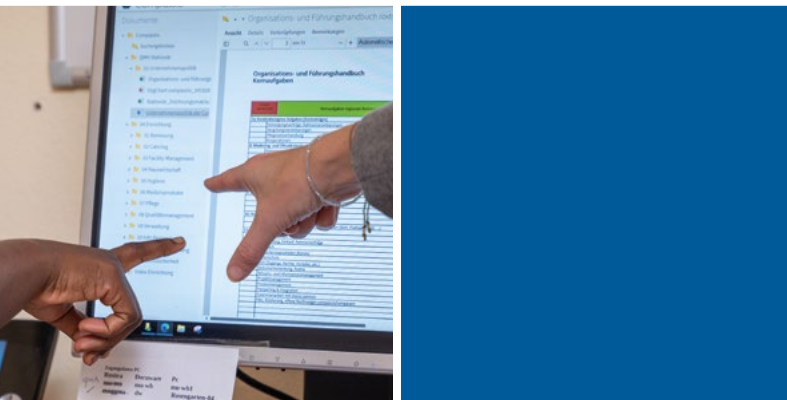


Arbeitsorientierte Grundbildung



**Potenziale entfalten,
Fachkräfte heranbilden.**



INHALT

06

WARUM ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG WICHTIG IST

Grußwort der Ministerin für Kultur, Jugend und Sport, Theresa Schopper

12

DAS PROJEKT KANN EINE WICHTIGE BRÜCKE INS ARBEITSLEBEN BAUEN

Die Fachstelle im Gespräch mit Astrid Koberstein-Pes vom Jobcenter Landkreis Konstanz

08

ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG IN ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITS- VERWALTUNG UND VOLKSHOCHSCHULEN

Ein Gespräch von VHS-Verbandsdirektor Tobias Diemer mit Roland Peter aus dem Kultusministerium

14

DIE KURSIHALTE SIND SEHR PRAXIS- ORIENTIERT

Gisela Trometer vom Jobcenter des Bodenseekreises ist Initiatorin des Projekts „Grundbildung am Bodensee“



16

DIE BEGEISTERUNG FÜR NEUE KOMPETENZEN IST SPÜRBAR

Erfahrungen mit dem Pilotprojekt „Grundbildung am Bodensee“

10

GRENZEN ÜBERWINDEN, CHANCEN SCHAFFEN

Neue Wege der arbeitsorientierten Grundbildung am Bodensee



18

BERUFSSPRACHKURSE AN DER VHS NÜRTINGEN*Im Interview mit Sandra Schneider, Leiterin der VHS Nürtingen*

26

FIT FÜR DEN JOB*Arbeitsorientierte Grundbildung als Schlüssel zum Erfolg. Ein Beitrag von Thorsten Würth, Unternehmer Baden-Württemberg (UBW)*

20

SPRACHLICHE UND KULTURELLE WEITERBILDUNG IN DER PFLEGE*Gespräch mit Heike Schwebel, Einrichtungsleiterin eines Seniorenstifts über Schulungen, die den Pflegealltag erleichtern und die Arbeitsqualität steigern*

28

SPRACHLICHE QUALIFIZIERUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR EFFIZIENZ*Die Bauunternehmung Karl-Heinz Rahm GmbH setzt auf Weiterbildung*

24

ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS*Warum Grundbildung ein Schlüssel für die Gesellschaft ist. Im Gespräch mit Professor Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft*

INHALT

32

SICHERHEIT, INTEGRATION UND QUALITÄT DURCH GEZIELTE WEITERBILDUNG

Sprachliche Qualifizierung bei Karle Recycling und Beteiligungsunternehmen



36

PRAXIS TRIFFT WISSENSCHAFT

Ein Gespräch mit Tiefgang und Visionen mit Michael Nanz, Geschäftsführer der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd, und Prof. Ilka Koppel von der Pädagogischen Hochschule Weingarten

40

ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSAKQUISE FÜR ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNGSMASSNAHMEN

Ein Einblick von Max Müller, Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

44

WIE ZAHLT SICH ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG AUS?

Marina Körpe von der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg hat die Antworten



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg
Leuschnerstraße 7, 70174 Stuttgart
Lorcher Straße 119, 73529 Schwäbisch Gmünd
www.fachstelle-grundbildung.de

Träger der Fachstelle ist die Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

Verantwortlich: Michael Nanz, Geschäftsführer der Technischen Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

TEXTZUSAMMENSTELLUNG UND REDAKTIONSLEITUNG

Knut Becker

Wir bedanken uns bei allen Autorinnen und Autoren für die Beiträge und Fotos.

LAYOUT

Stefanie Brandmair, Layoutlounge – Büro für Gestaltung
Brandmair & Bausch GbR, Filderstadt

DRUCK

D3 Druckteam GmbH & Co. KG, Leinfelden-Echterdingen

BILDNACHWEISE

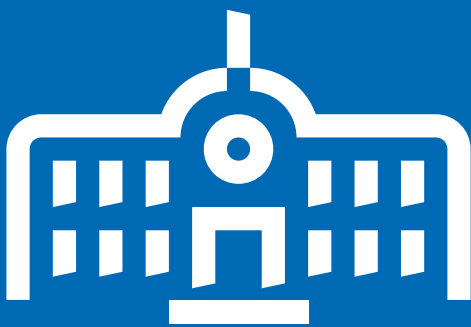
Das verwendete Bildmaterial wurde von der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung zur Verfügung gestellt.

Separat erworbene Bilder: S. 6: mrsiraphol; freepik.com; S. 10/11: Peter Allgaier, stock.adobe.com;
S. 12/13: Gajus, stock.adobe.com; S. 46: Me studio, stock.adobe.com

Stand: Februar 2025

Grußwort

Theresa Schopper,
Ministerin für
Kultus, Jugend
und Sport



Liebe Leserinnen, liebe Leser,



unsere Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem starken Umbruch. Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Dekarbonisierung und Digitalisierung rufen erhebliche Veränderungen hervor. Um diese Herausforderungen anzugehen, müssen wir verstärkt zentrale Stellschrauben in den Blick nehmen. Zu ihnen gehört die arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) Erwachsener. Über sie erreichen wir Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können, die schlecht Deutsch sprechen und verstehen oder denen eine digitale Grundbildung fehlt. Wie wichtig das ist, zeigt die im Dezember 2024 veröffentlichte PIAAC-Studie der OECD. Danach ist die Gruppe der gering literarisierten Erwachsenen in Deutschland innerhalb von zehn Jahren von 17 auf 20 Prozent der erwachsenen Bevölkerung gestiegen.

Die AoG ist deshalb ein wichtiges Instrument, um die Potenziale von An- und Ungelernten zu nutzen. Teilnehmende profitieren in den Kursen durch den Praxisbezug beim Lernen. Bestandteile wie finanzielle und digitale Grundbildung sorgen für positive Lernerfahrungen und eine höhere Lernmotivation. So werden ihnen Grundlagen für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder für den Aufstieg in einem Unternehmen vermittelt. Unternehmen haben Vorteile, wenn sich durch die AoG Arbeitsprozesse optimieren sowie Fehler und Verzögerungen am Arbeitsplatz verringern lassen, wie Professor Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft festgestellt hat.

Diese Handreichung der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg soll über entspre-

chende Ansätze und Kurse informieren und Beispiele geben, die zur Nachahmung empfohlen sind. Grundlage für diese Ansätze sind Kooperationen von Volkshochschulen, Grundbildungszentren und freien Trägern mit Unternehmen oder Arbeitsagenturen und Jobcentern.

Ich wünsche Ihnen viele neue Erkenntnisse beim Lesen der Handreichung. Mein Dank gilt allen Beteiligten an den AoG-Kursen dafür, Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen.

Theresa Schopper

Ministerin für Kultus, Jugend und Sport
Baden-Württemberg

„Die Volkshochschulen sind eine enge Kooperation mit Partnern gewohnt“

Die Volkshochschulen stellen sich verstärkt auf die arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) als zusätzlichen Arbeitsbereich ein für die Zielgruppen erwerbstätige und erwerbslose Erwachsene. Sie kooperieren hier einerseits mit Unternehmen und andererseits mit Jobcentern. Der Volkshochschulverband Baden-Württemberg unterstützt diese Ansätze. Dazu ein Gespräch von VHS-Verbandsdirektor *Tobias Diemer* mit *Roland Peter* aus dem Kultusministerium.



Foto: Tobias Diemer (links) und Roland Peter (rechts)

Welche Stärken könnten die baden-württembergischen Volkshochschulen in der AoG einbringen?

Diemer: Zum einen sind die Volkshochschulen überall vor Ort präsent, sowohl in Großstädten als auch in Mittelzentren und den ländlichen Räumen. Das heißt, wir haben eine große Nähe zu den Betroffenen und können Angebote für alle Arten von Unternehmen machen, also für große ebenso wie für mittlere und kleine Unternehmen wie etwa Handwerksbetriebe. Zum anderen verfügen viele Volkshochschulen über Erfahrungen im Bereich der lebensweltorientierten Grundbildung und angrenzenden Bereichen wie den Schulabschlüssen für Erwachsene oder den Integrationskursen. Viele Erwerbstätige bringen ja auch eine Integrationsgeschichte mit. Hier können wir in der arbeitsorientierten Grundbildung unsere Kompetenzen, kombiniert mit einem beruflichen Teil, stark einbringen. In der beruflichen Bildung sind wir ebenfalls gut aufgestellt. Immerhin sind knapp 40 Prozent unserer Volkshochschulen AZAV-zertifiziert.

Die Volkshochschulen sind bisher in der Regel eher so strukturiert, dass die Teilnehmenden an Kursen zu ihnen kommen sollten, im Fachjargon Komm-Struktur genannt. Das wäre in der AoG in Unternehmen weniger passend.

Diemer: Die Volkshochschulen sind geübt darin, mit vielen Partnern zusammen zu arbeiten und Kurse und Veranstaltungen außerhalb ihrer Einrichtungen zu organisieren. Das ist auch in der Kooperation mit Unternehmen möglich, so dass auch Kurse dort durchgeführt werden können. Hier kommt die angesprochene Nähe vor Ort auch zum Tragen. Arbeitsorientierte Angebote in Unternehmen sind auf jeden Fall machbar, wobei die praktischen und finanziellen Rahmenbedingungen dafür jeweils geklärt werden müssen.

Der VHS-Verband ist auch Partner beim Projekt Grundbildung am Bodensee. Was versprechen Sie sich davon?

Diemer: Die dortige Kooperation mit Jobcentern bietet zum einen neue Möglichkeiten des Zugangs zu Menschen, die Grundbildungsbedarf haben. Zum anderen ist die Frage der Finanzierung wichtig. Bisher sind viele Angebote projektfinanziert durch das Land, den Bund oder die EU. Hier haben wir die Chance, über die Jobcenter eine grundständige Finanzierung für Kurse zu erreichen. Und generell ist klar: Gerade nicht erwerbstätige Menschen können besonders stark davon profitieren, wenn sie ihre Qualifizierung durch die Grundbildung verbessern können. Das hilft ihnen bei der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt und entlastet auch die Jobcenter.

Was bedeutet eine stärkere Einbeziehung in die AoG mittel- und langfristige für die VHS strukturell?

Diemer: Grundsätzlich verfolgen wir als Basis zunächst einen lebensweltlichen Ansatz in der Grundbildung. Das entspricht unserem Auftrag und hat weiterhin Bestand. Die AoG ist eine

weitere, zweite Säule, die Möglichkeiten und Perspektiven eröffnet, bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen und zu fördern. Das ist kein entweder-oder, sondern ein sowohl-als-auch. Gleichzeitig ist damit eine etwas andere Arbeitsweise verbunden, die beinhaltet, auf Unternehmen zuzugehen, Kooperationen aufzubauen und über Finanzierungen zu verhandeln. Und in der Zusammenarbeit mit den Jobcentern müssen wir Konzeptionen für Kurse mit Erwerbslosen so gestalten können, dass sie den AZAV-Vorgaben entsprechen, also vor allem die Berufsorientierung zu 51 Prozent darin integrieren, so wie es am Bodensee gelungen ist. Dabei war und ist übrigens die Unterstützung der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg hilfreich, die über wichtiges Wissen bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen und der Arbeitsverwaltung im AZAV-Bereich verfügt.

Sehen Sie auch Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte?

Diemer: Ja, die Anforderungen bei der arbeitsorientierten Grundbildung sind durch den Bezug zur beruflichen Praxis und den Interessen der Unternehmen anders gelagert als bei lebensweltlichen Kursen. Darauf muss sich eine Lehrkraft einstellen. Das bedeutet auch, dass andere Lehrmaterialien benötigt werden, die teilweise erst neu erstellt werden müssen, um die Verbindung zum Arbeitsfeld herzustellen. Es geht eben nicht allein um ein besseres Lesen und Schreiben, sondern speziell um den Arbeitskontext. Wenn die Teilnehmenden etwa mit bestimmten Maschinen oder mit Gefahrgütern zu tun haben, macht es Sinn, das im Kurs zu bearbeiten. Das sind Dinge, auf die sich eine Lehrkraft im Grundbildungsbereich zusätzlich einstellen muss. Dafür braucht es auch entsprechende Aus- und Fortbildungen für die Lehrkräfte.

Wie sehen Sie die Zusammenarbeit mit der beruflichen Weiterbildung?

Diemer: Wir wollen hier eine gute Kooperation mit dem beruflichen Bereich. Zum einen geht es in der Grundbildung um allgemeine und grundlegende Fähigkeiten im Lesen, Schreiben und Rechnen. Zum anderen sind diese in der arbeitsorientierten Grundbildung immer mit beruflichen Inhalten verbunden. Dafür ist die berufliche Weiterbildung die Spezialistin. Deshalb ist es sinnvoll, dass die Volkshochschulen, die stark von der allgemeinen Weiterbildung kommen, mit Partnern in der beruflichen Weiterbildung zusammenarbeiten. Das ist insbesondere auch mit Blick auf den Fachkräftebedarf der nächsten Jahre sehr relevant. Zum einen brauchen wir aufgrund des demografischen Wandels in vielen Branchen neue, qualifizierte Arbeitskräfte. Zum anderen werden die Aufgaben durch die fortlaufende Digitalisierung in allen Bereichen anspruchsvoller. Deshalb sollten wir in der Grundbildung und der beruflichen Weiterbildung bei der arbeitsorientierten Grundbildung gut zusammenarbeiten, um Menschen mit niedrigen Qualifikationen und Grundbildungsbedarf höher zu qualifizieren.



Grenzen
überwinden,
Chancen
schaffen

Neue Wege der arbeits- orientierten Grundbildung am Bodensee

Mit dem Pilotprojekt „Grundbildung am Bodensee“ werden bundesweit neue Maßstäbe gesetzt. Erstmals arbeiten die Volkshochschulen Friedrichshafen, Konstanz und Bodenseekreis Hand in Hand mit den Jobcentern der Region – und das über organisatorische Grenzen hinweg. Finanziert wird dieses Modellprojekt von 2024 bis 2026 durch eine gemeinsame Initiative des Kultusministeriums und der Jobcenter. Letztere nutzen dafür Aktivierungsgutscheine (AVGS), ermöglicht durch die Zertifizierung der Kurse nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), die den Fokus auf Arbeitsmarktorientierung garantiert.

Das Ziel ist klar:

Gering literalisierte Erwachsene – ob mit Deutsch als Erst- oder Zweitsprache – fit für den Arbeitsmarkt machen.

Mit einem ganzheitlichen Ansatz vermitteln die Kurse essenzielle Fähigkeiten im Lesen, Schreiben, Rechnen, digitaler und finanzieller Grundbildung sowie Berufsorientierung. Bewerbungstraining und sozialpädagogische Begleitung sorgen dafür, dass die Teilnehmenden nicht nur lernen, sondern auch ankommen – beruflich wie persönlich.

„Das Projekt kann eine wichtige Brücke ins Arbeitsleben bauen“

Das Jobcenter Landkreis Konstanz ist einer der Partner beim Pilotprojekt *„Grundbildung am Bodensee“*.

Astrid Koberstein-Pes, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Beauftragte für Resozialisierung, erläutert im Gespräch mit der Fachstelle die Bedeutung des Projekts für das Jobcenter.



Wie wichtig ist für Sie der Themenbereich arbeitsorientierte Grundbildung für Ihre Kunden?

Ohne ausreichende Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse ist die Übernahme qualifizierter Tätigkeiten oder eine Weiterbildung kaum denkbar. Diese work skills sind für das Arbeitsleben von enormer Bedeutung. Wem diese Fähigkeiten fehlen, dem sind berufliche Entwicklungsmöglichkeiten meist versperrt und das Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit ist deutlich erhöht.

Welche Zielsetzungen verfolgen Sie mit dem Projekt „Grundbildung am Bodensee“?

Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Arbeitswelt aufzufrischen und somit die Menschen zu befähigen, ein selbstbestimmtes Arbeits-Leben zu führen. Niemand soll abgehängt werden und dem Arbeitsmarkt verloren gehen, wenn es mit Unterstützung möglich wäre, (wieder) ein Teil davon zu werden. Das Projekt soll deshalb auch auf das Thema aufmerksam machen, für das Thema sensibilisieren und verdeutlichen, es ist nie zu spät (Prinzip "lebenslanges Lernen").

Welche Bedeutung messen Sie dem Projekt und den Kursinhalten zu, und weshalb?

Das Projekt kann mit seinen Kursinhalten eine wichtige Brücke ins Arbeitsleben bauen, indem es Wissenslücken schließt, Kompetenzen für das Arbeitsleben (work skills) und für den Lebensalltag (soft skills) erweitert und Selbstwirkungskräfte mobilisiert.

Wie läuft die Zusammenarbeit der Jobcenter mit den Volkshochschulen?

Herausforderungen sind und waren die unterschiedlichen Begrifflichkeiten, Handhabungen und Vorgaben im Zusammenspiel mit der Optionskommune Friedrichshafen und dem dortigen Jobcenter, mit der Koordinierungsstelle, mit den beiden VHS und den anderen Beteiligten. Doch die Abstimmungsprozesse und Abläufe werden stets angepasst, optimiert und spielen sich allmählich ein.

Sehen Sie Verbesserungsbedarf bei dem Projekt und wenn ja, welchen?

Es ist mehr Öffentlichkeits- und Pressearbeit erforderlich, um die Wichtigkeit des Themas zu verdeutlichen. Der Fokus der Kursinhalte und die Akquise der Teilnehmenden sollte sich an einer arbeitsorientierten Grundbildung ausrichten, mit dem Ziel, nachträgliches Wiedererlernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten für das Arbeitsleben.

Wie schätzen Sie nach dem weitgehenden Ablauf des Kurses die Ergebnisse ein?

Wenngleich die aktuellen Teilnehmenden nicht alle in gleichem Maße erreicht werden können, profitieren alle von der Kursteilnahme. Die Teilnehmenden sind durch die Kursteilnahme selbstbewusster, zielstrebig geworden und entwickeln neue Lebens- und Arbeitsmarktperspektiven.



Die Kursinhalte sind sehr praxisorientiert

Gisela Trometer vom Jobcenter des Bodenseekreises, zuständig für Projektarbeit und Fallmanagement, ist Initiatorin des Projekts „*Grundbildung am Bodensee*“ und agiert dort als Alpha-Patin. Sie schildert Bedeutung und Zielsetzungen des Projekts im Interview mit Roland Peter vom Kultusministerium

Wie wichtig ist der Themenbereich arbeitsorientierte Grundbildung für Ihre Kunden?

Der Themenbereich ist elementar für unseren Kunden im Bürgergeldbezug. Eines der relevanten Vermittlungshemmnisse zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt ist geringe Grundbildung und damit einhergehende geringe Literalisierung. Das betrifft alle Menschen, egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund, die ab der Grundschule und in den Kursen (unter anderem BAMF-Integrationskurse für Migranten) abgehängt und nicht gesehen wurden. Die ausschlaggebende Idee für das Projekt war, genau hier am Beginn der Bildungskette ein unterstützendes Grundbildungsangebot auf den Weg zu bringen.

Welche Zielsetzungen verfolgen Sie mit dem Projekt „Grundbildung am Bodensee“?

Das Projekt soll ein niederschwelliges und nachhaltiges Angebot für die genannten Zielgruppen sein. Damit wollen wir einen Beitrag leisten zur Erfüllung der Ziele der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (Alpha Dekade) von Bund und Ländern 2016 bis 2026. In der Dekade soll die Schriftsprachkompetenz verbessert und das Grundbildungsniveau Erwachsener erhöht werden.

Wir verfolgen dabei im Projekt einen umfassenden Ansatz mit folgenden Vorteilen:

- Verteilung des finanziellen Risikos für die Auftraggeber,
- Reduzierung des Belegungsdrucks in den Kursen für die Kursträger,
- Bündelung der Ressourcen im ländlichen Raum für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Die Fachkräfte in den Jobcentern sollen dazu zunächst entsprechend geschult werden, wie Grundbildungs- und Literalisierungsbedarf bei Kunden identifiziert und behutsam angesprochen werden kann. Dazu war nötig, im gleichen Atemzug auf ein bestehendes Angebot hinweisen zu können.

Das Angebot sollte sehr niederschwellig und rechtskreisübergreifend sein, also für alle Erwachsenen zur Verfügung stehen, egal ob im Bürgergeldbezug oder nicht. Außerdem soll die Sensibilisierung der Öffentlichkeit stattfinden zum Abbau von Hemmschwellen, da das Thema mit sehr viel Scham und Minderwertigkeitsgefühlen behaftet ist.

Im Zusammenspiel dieser einzelnen Faktoren wirken wir auf unser langfristiges Ziel zur nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt hin.

Welche Bedeutung messen Sie dem Projekt und den Kursinhalten zu?

Die Kursinhalte sollen den gesamten Grundbildungsbedarf decken für Menschen, die nicht so gut lesen und schreiben können. Dazu gehören auch Rechnen, soziale Fähigkeiten, Problemlösekompetenzen, Medienkompetenzen und Kommunikationsfähigkeit. Die Kursinhalte sind sehr praxisorientiert und lebensnah und sollen den Teilnehmenden dabei helfen, ihre kurzfristigen Ziele zu erreichen.

Angesichts der voranschreitenden Entwicklungen in allen Lebensbereichen sind und bleiben Alphabetisierung und Grundbildung elementare Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes und von Teilhabe geprägtes Leben, was dem Projekt ebenso elementare Bedeutung verleiht.



Der erste Kurs im Rahmen des Projekts an der VHS Friedrichshafen.

Wie läuft die Zusammenarbeit der Jobcenter mit den Volkshochschulen?

Die Zusammenarbeit läuft hervorragend in Bezug auf die Akquise von teilnehmenden Menschen mit Migrationshintergrund. Hier nutzen wir Synergien, indem die Volkshochschulen die Menschen mit Grundbildungsbedarf in den dort stattfindenden Sprachkursen erreichen oder indem wir als Jobcenter unsere Kunden vermitteln.

Außerdem pflegen wir einen sehr engen Kontakt mit den Dozenten und Teilnehmenden des Kurses. Die operative Betreuung des Kurses seitens der Jobcenter ist gewährleistet durch die Zusammenarbeit mit der Alpha-Patin im Jobcenter. Besuche im Unterricht und Austausch mit den Dozenten finden regelmäßig statt zu Beginn, in der Mitte und am Ende des Kurses.

Sehen Sie Verbesserungsbedarf bei dem Projekt und wenn ja, welchen?

Das Erkennen des Bedarfs bei den Betroffenen hat sich schnell als wesentliche Herausforderung herausgestellt. Vor allem stellt sich hier die Frage, wie wir auch die Menschen ohne Migrationshintergrund mit Grundbildungsbedarf, die an keinen Sprachkursen teilnehmen, besser erreichen können. Und die Öffentlichkeitsarbeit

kann jetzt noch intensiviert werden. Wir wollen im Austausch untereinander Ideen entwickeln, wie wir die betreffenden Zielgruppen besser über das Projekt informieren können.

Wie schätzen Sie nach dem weitgehenden Ablauf des ersten Kurses die Ergebnisse ein?

Wir kommen gut voran bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Bisher haben wir bereits drei Vermittlungen in Arbeit zu verzeichnen, eine in die Produktion, zwei in die Gastronomie.

Außerdem gibt es keine Kursabbrüche. Die Teilnehmenden werden sehr gut mitgenommen. Das niederschwellige Konzept funktioniert.

Als Erfolg betrachten wir neben der Integration in den ersten Arbeitsmarkt vor allem auch die Eröffnung neuer Perspektiven für die Teilnehmenden und die Verbesserung der Grundbildung und des Sprachniveaus (bei Menschen mit Deutsch als Zweitsprache) als Grundlage für weiterführende Qualifizierungen

Die Teilnehmenden im aktuellen Kurs nannten als Wunschberufe: Friseurin, Altenpflegerin und Busfahrer. Das freut uns besonders, da dies in die Richtung zielt mit dem Projekt auch für Nachwuchs von Fachkräften in den Mangelberufen zu sorgen.



Foto: Lea Gottschick

Ihre Erfahrungen mit dem Pilotprojekt „*Grundbildung am Bodensee*“ schildern die stellvertretende Leiterin der VHS Friedrichshafen, Babette Reitz, und Lea Gottschick, die dort den Fachbereich Grundbildung, DaZ und Beruf leitet sowie von der VHS Landkreis Konstanz Laura Pacilli, Fachbereichsleitung Grundbildung und Projektkoordinator Frank Weigelt im Gespräch mit Roland Peter vom Kultusministerium Baden-Württemberg.

Die Begeisterung für neue Kompetenzen ist spürbar



Foto: Frank Weigelt

Welche Bedeutung hat das Pilotprojekt in Ihren Augen gerade für Volkshochschulen?

Weigelt: Für uns ist es wichtig, dass wir das Projekt vor allem ganzheitlich angehen und auch eine sozialpädagogische Betreuung einbeziehen können. Damit können wir die vielen Spezialfälle unter den Teilnehmenden in den Kursen gut auffangen. Nur so erreichen wir unser Ziel, sie wieder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen zu können.

Pacilli: Für uns Volkshochschulen ist diese Kooperation mit der Arbeitsverwaltung in einer bisher nicht gekannten Form besonders gewinnbringend. Denn es ist für unsere Arbeit ungewohnt, dass wir durch die AZAV-Zertifizierung mit rigiden inhaltlichen Vorgaben in Bezug auf eine Arbeitsmarkt-orientierung konfrontiert sind, während wir Kurse ansonsten freier und unabhängiger gestalten können. Deshalb ist es eine Herausforderung für uns, trotz dieser Vorgaben im Kurs den ganzheitlichen Ansatz umzusetzen. Denn Themen wie Lesen und Schreiben, digitale und finanzielle Grund-

bildung oder auch die future skills mit Anforderungen wie Resilienz, soziale Kompetenz, Argumentationsfähigkeit sind uns wichtig. Auch für unsere Verwaltung ist die Kooperation eine Herausforderung etwa im Rechnungswesen. Aber es hat sich nicht nur gezeigt, dass wir mit diesen Fragen gut zurechtkommen. Sondern wir öffnen uns so neue Wege in der Kooperation und auch mit einem starken inhaltlichen Austausch unter uns Volkshochschulen. Das gab es so bisher nicht, zumal wir unterschiedliche Strukturen aufweisen. Dass dieser Austausch möglich ist, ist herausragend.

Reitz: Für uns Volkshochschulen ist eine solche AZAV-Maßnahme ein wichtiger Baustein im Angebot der beruflichen Weiterbildung, mit dem wir uns profilieren können. Und sie passt zu uns, denn wir haben auch die Dozentinnen und Dozenten für die Themen, wenn es auch bei den Sozialpädagogen schwieriger ist. Gut ist die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, um die Grundlage für weitere Maßnahmen zu entwickeln. Dabei ist für uns wichtig, dass solche Bedarfe für Kurse bei den Jobcentern langfristig angelegt sein müssen. Sonst lohnt sich die Vorarbeit nicht. Diesen entscheidenden Impuls haben wir von Gisela Trometer vom Jobcenter Friedrichshafen erhalten. Zudem kann das Projekt auch ein gutes Brückenangebot sein für weitere Angebote der Volkshochschulen, um die Menschen weiter in der Weiterbildung zu halten.

Pacilli: Es ist klar, dass wir Volkshochschulen von der Komm-Struktur weggehen müssen hin zur Geh-Struktur, dass wir also auf die Zielgruppen zugehen müssen. Das ist modernes Bildungsmanagement. Und das ist unsere Verantwortung als VHS. Deshalb sind solche Projekte wichtig.

Gottschick: Stimmt. Hier muss aber die Vermittlungsarbeit bei den zuständigen Fallmanagern in den Jobcentern hinzukommen, um dort über dieses Kursangebot zu informieren.

Reitz: Richtig, wir müssen deutlich machen, dass diese Kurse keine Sprachkurse sind. Denn Jobcenter dürfen keine Sprachkurse finanzieren.

Wie funktioniert die Absprache mit den Jobcentern?

Gottschick: Wir sind in engem Kontakt, um unseren ganzheitlichen Ansatz zu betonen. Es geht eben nicht allein um Lesen und Schreiben, sondern um die Grundbildung insgesamt. Hier besteht ein Beratungsbedarf, dem wir nachkommen müssen.

Reitz: Es ist sicherlich schwierig, die richtigen Kursteilnehmer zu identifizieren. Deshalb müssen wir auch die Informationen für die Öffentlichkeit weiter ausbauen, damit die Kunden selbst oder ihr Umfeld auf die Fallmanager zugehen und auf den Kurs hinweisen.



Wenn Sie die bisherigen Ergebnisse in den Kursen anschauen. Wie werden sie von den Kursleitenden beurteilt?

Gottschick: Die Kursleitenden reagieren sehr gut auf das Projekt, weil sie sich wieder handlungsfähiger fühlen. Sie sehen bei bisherigen Kursen im BAMF-Bereich, dass sie Teilnehmende zurücklassen und ihr Curriculum durchziehen müssen. Mit unseren jetzigen Kursen sind sie dichter an den Teilnehmenden dran. Sie bemerken durch den ganzheitlichen Ansatz und durch die unterschiedlichen Themengebiete einen Zuwachs an Kompetenzen bei den Teilnehmenden, den sie durch eine gebundene Arbeit an Lehrwerken nicht erreichen. Das ist sehr wertvoll, was man auch den Teilnehmenden anmerkt. Sie sind motiviert, wie die Anwesenheit in den Kursen zeigt, sie sind sehr engagiert und auch über den Tellerrand hinaus mit den Themengebieten beschäftigt. Die Teilnehmenden dürsten nach ihren bisherigen Kurserfahrungen geradezu danach, ihre Kompetenzen zu verbessern und sind sehr dankbar. Das empfinden die Kursleitenden als sehr angenehm, da dadurch die Stimmung im Kurs sehr gut ist. Und sie haben auch Zeit für individuelle Betrachtungen der einzelnen Teilnehmenden. Zu bedenken ist auch, dass die Teilnehmenden häufig unterschiedliche Schwierigkeiten aufweisen, die vom Lernerfolg ablenken. Die sozialpädagogische Betreuung kann da einiges aus dem Weg räumen oder Hilfe zur Selbsthilfe geben. Das ist sehr wertvoll und die Kursleitenden sind froh darüber. Sie wissen, dass die Teilnehmenden bei Problemen von der Sozialpädagogik aufgefangen werden und der Unterricht im Kurs wie geplant ablaufen kann. Aber das heißt auch, dass der Absprachebedarf deutlich höher ist.

Erfolgreich betreuen: Qualifizierung von Betreuungskräften durch praxisnahe Grundbildung – eine berufsbegleitende Schulung

Wie gelingt professionelle Schulbetreuung? *Sandra Schneider*, Leiterin der VHS Nürtingen, erklärt im Interview, wie die Schulung Betreuungskräfte stärkt, praxisnahes Wissen vermittelt und neue Perspektiven eröffnet.

Frau Schneider, die VHS Nürtingen hat 2024 die Schulung „Arbeitsorientierte Grundbildung für Betreuungskräfte“ durchgeführt. An wen richtete sich das Angebot?

Sandra Schneider: Unser Kurs richtete sich gezielt an niedrig- oder unqualifizierte Betreuungskräfte, die bereits in geringfügigem Umfang in der Grundschulbetreuung tätig sind. Besonders Frauen und Migrantinnen mit einem Sprachniveau von mindestens B2 standen im Fokus. Viele von ihnen bringen große Motivation mit, benötigen aber gezielte Unterstützung, um ihren Arbeitsalltag professionell und souverän zu meistern.

Wie konnten Sie die Teilnehmerinnen für die Schulung gewinnen?

Sandra Schneider: Die Teilnehmerinnenakquise erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den Kommunen, in denen sich unser Hauptsitz sowie unsere Außenstellen befinden. Dort arbeiten viele Quereinsteigerinnen in der Grundschulbetreuung, und durch unsere langjährige Kooperation mit den kommunalen Ansprechpartnern konnten wir die Zielgruppe direkt ansprechen und für die Schulung gewinnen.

Welche Ziele verfolgen Sie mit dieser Schulung?

Sandra Schneider: Unser Hauptziel ist es, den Teilnehmerinnen praxisnahes pädagogisches Basiswissen zu vermitteln. Es geht darum, ihnen Werkzeuge an die Hand zu geben, um sicher und kompetent mit Kindern, Kolleginnen und Eltern umzugehen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Reflexion des eigenen Verhaltens – die Betreuungskräfte sollen lernen, wie sie auf andere wirken und wie sie ihr Handeln gezielt verbessern können. Zudem ermöglichen wir den Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen, um voneinander zu lernen und neue Impulse für den Arbeitsalltag zu erhalten.

Wie wurde die Schulung finanziert?

Sandra Schneider: Die Finanzierung erfolgte in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern. Ein Teil der Kosten wurde von den Kommunen als Arbeitgeber übernommen. Einen bedeutenden Anteil der Anschubfinanzierung verdanken wir der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg. Sie hat es uns ermöglicht, das Programm erfolgreich zu starten und die Kommunen für eine langfristige Finanzierung zu sensibilisieren. Perspektivisch könnten weitere Bedarfe durch kommunale Mittel gedeckt werden.

Wie war die Schulung zeitlich organisiert?

Sandra Schneider: Uns war es wichtig, ein berufsbegleitendes Format anzubieten. Deshalb haben wir 25 Schulungstermine mit jeweils vier Unterrichtseinheiten à 45 Minuten durchgeführt – immer freitagnachmittags und samstagsvormittags. Eine überschaubare Zeitdauer, und so konnten die Teilnehmerinnen die Weiterbildung gut mit ihrer Tätigkeit in der Schulbetreuung vereinbaren.

Fachstelle: Welche Themen wurden in der Schulung behandelt?

Sandra Schneider: Die Schulung umfasste eine breite Palette an praxisrelevanten Inhalten. Wir starteten mit einer Einführung in das Arbeitsfeld Ganztagschule, gefolgt von pädagogischen Grundlagen und praktischen Handlungsmöglichkeiten. Themen wie Kommunikation und Konfliktmanagement waren ebenso zentral wie rechtliche Grundlagen und Sprachförderung. Kreativität und Kunst in der Betreuung spielten ebenfalls eine große Rolle, damit die Teilnehmerinnen ein umfassendes Repertoire für die Arbeit mit Kindern erhalten.

Welche Rolle spielte der Praxisbezug innerhalb des Kurses?

Sandra Schneider: Eine ganz zentrale! Alle Dozentinnen und Dozenten kommen direkt aus der Praxis und bringen ihre Erfahrungen und konkreten Beispiele in den Unterricht ein. Dies hat den großen Vorteil, dass die Inhalte sofort anwendbar sind. Die Teilnehmerinnen können das Gelernte direkt in ihren Arbeitsalltag integrieren und dadurch Sicherheit und Professionalität gewinnen.



Was sind aus Ihrer Sicht die Erfolgsfaktoren dieser Schulung?

Sandra Schneider: Zum einen ist es der hohe Praxisbezug, der die Schulung besonders wertvoll macht. Zum anderen ist es das niederschwellige und wertschätzende Konzept, das die Teilnehmerinnen dort abholt, wo sie stehen. Der Austausch in der Gruppe spielt ebenfalls eine große Rolle – das gegenseitige Lernen und Unterstützen stärkt das Selbstbewusstsein und die Handlungskompetenz enorm.

Welche Rückmeldungen haben Sie von den Teilnehmerinnen erhalten?

Sandra Schneider: Die Resonanz war durchweg positiv. Viele haben uns zurückgemeldet, dass sie sich sicherer in ihrer Rolle fühlen und nun besser auf verschiedene Herausforderungen vorbereitet sind. Besonders geschätzt wurde die praxisnahe und verständliche Vermittlung der Inhalte sowie die Möglichkeit, sich in einer unterstützenden Lernumgebung weiterzuentwickeln.

Wie ordnen Sie diese Schulung in das Angebot der VHS Nürtingen ein?

Sandra Schneider: Die VHS Nürtingen bietet ein breites Spektrum an Bildungsangeboten, von beruflicher Weiterbildung über Sprachen bis hin zu Gesundheitskursen. Mit der Schulung für Betreuungskräfte haben wir ein wichtiges Angebot geschaffen, das eine direkte gesellschaftliche Relevanz hat. Bildung ist ein Schlüssel zur Integration und zur persönlichen Weiterentwicklung – genau das verfolgen wir mit diesem Kurs.

Anmerkung der Redaktion: Die im Text erwähnte Förderung durch die Fachstelle erfolgte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Eigenmitteln der Technischen Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

Sprachliche und kulturelle Weiterbildung in der Pflege: Kommunikation als Schlüssel zu höherer Pflegequalität

Im Pflegealltag spielt die Kommunikation eine zentrale Rolle - sei es im Austausch mit Bewohnerinnen und Bewohnern oder innerhalb der Teams. Doch was passiert, wenn Sprachbarrieren bestehen?

Das „Seniorenheim Haus Sibylla“ hat mit dem Grundbildungszentrum (GBZ) Rastatt bei Effektiv-Bildung GmbH eine Lösung gefunden, um ausländische Pflegekräfte sprachlich und kulturell zu schulen. Im Gespräch mit [Heike Schwebel](#) erfahren wir, wie diese Schulungen den Pflegealltag erleichtern und die Arbeitsqualität steigern.



Frau Schwebel, in Ihrem Pflegeheim arbeiten Sie mit ausländischen Pflegekräften, die durch das GBZ Rastatt sprachlich geschult wurden. Welche Rolle spielt die sprachliche Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter für den Alltag in der Pflege?

Heike Schwebel: Die sprachliche Weiterbildung unserer Pflegekräfte ist ein zentraler Bestandteil unseres Konzepts, weil Kommunikation in der Pflege essenziell ist. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner benötigen neben der Pflege auch zwischenmenschliche Nähe. Besonders ältere Menschen sind auf eine klare und einfühlsame Kommunikation angewiesen. Wenn unsere Pflegekräfte sprachlich geschult sind, können sie vertrauensvolle Dialoge führen, die Nähe und Sicherheit schaffen. Die Schulungen fördern außerdem das Verständnis für kulturelle Unterschiede, was den Umgang mit unseren Seniorinnen und Senioren noch einfühlsamer macht.

Welche konkreten Vorteile sehen Sie für das „Seniordomizil Haus Sibylla“ durch die Zusammenarbeit mit der Sprachschule?

Heike Schwebel: Die Zusammenarbeit mit der Sprachschule bringt uns viele Vorteile. Unsere geschulten Pflegekräfte verstehen Anweisungen besser und führen wichtige Pflegeprotokolle, wie Trink- oder Schmerzprotokolle, zuverlässig und fehlerfrei. Dadurch werden die Pflegequalität gesteigert und Fehlerquoten reduziert. Außerdem verbessert sich die Kommunikation im Team, weil Anweisungen klar und präzise ausgetauscht werden können. Das stärkt die Teamarbeit und erhöht die Produktivität in unserem Pflegealltag.

Sie sprechen von einer Qualitätsverbesserung durch die Schulung. Wie genau wirkt sich diese auf den Arbeitsalltag und die Pflege aus?

Heike Schwebel: Dank der sprachlichen Schulungen haben unsere Pflegekräfte mehr Sicherheit im Umgang mit Unfallverhütungsvorschriften (UVV) und anderen Schutzverordnungen. Sie verstehen die Abläufe und Vorschriften genau und setzen diese eigenständig korrekt um. Das verbessert nicht nur die Pflegequalität, sondern sorgt auch für ein sichereres Arbeitsumfeld. Unsere Bewohner profitieren von der höheren Professionalität und der präzisen Dokumentation in der Pflege.

Inwiefern wirkt sich diese sprachliche und fachliche Weiterbildung Ihrer Meinung nach auf die Motivation und Bindung Ihrer Mitarbeitenden aus?

Heike Schwebel: Die Schulungen steigern die Motivation unserer Mitarbeitenden erheblich. Besonders unsere ausländischen Pflegekräfte empfinden die Weiterbildung als klare Wertschätzung ihrer Arbeit und fühlen sich dadurch enger mit dem Haus verbunden. Sie sehen, dass wir sie gezielt unterstützen, damit sie sich in Deutschland und im Berufsalltag sicherer fühlen. Das

stärkt nicht nur ihre fachlichen Fähigkeiten, sondern auch die Mitarbeiterbindung – ein entscheidender Faktor in Zeiten des Fachkräftemangels.

Was denken Sie, welche Vorteile hat diese Art der Sprachförderung für die Gesellschaft insgesamt?

Heike Schwebel: Gezielte Sprachförderung hat viele gesellschaftliche Vorteile. Menschen mit Migrationshintergrund können sich besser integrieren und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Pflegekräfte mit guten Sprachkenntnissen bauen leichter Beziehungen zu unseren Seniorinnen und Senioren auf und arbeiten effizienter im Team. Solche Programme fördern Chancengleichheit und soziale Inklusion, was die Gesellschaft insgesamt stärkt. Zudem hilft diese Unterstützung, den Fachkräftemangel im Pflegebereich abzufedern.

Sie sprechen hier auch von der Förderung lebenslangen Lernens. Wie empfinden Ihre Mitarbeitenden diese Möglichkeit der Weiterbildung?

Heike Schwebel: Für viele unserer Mitarbeitenden ist die Teilnahme an den Schulungen eine wertvolle Gelegenheit, sich weiterzuentwickeln. Gerade in der Pflege ist lebenslanges Lernen essenziell, da sich Anforderungen und Standards ständig weiterentwickeln. Die Mitarbeiter fühlen sich durch die Weiterbildung auch in ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenz gestärkt. Sie wissen, dass sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten erweitern können, was wiederum ihre Arbeitszufriedenheit steigert. Das Konzept des GBZ Rastatt, Pflegekräfte nicht nur sprachlich, sondern auch im Umgang mit kulturellen Besonderheiten zu schulen, passt da. Unsere Mitarbeitenden empfinden die Schulungen als wertvolle Chance, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Lebenslanges Lernen ist in der Pflege unerlässlich, da sich Anforderungen und Standards stetig ändern. Die Schulungen stärken das Selbstbewusstsein unserer Mitarbeitenden, weil sie sehen, wie sie ihre Kompetenzen erweitern können. Das steigert nicht nur die Arbeitszufriedenheit, sondern sorgt auch dafür, dass sie sich sicher und geschätzt fühlen. Besonders die Verbindung aus sprachlicher Förderung und kultureller Sensibilisierung, die das Konzept des GBZ Rastatt bietet, hat sich als ideal erwiesen.

Sie haben den kulturellen Aspekt angesprochen. Inwieweit helfen die Schulungen den Pflegekräften, kulturelle Unterschiede im Umgang mit Seniorinnen und Senioren zu verstehen und anzuwenden?

Heike Schwebel: Die Schulungen vermitteln unseren Pflegekräften nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch ein tiefes Verständnis für kulturelle Unterschiede. Besonders im Umgang mit älteren Menschen ist es wichtig, deutsche Traditionen, Redewendungen und Verhaltensweisen zu kennen, um Missverständnisse zu vermeiden. Die Mitarbeitenden lernen, welche Bedeutung Rituale oder die persönliche Ansprache für unsere

Bewohnerinnen und Bewohner haben. Das führt zu einem respektvollen, persönlicheren Umgang, der von unseren Senioren sehr geschätzt wird.

Welche Pläne haben Sie für die Zukunft hinsichtlich der sprachlichen und kulturellen Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden?

Heike Schwebel: Für die Zukunft möchten wir die Zusammenarbeit mit dem GBZ Rastatt weiter ausbauen und sicherstellen, dass auch neue Mitarbeitende von Anfang an in die Programme eingebunden werden. Geplant sind außerdem regelmäßige Auffrischkurse und Workshops, um Wissen zu vertiefen und aktuelle Themen aufzugreifen. Pflege erfordert nicht nur hohe fachliche, sondern auch sprachliche und soziale Kompetenzen. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern und ihnen alle notwendigen Ressourcen für eine erfolgreiche Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Anmerkung der Redaktion: Das Seniorenstift Haus Sibylla hat sich zu 50 Prozent an den Kurskosten beteiligt, die restlichen Kosten wurden durch das GBZ Rastatt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Kultusministeriums Baden-Württemberg getragen.



Die Erfahrungen aus dem „Seniendomizil Haus Sibylla“ machen deutlich: Investitionen in sprachliche und kulturelle Weiterbildung zahlen sich aus – für die Mitarbeitenden, die Bewohnerinnen und Bewohner und die gesamte Gesellschaft. Heike Schwebel blickt optimistisch in die Zukunft und zeigt, dass solche Ansätze das Potenzial haben, die Pflegebranche nachhaltig zu stärken und neue Standards für Vielfalt und Qualität zu setzen.



A portrait of Professor Axel Plünnecke, a middle-aged man with short grey hair and a light beard, wearing a dark blue suit, a light blue shirt, and a patterned blue tie. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a blurred office setting with large windows.

Transformation meistern: Warum Grundbildung ein Schlüssel für die Gesellschaft ist

Die Arbeitswelt verändert sich rasant – und Unternehmen stehen vor enormen Herausforderungen. Doch wie können sie und ihre Mitarbeitenden die Transformation erfolgreich bewältigen? Eine Antwort liegt in der arbeitsorientierten Grundbildung (AoG), die eine wichtige Brücke zwischen Veränderungsdruck und Chancen schlägt. [Professor Axel Plünnecke](#) vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat mit seinen Forschungsergebnissen die AoG vorangebracht. Er ist dort Leiter des Themenclusters Bildung, Innovation, Migration und zeigt auf, welchen Bedarf Unternehmen ebenso wie Arbeitnehmende an der AoG haben und welche Bedeutung die AoG für die gesellschaftlichen Herausforderungen hat.

Was kann die AoG für Wirtschaft und Gesellschaft grundsätzlich erreichen?

Wirtschaft und Gesellschaft stehen in Deutschland vor großen Herausforderungen. Dekarbonisierung, Digitalisierung, Deglobalisierung und Demografie führen in den kommenden Jahren zu einem hohen Veränderungsdruck. Nahezu alle Unternehmen werden von der Transformation herausgefordert, unter den größeren Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sind sogar 90 Prozent von allen vier „Ds“ gleichzeitig betroffen. Durch die Disruptionen entsteht ein Veränderungsdruck auch für Geringqualifizierte in Helferberufen. Es wird wahrscheinlich häufiger als in der Vergangenheit zu einer Veränderung der Beschäftigung kommen – dies kann einen Wechsel der Branche oder des Unternehmens in der Branche bedeuten, oder eine Veränderung der Beschäftigung im Unternehmen, der Stelle oder der Anforderungen in der bestehenden Tätigkeit. Grundbildung ist eine notwendige Bedingung für die Veränderungsfähigkeit und Resilienz der betroffenen Beschäftigten und damit ein wichtiger Gelingensfaktor für die Transformation.

Welche Unternehmen würden von der AoG besonders profitieren und weshalb?

Eine Unternehmensbefragung des IW aus dem Jahr 2022 zeigt, dass besonders Unternehmen mit starken Rekrutierungsproblemen von Beschäftigten eine Entwicklung bei den Anforderungen an Geringqualifizierte wahrnehmen. Dies betrifft die Flexibilität, die Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie grundlegende Kenntnisse in EDV, Lesen und Schreiben sowie Rechnen. Als Gründe für Weiterbildungsmaßnahmen nennen die Unternehmen vor allem den flexibleren Einsatz der Mitarbeitenden, die Vermeidung von Fehlern, die Anpassung der Arbeitsleistungen an veränderte Arbeitsprozesse und eine erhöhte Motivation der Mitarbeitenden und ihre verstärkte Bindung an die Unternehmen. Die Firmen benötigen dabei vor allem passgenau zugeschnittene arbeitsplatzorientierte Grundbildungsangebote, die ein Lernen in der Arbeitssituation ermöglichen.

Wie haben sich Maßnahmen zur Grundbildung in den Unternehmen entwickelt?

In den letzten Jahren haben Unternehmen Kurse zur Förderung der Kommunikations-, Lese- und Schreibfähigkeiten und zur Vermittlung von grundlegenden PC-Kenntnissen angeboten. Diese Weiterbildungsangebote sind in Unternehmen mit starken Rekrutierungsproblemen stärker verbreitet. Insgesamt zeigt sich, dass die Durchführung eines ersten Weiterbildungsangebots oft mit großen Herausforderungen bei diesem oft für die Beschäftigten sensiblen Thema verbunden ist. Damit sind der Aufbau von Vertrauen und ein hohes Maß an Kommunikation im Vorfeld notwendig. Wurde eine erste Grundbildungsmaßnahme durchgeführt, gelingt es häufig, weitere Maßnahmen in diesem Unternehmen leichter zu initiieren.

Welche Auswirkungen haben Grundbildungskurse für Mitarbeitende?

Da geringqualifizierte Beschäftigte häufiger lernentwöhnt sind und negative Erfahrungen mit dem Lernen im Bereich Schule gemacht haben, ist die arbeitsplatzorientierte Grundbildung eine wirkungsvolle Möglichkeit, um diesen Personenkreis wieder ans Lernen heranzuführen. Durch den Praxisbezug beim Lernen werden positive Lernerfahrungen gemacht und die Lernmotivation erhöht. Hierdurch wird die Weiterbildungsbeteiligung geringqualifizierter Beschäftigter erhöht (Lebenslanges Lernen), wodurch ein größeres innerbetriebliches Einsatzspektrum der Beschäftigten erreicht und der Zugang zur Höherqualifizierung eröffnet wird (Vorbereitung auf weiterführende Qualifizierungen). Die Teilnehmenden der AlphaGrund-Kurse der Bildungswerke der Wirtschaft geben an, dass sie nach Abschluss der Schulungen ihre Arbeit besser erledigen können, selbstbewusster geworden und eher bereit sind, sich weiterzubilden.

Welche Effekte haben solche Maßnahmen aus Arbeitgebersicht?

Die Arbeitgeber geben in den Befragungen zu den AlphaGrund-Kursen an, dass sich durch die Maßnahmen vor allem die Kommunikation im Betrieb verbessert und sich das Selbstbewusstsein der Beschäftigten und die Mitarbeitermotivation erhöht haben.

Die Maßnahmen tragen auch dazu bei, die Arbeitsprozesse zu optimieren und Fehler und Verzögerungen am Arbeitsplatz zu verringern.

Positiv zu bewerten ist, dass konkrete praktische Angebote für Unternehmen bestehen, um geringqualifizierte Beschäftigte zielgerichtet zu fördern. Die Akzeptanz von Grundbildungsangeboten für Unternehmen und Beschäftigte kann durch die Nähe der Akteure (Unternehmens- und Gewerkschaftsnähe) erhöht werden. Vertrauen spielt dabei eine besondere Rolle. Es bestehen die Chancen, dass im Netzwerk erarbeitete Ergebnisse und Angebote bundesweit in die Fläche getragen werden und dort in großem Umfang die Zielgruppe erreichen können (Netzwerke Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und deren Bildungseinrichtungen). Aus den Erfahrungen und bestehenden Netzwerken und Strukturen können Bildungspfade weiterentwickelt werden. Als Risiko bleibt aber bestehen, dass die für den Aufbau von Vertrauen und die Entwicklung spezifischer und passgenau zugeschnittener arbeitsorientierter Grundbildungsangebote notwendigen „Kümmererstrukturen“ (noch) nicht über den Markt finanzierbar sind. Die Nachhaltigkeit der Effekte hängt wiederum von diesen Kümmererstrukturen ab.

"Fit für den Job: Arbeitsorientierte Grundbildung als Schlüssel zum Erfolg"

Grundkompetenzen sind entscheidend, um den Herausforderungen am Arbeitsplatz gewachsen zu sein. Doch viele Beschäftigte haben Schwierigkeiten mit Fachsprache und neuen Anforderungen. In diesem Beitrag zeigt **Thorsten Würth**, Leiter des Referats Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung bei Unternehmer Baden-Württemberg (UBW), warum arbeitsorientierte Grundbildung ein Erfolgsfaktor für Unternehmen ist und welche Verantwortung Wirtschaft, Bildungssystem und Politik dabei tragen. Das oberste Ziel der UBW: den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg nachhaltig stärken.

Herausforderungen am Arbeitsplatz: Grundkompetenzen stärken

Flexibel auf Veränderungen am Arbeitsplatz eingehen und neue Aufgaben übernehmen – für Beschäftigte, die nicht ausreichend über entsprechende Grundkompetenzen verfügen, stellt das nach wie vor eine besondere Herausforderung dar. Unabhängig von der Branche kämpfen viele Beschäftigte mit Grundbildungsdefiziten häufig mit ähnlichen Schwierigkeiten. Da in Betrieben oftmals branchen- und berufsspezifische Fachwörter verwendet werden, können diese zu Verständnisproblemen oder im schlimmsten Fall sogar zu Arbeitsunfällen führen. Dieses Problem wird dann noch verstärkt, wenn es sich bei den Beschäftigten um Personen handelt, die der deutschen Sprache (noch) nicht ausreichend mächtig sind.

Arbeitsorientierte Grundbildung als Erfolgsfaktor

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) stellt deshalb ein Erfolgsmodell dar. Ein Erfolgsmodell, das nicht nur die individuellen Kompetenzen von Beschäftigten fördert, sondern grundsätzlich die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft in Unternehmen stärkt und einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet. Zudem stellt eine ausreichende Grundbildung die Grundlage für zukünftige Weiterqualifizierungen dar.

Ziel der Grundbildungsangebote ist es aber nicht nur grundlegende Kompetenzen zu vermitteln bzw. zu erwerben, sondern auch zu lernen, das Wissen im Arbeitsalltag sowie in sich verändernden Situationen adäquat anzuwenden. Deshalb trägt die AoG dazu bei, Betriebsabläufe zu optimieren und die Qualität zu sichern. Sie hilft dabei, berufliche Potenziale zu nutzen und Fachkräfte zu entwickeln.

Mehrwert für Unternehmen und Beschäftigte

Für Unternehmen, die die Notwendigkeit der AoG erkannt haben und im Arbeitsalltag zur Umsetzung bringen, ist es nicht nur eine Frage von „Nice to have!“, sondern schon längst ist die AoG ein wichtiger und ernstzunehmender Bestandteil einer strategischen Personalentwicklung. Selbstverständlich sehen diese Unternehmen auch für sich selbst den Nutzen der AoG. Denn in erster Linie trägt diese zur Mitarbeiterbindung und zu einer gesteigerten Motivation der Mitarbeitenden bei. Zudem führt die AoG zu einer Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit Einzelner und trägt dadurch zu einer besseren Verständigung innerhalb eines Teams oder einer Abteilung bei. Und zu guter Letzt erfahren die Unternehmen im Arbeitsalltag eine Produktivitätssteigerung und Qualitätsverbesserung durch gut qualifizierte Mitarbeitende, sowie eine Reduzierung der Fehlerquote.



Gemeinsame und gesamtgesellschaftliche Verantwortung von Bildungssystem, Wirtschaft und Politik

Hier kann der Grundstein für eine erfolgreiche Karriere und ein erfülltes Leben gelegt werden. Zumindest dann, wenn die zukünftigen Auszubildenden und Beschäftigten der Unternehmen, das deutsche Schulsystem durchlaufen beziehungsweise durchlaufen haben. Denn immer noch ist die Zahl der Schulabgänger mit Grundbildungsdefiziten von allgemeinbildenden Schulen in Deutschland viel zu hoch.

Für viele dieser jungen Menschen ist es deshalb oftmals schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu bekommen oder die Ausbildung erfolgreich abzuschließen, wenn es etwa bei der Vermittlung der theoretischen Lehrinhalte in den Berufsschulen möglicherweise zu Schwierigkeiten kommt. Und wir alle wissen, wie wichtig eine Erstausbildung ist – gleichwohl ob eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung, so ist sie doch der erste Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Insgesamt zeigt sich also, dass arbeitsorientierte Grundbildung ein zukunftsweisendes Konzept ist, das den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht wird. Denn durch gezielte Förderprogramme und individuelle Unterstützung wird sichergestellt, dass niemand in unserer Gesellschaft zurückgelassen wird. Insbesondere in einer Zeit, in der lebenslanges Lernen immer wichtiger wird, ist es unerlässlich, dass Bildungseinrichtungen und Unternehmen gemeinsam – flankiert vom Staat – an der Weiterentwicklung von Konzepten arbeiten, um das nachträgliche Erlernen von berufsrelevanten Grundbildungsinhalten am Arbeitsplatz zu unterstützen. Nur so können die besten Voraussetzungen für die Zukunft eines jeden Einzelnen geschaffen werden.



Sprachliche
Qualifizierung
als Schlüssel zur
Effizienz

Besser kommunizieren, sicherer arbeiten: Wie die Bauunternehmung Rahm internationale Fachkräfte stärkt

Die Bauunternehmung *Karl-Heinz Rahm GmbH* ist ein Traditionsunternehmen mit Sitz in Stuttgart, das sich seit Jahrzehnten auf Hoch- und Tiefbau spezialisiert hat. Mit einem Team aus erfahrenen Fachkräften und neuen, internationalen Mitarbeitenden setzt das Unternehmen auf anspruchsvolle Bauprojekte in den Bereichen Altbausanierung, Betonsanierung und Baudienstleistungen. Um auch in Zukunft die hohe Qualität ihrer Arbeit sicherzustellen, hat das Unternehmen frühzeitig auf gezielte sprachliche Qualifizierung gesetzt. Denn auf Baustellen ist eine klare, präzise Kommunikation entscheidend für die Sicherheit und den Erfolg der Projekte.

Komplexe Arbeitsprozesse sicher meistern

„In der Bauwirtschaft zählt jede Minute, und Missverständnisse können teuer und gefährlich sein“, erklärt Axel Rahm, Geschäftsführender Gesellschafter der Karl-Heinz Rahm GmbH. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist dabei die sprachliche Verständigung zwischen den Mitarbeitenden, besonders wenn es darum geht, Pläne zu lesen und Anweisungen des Poliers umzusetzen.

„Gerade auf der Baustelle, wo es um komplexe Arbeitsprozesse und Sicherheitsvorschriften geht, ist es essenziell, dass alle Mitarbeitenden die Anweisungen verstehen und umsetzen können.“

„Wir haben festgestellt, dass viele unserer neuen Mitarbeitenden Schwierigkeiten haben, technische Zeichnungen zu verstehen oder spezifische Anweisungen richtig zu deuten“, so Rahm. „Ein kleines Missverständnis kann hier schnell zu großen Problemen führen. Daher haben wir uns entschieden, in Grund-

bildungskurse zu investieren, die gezielt auf die Anforderungen unserer Branche eingehen.“ Drei konkrete Beispiele:

- **Einschalen und Betonieren von Bauteilen:** Beim Einschalen werden Schalungssysteme korrekt aufgebaut, um später den Beton fachgerecht zu gießen. Die Mitarbeitenden müssen hier präzise Anweisungen des Poliers verstehen, um die Schalung stabil zu montieren. Fehler führen schnell zu Baumängeln, die später teuer korrigiert werden müssen.
- **Bewehrungsarbeiten:** Bei der Bewehrung werden Baustahlmatten und Bewehrungsstäbe verlegt, um den Beton zu verstärken. Hier ist das genaue Verstehen der Anweisung des Poliers wichtig, damit die Statik gewährleistet ist.
- **Kranarbeiten und Logistik:** Die Kommunikation zwischen den Kranführern und den Bauarbeitern am Boden ist eine zentrale Aufgabe auf jeder Baustelle. Ob beim Heben von Lasten, beim Versetzen von Bauteilen oder bei der Entladung von Baumaterialien – klare Anweisungen und Funksprüche sind essenziell, um Unfälle zu vermeiden und die Abläufe reibungslos zu gestalten.



Bei Schalelemente kommt es auf die Größe an. Falsches Maß geliefert, höhere Kosten!

Die Schulungen umfassen grundlegende Fachbegriffe des Bauwesens, das Verständnis von Sicherheitsanweisungen sowie das Erlernen der Kommunikation mit Kranführern und Polieren. Durch diese Maßnahmen wird nicht nur die Fehlerquote reduziert, sondern auch die Effizienz auf der Baustelle gesteigert.

Sicherheit auf der Baustelle durch bessere Verständigung

Baustellen sind gefährliche Arbeitsorte, an denen leicht Unfälle durch unklare Kommunikation oder Missverständnisse passieren können. Die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften hat daher oberste Priorität. Alle Mitarbeitenden müssen sich an die Unfallverhütungsvorschriften (UVV) halten, Maschinen sicher bedienen können und im Notfall wissen, wie sie richtig reagieren. „Gerade bei sicherheitsrelevanten Anweisungen darf es keine Missverständnisse geben“, betont Rahm. „Ein Beispiel: Wenn der Polier sagt, dass ein Bereich abgesperrt werden muss oder eine Maschine gewartet wird, müssen das alle verstehen – sofort und eindeutig. Durch die Schulungen sind unsere Mitarbeitenden besser auf solche Situationen vorbereitet und handeln sicherer.“

Die sprachliche Qualifizierung hat sich hier als entscheidender Faktor erwiesen, um die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Allein im letzten Jahr konnte die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle durch die verbesserte Kommunikation deutlich gesenkt werden.

Der Kampf gegen den Fachkräftemangel

Die deutsche Bauwirtschaft leidet wie kaum eine andere Branche unter dem Fachkräftemangel. Besonders schwer wiegt der Mangel an qualifizierten Facharbeitern, die die technischen Abläufe auf Baustellen sicher beherrschen. Internationale Arbeitskräfte sind daher unverzichtbar geworden. Doch die Integration neuer Mitarbeitender aus dem Ausland stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen.

„Der Fachkräftemangel wird uns auch in Zukunft begleiten“, prognostiziert Rahm. „Wir müssen uns darauf einstellen, dass wir immer mehr internationale Mitarbeitende einstellen werden. Damit diese von Anfang an effektiv mitarbeiten können, ist die sprachliche Qualifizierung der Schlüssel. Ohne gute Deutschkenntnisse sind die Kolleginnen und Kollegen oft unsicher und brauchen länger, um sich einzuarbeiten.“

Die Karl-Heinz Rahm GmbH hat daher ein Programm gestartet, das die sprachliche und fachliche Qualifikation der Mitarbeitenden fördert. Von technischen Begriffen über Sicherheitsanweisungen bis hin zur Kommunikation auf der Baustelle wird alles abgedeckt, was für den täglichen Arbeitsablauf wichtig ist. Die Schulungen finden teilweise während der Arbeitszeit statt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu den Kursen haben.

Vorteile für das Unternehmen und die Mitarbeitenden

Durch die Investition in sprachliche Schulungen profitieren sowohl das Unternehmen wie auch die Mitarbeitenden. Die Qualität der Arbeit steigt, Fehler und Verzögerungen werden vermieden, und die Mitarbeitenden fühlen sich sicherer und motivierter in ihrem Job. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, was gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein entscheidender Vorteil ist.

„Unsere Mitarbeitenden schätzen es sehr, dass wir sie unterstützen“, sagt Rahm. „Sie merken, dass wir in ihre Zukunft investieren und ihnen die Möglichkeit geben, sich weiterzuentwickeln. Das stärkt die Loyalität gegenüber dem Unternehmen und hilft uns, unsere Teams langfristig zu stabilisieren.“

Die Vorteile für die Mitarbeitenden sind klar: Sie fühlen sich sicherer, können eigenständig arbeiten und haben bessere Chancen auf beruflichen Aufstieg. Gleichzeitig erhöht die sprachliche Qualifikation die Effizienz auf der Baustelle, da weniger Missverständnisse und Verzögerungen auftreten.

Gesellschaftliche Verantwortung und Integration

Für Rahm ist die sprachliche Qualifizierung nicht nur ein betriebswirtschaftlicher, sondern auch ein gesellschaftlicher Auftrag. Die Förderung von internationalen Arbeitskräften trägt zur Integration und Chancengleichheit bei, was langfristig auch der Gesellschaft zugutekommt. „Wir sehen uns in der Verantwortung, Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, die Möglichkeit zu geben, sich hier in Deutschland eine Zukunft aufzubauen“, so Rahm abschließend. „Es geht uns nicht nur darum, den akuten Fachkräftemangel zu bekämpfen. Wir möchten den Menschen eine Perspektive bieten, ihnen die Chance geben, ihre Fähigkeiten voll einzubringen und sich bei uns wohlfühlen.“

Die Karl-Heinz Rahm GmbH zeigt damit, wie durch gezielte sprachliche Qualifizierung sowohl die betriebliche Effizienz als auch die Integration neuer Mitarbeitender gefördert werden können. Ein Ansatz, der in Zeiten des Fachkräftemangels und des steigenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften wegweisend ist.

Anmerkung der Redaktion: Die Karl-Heinz Rahm GmbH hat sich zu 50 Prozent an den Kurskosten beteiligt, die restlichen Kosten wurden durch das BMBF-geförderte Projekt ABConnect getragen.



Auch beim Baggern gilt:
immer exakt nach Plan markieren.

Sicherheit, Integration und Qualität durch gezielte Weiterbildung

Sprachliche Qualifizierung bei *Karle Recycling* und Beteiligungsunternehmen



Die **Karle Recycling GmbH** in Stuttgart hat es sich zur Aufgabe gemacht, nicht nur wertvolle Ressourcen durch Recycling zu sichern, sondern auch die Potenziale ihrer Mitarbeitenden zu fördern. In einem Bereich, der durch spezifische Anforderungen an Sicherheit, Kommunikation und technische Abläufe geprägt ist, geht Karle neue Wege in der Qualifizierung von Arbeitskräften. Arbeitskräfte – ob aus dem Ausland oder ob Menschen mit begrenzten Schriftsprachkenntnissen – werden bei Karle durch sprachliche Schulungen durch die Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V. auf die besonderen Anforderungen im Umgang mit Recycling-Materialien und sicherheitskritischen Situationen vorbereitet.

Produktivitätssteigerung und Qualitätsverbesserung durch geschulte Mitarbeitende

Für Karle Recycling ist die sprachliche Qualifikation der Mitarbeitenden eine klare Investition in die Betriebs-sicherheit, die Produktivität und das gesellschaftliche Miteinander. Die Komplexität der Arbeitsprozesse, die technischen Anforderungen und die strikten Sicherheitsvorschriften erfordern eine präzise und klare Kommunikation im Team. Dank gezielter Schulungen zur Verständigung in deutscher Sprache werden Kommunikationsfähigkeiten verbessert, wodurch Missverständnisse und Fehler vermieden werden.

„Mit besser geschulten Mitarbeitenden sehen wir einen klaren Anstieg der Produktivität und eine Erhöhung der Sicherheit,“ erklärt Dietmar Schulz, Geschäftsführer der Karle Recycling GmbH. „Unsere Arbeitsabläufe laufen reibungsloser, weil unsere Teams effektiver zusammenarbeiten können. Sie verstehen die Abläufe und Sicherheitsvorgaben besser und sind dadurch in der Lage, komplexe Aufgaben selbstständig und sicher zu bewältigen. Das erhöht die Qualität unserer Arbeit und reduziert Fehlerquoten erheblich.“

Die Schulungen umfassen nicht nur die fachliche Kommunikation, sondern auch den sicheren Umgang mit Unfallverhütungsvorschriften und vorbeugenden Brandschutzmaßnahmen. Insbesondere bei Karle ist dies essenziell, da hier unter anderem



Foto: Dietmar Schulz

gefährliche Abfälle recycelt werden sowie Gefahren erkannt werden müssen, da es immer wieder zu Bränden kommen kann. Früherkennung und das richtige Handeln ist dabei essenziell, damit keine großen Brände entstehen – Szenarien, bei denen das richtige Verhalten und das exakte Verständnis der Anweisungen unabdingbar sind, um Sachwerte und menschliches Leben nicht zu gefährden.

Sicherer Umgang mit Sicherheitsvorschriften und Brandverordnungen

Die Müllaufbereitungs- und Recyclingprozesse bei Karle Recycling unterliegen strengen Unfallverhütungsvorschriften (UVV) und Sicherheitsvorschriften. Die richtige Handhabung von Maschinen wie Radladern, Baggern und Müllpressen, die sachgemäße Lagerung von Materialien und das Verhalten im Brandfall sind für die Arbeitssicherheit entscheidend. Bei Schulungen lernen die Mitarbeitenden die spezifische Fachsprache sowie sicherheitsrelevante Begriffe und Anweisungen.

„Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden in jeder Situation wissen, was zu tun ist, besonders bei sicherheitskritischen Vorfällen wie Bränden,“ erläutert Schulz. „Ein Feuer kann hier jederzeit ausbrechen, und dann ist es entscheidend, dass jeder die Anweisungen untereinander, von Vorgesetzten und wenn es darauf ankommt von der Feuerwehr präzise versteht und sofort umsetzen kann. Das ist nicht der Moment, in

dem Missverständnis auftreten dürfen. Durch die sprachliche Schulung stellen wir sicher, dass Anweisungen klar verstanden und ohne Verzögerung umgesetzt werden. Das gilt besonders für Anweisungen wie das Auseinanderziehen von Müllhaufen mit dem Bagger oder Radlader, das sind Tätigkeiten, die präzise und schnell erfolgen müssen, um die Sicherheit von allen zu gewährleisten – das muss einfach sitzen.“

Positive Effekte auf Mitarbeiterbindung und Motivation

Ein weiteres Ziel der sprachlichen Schulung bei Karle ist die Förderung der Mitarbeiterbindung und Motivation. Gerade für Mitarbeitende, die die deutsche Sprache als Herausforderung empfinden, ist die gezielte Förderung eine wichtige Unterstützung im Berufsalltag. Diese Investition zeigt, dass Karle das Potenzial seiner Mitarbeitenden wertschätzt und ihre Weiterentwicklung fördert.

„Unsere Schulungsmaßnahmen sind eine Wertschätzung an unsere Mitarbeitenden, die spüren, dass wir in ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung investieren,“ so Schulz. „Das gibt ihnen die nötige Sicherheit und das Selbstbewusstsein, ihre Aufgaben mit Verantwortung und Eigeninitiative zu übernehmen. Wir sehen, dass die Motivation und die Bindung ans Unternehmen steigen – und in unserer Branche ist das ein großer Gewinn, denn der Fachkräftemangel macht sich auch bei uns bemerkbar.“

Für Karle Recycling bedeutet das, dass die Teams stabiler werden und erfahrene Mitarbeitende langfristig im Unternehmen gehalten werden können. Die gezielte sprachliche Qualifikation ist daher nicht nur eine Frage der Effizienz, sondern auch ein Beitrag zur langfristigen Bindung und Zufriedenheit der Arbeitskräfte.

„Früher redete ich mehr mit der Maschine als mit den Kollegen. Sprache war für mich wie ein Berg Bauschutt: *schwer und sperrig*. Durch die Deutschkurse hat mir Karle die Schaufel in die Hand gegeben. Jetzt bewege ich nicht nur den Bauschutt, sondern auch Worte. Vielen Dank für diese Chance!“



Gesellschaftliche Vorteile: Chancengleichheit, soziale Inklusion und Fachkräftesicherung

Durch die sprachliche Förderung leistet Karle Recycling zudem einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die Förderung der sprachlichen Kompetenz eröffnet Mitarbeitenden neue Möglichkeiten, sich im Berufsleben zu entfalten und auch gesellschaftlich besser integriert zu sein.

„Unser Ansatz ist ideologiefrei und pragmatisch – wir wollen den Menschen, die hier bei uns arbeiten, die Möglichkeit geben, sich gut zu integrieren und beruflich weiterzukommen“, erklärt Schulz. „Jeder profitiert davon, wenn die Mitarbeitenden in der Lage sind, sich sicher und souverän in unserer Arbeitsumgebung zu bewegen. Das fördert auch die soziale Inklusion und sichert langfristig die Verfügbarkeit von Fachkräften.“

Mitarbeitende haben das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein und können ihre beruflichen Ziele besser erreichen. In einer Branche, die stark vom Fachkräftemangel betroffen ist, trägt Karle Recycling dazu bei, dass wertvolle Arbeitskräfte durch gezielte Unterstützung in den Arbeitsmarkt integriert und an das Unternehmen gebunden werden.

Fazit: Sicherheit, Qualität und Integration bei Karle Recycling

Die sprachliche Schulung der Mitarbeitenden ist bei der Karle Recycling GmbH zu einem wichtigen Bestandteil des Personalmanagements geworden. Die gezielte Förderung der sprachlichen Kompetenzen ermöglicht nicht nur eine bessere Verständigung und Zusammenarbeit, sondern verbessert auch die Sicherheit und Qualität der Arbeit. Durch diese Maßnahmen zeigt Karle Recycling, dass Integration und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen können – ein wertvoller Beitrag zur Unternehmensentwicklung und zur Gesellschaft.

„Für uns ist klar: Sprachliche Kompetenz ist ein Schlüsselfaktor für Sicherheit und Qualität“, resümiert Dietmar Schulz. „Unsere Mitarbeitenden sind dadurch besser auf ihre Aufgaben vorbereitet, und das stärkt nicht nur die Karle Recycling GmbH, sondern auch unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Wir sind stolz darauf, mit unseren Maßnahmen einen Beitrag zur sozialen Integration und zum Fachkräfteaufbau zu leisten.“

Anmerkung der Redaktion: Die Karle Recycling GmbH hat sich zu 50 Prozent an den Kurskosten beteiligt, die restlichen Kosten wurden durch das BMBF-geförderte Projekt ABCConnect getragen.



Fehlerfreie Kommunikation beim Abladen ist notwendig, da sonst Gefahren durch ungewollte Vermischungen von Materialien oder Substanzen entstehen können.



Praxis trifft Wissenschaft – ein Gespräch mit Tiefgang und Visionen



Was passiert, wenn berufliche Bildung auf pädagogische Forschung trifft?

Michael Nanz, Geschäftsführer der Technischen Akademie Schwäbisch Gmünd, und **Professorin Ilka Koppel** von der Pädagogischen Hochschule Weingarten teilen ihre Einsichten, Ideen und Pläne. Gemeinsam erkunden sie, wie innovative Ansätze die Zukunft der Bildung gestalten können – praxisnah und fundiert.

Herr Nanz, wie würden Sie die praktische Bedeutung der arbeitsorientierten Grundbildung für Unternehmen beschreiben?

Michael Nanz: Ganz einfach, die Grundbildung hilft, dass der Laden läuft. Viele Beschäftigte – sei es in der Pflege, im Bau oder in der Logistik – haben oft nicht die sprachlichen oder rechnerischen Grundkenntnisse, die ihre tägliche Arbeit erleichtern könnten. Wenn wir diese Leute unterstützen, vermeiden Unternehmen Fehler, Missverständnisse und unnötige Kosten. Das ist kein abstrakter Vorteil, das spürt jedes Unternehmen sofort.

Und Frau Prof. Koppel, was sagen Sie aus wissenschaftlicher Sicht zu diesem Thema?

Ilka Koppel: Aus wissenschaftlicher Perspektive zeigt sich, dass die arbeitsorientierte Grundbildung positive Effekte auf mehreren Ebenen hat. Studien belegen eine Steigerung der sogenannten „Social Return on Investment“-Kennzahl (SROI). Das bedeutet, dass nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Gesellschaft von diesen Programmen profitieren, beispielsweise durch eine höhere berufliche Integration und bessere Gesundheit der Teilnehmenden. Eine Investition in Grundbildung amortisiert sich häufig sehr schnell.

Herr Nanz, haben Sie Beispiele, wie die Grundbildung in einem Betrieb konkret umgesetzt wird?

Michael Nanz: Ja, das kann sehr schnell und pragmatisch ablaufen. Wir hatten etwa eine Anfrage von einem Jobcenter für Sprachgrundbildung für neu eingestellte Mitarbeitende. Innerhalb kurzer Zeit haben wir die Planung und die Kurszeiten organisiert, einen Dozenten gefunden und die Inhalte abgestimmt. Auch in der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit haben wir kürzlich ein Unternehmen bei einem Berufssprachkurs unterstützt – die ganze Organisation wurde schnellstmöglich auf die Beine gestellt.

Frau Prof. Koppel, welche langfristigen Vorteile sehen Sie für die Teilnehmenden solcher Kurse?

Ilka Koppel: Der Nutzen ist enorm. Aus Untersuchungen wissen wir, dass Teilnehmende neben der sprachlichen Kompetenz auch ihr Selbstbewusstsein und ihre sozialen Kompetenzen stärken. Diese "wider benefits" wirken sich langfristig aus – etwa durch eine geringere Arbeitslosigkeit und höhere Zufriedenheit im Beruf. Wenn die Teilnehmenden am Kurs regelmäßig teilnehmen und die Betriebe eine unterstützende Lernkultur schaffen, kann sich dies auch auf die Personalbindung positiv auswirken. Unternehmen, die das Potenzial dieser Weiterbildung erkennen, schaffen für ihre Mitarbeitenden und sich selbst eine nachhaltige Basis.

Herr Nanz, was motiviert Sie, weiterhin auf diese Programme zu setzen?

Michael Nanz: Die Ergebnisse, die wir sehen, sind Motivation genug. Wenn eine Pflegekraft dank unserer Kurse kritische Situationen besser meistern kann oder wenn Mitarbeitende ihre Arbeit klarer kommunizieren, dann wissen wir, dass es richtig ist, dranzubleiben. Diese Verbesserungen spüren die Betriebe direkt. Grundbildung ist eben keine einmalige Maßnahme, sondern ein stetiger Prozess.

Frau Prof. Koppel, was ist Ihrer Meinung nach das wichtigste Element für eine erfolgreiche Grundbildung in Unternehmen?

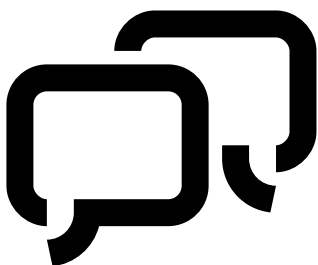
Ilka Koppel: Das zentrale Element ist die Verankerung im betrieblichen Alltag. Es braucht stabile Kooperationsstrukturen zwischen Bildungsträgern und Unternehmen, die kontinuierlich gepflegt werden müssen. Auch die Einbindung der Maßnahmen in das Schichtsystem oder die Zusammenarbeit mit „Institutional Entrepreneurs“ – also Personen, die innerhalb des Betriebs für die Akzeptanz und Umsetzung verantwortlich sind – spielt eine wichtige Rolle. Studien haben gezeigt, dass die Zusammenarbeit mit solchen Schlüsselpersonen entscheidend ist für den Erfolg solcher Programme.

Abschließend, wie sehen Sie die Zukunft der arbeitsorientierten Grundbildung in Deutschland?

Michael Nanz: Für mich ist klar, dass diese Programme zukunftssicher sind. Der Bedarf an Grundbildung wächst, je komplexer unsere Arbeitswelt wird. Besonders in Branchen, die aufgrund von Digitalisierung und Fachkräftemangel vor großen Herausforderungen stehen, wird Grundbildung immer wichtiger.

Ilka Koppel: Ich stimme zu. Die Relevanz arbeitsorientierter Grundbildung nimmt zu, und das nicht nur aus ökonomischen, sondern auch aus gesamtgesellschaftlichen Gründen. Damit Grundbildung nachhaltig wirkt, sollte sie langfristig in die betriebliche Weiterbildung integriert werden. Dies erfordert jedoch ein Umdenken – Grundbildung als präventive Intervention, die Mitarbeitende auf ihrem gesamten Berufsweg unterstützt und ihnen Aufstiegschancen eröffnet.

„Grundbildung als präventive Intervention, die Mitarbeitende auf ihrem gesamten Berufsweg unterstützt und ihnen Aufstiegschancen eröffnet.“







Erfolgreiche Unternehmens- akquise für arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen

Ein Einblick von Max Müller,
Technische Akademie für berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V.

In der Theorie klingt alles machbar – Unternehmen für Grundbildungsmaßnahmen zu gewinnen, scheint eine klare Aufgabe. Doch wie sieht es in der Praxis aus?

Max Müller, der bei der Technischen Akademie für berufliche Bildung e.V. in Schwäbisch Gmünd für die Ansprache und Akquise von Unternehmen verantwortlich ist, weiß, dass Theorie und Praxis oft auseinanderklaffen. In seiner langjährigen Tätigkeit hat er eine besondere Herangehensweise entwickelt, die die Verbindung zwischen Bildungsangeboten und Unternehmen fördert: „Das Erfolgsrezept liegt darin, im Unternehmen die Person zu finden, die das Thema Grundbildung zu ihrem eigenen macht“.



Zielgruppen und Branchen

Die Angebote zur Grundbildung sind auf spezifische Zielgruppen ausgerichtet. „Wir wollen jene Beschäftigten erreichen, die nicht ausreichend qualifiziert sind“, erklärt Müller. Dazu zählen nicht nur gering qualifizierte Arbeitskräfte, sondern auch Migrantinnen und Migranten ohne in Deutschland anerkannten Berufsabschluss sowie Beschäftigte mit geringen Sprachkenntnissen. Das Kursangebot ist vielfältig: Onlinekurse, firmeninterne Kurse oder frei zugängliche Programme beim Weiterbildungsträger sind Optionen, die sich je nach Unternehmen und Zielgruppe anpassen lassen.

In der Auswahl der Branchen konzentriert sich das Team um Müller auf solche mit hohem Fachkräftemangel. Insbesondere die Bereiche Pflege, Baugewerbe, Transport und Logistik, Garten- und Landschaftsbau, Recycling und Abfallwirtschaft, aber auch Handwerk und industrielle Verarbeitung in kleinen und mittleren Unternehmen stehen im Fokus. „In Branchen mit digitalen Umstrukturierungen und akutem Fach- und Arbeitskräftemangel ist das Interesse an Grundbildung am stärksten“, betont er.

Der Weg zum Unternehmen

Die Kontaktaufnahme mit Unternehmen erfolgt auf vielen Wegen. Eigene Datenbanken, Kontakte über Geschäftspartner und die direkte Ansprache lokaler Betriebe bilden die Basis. „Wir nutzen bestehende Strukturen und prüfen unsere persönlichen Kontakte zu Handwerkern und Lieferanten“. Dabei ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, dass das Thema Grundbildung den Mitarbeitenden der Akademie „nicht mehr aus dem Kopf geht“.

Die Schlüssel zur erfolgreichen Akquise

Erfolgreiche Akquise besteht nicht nur aus der Nutzung vorhandener Kontakte und Ressourcen, sondern auch aus persönlicher Überzeugung und Flexibilität. „Man muss es einfach tun“, lautet sein Rat. Dabei hilft eine gute Portion Fantasie im Denken und Handeln sowie Offenheit in der Kommunikation. „Ohne Sendungsbewusstsein und Vernetzung, Vernetzung, Vernetzung funktioniert nichts“.



Insidertipps: So überzeuge ich Unternehmen

1. Die richtige Person finden

Suchen Sie gezielt nach Ansprechpersonen im Unternehmen, die das Thema Grundbildung zu ihrer Herzensangelegenheit machen.

2. Persönliche Kontakte nutzen

Nutzen Sie bestehende Netzwerke und prüfen Sie Ihre eigenen Verbindungen zu Handwerkern, Lieferanten oder Bekannten in Unternehmen.

3. Flexibel und kreativ bleiben

Fantasievolles Denken und Handeln sind entscheidend, um auf die Bedürfnisse jedes Unternehmens individuell einzugehen.

4. Schnell reagieren

Schnelligkeit ist entscheidend – reagieren Sie umgehend und verbindlich auf Anfragen, um Ihr Engagement zu zeigen.

5. Vernetzung ist alles

Bauen Sie ein starkes Netzwerk auf und pflegen Sie es kontinuierlich – gute Beziehungen sind der Schlüssel zu erfolgreichen Kooperationen.



Wichtig ist bei der Ansprache der Unternehmen den Mehrwert von arbeitsorientierter Grundbildung herauszustellen, auf die Betriebsstruktur einzugehen und die Kommunikation auf die Ansprechperson im Unternehmen zugeschnitten zu gestalten. Erst wenn Unternehmen sich tatsächlich angesprochen fühlen und diesen Mehrwert erkennen, ist eine nachhaltige Zusammenarbeit möglich. Besonders wichtig ist daher eine schnelle und verbindliche Reaktion auf Anfragen. Diese Bereitschaft, sofort zu handeln, ist die Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg:

„Netzwerke müssen aufgebaut und gepflegt werden, sonst geht der Kontakt verloren.“

Beispiele aus der Praxis

Wie konkret und zeitnah die Umsetzung aussehen kann, zeigen seine Beispiele: Auf Anfrage eines Jobcenters, das arbeitsplatzbezogene Grundbildungskurse für neu eingestellte geflüchtete Mitarbeitende suchte, konnte kurzfristig ein komplettes Kursangebot bereitgestellt werden. In einem anderen Fall unterstützte der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ein Unternehmen bei der Anfrage für einen Berufssprachkurs. Die Kooperation mit einer Sprachschule und die Organisation aller Kursdetails wurden innerhalb weniger Tage realisiert. Müller resümiert: „Es ist immer wieder eine Herausforderung, aber der Erfolg in der Umsetzung bestätigt, dass unser Ansatz richtig ist.“



Wie zahlt sich arbeitsorientierte Grundbildung aus?

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) stellt für Unternehmen nicht nur eine soziale Verantwortung dar, sondern bietet auch handfeste wirtschaftliche Vorteile. In verschiedenen Branchen zeigt sich, dass gezielte Grundbildungskurse nicht nur die Qualifikation der Mitarbeitenden verbessern, sondern auch erhebliche Kosten einsparen können. **Marina Körpe** von der Fachstelle für Grundbildung und Alphabetisierung Baden-Württemberg erklärt, wie.

Finanzielle Vorteile für Unternehmen

Eine Analyse des BMBF-geförderten Projekts AlphaInvest bietet Antworten auf die Frage: Welcher Mehrwert resultiert aus Investitionen in Dienstleistungsmaßnahmen der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG)? Es beleuchtet drei zentrale Szenarien, in denen Unternehmen durch die Investition in Grundbildungskurse langfristige Einsparungen erzielen können:

1. Mitarbeiterbindung durch Grundbildungskurse

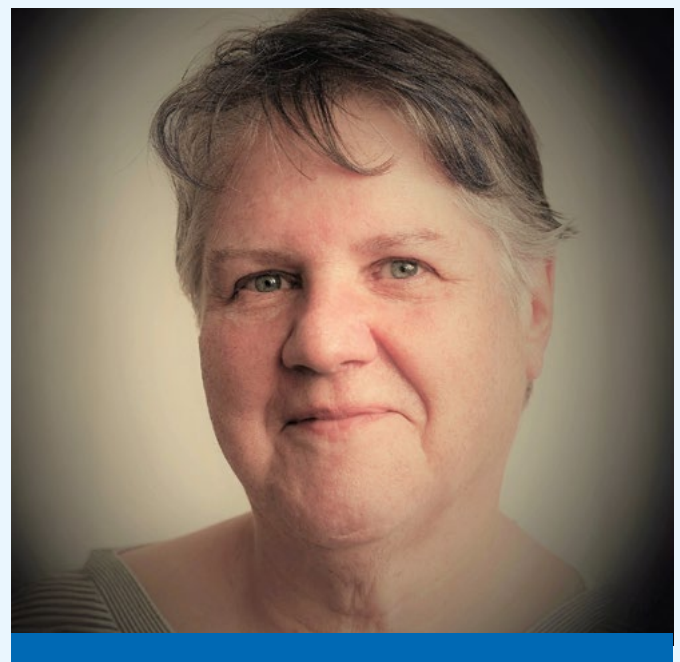
Unternehmen profitieren stark von der Reduzierung von Fluktuation und Abwanderung. Mitarbeitende, die durch Grundbildungskurse besser in ihre Aufgaben eingebunden werden, fühlen sich wertgeschätzt und bleiben dem Unternehmen länger treu. Mitarbeitende mit ausreichender Grundbildung können bei Bedarf weiter qualifiziert werden. Dies spart Rekrutierungskosten, minimiert Ausfallzeiten und erleichtert eine Anpassung an die Veränderungen im Arbeitsfeld.

2. Vermeidung von sozialwirtschaftlichem Aufwand

Durch gezielte Weiterbildungen können Mitarbeitende, die ansonsten Gefahr laufen, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden, im Unternehmen gehalten werden. Dies reduziert das Risiko von Arbeitslosigkeit und senkt langfristig die Belastungen des sozialen Sicherungssystems.

3. Reduzierung von Fehlern und Unfällen

Fehlende Grundkompetenzen können zu Missverständnissen, Fehlern und Sicherheitsrisiken führen – insbesondere in Branchen wie der Pflege oder dem Baugewerbe. Grundbildungskurse helfen, Prozesse sicherer und effizienter zu gestalten und damit Folgekosten durch Fehler oder Unfälle zu vermeiden.



Monetarisierete Wirkungen –

Ein typisches Szenario

Ein Fallbeispiel aus AlphaInvest zeigt die konkreten Einsparpotenziale durch Grundbildungskurse in der Pflegebranche.

Situation: Patient im Krankenhaus wird von Pflegehilfskraft gewaschen. Sie stellt eine Hautrötung am Gesäß fest, die auf einen beginnenden Dekubitus, ein chronisches Druckgeschwür der Haut, hindeutet.



Best Case:

Die Pflegehilfskraft verfügt über ausreichende pflegerische Grundbildung und Sprachkenntnisse um diese Information an die Pflegekräfte richtig weiter zu geben. Der Dekubitus wird noch in der Anfangsphase bemerkt und behandelt. Es entsteht keine Hautablösung. Die Druckstelle ist innerhalb einer Woche verschwunden. Aufwand: Lagerungsplan erstellen, Patienten auf einer Druckentlastungsmatratze lagern und stündlich umlagern, gegebenenfalls weiterführende medizinische Behandlung.

Es entstehen Kosten von circa 1.950,00 Euro.



Worst Case:

Die Pflegehilfskraft erkennt die Gefährdung aufgrund fehlender pflegerischer Grundbildung nicht, oder gibt diese Information aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht richtig an die verantwortliche Pflegekraft weiter, so dass keine Behandlung erfolgt, beziehungsweise keine Vorsorge-maßnahmen eingeleitet werden. In Folge entsteht Dekubitus, der nicht rechtzeitig bemerkt und behandelt wird.

Es entsteht eine Nekrose mit den entsprechenden pflegerischen und medizinischen Folgen.

Zusätzlicher Aufwand zu best case: stündliche Umlagerung des Patienten (2 Pflegekräfte) für eine Woche Behandlungszeit (in der Klinik). Nachfolgend Pflegebedürftigkeit des Patienten und Notwendigkeit der häuslichen Pflege. Notwendigkeit umfangreicher medizinischer Versorgung.

Gegebenenfalls Schmerzensgeldforderungen des Patienten (im Bereich von mindestens 15.000,00 Euro) und Regressforderungen der Kranken- oder Pflegekasse.

Es entstehen möglicherweise Kosten von mindestens 17.000,00 Euro.

Die nichtmonetären Folgen, wie höhere Arbeitsbelastung im Pflegeteam, schlechte Reputation für die Klinik, Leid, Schmerzen und gegebenenfalls Folgeschäden für den Patienten, sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Dagegen steht folgende Rechnung:

Das Krankenhaus bietet für Pflegehilfskräfte einen Kurs zur arbeitsorientierten Grundbildung an. Kursinhalte sind Basiskenntnisse in der Pflege, Berufsfachsprache und Kommunikation am Arbeitsplatz.

Beispielrechnung für Kurs:

Kursdauer	100 UE	
Kurs-TN	8	
Teilnahme	80 %	
Kurskosten		785,00 Euro
Aufwand des Unternehmens	Personalaufwand für Organisation	109,00 Euro
	Kosten für Freistellung TN (80 % Anwesenheit)	1.194,00 Euro
Gesamtaufwand	pro TN	2.088,00 Euro

Ein Praxisbeispiel aus der Baubranche bestätigt diesen Trend: Durch Grundbildungsmodul für neue Mitarbeitende konnten Unternehmen signifikante Einsparungen erzielen. Neue Beschäftigte wurden schneller in die betrieblichen Abläufe integriert, was die Produktivität steigerte und die Fehlerquote reduzierte.

Chancen für Bildungsträger

Auch Bildungsträger stehen unter wachsendem wirtschaftlichem Druck. Die jüngsten Kürzungen bei Integrations- und Berufssprachkursen führen zu freien Kapazitäten und neuen Herausforderungen. Gleichzeitig eröffnen sich Chancen:

- **Grundbildungskurse als Anschlussangebot**

Unternehmen können gezielt Teilnehmende aus den Integrationskursen in betriebsnahe Grundbildung überführen und so deren langfristige Arbeitsmarktintegration sichern.

- **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Maßnahmen für Unternehmen und Beschäftigte**

Für die Teilnahme an speziell für die Bedürfnisse von Beschäftigten und Unternehmen konzipierten und AZAV-zertifizierten branchenspezifischen Grundbildungskursen können einzelne Beschäftigte eine Förderung über einen Bildungsgutschein erhalten.

Unternehmen können über den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit die Förderung für Teilnehmende an einem oben genannten Kurs beantragen und, je nach Betriebsgröße und Alter der Teilnehmenden, bis zu 100 Prozent der Kurs- und Freistellungskosten erhalten.

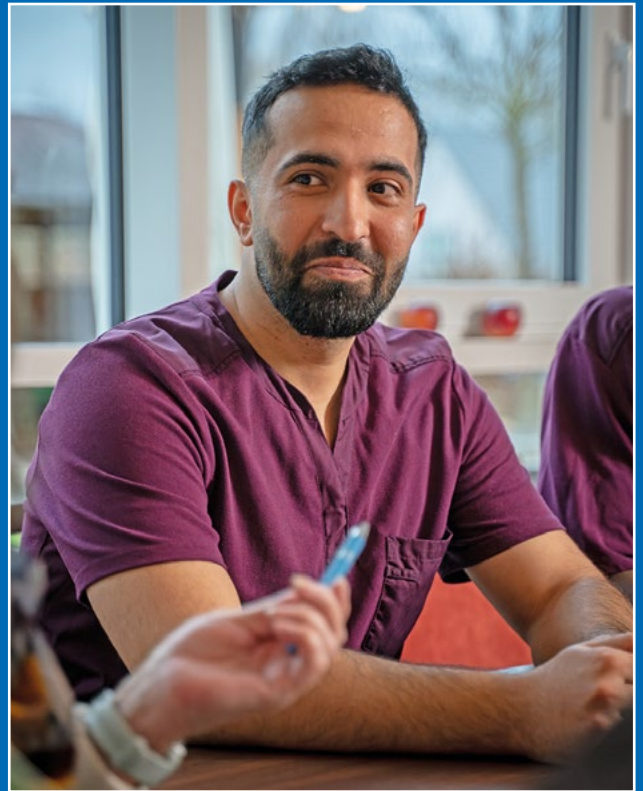
- **AVGS-Maßnahmen für Arbeitssuchende oder für Beschäftigte zur Stabilisierung der Arbeitsaufnahme**

Über die Zertifizierung von Maßnahmen zur Vermittlung und Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen können Bildungsträger neue Finanzierungsquellen erschließen. Kursmaßnahmen sind über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für Personen im Leistungsbezug der Arbeitsverwaltung, oder gegebenenfalls auch als Leistung des Jobcenters möglich; dies setzt die AZAV-Zertifizierung des Trägers und der jeweiligen Maßnahme voraus, um von der Arbeitsverwaltung eingekauft werden zu können.

Fazit

Investitionen in arbeitsorientierte Grundbildung können sich sowohl für Unternehmen wie auch für Bildungsträger auszahlen. Während Unternehmen Kosten sparen und die Qualität ihrer Arbeit steigern, können Bildungsträger ihr Portfolio erweitern und neue Zielgruppen erreichen. Die Kooperation zwischen beiden Seiten ist ein entscheidender Schritt, um die Herausforderungen des Arbeitsmarktes erfolgreich zu bewältigen.

Und last, but not least: Die Bildungsmaßnahme kommt immer bei Menschen an, die sich in einem Unternehmen einbringen. Bei aller monetären Betrachtung bringt jedes Unternehmen durch die Weiterbildung ihrer Beschäftigten auch die Wertschätzung für deren geleistete Arbeit zum Ausdruck.



Sinan Boga, Auszubildender zum Pflegehelfer im Seniorenstift Haus Sibylla, Teilnehmer der sprachlichen Weiterbildung

„Deutsch lernen hat mein Leben verändert“

„Bei der Arbeit besser Deutsch zu sprechen hilft mir jeden Tag. Ich verstehe Anweisungen klarer und kann mit Kollegen und Bewohnerinnen besser reden.

Auch privat hat sich viel verbessert: Ich kann Arzttermine selbst vereinbaren, Briefe von der Bank verstehen und mit meinem Nachbarn freundlicher sprechen. Das gibt mir viel mehr Selbstvertrauen!“

