarbeitenden aus den Projekten „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“ konzipiert und umgesetzt. Die jahrelange Expertise der Träger bietet den Teilnehmenden eine fundierte und praxisnahe Einführung in das Weiterbildungssegment der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG).

In der Konzipierung der Weiterbildungsmodule lag ein besonderer Fokus auf der Formulierung konkreter Lernziele, angelehnt an die lernzielorientierte Didaktik. Die konkret beschriebenen Lernziele sind die Grundlage für die Auswahl der entsprechenden Unterrichtsmethoden und -medien (vgl. Möller 1999).

Um alle Teilnehmenden auf den gleichen Kenntnisstand zu bringen, konnten sich diese in Vorbereitung auf das jeweilige Modul im Rahmen der Selbstlernphasen das nötige Wissen mit den zur

Verfügung gestellten Materialien selbstständig sowie zeit- und ortsunabhängig aneignen. In den gemeinsamen Terminen, die teils online und teils in Präsenz stattfinden, wird dieses Wissen vertieft und mit Beispielen aus der Praxis verdeutlicht.

Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebescheinigung. Die Teilnahme ist kostenfrei und wird aus Mitteln der Projekte „AlphaGrund vernetzt“ und „BasisKomNet“ finanziert.

#### **4. Ausblick**

Momentan ist die Reihe noch in der Durchführung, sodass eine inhaltliche Evaluation mit den Mitwirkenden und den Teilnehmenden aussteht. Für das Jahr 2024 ist ein Handbuch geplant, welches die Themen Professionalisierung und Professionelles Handeln in der AoG aufgreift.

Inhaltlich wird das Handbuch auf den einzelnen Modulen sowie den Selbstlerneinheiten basieren. Verknüpft werden die Inhalte mit einer Literatur- und Materialsammlung sowie theoretischen Hintergrundinformationen. Ergänzend werden Anregungen zur vertieften Beschäftigung mit dem Fachdiskurs rund um die Themen Alphabetisierung, Grundbildung,

AoG und Weiterbildung bzw. berufliche Bildung enthalten sein.

Die Arbeit an tragfähigen Netzwerkstrukturen sowie an Kooperationen mit Unternehmen im Rahmen der AoG konnte in den vergangenen Jahren erfolgreich verstetigt werden und sollte fortgeführt werden. Die damit einhergehende Professionalisierung bietet eine wichtige

Zukunftsperspektive und sollte deshalb ebenso weiterverfolgt werden. Zum einen braucht es Angebote zur Qualifizierung, um neues Personal für das Feld zu gewinnen. Zum anderen wären genauso Fragen der Entwicklung eines Berufsbildes in den Blick zu nehmen, die immer auch mit Fragen von Arbeitsbedingungen verknüpft sind.

**Anke Frey** ist seit 2016 als pädagogische Mitarbeiterin beim Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben tätig ([www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)). Sie leitete bis 2016 das Projekt „BasiskomPlus. Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken!“ und seit 2021 das Projekt „BasiskomNet – Arbeitsorientierte Grundbildung in Netzwerken verankern“ ([www.basiskom.de](http://www.basiskom.de)). Sie ist Diplom-Pädagogin mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung und Organisationswissenschaften.

**Isabel Vahlhaus** ist seit 2016 im Projekt „AlphaGrund“ beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. tätig ([www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)). Seit 2020 leitete sie das Projekt „AlphaGrund qualifiziert“ und seit 2022 das Projekt „AlphaGrund vernetzt“ ([www.alphagrund-projekt.de](http://www.alphagrund-projekt.de)). Sie hat an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Universität Uppsala Soziologie, Politikwissenschaften und Psychologie studiert.

**Corinna Kremers** ist studierte Sozialpädagogin B.A. und bereits seit 2020 als Referentin beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. im Projekt „AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Erwachsene“ tätig.

# KI-basiertes Lernen in der Arbeitsorientierten Grundbildung mit der eVideo Medienwerkstatt

## **Künstliche Intelligenz (KI) als Lehr- und Lernmittel in der Grundbildung?! Eine aktuelle Einordnung**

Der Beginn des Jahres 2023 war nach der Veröffentlichung des kostenlosen KI-basierten Chatbots ChatGPT durch die Firma Open AI durch große Aufregung geprägt. Die rasante Entwicklung des Tools im Bereich der maschinellen Textgenerierung sorgte gerade im Bildungsbereich für die Erkenntnis, dass solche Technologien in Zukunft weitreichenden Einfluss haben und stärker mitgedacht werden müssen. Am 02. Februar 2023 fand das „#AusaldowerCamp! Online-Barcamp zu künstlicher Intelligenz in der Bildung“ (vgl. Hirsch), organisiert von Nele Hirsch, statt. Dies war eine der ersten Gelegenheiten, zu der Hunderte Bildungsplanende und Lehrende zusammenkamen, um Fragen rund um Urheberrechte, Ethik, Risiken und Chancen sowie sinnvolle didaktische Einsatzmöglichkeiten

zu diskutieren. Im Rahmen eines Workshops zur eVideo Medienwerkstatt (vgl. Quiter/Lambertz) des Projekts ABCconnect stellten wir dort die KI-basierte Lernumgebung für Grundbildungslehrende und -lernende vor und diskutierten Möglichkeiten praktischer Anwendungsszenarien. Dabei wurde unter den Lehrenden einerseits eine gewisse Verunsicherung und damit einhergehend andererseits die zunehmende Suche nach sinnvollen und konstruktiven Einsatzwegen in der Grundbildungspraxis deutlich. Die Forschung zum Thema als Grundlage für Handlungsempfehlungen befindet sich noch am Anfang: Erste Erkenntnisse der Fachhochschule Münster bescheinigen dem im Projekt „ALFA-Bot“ entwickelten Chatbot „Lalo“ positive Auswirkungen beim Einsatz im Grundbildungsunterricht (vgl. Bauer/Proost/Häder 2023). Ein Blick in die Ergebnisse einer Ad-hoc-Umfrage der Universität Hamburg von August 2023 zum „Schreiben mit Künstlicher Intelligenz“ – durchgeführt unter

Alphabetisierungs-Stakeholdern – lässt zudem erkennen, dass ein Großteil der Nutzenden von ChatGPT die automatisch generierten Ergebnisse nicht auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen (vgl. Grotlüschen 2023a). Zwischen den geübten und ungeübten Nutzenden fällt besonders auf, dass Letztere die generierten Informationen noch häufiger glaubhaft finden und diese seltener überprüfen (vgl. ebd.).

Diese ersten Erfahrungen und Erkenntnisse zeigen nicht nur, dass aktuell rund um Lehrende und Lernende in der (Arbeitsorientierten) Grundbildung ein weiterer Bedarf an Forschung zur Nutzung von KI besteht (vgl. Grotlüschen 2023b), sondern auch, dass das Ausprobieren geeigneter Tools nach dem Prinzip des Learning by Doing sowie die Vertiefung didaktischer Einsatzmöglichkeiten in begleiteten Lernräumen durch die Lehrenden besonders wichtig und auch gefragt sind. Vor diesem Hintergrund möchten wir hier das KI-basierte Tool eVideo Medienwerkstatt vorstellen und anhand dessen aufzeigen, wie künstliche Intelligenz sinnvoll in didaktischen Lehr- und Lernkontexten der Grundbildung eingesetzt werden kann – und zwar mit begleitender Professionalisierung der Lehrenden, inklusiven Beispielen digitaler Lerneinheiten und Ideen für den Unterricht.

## **Die eVideo Medienwerkstatt: eine KI-basierte Onlineplattform für die Grundbildung**

Seit Oktober 2022 ist die eVideo Medienwerkstatt online. Es handelt sich dabei um eine KI-basierte kollaborative Onlineplattform auf Basis von imcExpress, die das Erstellen digitaler Medienprodukte ermöglicht. Dies können digitale Lerneinheiten für den Unterricht, aber auch Infotainment-Einheiten für die Zielgruppenansprache in Beratung oder Angebotsmarketing sein. Durch die vielfältigen Funktionalitäten, die sich durch die Implementierung von KI, insbesondere von ChatGPT, in der eVideo Medienwerkstatt ergeben, können User\*innen passgenaue Medienprodukte mit ihrer und für ihre Zielgruppe erstellen. Neben dem automatischen Layouten, der Vertonung von Textabschnitten, der Untertitelung von vertonten Videos und Übersetzungen in mehr als 70 Sprachen auf Basis von DeepL sei hier vor allem die Möglichkeit zur automatischen Textumformulierung und Contenterstellung durch ChatGPT (bzw. Express GPT) erwähnt. Textabschnitte lassen sich beispielsweise mit einem Klick verkürzen, vereinfachen oder in unterschiedliche Textversionen umformulieren. Express GPT hilft außerdem bei der Erstellung interaktiver Contents wie Multiple-/Single-Choice-Aufgaben oder Flip-Cards. Da

die eVideo Medienwerkstatt technisch und inhaltlich an die Bedarfe von Grundbildungslehrenden und -lernenden angepasst wurde, ist sie auch für den Einsatz in der (Arbeitsorientierten) Grundbildung gemeinsam mit den Lernenden besonders geeignet. Die Bedienoberfläche ist intuitiv benutzbar und optisch übersichtlich aufbereitet. Außerdem benötigen lediglich die Lehrkräfte eine Registrierung, denn ein niedrighschwelliger Zugang für Lernende wird durch einen Link ermöglicht. Integriert ist außerdem eine Medienbibliothek, in der rund 1.000 Bilder, Grafiken und Videos aus den Bran-

chen können dann, je nach Einsatzzweck, in verschiedene Formate exportiert und auf allen gängigen Endgeräten genutzt werden.

Innerhalb eines Jahres haben sich bis Mitte Oktober 2023 in der eVideo Medienwerkstatt 146 Personen registriert. 63 davon arbeiten als Lehrende in der Grundbildung, 71 als Bildungsplanende, sechs als Beratende (z. B. in Jobcentern) und sechs sind anderweitig in Bildungseinrichtungen tätig. Um Lehrkräfte, Bildungsplanende und Beratende im Einsatz der eVideo Medienwerkstatt

*„Ziel der Schulungen ist es, die Lehrenden in Umbruchzeiten des schnellen digitalen Wandels (durch KI) zu empower und sie bei der Aneignung benötigter Fähigkeiten unter anderem im Umgang mit KI-basierten Tools zu unterstützen, damit sie diese zum eigenen Nutzen kompetent einzusetzen wissen.“*

chen Lernender in der Arbeitsorientierten Grundbildung (wie z. B. Hotel- und Gastgewerbe, Logistik, Gartenhandwerk oder Pflege) zu finden sind. Diese wurden aus den seit 2012 entwickelten Programmen der eVideo Lernwelt extrahiert (s. Infobox). Ebenso können eigene Bild- und Videomaterialien hochgeladen werden; die bereitgestellten Vorlagen geben Hinweise auf einen sinnvollen didaktischen Aufbau. Die entstandenen Produkte

zu unterstützen, bieten wir begleitende Schulungen in verschiedenen Formaten an. Hierzu zählen z. B. 1,5-stündige Online-Kurzeinführungen, vertiefende Anwendungsschulungen sowie die zweimonatige tutoriell begleitete Onlineschulung „Grundbildung Digital“ mit Fokus auf die Erstellung von Lernnuggets sowie auf medienpädagogische Projektarbeit. Ziel der Schulungen ist, die Lehrenden in Umbruchzeiten des schnellen digitalen

Wandels (durch KI) zu empowern und sie bei der Aneignung benötigter Fähigkeiten u. a. im Umgang mit KI-basierten Tools zu unterstützen, damit sie diese zum eigenen Nutzen kompetent einzusetzen wissen. Dies geschieht konkret am Beispiel der eVideo Medienwerkstatt.

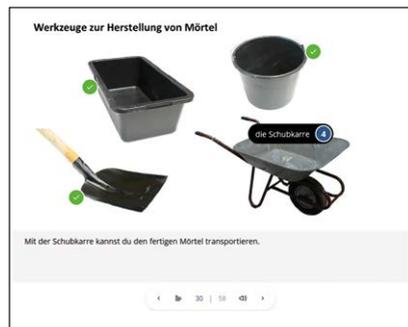
Je nach Zielgruppe stehen bei den Schulungen verschiedene Themen im Fokus – so beispielsweise das Verwenden von Avataren und Storytelling in digitalen Medienprodukten, um dadurch eine bessere Zielgruppenansprache zu ermöglichen. Hierzu entwickeln die Workshop-Teilnehmenden basierend auf Methoden aus dem Design-Thinking-Ansatz beispielsweise „Empathy Maps“, die das Hineinversetzen in die Gefühlswelt der eigenen Zielgruppe ermöglichen, oder sie erstellen Personae, die als fiktive Vertreter\*innen der Zielgruppen dienen, um so passgenaue Charaktere und Geschichten zu erstellen. Außerdem geht es um die Verwendung einfacher (Bild-)Sprache und um rechtliche Grundlagen sowie Kriterien für den didaktischen Aufbau digitaler Lernnuggets. Ein weiterer Themenbereich ist die medienpädagogische Grundbildungsarbeit. Schließlich geht es um eine mediendidaktisch sinnvolle Einbindung der eVideo Medienwerkstatt in die Grundbildungspraxis.

## Einsatzideen in der Arbeitsorientierten Grundbildung

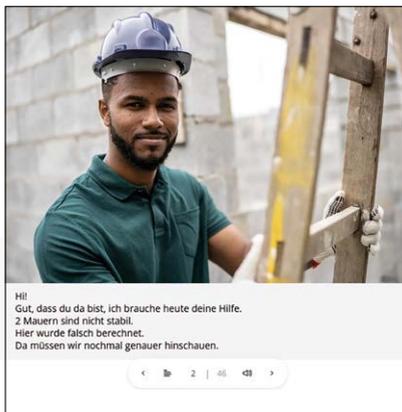
Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, die eVideo Medienwerkstatt in der Grundbildung einzusetzen: einerseits in der medienpädagogischen Arbeit mit den Lernenden gemeinsam und andererseits zur Erstellung von Medienprodukten. Letzteres umfasst unterschiedliche Formate, von klassischen Lernnuggets zur Wissensvermittlung im Unterricht bis hin zu Infotainment-Einheiten für die Zielgruppenansprache in Marketing- oder Beratungskontexten. Im Folgenden werden einige Beispiele aus der Praxis der Nutzenden der eVideo Medienwerkstatt zur Veranschaulichung erläutert.

### Lernnuggets „Maurerhandwerk“ für den Einsatz im Berufsschulunterricht

In Kooperation mit der Steinbeisschule Stuttgart, einer staatlichen beruflichen Schule mit den Schwerpunkten Umwelttechnik, Bautechnik und Medien,

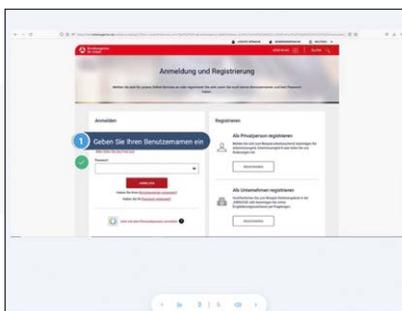
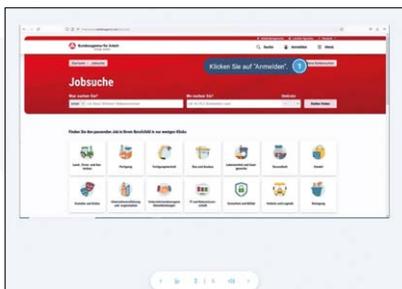


entstanden im Projekt ABConnect vier Lerneinheiten rund um das Berufsfeld Maurerhandwerk (s. Infobox). Im Fokus stehen dabei Wortschatz und Arbeits-handlungen rund um die Themen Maurerwerkzeuge, Grundrechenarten auf dem Bau, Arbeitssicherheit auf der Baustelle sowie Abläufe beim Bau einer Mauer.



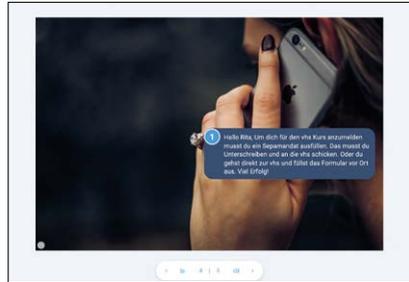
### Orientierungshilfe in der Online-Jobbörse der Arbeitsagentur

Diese digitale Infotainment-Einheit dient dazu, Zielgruppen der Arbeitsagentur die Benutzung der Jobbörse zu vermitteln und ihnen somit eine vereinfachte Orientierung auf der Website zu ermöglichen. In einer Schritt-für-Schritt-Anleitung wird gezeigt, wo und wie sich Arbeitssuchende anmelden können, um einen Lebenslauf für ihre Bewerbung hochzuladen.



## Digitale Ansprache zur Gewinnung von Kursteilnehmenden an der VHS

In dieser Story-basierten Erkläreinheit einer Volkshochschule (VHS) wurde mithilfe der eVideo Medienwerkstatt das Vorgehen zur Erteilung eines SEPA-Lastschriftmandats für Zielgruppen der Grundbildung niedrigschwellig aufbereitet. Auf diese Weise soll einer der größten Zugangshürden zu Grundbildungsangeboten an der VHS entgegengewirkt werden.



## Medienpädagogische Projektarbeit mit Lernenden

Im Rahmen der genannten Schulungen haben die Lehrenden außerdem verschiedene didaktische Einsatzideen für Lernnuggets im Unterricht, aber auch für die gemeinsame medienpädagogische Arbeit mit Lernenden erarbeitet (s. „Unterrichtsideen“ in Infobox).

Die medienpädagogische Projektarbeit mit Grundbildungslernenden zielt insbesondere darauf ab, dass diese selbst zu kreativen Medienproduzierenden werden. In verschiedenen Projektphasen werden einzelne Kompetenzen der Lernenden fokussiert, sei es die

Kommunikations- und Sozialkompetenz beim gemeinsamen Sammeln von Ideen für ein digitales Medienprodukt im Plenum oder die Medienkompetenz beim Produzieren eigener Bild- und Videomaterialien. Zudem kann die kritische Medienreflexion bei einer Internetrecherche zu ausgewählten Themen gestärkt werden. Dadurch ergeben sich im gesamten Entwicklungsprozess digitaler Medienprodukte – beispielsweise bei der gemeinsamen Erstellung von Storyboards oder dem Formulieren von passenden Texten und Interviewfragen – Anlässe zur Schriftspracharbeit, was zu einer ganzheitlichen Förderung von Lese-, Schreib- und Medienkompetenzen

der Lernenden führt. Ein beispielhafter Ablaufplan eines medienpädagogischen Projekts mit Lernenden im Unterricht ist im didaktischen Leitfaden zur eVideo Medienwerkstatt zu finden (s. Infobox).

und Lernende einen an die Zielgruppen didaktisch angepassten und geschützten Raum, um hier in einem durch Schulungen begleiteten Setting die ersten Schritte zu gehen.

## **Fazit: KI in der Grundbildung nachhaltig verankern!**

Die aktuellen Entwicklungen haben gezeigt, dass KI-basierte Tools im Alltag und damit zukünftig auch in der Lehre der (Arbeitsorientierten) Grundbildung nicht mehr wegzudenken sind. Gerade deshalb besteht weiterhin ein hoher Bedarf an begleitender Forschung sowie an der Professionalisierung von Lehrenden. Die eVideo Medienwerkstatt bietet als „Ausprobiererraum“ für Lehrende

- **Die eVideo Medienwerkstatt finden Sie online unter:**  
[www.lernen-mit-evideo.de/medienwerkstatt/](http://www.lernen-mit-evideo.de/medienwerkstatt/)
- **Die eVideo Lernwelt finden Sie online unter:**  
[www.lernen-mit-evideo.de](http://www.lernen-mit-evideo.de)
- **Die Lernnuggets Maurerhandwerk eVideo Lernwelt finden Sie online unter:**  
[www.lernen-mit-evideo.de/jetzt-lernen-mit-evideo/industrie-handwerk/maurerhandwerk](http://www.lernen-mit-evideo.de/jetzt-lernen-mit-evideo/industrie-handwerk/maurerhandwerk)
- **Die Unterrichtskonzepte finden Sie online unter:**  
[www.lernen-mit-evideo.de/material-zum-download](http://www.lernen-mit-evideo.de/material-zum-download)
- **Den didaktischen Leitfaden zur Anwendung der eVideo Medienwerkstatt finden Sie online unter:**  
[www.lernen-mit-evideo.de/wp-content/uploads/Didaktischer-Leitfaden\\_eVideo-Medienwerkstatt.pdf](http://www.lernen-mit-evideo.de/wp-content/uploads/Didaktischer-Leitfaden_eVideo-Medienwerkstatt.pdf)

**Johanna Lambertz** hat bis 2011 an der Universität Leipzig Medienpädagogik und Deutsch als Fremdsprache studiert. Seit ihrer Tätigkeit als Dozentin für Deutsch als Fremdsprache und einer Weiterbildung zur E-Trainerin und E-Learning-Beraterin entwickelt sie E-Learning-Programme und Train-the-Trainer-Schulungen; außerdem berät sie Unternehmen zu Fragen der Grundbildung und des digitalen Lernens. Seit 2016 ist sie bei Arbeit und Leben DGB/VHS Berlin-Brandenburg e. V. tätig – derzeit als stellvertretende Projektleitung von ABCconnect und als Leiterin des InnovationHUB.

**Marie Quiter** schloss 2019 den Studiengang Medienbildung/Audiovisuelle Kultur und Kommunikation an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ab. Seit 2020 ist sie bei Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V. als Projektreferentin für digitales Lernen und Lehren in ABCconnect und anderen Projekten tätig; parallel dazu studiert sie Erwachsenenbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin.

# Machtkritische Grundbildung zu digitalen Welten

Was bedeutet Digitalisierung? Was hat sie mit Nachhaltigkeit, globalen Machtverhältnissen und Geschlechtergerechtigkeit zu tun? Das F3\_kollektiv stellt zu diesen Fragen digitale Bildungsmaterialien in Einfacher Sprache frei zur Verfügung.

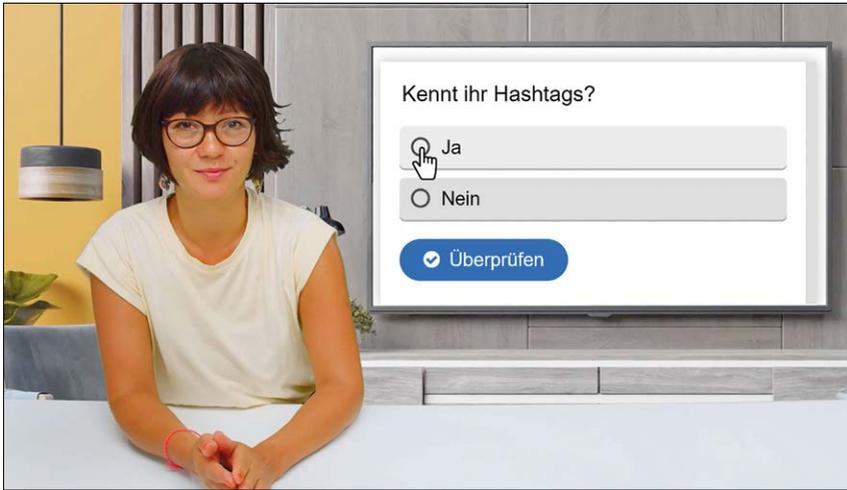
Die Themen der insgesamt sechs Übungen sind methodisch unterschiedlich aufgearbeitet: Die Methode „Digitalisierung in Bildern“ regt über Assoziationen der Teilnehmer\*innen einen Austausch an. In der Übung zum Thema „Klimakrise, Strom und Internet“ visualisieren Piktogramme die Inputs und Quiz-Fragen. In „Mit Social Media für Geschlechtergerechtigkeit“ erschließt sich die Lerngruppe das Thema über ein interaktives Video. Das Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ wird wiederum über die Auseinandersetzung mit dem Gendersternchen in einer beispielhaften Stellenanzeige („Programmierer\*in gesucht“) eingeführt. Anschließend regt eine Expertin, die selbst Lernerin in der Grundbildung ist, zu Perspektivwechseln an. Zum Thema Fake News hat das F3\_kollektiv

ein Video in Leichter Sprache produziert. Teilnehmer\*innen lernen sechs Gründe kennen, warum Menschen Fake News verbreiten, und üben anschließend selbst, Fake News auch ohne gute Lese- und Schreibkenntnisse zu erkennen. Um eine gute Lernatmosphäre zu schaffen, sind außerdem Methoden zum Einstieg in und zum Abschluss eines Workshops verfügbar.

Die Materialien eignen sich für die politische Grundbildung, da Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, globale Perspektiven oder eine kritische Auseinandersetzung mit Digitalisierung behandelt werden. Die Auseinandersetzung mit Fake News, Streaming oder Hashtags bildet zudem auch eine Schnittstelle zur digitalen Grundbildung.

## Entwicklung von Open Educational Resources

Das F3\_kollektiv leistet seit 2019 machtkritische Bildungsarbeit zum globalen Prozess der Digitalisierung. Dem



Beispiel Übung „Mit Social Media für Geschlechtergerechtigkeit. Ein Beispiel aus Argentinien und Deutschland #NiUnaMenos“. Quelle: F3\_kollektiv, CC BY-SA 4.0 unter <http://www.digital-global.net/grundbildung/social-media-geschlechtergerechtigkeit>

Kollektiv ist es ein Anliegen, auf Grundlage eines machtkritischen Ansatzes die Perspektiven und Themen aus dem Projekt #digital\_global auch gering literarisierten Erwachsenen zugänglich zu machen. Deshalb konzipierte das Kollektiv im Jahr 2022 die oben beschriebenen Übungen auf der Wortebene (Alpha-Level 2). Sie sind in einfacher Sprache verfasst. Eine Ausnahme bildet das Video zu Fake News, das in Leichter Sprache produziert ist. Die Materialien sind als Creative Commons By S.A. lizenziert und seit Januar 2023 auf der Website [www.digital-global.net](http://www.digital-global.net) frei verfügbar. Die Bildungsmaterialien sind also sogenannte Open Educational Resources (OER). In diesem Sinn verwendet das F3\_kollektiv für die

konzipierten interaktiven Bildungstools auch die Software H5P. Akteur\*innen der Grundbildung können so die Tools bei Interesse auch auf ihren Seiten einbetten oder sogar weiterentwickeln. Die Methodenbeschreibungen befinden sich unter den Materialien zum Download.

In der Konzeptionsphase war uns, dem F3\_kollektiv, bei der Themenauswahl wichtig, gesellschaftlich relevante, aber schwierige und komplexe Themen nicht zu meiden, sondern stattdessen Wege zu finden, diese zielgruppengerecht aufzuarbeiten. Das bedeutete u. a., dass wir wiederholt Spannungsverhältnisse diskutierten, wie wir beispielsweise komplexe globale Zusammenhänge und

globale Perspektiven aufzeigen können, ohne dabei Vorkenntnisse vorauszusetzen. Um beispielsweise über das empowernde Hashtag #NiUnaMenos im Kampf gegen das auch in Deutschland gravierende Problem von Feminiziden zu sprechen, wird deshalb in dem interaktiven Video zunächst erklärt, was die Begriffe Hashtag und Feminizid meinen. Im Jahr 2015 demonstrierten in Argentinien sehr viele Menschen gegen Feminizide. Ihre Forderung war: „Ni Una Menos“. Das ist Spanisch und heißt: „Nicht eine einzige weniger.“ Der Hashtag #NiUnaMenos verbreitete sich über Grenzen hinweg und feministische Bewegungen konnten Erfolge erzielen.

Mit unserer Arbeit möchten wir unterschiedliche Bereiche in Dialog

miteinander bringen. Aufseiten des globalen Lernens und der Bildung für nachhaltige Entwicklung beobachten wir ein Interesse für die Grundbildung und politische Bildung in Einfacher Sprache. Angesichts der oftmals prekären Arbeitsverhältnisse in der Grundbildung und der damit einhergehenden Auslastung der Kursleiter\*innen erreichten uns Rückmeldungen, dass es wichtig und sinnvoll ist, neue Multiplikator\*innen für die Grundbildung zu gewinnen. Eine wichtige Ausgangslage ist, dass auch auf der Ebene von Projektförderungen eine Offenheit besteht, auf die Besonderheiten und Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen. (Unsere Projekte werden durch die Stiftung für Umwelt und Entwicklung Nordrhein-Westfalen, durch Engagement Global mit Mitteln des Bundesministeriums

### Über das Kollektiv:

Das F3\_kollektiv gestaltet seit 2019 machtkritische Bildungsarbeit zu globalen und innergesellschaftlichen Machtverhältnissen. Neben Workshops an Schulen, Grundbildungskursen und Seminaren für Multiplikator\*innen bietet das F3\_kollektiv auch Gespräche in Einfacher Sprache zu Kunstausstellungen an. [www.f3kollektiv.net](http://www.f3kollektiv.net)

### Weitere Informationen zu den erwähnten Lizenzen und Tools:

- [creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de)
- [h5p.org](https://h5p.org)



F3\_KOLLEKTIV

für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie von Brot für die Welt mit Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienst gefördert). Auch Aufseiten der Grundbildung erfahren wir Offenheit und Interesse, unsere – u. U. bisher ungewohnten – Fragestellungen und Themen einzubringen. Wir sehen ein bereicherndes Potenzial darin, wenn Kursleiter\*innen und Multiplikator\*innen aus den unterschiedlichen Bereichen voneinander lernen und machtkritische Ansätze für gering literalisierte Erwachsene dadurch breiter zugänglich werden.

### **Nutzung der Bildungsmaterialien**

Die Bildungsmaterialien wurden sowohl für die Anwendung in Präsenz- als auch in Onlineseminaren entwickelt. Wir freuen uns darauf, im Rahmen von digitalen oder hybriden Workshops mehr Erfahrungen in der Durchführung zu sammeln. Die Anwendung in Präsenzkursen bestärkte uns auf jeden Fall bereits in unseren oben geschilderten didaktischen Entscheidungen. Je nach Zusammensetzung der Gruppe ist es immer wieder aufs Neue interessant, welche Erfahrungen und Meinungen im Austausch geteilt werden. Auch wenn die Teilnehmer\*innen bestimmte Begriffe wie „Digitalisierung“ oder „Perspektiven“ erst zu lesen und zu verstehen lernen, ist es bereichernd, über die Erfahrungen

und Gedanken der Teilnehmer\*innen ins Gespräch zu kommen.

In den Methodenbeschreibungen formulieren wir sogenannte Fallstricke, auf die sich Personen vor der Durchführung vorbereiten sollten. Eine machtkritische und diskriminierungssensible Haltung ist aus unserer Sicht in jedem Lernraum wichtig. Eine besondere Relevanz erhält das bei Übungen, die z. B. explizit geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung thematisieren. Wir möchten dazu ermutigen, sich mit den vielfältigen Fallstricken zu beschäftigen, eine machtkritische Haltung zu entwickeln und Räume zu öffnen, um auch in der Grundbildung über bestehende Probleme, Ungleichheiten und Machtverhältnisse zu sprechen.

### **Brücken zur Arbeitsorientierten Grundbildung**

Digitale Grundbildung schafft wichtige Zugänge. In der Arbeitsorientierten Grundbildung ist naheliegend, dass der Fokus der Betriebe auf Kompetenzen liegt, die für die jeweiligen Arbeitsabläufe erforderlich sind. Arbeiter\*innen sind jedoch immer auch politische Subjekte. Aus einer machtkritischen Perspektive gehört für uns politische Bildung also ebenso zu arbeitsorientierter Bildung. Es ist daher einerseits wichtig, dass auch gering literalisierte Arbeiter\*innen

digitale Geräte und Anwendungen bedienen können. Aus unserer Perspektive ist aber genauso wichtig, dass sie Digitalisierungsprozesse im Betrieb in größere ökonomische und gesellschaftliche Transformationsprozesse einordnen können, sich eine Meinung zu Nachhaltigkeit im Betrieb bilden oder den Betrieb als diskriminierungssensiblen Raum mitgestalten können.

Wir freuen uns, wenn Kursleiter\*innen und Multiplikator\*innen ihre Erfahrungen aus der Anwendung unserer vorgestellten Materialien mit uns teilen. Eine Möglichkeit zum Austausch und zur Fortbildung zu den machtkritischen Ansätzen

bieten unsere kostenfreien Seminarangebote für Multiplikator\*innen, über die wir auf der Website und im Newsletter des Kollektivs informieren. Im Rahmen des aktuellen Projekts gibt es in Nordrhein-Westfalen außerdem Angebote für gering literalisierte Erwachsene. Interessierte Koordinator\*innen aus der Grundbildung können diesbezüglich gerne auf uns zukommen.



[www.digital-global.net/grundbildung](http://www.digital-global.net/grundbildung)

**Evelyn Linde** ist eine der neun Mitgründer\*innen des F3\_kollektivs. Sie studierte Politikwissenschaft und Interdisziplinäre Lateinamerikastudien und kann ihre Schwerpunkte auf Bergbau in Lateinamerika, Klimagerechtigkeit, Technologien, Intersektionalität und Feminismen seit 2019 in die Projekte #digital\_global und aktuell „Feministische Solidarität“ einbringen (Co-Projektleitung).

# Arbeitsorientierte Grundbildung für Beschäftigte im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes (QCG) als nachhaltige Regelförderung

Die Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e. V. bietet seit 2012 Kurse zur Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) in Unternehmen an. Die passgenauen Weiterbildungen sind auf die Arbeitsabläufe und die damit verbundenen benötigten Grundkompetenzen in den jeweiligen Branchen zugeschnitten. Geringqualifizierte haben es am Arbeitsmarkt besonders schwer. Durch niederschwellige Maßnahmen mit dem Schwerpunkt der berufsbezogenen Sprachförderung kann diese Gruppe der Arbeitnehmenden auch parallel zu ihrer Tätigkeit für die zukünftige Fachkräftesicherung gewonnen werden.

Aufgrund jahrelanger Erfahrung in unseren erfolgreichen Kursen möchten wir dieses Format gemäß AZAV, der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung, zertifizierter Maßnahmen über das

Qualifizierungschancengesetz (QCG) in die Regelförderung einbringen, um Grundbildungskurse im Rahmen der beruflichen Weiterbildung nachhaltig zu verankern.

## Ausgangslage

Die Grundbildungsförderung endet in der Regel mit dem Eintritt der Personen in die Beschäftigung, da in den Betrieben zumeist keine niederschwelligen, passgenauen Angebote zur Verfügung stehen. Häufig wird der Schriftspracherwerb wieder verlernt oder die Schriftsprachkompetenzen weisen große Lücken auf.

Das Interesse der Arbeitgeber an der Förderung von Grundkompetenzen muss geweckt und deren Vorteile müssen aufgezeigt werden. Hierunter fallen z. B. geringere Krankheitszeiten und Fehlerquoten sowie eine bessere

Kommunikation mit Kund\*innen und unter den Kolleg\*innen. Dieser Mehrwert wird als Kostenfaktor sichtbar.

Viele Beschäftigten sehen im Moment der Arbeitsaufnahme zunächst keine Möglichkeit bzw. Notwendigkeit, den Schriftspracherwerb zu festigen; oft sind sie mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation ausgelastet und haben darüber hinaus meist keinen Bezug zu den Themen Weiterbildung und Lernen. Lernen ist für viele Beschäftigte mit negativen Erlebnissen belastet und gerät so schnell aus dem Fokus.

Dass sie einen Mehrwert durch den Grundbildungserwerb erhalten, muss Beschäftigten vermittelt und aufgezeigt werden; erste Erfolgserlebnisse müssen zügig spürbar werden – am besten bereits nach den ersten Unterrichtseinheiten. Um Ängste abzubauen, sollten die Teilnehmenden schrittweise an das berufsbegleitende Lernen herangeführt und in kleinen Gruppen unterrichtet werden.

Arbeitsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten die entsprechenden Grundkompetenzen und zugleich berufsfachliche Kompetenzen. Durch die Qualifizierung der Beschäftigten direkt im Betrieb werden dabei vorrangig praxisrelevante und direkt anwendbare Inhalte

vermittelt. Die Maßnahmen müssen im Betrieb stattfinden, damit die Teilnehmenden idealerweise direkt in ihrem Arbeitsalltag abgeholt werden. Bei der Planung der Unterrichtszeiten sind auch die betriebsüblichen Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit) zu berücksichtigen.

Um geringqualifizierte Arbeitnehmende zu erreichen, vor allem auch in kleineren und mittleren Unternehmen, müssen Weiterbildungen in ungewöhnlichen Angebotsformaten (d. h. flexibel in Bezug auf Lernort und -zeit) angeboten werden.

Wird die Maßnahme direkt im Betrieb umgesetzt, finden sich die Beschäftigten in einem geschützten Umfeld wieder: Sie sind nicht allein, sondern lernen mit Kolleg\*innen. Zudem haben sie keine zusätzlichen Wege und Kosten und verfügen über eine direkte Ansprechperson im Betrieb.

Aufgrund von Fachkräftemangel und Veränderungen durch die Transformation ist es wichtiger denn je, Beschäftigte innerhalb ihrer Arbeitswelt zu stärken und weiterzubilden. Jede\*r Arbeitnehmende ist ein kleiner Baustein in der Fachkräftesicherung für Unternehmen. Für Beschäftigte bedeutet dies, dass sie ihren Arbeitsplatz sichern können, anstatt in die Mühlen einer ständigen Arbeitssuche zu fallen.

Besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie im Handwerk und in der Pflege ist ein großer Grundbildungsbedarf festzustellen. Viele Unternehmen benötigen daher Unterstützung in Form von Beratung, Planung und Durchführung von Grundbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten.

### **Bedarfsorientiertes Angebot**

Vor dem Hintergrund der Ausgangslagenbeschreibung wird sichtbar, dass ein großer individueller Bedarf an Arbeitsorientierter Grundbildung vorhanden ist. Das Konzept der Individualität betrifft hierbei den Schulungsort, die Schulungszeit, Schulungsinhalte sowie eine schnelle Anpassung und unkomplizierte Organisation der Kurse.

### **Unsere Best-Practice-Erfahrung aus mehr als 150 durchgeführten Kursen**

#### **Kursrahmen**

Der Kursumfang liegt in der Regel bei 100 Unterrichtseinheiten, die direkt im Betrieb durchgeführt werden. Hierbei werden die Gegebenheiten des Unternehmens berücksichtigt und die Unterrichtszeiten den betrieblichen Abläufen angepasst.

#### **Umsetzung**

Mit dem Unternehmen wird eine schriftliche Kooperationsvereinbarung geschlossen, die auch eine Ansprechperson innerhalb des Unternehmens benennt. Diese Ansprechperson ist seitens des Unternehmens für die Koordination und Organisation sowie für Kursräume und die Betreuung der Kursteilnehmenden im Unternehmen zuständig. Anhand dieser Verbindlichkeit wird die Qualität und Beständigkeit des Angebots gewährleistet.

Eine Kostenbeteiligung durch das Unternehmen erfolgt in der Regel in Höhe von 50 Prozent der Honorarkosten für die Lehrenden. Durch Zuständigkeit und Kostenbeteiligung der Unternehmen wird eine höhere Verbindlichkeit geschaffen.

### **Angebotsförderung über das QCG**

Das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“, allgemein als Qualifizierungschancengesetz (QCG) bekannt, ist ein bedeutendes Instrument, das die Qualifizierung von Arbeitnehmer\*innen in Deutschland fördert. Dieses Gesetz zielt darauf ab, die Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitskräften zu unterstützen und stellt einen wichtigen Schritt im Bereich der Grundbildung und Fachkräftesicherung dar.

Eine der zentralen Regelungen dieses Gesetzes betrifft die Weiterbildungsförderung für Arbeitnehmer\*innen. Unter dem Dach des QCG können Beschäftigte auf verschiedene Arten gefördert werden, um ihre beruflichen Qualifikationen zu verbessern. Die Agentur für Arbeit spielt hierbei eine entscheidende Rolle, indem sie die Lehrgangskosten ganz oder teilweise übernimmt und zudem das Arbeitsentgelt während der Weiterbildung bezuschusst.

Die Fördermöglichkeiten für Betriebe variieren je nach Bedarf und können bis zu 100 Prozent der Lehrgangskosten und des Arbeitsentgelts abdecken. Um von diesen Möglichkeiten zu profitieren, müssen Unternehmen bestimmte gesetzliche Vorschriften einhalten und sich durch den Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit beraten lassen.

Insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben sowie im Handwerk besteht ein erheblicher Bedarf an Informationen über entsprechende Fördermöglichkeiten. Diese Betriebe sind oft stark in ihren alltäglichen Aufgaben eingespannt und verfügen nicht immer über ausreichende Ressourcen, um sich intensiv mit Fragen der Weiterbildungsplanung zu beschäftigen. Hier kommen Bildungsträger ins Spiel, die eine wichtige Rolle einnehmen, wenn es darum

geht, Unternehmen über die Angebote des Qualifizierungschancengesetzes zu informieren und sie bei der Inanspruchnahme und Nutzung der Fördermöglichkeiten zu unterstützen.

Es ist jedoch zu beachten, dass nur Maßnahmen, die AZAV-zertifiziert sind, im Rahmen des QCG gefördert werden können. Dies bedeutet, dass sowohl der Bildungsträger als auch die angebotenen Maßnahmen bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllen müssen, um förderfähig zu sein.

Das QCG hat somit das Ziel, die berufliche Qualifikation der Arbeitnehmer\*innen zu stärken und Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Belegschaft zu unterstützen, um dadurch einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten.

## **AZAV-Voraussetzungen**

Eine zentrale Voraussetzung für arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen ist die Zulassung gemäß der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Diese Verordnung regelt die Bedingungen, unter denen solche Maßnahmen durchgeführt werden dürfen. Um eine Maßnahme über die AZAV zulassen zu können, ist zunächst eine Trägerzulassung erforderlich. Diese

gewährleistet, dass die Bildungseinrichtung die notwendigen Standards und Qualitätsanforderungen erfüllt.

Die Verantwortung für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen liegt bei den sogenannten Fachkundigen Stellen (FKS). Diese FKS sind private Unternehmen, die berechtigt sind, Träger- und Maßnahmezulassungen zu vergeben. Eine solche Berechtigung, auch „Akkreditierung“ genannt, wird nach entsprechender Prüfung von der Deutschen Akkreditierungsstelle erteilt. Die Deutsche Akkreditierungsstelle stellt damit sicher, dass die FKS die erforderlichen Kompetenzen und Qualitätsstandards erfüllen, um wiederum die Zulassungsverfahren für die Träger ordnungsgemäß durchführen zu können.

### **Der Bundes-Durchschnittskostensatz**

In der beruflichen Bildung stehen Bildungsträger und Einrichtungen vor der Herausforderung, die Kosten pro Unterrichtseinheit (UE) und Teilnehmer\*in sorgfältig zu kalkulieren. Eine entscheidende Orientierungshilfe dabei ist der sogenannte Bundes-Durchschnittskostensatz (B-DKS) der für verschiedene Berufe festgelegt wird. Dieser B-DKS dient als Richtlinie für die finanzielle Ausgestaltung von Bildungsmaßnahmen

und ist von großer Bedeutung, um die Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit von Schulungen sicherzustellen.

Solange die Kosten für eine Maßnahme im Rahmen des B-DKS liegen, kann die Zulassung über die FKS ohne Probleme erfolgen. Dabei ist eine geringfügige Überschreitung des Kostensatzes von weniger als 25 Prozent möglich. Allerdings wird die Prüfung der Maßnahme aufwendiger, wenn die damit verbundene Kosten mehr als 25 Prozent über dem B-DKS liegen. Hier erfolgt dann eine Prüfung vom Operativen Service in Sachsen-Anhalt. Dieser zusätzliche Schritt führt zu höheren Kosten für die Zulassung und zu einer längeren Bearbeitungszeit.

Eine besonders kritische Situation ergibt sich im Bereich der allgemeinen beruflichen Grundbildung. Der aktuelle BDKS für diese Art von Maßnahmen beträgt lediglich 6,58 Euro pro Teilnehmer\*in und Unterrichtseinheit. Dieser Satz liegt deutlich unter den tatsächlich anfallenden Kosten, die bei der Organisation und Durchführung von Schulungen in einem betrieblichen Kontext zu Buche schlagen. Faktoren wie der Aufwand für die Beratung von Unternehmen, die Planung von Kursen, die Administration und die eigentliche Kursdurchführung dürfen keinesfalls unterschätzt werden.

**AZAV:** Die Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aufgrund § 184 SGB III.

**QCG:** Das Gesetz hat ein zentrales Ziel: alle Arbeitnehmer\*innen sollen von einer Weiterbildungsförderung profitieren können – unabhängig von ihren Qualifikationen, ihrem Lebensalter oder der Größe des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind. Die Voraussetzung dafür ist, dass sie vom digitalen Strukturwandel oder dem Strukturwandel allgemein betroffen sind oder in einem Beruf mit Fachkräftemangel arbeiten („Engpassberuf“).

Vormals wurden insbesondere Menschen ohne hohe Qualifizierung und ältere Beschäftigte bei ihren Fortbildungen gefördert. Dies wird nun erweitert und die Förderleistungen werden verbessert. Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten wurden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert. Beides ist grundsätzlich an eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber gebunden und in der Höhe abhängig von der Unternehmensgröße. Mit dem im Wesentlichen am 29. Mai 2020 in Kraft getretenen Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden die Förderleistungen nochmals verbessert.

**BDKS:** Die Bundes-Durchschnittskostensätze (B-DKS) sind im Rahmen der Zulassung von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 4 und 5 SGB III sowie zur beruflichen Weiterbildung zu berücksichtigen. Sie dienen als Basis, um die Angemessenheit der Maßnahmekosten zu beurteilen.

**FKS:** Fachkundige Stellen im Sinne des § 176 SGB III sind gemäß § 177 SGB III die von der Akkreditierungsstelle für die Zulassung nach dem Recht der Arbeitsförderung akkreditierten Zertifizierungsstellen. Mit der Akkreditierung als fachkundige Stelle ist keine Beleihung verbunden. Die Bundesagentur übt im Anwendungsbereich dieses Gesetzes die Fachaufsicht über die Akkreditierungsstelle aus.

**DAkKS:** Die Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH ist eine privatwirtschaftliche Organisation, die die Funktion der nationalen Akkreditierungsstelle der Bundesrepublik Deutschland wahrnimmt. Sitz ist in Berlin, Braunschweig und Frankfurt/Main. Im Sinne des § 1 Abs. 4 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVfG) ist die DAkKS eine Behörde.

Um eine effektive und qualitativ hochwertige berufliche Grundbildung sicherzustellen, ist eine Durchführung in Kleingruppen mit nicht mehr als acht Personen geboten, um eine intensive Betreuung und eine gezielte Förderung der Teilnehmenden zu ermöglichen. Doch ist dies bei einem so geringen Fördersatz finanziell nicht realisierbar. In der Praxis führt das dazu, dass die Kosten für Maßnahmen der beruflichen Grundbildung oft über den B-DKS hinausgehen und Bildungseinrichtungen damit vor zusätzlichen finanziellen und bürokratischen Herausforderungen stehen.

Trotz der Mythen und Missverständnisse, die in Bezug auf die AZAV und den Bundes-Durchschnittskostensatz kursieren, sind die genaue Kalkulation und die Berücksichtigung der realen Kosten von Bildungsmaßnahmen von entscheidender Bedeutung, um die Qualität der beruflichen Bildung aufrechtzuerhalten und sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht wird.

## Schulungsort

Soll eine Maßnahme in Präsenz stattfinden, wird sie in der Regel für den Standort des Bildungsträgers zugelassen. Dies ist ein übliches Verfahren, das die Zulassung und Verwaltung von Bildungsmaßnahmen vereinfacht.

Allerdings ergibt sich in der Arbeitsorientierten Grundbildung eine besondere Situation: Wie bereits erwähnt, ist es in diesem Bereich angezeigt, die Kurse direkt in den Betrieben durchzuführen, was zur Folge hat, dass jeder Schulungsort separat zugelassen werden muss. Dies bedeutet, dass der Bildungsträger der FKS entsprechende Dokumente über vorhandene Räumlichkeiten und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit etc. vorlegen muss. Ein solcher Prozess ist zeitaufwendig und mit zusätzlichen Kosten verbunden. Hier ist unbedingt zu beachten, dass die Zulassung von gesonderten Schulungsorten nur bei Maßnahmen möglich ist, die von den FKS geprüft werden. Prüft der Operative Service die Maßnahme aufgrund einer Kostenüberschreitung von mehr als 25 Prozent, erfolgt die Zulassung der Maßnahme ausschließlich für den eingereichten Standort, d. h. eine Durchführung an verschiedenen Standorten (Betrieben) ist nicht möglich.

Der B-DKS ist lediglich ein Richtwert. Viele Bildungsträger vermeiden eine Überschreitung des Kostensatzes, da dies mit mehr Aufwand und Kosten verbunden ist.

Hier sollte mutiger und nach den tatsächlich erwarteten bzw. anfallenden Kosten beantragt werden.

Der B-DKS wird alle zwei Jahre neu berechnet. Grundlage hierfür sind die Kostensätze der eingereichten Maßnahmen. Entsprechend kann sich der B-DKS erhöhen, wenn Bildungsträger den aufwendigeren Weg über den Operativen Service nutzen.

## Fazit

Was hilft, hat Recht – insbesondere bei der Grundbildung von Beschäftigten!

Laut der Fachschrift „Neu denken“ ist es Zeit, sich aufzumachen, neue Wege zu gehen und zu handeln. Unsere Erfahrungen aus unseren Kursen zeigen, dass der Bedarf an Arbeitsorientierter Grundbildung groß ist und weiterhin wachsen wird.

Auch Politik und Wirtschaft erkennen die zunehmende Wichtigkeit von berufsbegleitenden Qualifizierungs- und

Grundbildungsangeboten auf dem Arbeitsmarkt.

Die Förderung von Grundkompetenzen muss mitgedacht und in die Betriebsbelange integriert werden – sie muss Selbstverständlichkeit sein.

Darüber hinaus werden passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen sowie Multiplikatoren für den Informationsfluss zu bestehenden Fördermöglichkeiten benötigt.

Eine Vereinfachung der Maßnahmenzulassung insbesondere für Maßnahmen im Betrieb (Schulungsort) ist aus meiner Erfahrung und vor dem oben beschriebenen Hintergrund unumgänglich.

**Sabine Kmoch** ist Qualitätsmanagement-Beauftragte und zuständig für den Bereich der AZAV-Maßnahmenentwicklung und -Maßnahmenbetreuung; und Maßnahmenbetreuung; seit 2016 ist sie außerdem in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) bei der Technischen Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e. V. tätig.

# „Berufsspezifische Kernqualifikation Industrie“ – ein Praxisbericht aus der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd

Die Maßnahme „Berufsspezifische Kernqualifikation Industrie“ ist eine Qualifizierungsmaßnahme, die von der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd für berufliche Bildung e. V. (TA) konzipiert wurde und von dieser in enger Kooperation mit dem Jobcenter des Ostalbkreises und der Agentur für Arbeit Aalen umgesetzt wird. Initiiert wurde die Entwicklung der Kernqualifikation durch den Wunsch der Stadt Schwäbisch Gmünd, ein möglichst breites Sprachförderungsangebot für die geflüchteten Menschen aus der Ukraine vorzuhalten. Die nach AZAV, der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung zugelassene Bildungsmaßnahme erstreckt sich über einen Zeitraum von bis zu neun Monaten und ermöglicht den Teilnehmenden Zugang zu einer gezielten beruflichen Qualifikation oder zur direkten Arbeitsaufnahme. Im Fokus

steht dabei das Ziel, die Teilnehmenden bestmöglich auf eine erfolgreiche berufliche Zukunft vorzubereiten. Hierbei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Vermittlung der Berufsfachsprache und der Grundkompetenzen gelegt. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden intensiv bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen unterstützt; zudem haben sie die Möglichkeit, daran anschließend eine abschlussorientierte Maßnahme (Umschulung) zu beginnen.

Der Lehrplan der Qualifizierungsmaßnahme ist äußerst vielfältig und umfasst verschiedene Schlüsselbereiche. Dazu gehört Sprachunterricht, der die Einschätzung und Verbesserung der Sprachkompetenzen der Teilnehmenden beinhaltet, wobei sowohl Standardsprache als auch Umgangssprache behandelt werden. Des Weiteren stehen



*Frau Oksana H. mit ihrem selbst erstellten „heißen Draht“*

die Förderung von berufspraktischem Deutsch sowie die Entwicklung von Lesekompetenzen im Mittelpunkt. Es ist erwähnenswert, dass die Teilnehmenden hauptsächlich aus der Ukraine stammen, jedoch auch Menschen aus anderen Ländern wie der Türkei, dem Kosovo, Russland oder Kasachstan vertreten sind. Zusätzlich zu den sprachlichen Aspekten deckt die Maßnahme auch wichtige berufliche Themen ab – darunter Bewerbungstraining –, um den Teilnehmenden die notwendigen Fähigkeiten zur erfolgreichen Bewerbung auf Stellenangebote zu vermitteln. Im berufsorientierten Mathematikunterricht werden Grundrechenarten, Maßeinheiten, Brüche und Dezimalzahlen sowie Technische Mathematik behandelt. Weitere wesentliche Lehrinhalte

umfassen die Informationstechnologie, insbesondere Excel. Themen sind die Grundfunktionen, die Erstellung und Formatierung von Excel-Tabellen sowie die Anwendung von Wenn-Funktionen und Bedingte Formatierung. Grundlegende Kompetenzen werden auch in den Bereichen Elektrik und Metall vermittelt, darunter die Funktionsweise eines Stromkreises, die Identifikation der Farbcodes von Widerständen, die Anwendung von Handwerkzeugen, Mess- und Anreißwerkzeugen sowie Werkzeugen im Metallbereich, außerdem Gewindearten und Fertigungsverfahren. Ein Highlight des Kurses ist ein in der „Gmünder Wissenswerkstatt EULE“ durchgeführtes Projekt, bei dem die Teilnehmenden im Elekrikunterricht einen eigenen „heißen Draht“ herstellen. Bei dieser praxisnahen und handlungsorientierten Wissensvermittlung haben die Teilnehmenden besonders viel Freude.

Die Maßnahme folgt einem integrativen Konzept aus handlungs- und problemorientierten Lernsettings sowie verschiedenen Methoden, mittels derer den Teilnehmenden die Lerninhalte möglichst gewinnbringend und nachhaltig vermittelt werden. Lehrgänge finden täglich von Montag bis Freitag zwischen 8:30 Uhr und 12:30 Uhr in den Unterrichtsräumen und Werkstätten der TA statt. Um den Lernerfolg zu unterstützen, stehen den Teilnehmenden umfangreiche Materialien

und Ressourcen zur Verfügung. Dazu gehören Lehrbücher für Deutsch als Zweitsprache auf unterschiedlichen Niveaus, Mathematikbücher, Arbeitsblätter für verschiedene Fachgebiete wie Deutsch, Elektrik, Metall und Mathematik sowie Notebooks, die während des Excel-Unterrichts genutzt werden können. Darüber hinaus werden Materialien und Werkzeuge aus dem Elektrik- und Metallbereich bereitgestellt, um praktische Fertigkeiten zu entwickeln. Das Lehrpersonal setzt sich aus kompetenten Lehrkräften zusammen, die sicherstellen, dass die Teilnehmenden die bestmögliche Unterstützung und Anleitung erhalten – darunter Deutschlehrer\*innen, Lehrpersonen für den Elektrik- und Metallbereich sowie für den Unterricht am PC. Die Teilnehmenden können stets ihre persönlichen Anliegen und Wünsche äußern und Hilfe auch bei Problemen außerhalb des Lehrplans erhalten, beispielsweise bei der Wohnungssuche oder dem Ausfüllen von Formularen.

Zum Schluss sei darauf hingewiesen, dass die Qualifizierungsmaßnahme „Berufsspezifische Kernqualifikation Industrie“ keine abschließende Zertifikatsprüfung beinhaltet. Stattdessen erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat der TA, das ihre erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme bescheinigt. Darauf werden die Lehrgangsinhalte und die Dauer der Teilnahme gelistet; zudem fungiert es als Nachweis für die erworbenen Kompetenzen. Das Feedback der Teilnehmenden, das in Form von Evaluationsbögen erfasst wird, ist sehr positiv. Insgesamt bietet die Qualifizierungsmaßnahme „Berufsspezifische Kernqualifikation Industrie“ eine umfassende und praxisorientierte Vorbereitung auf das Berufsleben. Sie trägt dadurch maßgeblich zur Integration der Teilnehmenden in die Arbeitswelt bei und vermittelt ihnen wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse, die für eine erfolgreiche berufliche Zukunft von entscheidender Bedeutung sind.

**Stefan Ruf** schloss sein Lehramtsstudium an der Pädagogischen Hochschule in Schwäbisch Gmünd ab und arbeitete anschließend ebendort für die Technische Akademie als Dozent. In dieser Funktion unterrichtete er sowohl in Arbeitsorientierten Grundbildungskursen Deutsch (für die Projekte „ABCplus“ und „ABCconnect“) sowie im Fach Mathematik. Des Weiteren beschäftigt er sich ausführlich mit der Wirtschaftswissenschaft und verschiedenen Sprachen.

# Literatur und Quellen



## **Verankerung der Grundbildung in der betrieblichen Weiterbildung**

Baethge, Martin / Baethge-Kinsky, Volker (2002): Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungsmanagement ABWF (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002. Münster/New York: Waxmann, S. 69–140.

BMBF (2013): Berufliche Weiterbildung im Betrieb. Info- und Toolbox für Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte. Berlin: Lettershop-berlin.de

BMBF (2023): Fortschrittsbericht AlphaDekade. Online unter: [https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/alphabetisierung/30082023zweitenbundesberichtzuralphadekade.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/alphabetisierung/30082023zweitenbundesberichtzuralphadekade.pdf?__blob=publicationFile&v=1) [2023-06-05]

Dehnbostel, Peter (2008): Berufliche Weiterbildung. Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin: edition sigma.

Dehnbostel, Peter (2021): Digitale Grundkompetenzen über lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung stärken. In: Frey, Anke/Menke, Barbara (Hrsg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 245–256.

Dehnbostel, Peter (2022): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Berufs- und Weiterbildung in digitalen Zeiten. 3. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider.

Frey, Anke (2021): Arbeitswelt und darüber hinaus: das Projekt „BasisKomPlus – Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. In: Frey, Anke / Menke, Barbara (Hrsg.): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Publikation, S. 21–36.

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus, Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends 3/2023, S. 27 – 45.

Münchhausen, Gesa / Reichart, Elisabeth / Müller, Normann / Gerhards, Pia / Echarti, Nicolas (2023): Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (IWBB).

Projektendbericht. BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, H. 246. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

Schiersmann, Christiane (2007): Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag.

## **Gering Literalisierte: eine Lösung für den Fachkräftemangel? Die aktuelle Situation in Deutschland**

Bartel, Alexander / Böhmann, Franz / Gessenich, Sabine (2022): KI in der (kommunalen) Bildung – eine aktuelle Einschätzung. Co:Lab Denklabor & Kollaborationsplattform für Gesellschaft & Digitalisierung 6.9.2022. Online unter: <https://colab-digital.de/ki-in-kommunaler-bildung/>

Braselmann, Hannah (2022): Deutsche Post DHL Group unterstützt zugewanderte Beschäftigte und Geflüchtete bei der Integration mit neuer Sprachlern-App. Deutsche Post DHL Group online 17.5.2022. Online unter: <https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/de/media-relations/press-releases/2022/pm-sprachlern-app-20220517.pdf>

Deutsche Bahn (2023): Vielfalt in der Deutschen Bahn. Online unter: <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/Vielfalt-in-der-Deutschen-Bahn-10545892>

Deutsche Post DHL Group (2023): Soziale Verantwortung. Bester Arbeitgeber für alle. Online unter: <https://www.dpdhl.com/de/nachhaltigkeit/soziale-verantwortung.html>

Grotlüschen, Anke / Buddeberg, Klaus / Dutz, Gregor / Heilmann, Lisanne / Stammer, Christopher (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebrochure, Hamburg. Online unter: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de>

Marx, Friederike (2023): „Das Fundament des Wohlstands bröckelt“: Deutschland droht wegen des Mangels an Fachkräften ein langer Abstieg, warnt die KfW. Business Insider 24.01.2023. Online unter: <https://www.businessinsider.de/bi/kfw-warnt-fachkraeftemangel-bedroht-deutschlands-wohlstand-a/>

McDonalds (2023): Unsere Verantwortung. Arbeitgeber-Vielfalt. Online unter: <https://www.mcdonalds.com/de/de-de/unsere-verantwortung/arbeitgeber-vielfalt/arbeitgeber/entwicklungschancen.html>

Senatskanzlei der Freien und Hansestadt Hamburg (2023): Barrierefreiheit Hamburg erhält Auszeichnung für Projektidee zur KI-basierten Bebilderung von Texten in Leichter Sprache. 7.6.2023 Hamburg. de. Online unter: <https://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/17177976/2026-06-07-sk-auszeichnung-leichte-sprache/>

Stifterverband (2023): Future Skills. Online unter: <https://www.stifterverband.org/future-skills>

Winde, Mathias / Klier, Julia (2021): Future Skills 2021. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Online unter: <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021>

### **DGB-Empfehlungen zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf**

Arbeitsprogramm Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung, Stand: 08.03.2017. Online unter: [https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/downloads/files/arbeitsprogramm\\_nationale\\_dekade\\_alphabetisierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/downloads/files/arbeitsprogramm_nationale_dekade_alphabetisierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

DGB Postion Nationale Weiterbildungsstrategie: AG Alphabetisierung und Grundbildung, Stand: Oktober 2023. Online unter: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++a0b5c980-b81c-11ed-8dd3-001a4a160123>

### **Arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen und ihr Beitrag zur Mitarbeitendenbindung in Unternehmen**

Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.

Bartscher, Thomas (2009): Personal binden und entwickeln. In: ProFirma 2009 (04, Vol. 12), S. 76–79.

BMAS (2021): Forschungsbericht 590 – Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Online unter: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Bröckermann, Reiner (2004): Fesselnde Unternehmen - gefesselte Beschäftigte. In: Bröckermann, Reiner / Pepels, Werner (Hrsg.): Personalbindung. Wettbewerbsvorteile durch strategisches Human Resource Management. Berlin: Erich Schmidt Verlag

Ehmig, Simone C. (2023): Erkenntnisse zu Barrieren und Potenzialen für Ansprache und Motivation von Erwachsenen mit Grundbildungsbedarf. 3. Vernetzungstreffen der BMBF-Projekte im Förderschwerpunkt Forschung. Hannover, 2.3.2023.

Gallup (2023): Engagement Index 2022. Online unter: <https://www.gallup.com/de/gallup-deutschland.aspx>

Klaiber, Sven (2018): Organisationales Commitment – Der Einfluss lernförderlicher Aspekte bei der Arbeit auf die Mitarbeiterbindung. Wiesbaden: Springer.

Kolb, Meinulf (2008): Personalmanagement. Grundlagen - Konzepte - Praxis. 1. Auflage. Wiesbaden: Gabler.

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends 3/2023, S. 27 – 45.

Matthes, Britta / Severing, Eckart (2017): Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern. In: Matthes, Britta / Severing, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte, Barrieren und Erträge, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, S. 5–9.

Rost, Harald (2004): Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen: Budrich.

van Dick, Rolf (2004): Commitment und Identifikation mit Organisationen. Göttingen: Hogrefe.

### **Herausforderungen durch fehlende Grundbildung im Handwerk**

BIBB Datenreport 2023. Online unter: <https://www.bibb.de/datenreport/de/175452.php>

IQB-Bericht der HU Berlin. Online unter: <https://www.iqb.hu-berlin.de/institut/bt/BT2021/Bericht/>

McElvany, Nele / Lorenz, Ramona / Frey, Andreas / Goldhammer, Frank / Schilcher, Anita / Stubbe, Tobias C. (Hrsg.)(2023): IGLU 2021. Lesekompetenz von Grundschulkindern im internationalen Vergleich und im Trend über 20 Jahre. Münster: Waxmann.

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus Isabel (2023): Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends 3/2023, S. 27 – 45. Online unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends\\_2023-03-02\\_Kremers\\_et\\_al.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2023/IW-Trends_2023-03-02_Kremers_et_al.pdf)

Schliephake, Judith / Schmalen, Bruno (2023): Kompetenzentwicklung im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Aspekte einer präventiven und produktiven Arbeitsgestaltung . Online unter: <https://www.itb.de/download/aspekte-einer-praeventiven-und-produktiven-arbeitsgestaltung>

Statistisches Bundesamt (2023): Statistischer Bericht - Berufsbildungsstatistik 2022. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-berufsbildungsstatistik-2110300227005.html>

Stiftung Rechnen (2009): Rechnen in Deutschland. Online unter: <https://www.stiftungrechnen.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisbericht-Studie-Rechnen-in-Deutschland.pdf>

ZDH (2022): Sonderumfrage „Ausbildungssituation im Handwerk“. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.). Online unter: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-wirtschaft-energie-umwelt/sonderumfragen/sonderumfrage-ausbildungssituation-im-handwerk/>

### **„Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten!“ Ein sozialpartnerschaftlicher Beitrag zur Professionalisierung im Feld der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG)**

Frey, Anke / Menke, Barbara (2021): Basiskompetenz am Arbeitsplatz stärken. Erfahrungen mit arbeitsorientierter Grundbildung. Bielefeld: wbv Media. Online unter: <https://www.wbv.de/shop/Basiskompetenz-am-Arbeitsplatz-staerken-6004757w>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (IW) / Projekt AlphaGrund (Hrsg.)(2021): AlphaGrund Starterkit. Grundbildung für den Arbeitsplatz - Handreichung für Akteure in der arbeitsorientierten Grundbildung. S. 4. Online unter: <https://www.alphagrund-projekt.de/files/inhalte/starterkit/alphagrund-starterkit-komplett.pdf>

Klein, Rosemarie (Hrsg.) (2020): Kompetent für Arbeitsorientierte Grundbildung. Handbuch für das Selbststudium. Online unter: [https://www.bildung.koeln.de/materialbibliothek/download.php/selbstlernhandbuch\\_oer.pdf?idx=c844556432ca3021c1f13a52be1a2ca](https://www.bildung.koeln.de/materialbibliothek/download.php/selbstlernhandbuch_oer.pdf?idx=c844556432ca3021c1f13a52be1a2ca)

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus, Isabel, 2023: Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. IW-Trends, 3/2023, S. 27 – 45. Online unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/corinna-kremers-axel-pluenecke-isabel-vahlhaus-zunehmende-bedeutung-von-grundbildung-und-weiterbildung-fuer-geringqualifizierte.html>

Lernende Region Netzwerk Köln e. V. (Hg.) (2021): Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten. Bielefeld: wbv Media. Online unter: <https://www.wbv.de/shop/Basiskompetenz-am-Arbeitsplatz-staerken-6004757w>

Möller, Christine (1999): Die curriculare Didaktik oder: Der lernzielorientierte Ansatz. S. 75 – 92. In: Gudjons, Herbert / Winkel, Rainer (Hrsg.): Didaktische Theorien. Hamburg: Bergmann + Helbig Verlag.

Tröster, Monika / Schrader Josef (2016): Alphabetisierung, Grundbildung, Literalität: Begriffe, Konzepte, Perspektiven. In: Löffler, Cordula / Korfkamp, Jens (Hrsg.): Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener. Münster: Waxmann.

### **KI-basiertes Lernen in der Arbeitsorientierten Grundbildung mit der eVideo Medienwerkstatt**

Bauer, Gernot / Proost, Simon / Häder, Ralf (2023): Chatbot-basiertes Unterstützungs- und Lernsystem für Menschen mit geringer Literalität (ALFA-Bot). Online unter: [https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/praesentationen\\_konferenz23/praesentation\\_alfa-bot.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1#download=1](https://www.alphadekade.de/SharedDocs/Downloads/DE/praesentationen_konferenz23/praesentation_alfa-bot.pdf?__blob=publicationFile&v=1#download=1)

---

Grotlüschen, Anke (2023a): Ad hoc Umfrage: Schreiben mit Künstlicher Intelligenz. Universität Hamburg. Online unter: <https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2023/09/2023-05-09-Schreiben-mit-Kuenstlicher-Intelligenz-Ad-hoc-Umfrage-2023.pdf>

Grotlüschen, Anke (2023b): Aktuelles Forschungsprojekt der Universität Hamburg zu Literacy Promptathon. Online unter: <https://www.ew.uni-hamburg.de/forschung/transfer/forschung-transfer/steckbriefe-data/transfer-projekt-68.html>

Hirsch, Nele: #AusaldowerCamp. Online-Barcamp zu künstlicher Intelligenz in der Bildung! Online unter: <https://ausaldowercamp.de>

Quiter, Marie / Lambertz, Johanna: Dokumentation des Workshops „User Generated Content mit der eVideo Medienwerkstatt erstellen – für Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen“ auf dem o. g. #Ausaldowercamp von Nele Hirsch. Online unter: <https://ausaldowercamp.de/user-generated-content-mit-der-evideo-medienwerkstatt-erstellen-fuer-menschen-mit-geringen-lese-und-schreibkompetenzen>

# Über uns



## ABCconnect – Arbeit, Bildung, Chancen verbinden

ABCconnect ist ein Verbundprojekt der Technischen Akademie für berufliche Bildung e. V. Schwäbisch Gmünd und Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V. zur Vernetzung von Akteur\*innen in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG).

Wir beraten Unternehmen und Bildungsträger ausgehend von Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg auch bundesweit. Die Verankerung von arbeitsbezogener Grundbildung in regionalen Strukturen steht dabei im Vordergrund. Hierfür vernetzen wir bestehende Akteur\*innen, fördern unternehmensnahe Kursangebote für Lernende, entwickeln AZAF-förderfähige Curricula und treiben die Professionalisierung für die digitale Lehre von Kursleitenden, Berufsschullehrenden und Personalverantwortlichen in Unternehmen voran.

Unsere Angebote und aktuelle Termine finden Sie auf [www.abc-connect.de](http://www.abc-connect.de). Die bisherigen Ausgaben der Fachreihe finden Sie unter [www.abc-connect.de/mediathek#publikationen](http://www.abc-connect.de/mediathek#publikationen)

## eVideo Lernwelt und Medienwerkstatt

Digitale Vermittlung von Lesen, Schreiben und Rechnen am Arbeitsplatz mit der **eVideo Lernwelt**. Die Lernenden werden von Kolleg\*innen durch die kostenlosen Lernprogramme begleitet und erleben spannende Geschichten am Arbeitsplatz – insgesamt mehr als 200 Übungen, entwickelt für sechs Branchen: Transport & Logistik, Hotel- & Gastgewerbe, Gebäudedienstleistung, Industrie & Handwerk, Pflege und Allgemein am Arbeitsplatz.

[www.lernen-mit-evideo.de](http://www.lernen-mit-evideo.de)

Die **eVideo Medienwerkstatt** ermöglicht spielend leichte Gestaltung interaktiver digitaler Produkte mit KI – Ideal für Unterricht, Ausbildung und zielgerichtete Ansprache! Registrieren Sie sich für einen persönlichen Zugang und bedienen Sie sich an der umfangreichen eVideo Mediathek. Oder verwenden Sie eigene Bilder und Videos und werden Sie zusammen mit Ihren Grundbildungslernenden kreativ!

[www.lernen-mit-evideo.de/evidoomedienwerkstatt](http://www.lernen-mit-evideo.de/evidoomedienwerkstatt)

# Impressum

## **V. i. S. d. P.**

Henning Kruse, Michael Nanz

## **Redaktion**

Birthe Alshuth  
Johanna Lambertz

## **Arbeit und Leben**

### **Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.**

Lorenzweg 5  
12099 Berlin  
Telefon: 030 / 5130 192-0  
office@berlin.arbeitundleben.de

### **Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e. V.**

Lorcher Straße 119  
73529 Schwäbisch Gmünd  
Telefon: 07171 / 31-4407  
info@technische-akademie.de

## **Layout | Satz**

BELLOT  
Agentur für Kommunikation  
und Gestaltung GmbH

Bilder und Abbildungen stammen von  
den jeweiligen Autor\*innen.

## **Lektorat**

Peter Peschke

## **Korrektorat**

Dr. Bernd Knappmann

1. Auflage 2023  
ISBN 978-3-9825160-0-4

[www.abc-connect.de](http://www.abc-connect.de)  
[www.lernen-mit-evideo.de](http://www.lernen-mit-evideo.de)