

# Arbeitsorientierte Grundbildung als Teil der Personalentwicklung in KMU

# Inhaltsverzeichnis

**Herausgeber:**

ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.  
 Egelstraße 4  
 04103 Leipzig  
 Tel.: 0341 71005-0  
 Fax: 0341 71005-55  
 E-Mail: info@arbeitundleben.eu

**Redaktion:**

Miro Jennerjahn (verantwortlich)  
 Stefan Albert  
 Marc Scheibner  
 Tony Strunz

**Gestaltung**

JULIUS FRÖBUS GmbH | www.froebus.de  
 Jan Pekié  
 Alexa Jäkel

Diese Publikation mit Ausnahme der Fotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**Fotos**

Titel: Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerhandwerks, Fotograf Rico Lehr  
 Seite 4: freebik.com  
 Seite 5: oben VHS Meißen, Mitte DGB Sachsen/Rietschel, unten Studioline Photography  
 Seite 6: Ronald Bonß  
 Seite 7: SMWA/Ronald Bonß  
 Seite 8: BMBF/Heidi Scherm  
 Seite 10/11: AdobeStock  
 Seite 12/13, 33, 40: Pixabay  
 Seite 15, 18/19, 20/21, 23, 29, 38: ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.  
 Seite 19: FläktGroup Wurzen GmbH  
 Seite 24: KI-unterstützt generiert/ALFAplus  
 Seite 26/27: ALFAplus  
 Seite 35: Fotostudio Blende Auf  
 Seite 42: Ralf Bauer  
 Seite 43: IStock, patat

1. Auflage  
 Dresden 2024

Vorwort .....	Seite 5	<b>8. Einschätzung der Handwerkskammer Dresden: „Ohne Grundbildung keine Zukunft: Warum Basis-kompetenzen der Schlüssel für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung sind“</b>	
Grußworte .....	Seite 6	Ausgangslage .....	Seite 33
<b>1. Arbeitsorientierte Grundbildung als Bestandteil beruflicher Weiterbildung</b>	Seite 8	Die Bedeutung von Grundbildung und Ausbildungsreife .....	Seite 33
<b>2. Ausgangslage der arbeitsorientierten Grundbildung im Jahr 2024</b>	Seite 10	Schlussfolgerungen .....	Seite 34
<b>3. Ansprache und Erreichung der Zielgruppe(n) von AoG in KMU</b>		<b>9. Kooperationen mit Landesinnungen und Handwerkskammern</b>	
Kriterium „Alter der Teilnehmenden“ .....	Seite 12	Relevanz von Angeboten der AoG im Sinne einer modernen Personalentwicklung .....	Seite 36
Kriterium „Herkunft“ .....	Seite 14	Genese und Produkte der Kooperation mit dem LIV .....	Seite 36
Ableitung aus den Kriterien: der qualitative wie quantitative Umfang der benötigten Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz .....	Seite 15	Besonderheiten bei der Umsetzung von AoG mit Auszubildenden .....	Seite 39
<b>4. Erfahrungsberichte von KMU und Teilnehmenden</b>		Gemeinsam realisierte Angebote für die Teilnehmenden wie für Multiplikatoren .....	Seite 39
4.1 Erfahrungsbericht aus Teilnehmerperspektive im Bereich Mathematische Grundbildung im Handwerk .....	Seite 16	NachgeDACHt als Zugang zu den Handwerkskammern .....	Seite 41
4.2 Erfahrungsbericht der Dachdeckerfirma Pilz .....	Seite 18	<b>10. Distanzen überbrücken, Arbeitskräfte binden: Arbeitsorientierte Grundbildung im ländlichen Raum</b>	
4.3 Erfahrungsbericht der Firma FläktGroup Wurzen GmbH .....	Seite 19	AoG überbrückt Distanzen .....	Seite 42
<b>5. Organisatorische und didaktische Rahmenbedingungen für AoG im ländlichen Raum (Lernzeiten, Lernorte &amp; Lernmodi)</b>		AoG als Strategie gegen den Arbeitskräftemangel .....	Seite 43
Lernzeiten, Lernorte und Lernmodi .....	Seite 20	<b>11. Kriterien für eine langfristige Verankerung von AoG im Weiterbildungskontext von KMU</b>	
Umsetzung(shemmnisse) der Parameter in der betrieblichen Praxis .....	Seite 21	Unmittelbar und passgenau .....	Seite 44
Externe Variablen der Angebotskonzeption und -durchführung .....	Seite 22	AoG als ein „Investment“ in die Kompetenzen der Belegschaft .....	Seite 44
<b>6. Strukturelle Bedingungen von Dozierenden in der Grundbildung</b>	Seite 25	AoG als Faktor bei der Rekrutierung und der Sicherung von Fachkräften .....	Seite 44
<b>7. Verfügbarkeit von AoG-Dozenten und -Dozentinnen im ländlichen Raum in Sachsen</b>		Fördermöglichkeiten zur Weiterentwicklung der Belegschaft im Bereich der AoG .....	Seite 45
Anforderungsprofil für Dozenten und Dozentinnen in der AoG .....	Seite 28	Weiterentwicklung von Arbeitsplätzen benötigt AoG und „Future Skills“ .....	Seite 45
Erwachsenengerechte Grundbildungsdidaktik als hinreichende Voraussetzung .....	Seite 29	<b>12. Herausforderungen von KMU in einer sich verändernden Welt</b>	
Beeinflussung des Zeitmanagements durch betriebliche Arbeits- und Schulungsplanungen .....	Seite 29	Was heißt Digitalisierung in KMU? .....	Seite 46
Akquise von möglichen Dozenten und Dozentinnen .....	Seite 30	Wie sich Arbeitsfelder digitalisieren .....	Seite 47
Trägerunabhängige Variablen bei der Konzeption und Umsetzung einer AoG-Maßnahme .....	Seite 31	Vermittlung durch arbeitsorientierte Grundbildung .....	Seite 47
		Ausblick .....	Seite 47

# Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vor mehr als zehn Jahren haben wir als ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. im Rahmen eines Verbundvorhabens des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben begonnen, uns mit dem Thema arbeitsorientierte Grundbildung auseinanderzusetzen. Ausgangspunkt war das Projekt BasisKom, welches, wie auch die Folgeprojekte BasisKomPlus und zuletzt BasisKomNet, von unserem Bundesarbeitskreis initiiert wurde und später in die genannten Projekte übergang.

Gemeinsam war den Projekten, dass wir arbeitsorientierte Grundbildung immer als aufsuchenden Ansatz verstanden haben. Es war uns wichtig, maßgeschneiderte Lösungen in und für die Unternehmen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Angebote zu entwickeln.

Und wenn wir auf die Jahre zurückschauen, können wir mit Fug und Recht behaupten: Wir waren erfolgreich. Im Zeitraum von 2012 bis 2024 konnten wir im Rahmen von knapp 400 Seminaren 2.500 Teilnehmende sensibilisieren und weiterbilden. Mit einem Gesamtumfang von ca. 2.700 Unterrichtseinheiten konnten wir dabei mit über 70 Unternehmen Angebote planen und umzusetzen. Darüber hinaus war es möglich, im Rahmen von eigenen wie auch bei Veranstaltungen von Partnern über 1.000 Multiplikator\*innen zur Thematik „arbeitsorientierte Grundbildung“ zu informieren, zu sensibilisieren und erste Kooperationschritte abzusprechen.

Dabei konnten wir viel experimentieren und immer neue Schwerpunkte herausbilden. Angefangen bei ersten Maßnahmen im Bereich Garten- und Landschaftsbau und dem späteren Aufbau von viel Fachwissen, wie Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung erfolgreich in Pflegeunternehmen umgesetzt werden können. In den letzten fünf Jahren haben wir den Fokus noch einmal bewusst auf die Frage gelegt, wie insbesondere KMU im ländlichen Raum mit Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung erreicht werden können.

Nun, zum Ende der Projektförderung, ist es uns ein wichtiges Anliegen, die gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse zusammenzuführen und einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Ergebnis ist diese Publikation „Arbeitsorientierte Grundbildung als Teil der Personalentwicklung in KMU“.

## Zentrale Erkenntnisse unserer Arbeit in den letzten Jahren sind folgende:

1. Grundbildung umfasst stärker denn je mehr als nur lesen, schreiben und rechnen. Ein systematisches Denken in der Angebotserstellung für Unternehmen muss mehrdimensional wirken. Die „klassischen“ Grundbildungsthemen müssen

mit neuen Dimensionen wie digitaler, gesundheitlicher und finanzieller Grundbildung verbunden werden.

2. Die Zielgruppe für Grundbildung in Betrieben wird nicht ausschließlich durch Alpha-Levels vorgegeben und ist damit nicht (mehr) ausschließlich von den schriftsprachlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden ableitbar.

3. Arbeitsorientierte Grundbildung bearbeitet keine tertiären Fähigkeiten neben den berufsrelevanten Kenntnissen, sondern bereitet die Kollegen und Kolleginnen in den Betrieben aktiv darauf vor, neue Tätigkeitsbereiche bewältigen zu können und trotz der Umstellung von Arbeitsabläufen durch Digitalisierung und dem Einsatz von KI-Tools weiterhin selbstwirksam tätig sein zu können und in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts einen wichtigen Stellenwert einzunehmen.

Wichtig war uns, neben unseren eigenen Erfahrungen auch einen vertieften Praxiseinblick zu geben. Deswegen haben wir weitere Perspektiven von für uns in der Umsetzung wichtigen Partnern eingebracht.

Wir danken herzlich allen Kooperations- und Netzwerkpartnern, die einen Beitrag zu dieser Publikation geleistet haben, sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die Förderung des Projekts BasisKomNet.



**René Gubsch**  
1. Vorsitzender ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V., Geschäftsführer Volkshochschule Landkreis Meißen



**Markus Schlimbach**  
2. Vorsitzender ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V., Vorsitzender DGB Bezirk Sachsen



**Miro Jennerjahn**  
Geschäftsführer ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V.



**Christian Piwarz**  
Sächsischer Staatsminister für Kultus

## Sehr geehrte Damen und Herren,

Stillstand bedeutet Rückschritt. In unserer wissensbasierten Gesellschaft gilt dies gleichermaßen für unser Bildungssystem – das wir deshalb kontinuierlich und achtsam an neue Herausforderungen anpassen – wie für jeden Einzelnen. Denn das globale Wissen wird fortlaufend erweitert, neu bewertet, marginalisiert, aktualisiert. Weil rasanter technologischer Fortschritt und Digitalisierung die Arbeits- und Lebenswelt prägen, ist die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen und zur Flexibilisierung des Wissens von besonderer Bedeutung. Bildung und Persönlichkeitsentwicklung durchziehen die gesamte Lebensspanne, deren längste Phase das Erwachsensein ist. Die Zielgruppe der Erwachsenenbildung ist in jeder Hinsicht – bezüglich Alter, Lebenssituation, persönlichen Zielen, Bildungsbiografien, Lernerfahrungen etc. – heterogen. Die Herausforderung besteht darin, Bildungsinhalte und Bildungsangebote an die sich wandelnden Anforderungen und unterschiedlichen Bedürfnisse anzupassen. Erwachsenenbildung fungiert demnach als lebendiger Prozess im ständigen Dialog mit gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen und den Individuen.

Das gilt auch für den Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung, deren Fokus nicht mehr nur auf Lesen, Schreiben und Rechnen liegt. Die Erwartungen an Grundkompetenzen der Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entwickeln sich ebenfalls sehr dynamisch. Das 21. Jahrhundert ist charakterisiert durch Vernetzung, Digitalisierung und Big Data. In Alltag und Beruf werden heute und in Zukunft Fähigkeiten – Stichwort Future Skills – erwartet, die zu Schul- und Ausbildungszeiten vieler Erwachsener nicht zum Curriculum gehörten oder an die noch nicht mal zu denken war. Derzeit erleben wir den Einzug von künstlicher Intelligenz in viele Lebensbereiche,

der gerade unsere Vorstellungen von Arbeit, Forschung und Bildung gehörig umkrempelt. Die Kompetenz zur bewussten und reflektierten Nutzung von KI im Alltag und Beruf sehe ich als wesentlich für alle an.

Arbeitsorientierte Grundbildung – das ist eine Erkenntnis des Projekts „BasisKomNet“ – stärkt die Arbeitsmarktchancen und trägt zur wirtschaftlichen Produktivität bei, indem es Menschen befähigt, sich besser in beruflichen Kontexten zu positionieren. Es geht jedoch nicht nur um Qualifikationen für das Berufsleben, es geht auch um nachhaltige Persönlichkeitsbildung. Durch Grundbildung werden die individuellen Kompetenzen in wesentlichen Kulturtechniken und damit auch die Voraussetzungen für die Teilnahme an sozialen, kulturellen und demokratischen Prozessen gefördert. Das im Erwachsenenalter wieder aufgenommene Lernen kann auch das Selbstbewusstsein und die Autonomie der Beschäftigten stärken und künftige Lernprozesse vorbereiten. Daher ist es von zentraler Bedeutung, Grundbildung und Alphabetisierung gemeinsam mit den Akteuren der Arbeits- und Lebenswelt zu stärken und fest in diese zu implementieren.

Unsere Verantwortung liegt darin, Grundlagen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die lebenslanges Lernen ermöglichen und die Bildungsbedarfe der ganzen Vielfalt unserer Bevölkerung berücksichtigen. Die verlässliche Förderung der Erwachsenenbildung, auch im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung, gehört selbstverständlich dazu. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam daran arbeiten, Bildungswege von Erwachsenen gut zu gestalten und eine Bildungslandschaft zu schaffen, die individuelle Entfaltung ermöglicht und eine inklusive Gesellschaft formt.



**Martin Dulig**  
Sächsischer Staatsminister für Wirtschaft,  
Arbeit und Verkehr

## Liebe Leserinnen und Leser,

noch immer leben in Deutschland etwa 6,2 Millionen Erwachsene, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben, obwohl 80 % von ihnen sogar einen Schul- oder Berufsabschluss haben. Mehr als die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig, der größte Teil in sogenannten Helferjobs.

In den vergangenen Jahren konnten Menschen im Erwachsenenalter durch vielfältige Maßnahmen der arbeitsplatzorientierten Grundbildung ihre Grundkompetenzen ausbauen und stärken und somit ihren beruflichen Alltag besser meistern.

Grundbildung legt den Grundstein für lebenslanges Lernen und ermöglicht es den Beschäftigten mit geringer Grundbildung, sich den neuen Herausforderungen durch zunehmende Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitswelt anzupassen und ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern.

Aber auch Unternehmen sind gefordert, sich der Transformation zu stellen und den zunehmenden Fachkräftemangel zu bewältigen. Umso wichtiger ist es, das vorhandene Mitarbeiterpotenzial zu pflegen und auszubauen. Spezielle Grundbildungsangebote für Beschäftigte, die im jeweiligen Arbeitskontext stehen, unterstützen dabei beide Seiten.

Die Beschäftigten werden befähigt, an weiteren beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen und ihre Fähigkeiten am Arbeitsplatz besser einzubringen.

Daraus resultiert eine größere Arbeitszufriedenheit, die mit gesteigerter Motivation und Leistungsfähigkeit einhergeht. Es ist daher wichtig, dass Partner wie ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. Projekte durchführen, die Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Diese

positiven Erfahrungen sollen Ansporn und zugleich beispielgebend für die zukünftige betriebliche Praxis sein.

Als sächsischer Arbeits- und Wirtschaftsminister ist es mir deshalb ein Herzensanliegen, die Weiterqualifizierung von Beschäftigten aktiv zu unterstützen und zu fördern. Seit Oktober 2023 unterstützt mein Ministerium die berufliche Weiterbildung Beschäftigter mit dem Landesprogramm Berufliche Weiterbildung. Gefördert werden betriebliche Weiterbildungen und individuell berufsbezogene Weiterbildungen. Geringfügig Beschäftigte erhalten dabei einen erhöhten Fördersatz von 80 % der anfallenden Kosten der Weiterbildungsmaßnahme.

Ich möchte alle Unternehmen ermutigen, in die berufliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Denn nur durch eine kontinuierliche Bildungsarbeit können wir gemeinsam den Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit Sachsens langfristig sichern.

# 1. Arbeitsorientierte Grundbildung als Bestandteil beruflicher Weiterbildung



**Birgit Garbe-Emden – Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Koordinierungsstelle der AlphaDekade im Bundesinstitut für Berufsbildung**

Im Zuge des digitalen, demografischen und ökologischen Wandels haben sich der Arbeitsmarkt und der Arbeitsalltag enorm verändert. Zunehmende Arbeitsvorgaben in allen Bereichen erhöhen die Bedeutung des Lernens im Arbeitsalltag aller Beschäftigten. Unternehmen geraten zunehmend unter Druck, qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte zu rekrutieren und mit ihren Beschäftigten die notwendigen Anpassungen zu meistern. Steigende Arbeitsanforderungen in allen Bereichen erhöhen die Bedeutung des Lernens im Arbeitsalltag aller Beschäftigten. Dies gilt auch für die Tätigkeiten, die vornehmlich von geringqualifizierten Beschäftigten ausgeführt werden. So hat die fortschreitende Digitalisierung in der Produktion zu deutlich komplexeren und vielfältigeren Arbeitsanforderungen, erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielräumen und erhöhtem Kommunikationsbedarf geführt.<sup>1</sup>

Laut der LEO-Studie 2018 sind 62,3 % der betroffenen 6,2 Millionen gering literalisierten Erwachsenen in Deutschland erwerbstätig, d. h., sie sind mehrheitlich in den Arbeitsmarkt integriert. Diese hohe Erwerbstätigkeit darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass fast die Hälfte (46,6 %) der gering literalisierten Erwerbstätigen Tätigkeiten ausübt, für die keine Ausbildung erforderlich ist.<sup>2</sup> Ihre geringe Literalität stellt für sie eine besondere Hürde beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung oder einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung dar.

Um ihnen die notwendigen Weiterqualifizierungen zu ermöglichen, braucht es Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung. Arbeitsorientierte Grundbildung zielt in der Regel auf die Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Kommunikation auf Deutsch, mathematischer Basiskompetenzen, des Umgangs mit digitalen Anforderungen und neuen Technologien sowie sogenannter Schlüsselqualifikationen. Der konkrete Zuschnitt der Grundbildungsangebote orientiert sich dabei an den jeweiligen Arbeitsanforderungen im Betrieb.<sup>3</sup> Diese Angebote stellen somit eine Vorstufe oder eine Ergänzung zu weiteren berufsqualifizierenden Maßnahmen (z. B. einer berufsabschlussbezogenen Teilqualifikation) dar und tragen dazu bei, die Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit gering literalisierter Erwachsener zu erhöhen. So konnte die wissenschaftliche Begleitung des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts ABAG2 einen eindeutigen und nachhaltigen Einfluss auf die Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz der Teilnehmenden in arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten nachzeichnen.<sup>4</sup>

Auch Personalverantwortliche in Unternehmen erkennen zunehmend den Bedarf an der Durchführung arbeitsorientierter Grundbildungsmaßnahmen. Dies zeigt die Unternehmensbefragung, die das Institut der Deutschen Wirtschaft im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts AlphaGrund vernetzt Ende 2022 durchgeführt hat. Demnach erwarten hohe Anteile der befragten Unternehmen in den kommenden fünf Jahren steigende Anforderungen in den Bereichen Flexibilität (50,3 %), Kommunikationsfähigkeiten (48,4 %) sowie in den Grundbildungsthemen EDV (42,6 %), Lesen und Schreiben in Deutsch (34,9 %) sowie Rechnen (28,9 %). Gerade Unternehmen mit größeren Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung sind darauf

angewiesen, ihre Beschäftigten flexibel einsetzen zu können. So begründen auch mehr als drei Viertel der Unternehmen die Durchführung von betrieblichen Grundbildungsangeboten mit dem Bedarf an breiteren Einsatzmöglichkeiten ihrer Beschäftigten. Als weitere Gründe werden Fehlervermeidung, die Anpassung der Beschäftigten an veränderte Arbeitsprozesse sowie Mitarbeiterbindung und -motivation genannt.<sup>5</sup>

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert seit 2012 Pilot- und Entwicklungsprojekte im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung, seit 2016 im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Während die ersten Fördermaßnahmen in erster Linie darauf abzielten, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsräte zu sensibilisieren und für arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen zu gewinnen, Instrumente zur Feststellung des betrieblichen Grundbildungsbedarfs sowie konkrete arbeitsplatzbezogene Lehr- und Lernangebote zu entwickeln, zielt die neuere Förderung auf die Entwicklung nachhaltiger Angebots- und Beratungsstrukturen und die Verankerung von arbeitsorientierter Grundbildung in der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitsförderung. Denn damit arbeitsorientierte Grundbildung ein Bestandteil beruflicher Weiterbildung wird und Unternehmen Grundbildungsangebote in ihre Personalentwicklungsprozesse integrieren, bedarf es regelhafter Finanzierungsmöglichkeiten, einer grundbildungssensiblen Beratung (von Unternehmen, Beschäftigten und Erwerbslosen) wie auch Weiterbildungsanbietern, die die individualisierte Dienstleistung der arbeitsorientierten Grundbildung in ihr Angebotsportfolio mit aufnehmen und Unternehmen proaktiv ansprechen. Das BMBF hat dafür im Rahmen der AlphaDekade mit dem Förderschwerpunkt wichtige Impulse gesetzt, und auch die Bundesländer setzen zunehmend Landes- und ESF-Mittel für arbeitsorientierte Grundbildung ein.

Die erfolgreiche Institutionalisierung auf der bildungspolitischen Ebene ist auch daran erkennbar, dass das Thema der arbeitsorientierten Grundbildung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) in der Arbeitsgruppe Grundkompetenzen und Alphabetisierung prominent vertreten ist. Die NWS wurde 2019 von der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit, den Ländern und den Sozialpartnern ins Leben gerufen und 2022 fortgeführt. Ein wesentliches Ziel der NWS ist es, „Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten für alle transparenter und leichter zugänglich [zu] machen und – wo nötig – [zu] erweitern“.<sup>7</sup> So wird in der Arbeitsgruppe mit den o. g. NWS-Partnern und Vertreterinnen und Vertretern der Praxis sondiert, wie Förderinstrumente im Rahmen des SGB II/III noch gezielter für die Menschen mit Grundbildungsbedarf genutzt werden können. Darüber hinaus wird diskutiert, wie Beratungsstrukturen für Unternehmen und auch die Weiterbildungsberatung für die Zielgruppe der gering literalisierten Beschäftigten und Erwerbslosen um das Thema „arbeitsorientierte Grundbildung“ erweitert und die Mitarbeitenden entsprechend informiert, sensibilisiert und qualifiziert werden können. Ein zentrales Element dabei ist auch die Stärkung der Zusammenarbeit auf regionaler Ebene zwischen Bildungs- und Beschäftigungsträgern, den Institutionen der Arbeitsförderung sowie den Ländern und Kommunen. Mit ihrer neuesten Förderbekanntmachung greift das BMBF diesen Aspekt auf und fördert regionale Grundbildungsnetzwerke, die für spezifische Zielgruppen (z. B. gering

literalisierte Beschäftigte) längere Lernwege entwickeln und erproben sollen.

Dass arbeitsorientierte Grundbildung das Potenzial hat, einen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels zu leisten, ist erkannt. Es bedarf jedoch weiterer Anstrengungen aller Akteure, um arbeitsorientierte Grundbildungsangebote für Unternehmen und ihre Beschäftigten sowie für Erwerbslose leichter zugänglich zu machen und nachhaltig in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verankern. Nicht zuletzt können Beispiele guter Praxis dazu beitragen, Unternehmen die positiven Effekte und den Mehrwert von arbeitsorientierter Grundbildung zu verdeutlichen.



<sup>1</sup> Matthes, Britta/Severing, Eckart: **Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern**, in: Matthes, Britta/Severing, Eckart (Hrsg.), *Berufsbildung für Geringqualifizierte, Barrieren und Erträge*, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2017, S. 5–9

<sup>2</sup> Grotluschen, Anke/Buddeberg, Klaus (Hrsg.): *LEO 2018. Leben mit geringer Literalität*, wbv, 2020

<sup>3</sup> Schwarz, Sabine: *Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung*, in: *Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten, Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.* (Hrsg.), wbv, 2021

<sup>4</sup> Klinkhammer, Dennis: *Wirkungen und Effekte von arbeitsorientierter Grundbildung*, in: Koller, Julia; Klinkhammer, Dennis; Schemmann, Michael: *Arbeitsorientierte Grundbildung*, wbv, 2020

<sup>5</sup> Kremers, Corinna/Plünnecke, Axel/Vahlhaus, Isabel: *Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte*, *IW-Trends* 03/2023, Köln

<sup>6</sup> *Richtlinie des BMBF zur Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung vom 28. Juli 2020, veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 05.08.2020*

<sup>7</sup> *Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie, Seite 2, Juni 2019*

# 2. Ausgangslage der arbeitsorientierten Grundbildung im Jahr 2024



Für viele gering Literalisierte ist es herausfordernd und zugleich wichtig, Ordnung in das „Durcheinander“ aus geschriebenen, berufsrelevanten Aufgaben bringen zu können. Arbeitsorientierte Grundbildung kann dabei unmittelbare Hilfestellung leisten.

Christopher Stammer, Klaus Buddeberg, Anke Grotlüschen

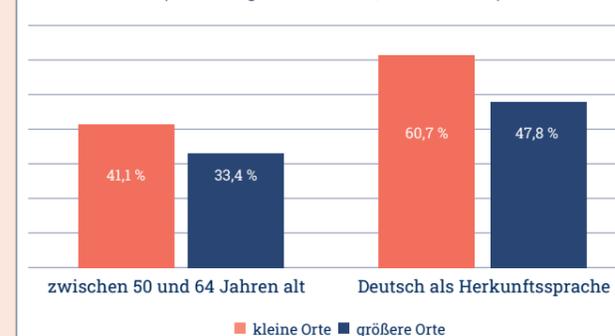
Entstanden ist der vorliegende Beitrag auf der Basis des Beitrags „Geringe Lese- und Schreibkompetenz unter Erwachsenen“ der Autor\*innen Christopher Stammer, Klaus Buddeberg und Anke Grotlüschen für die Broschüre „Grundbildung am und für den Arbeitsplatz. Herausforderungen, Umsetzung und Erfolgsfaktoren“ des Fachbereichs Grundbildung von ARBEIT UND LEBEN Sachsen aus dem Jahr 2019. Ergänzend dazu wurde der Beitrag sinnvoll erweitert um Forschungsergebnisse der zurückliegenden Jahre.

Obwohl dies eine beträchtliche Einschränkung darstellt, schließen geringe Lese- und Schreibkompetenzen Menschen keineswegs von der Erwerbsteilhabe aus. Auch wenn die Erwerbsquote deutlich geringer als die der Gesamtbevölkerung ist (75 %), war im Jahr 2018 mit 62 % doch die Mehrheit der gering literalisierten Erwachsenen erwerbstätig. Die große Bedeutung dieser Form gesellschaftlicher Teilhabe lässt sich deutlich in Zahlen ausdrücken: Rund 88 % der gering literalisierten Erwachsenen bringen zum Ausdruck, dass Arbeit ihnen enorm wichtig ist, weil sie ihnen das Gefühl der Zugehörigkeit und Sinnstiftung schenkt.

Zugleich berichten diese Menschen in viel größerem Maße als die restliche erwerbstätige Bevölkerung, dass sie den Verlust des Arbeitsplatzes fürchten und dass sie Schwierigkeiten erwarten, erneut eine vergleichbare Anstellung zu finden. Zudem drücken sie im Vergleich zur gesamten erwerbstätigen Bevölkerung eine geringere allgemeine Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation aus.

Laut LEO-Studie verfügen gering literalisierte Erwachsene häufig über niedrige Schul- und Ausbildungsabschlüsse und üben häufig un- oder angelernte Tätigkeiten aus, weshalb ihre Teilhabe stärker gefährdet ist. Knapp 17 % der Betroffenen sind arbeitslos. Sollten Stellen im Bereich einfacher Tätigkeiten künftig im wachsendem Maße über Onlineportale vergeben werden, würde das anteilig viele gering literalisierte Erwachsene vor Schwierigkeiten stellen. Lediglich rund 57 % trauen sich den Umgang mit Online-Stellenbörsen ohne größere Schwierigkeiten zu (im Vergleich dazu sind dies rund 87 % in der Gesamtbevölkerung).

Anteile gering literalisierter Erwachsener nach Alter, Herkunftssprache (Buddeberg und Iller 2023, S. 311 und 313)



Quelle: Klaus Buddeberg; Carola Iller: „Isoliert oder integriert? Geringe Literalität im ländlichen Raum“; in: LEO Transfer News, Dezember 2023.

Gering literalisierte Erwachsene machen auch seltener von Möglichkeiten Gebrauch, sich über ihre Rechte als Arbeitnehmer\*innen zu informieren. Laut eigener Aussage haben sich rund 44 % der gering literalisierten Erwachsenen entsprechend informiert, während dies in der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung auf immerhin rund 65 % zutrifft.

Insgesamt sind Menschen, die nicht gut lesen und schreiben können, in Großstädten weniger integriert: Sie erlangen dort seltener einen Schulabschluss, absolvieren seltener eine berufsfähige Ausbildung und sind weniger erwerbstätig. Zudem sind die Betroffenen dort im Schnitt jünger und haben öfter eine andere Herkunftssprache als gering literalisierte Menschen im ländlichen Raum.

Auch auf die politische Teilhabe wirkt sich geringe Literalität aus: Personen, die nicht gut lesen und schreiben können, gehen seltener wählen und engagieren sich seltener. Auch Personen, die ihre politikbezogene Grundkompetenz als niedrig einschätzen, nehmen seltener an Wahlen teil und sind seltener politisch engagiert. Gering literalisierte Erwachsene schätzen ihre Grundkompetenzen deutlich niedriger ein. Sie sind also mit Blick auf ihre politische Teilhabe doppelt benachteiligt. Wer sich aufgrund schriftsprachlicher Kenntnisse oder der subjektiven politikbezogenen Kompetenz unsicher fühlt, vermeidet politische Aktivitäten<sup>1</sup>. Grundbildungsangebote sollten daher neben den Lese- und Schreibfähigkeiten auch das Vertrauen in die eigenen politikbezogenen Fähigkeiten stärken.

Das Lesen und Schreiben auf Deutsch stellt für Menschen, die Deutsch als Fremdsprache gelernt haben und erst nach dem Schul- oder Ausbildungsabschluss als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, oft eine besondere Hürde dar. Die überwiegende Mehrheit von ihnen bringt aber Lese- und Schreibkenntnisse in einer Vielzahl von Sprachen mit. In der gesamten öffentlichen Diskussion um Grundbildung, aber auch für den betrieblichen Zusammenhang gilt es, diese Mehrsprachigkeit stärker als Ressource anzuerkennen und zu nutzen, als das bislang geschieht.

Von der Projektwebseite <https://leo.blogs.uni-hamburg.de> können Sie eine Broschüre mit weiteren zentralen Ergebnissen der LEO-Studie herunterladen.



**Broschüre Fachbereich Grundbildung von 2019**  
Den ursprünglichen Beitrag von Frau Grotlüschen, Herrn Buddeberg und Herrn Stammer finden Sie in der Broschüre auf den Seiten 7–9.

Als im Jahr 2018 die „LEO-Studie – Leben mit geringer Literalität“ die Lese- und Schreibkompetenz in der deutschen Sprache bei Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren untersuchte, zeigte diese, dass rund 6,2 Millionen Erwachsene in Deutschland Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben hatten. Dies entspricht 12,1 % dieser Altersgruppe. Mehrheitlich beherrschen sogenannte gering literalisierte Erwachsene das Lesen und Schreiben bis zur Ebene einfacher Sätze, allerdings haben sie oft erhebliche Schwierigkeiten damit, zusammenhängende Texte zu lesen oder zu verfassen.



**Presseheft LEO-Studie 2018**  
Hier finden Sie weitere Ergebnisse der LEO-Studie



<sup>1</sup> Vgl. hierzu Anke Grotlüschen, Klaus Buddeberg und Heike Solga (Hg.) (2023): Interdisziplinäre Analysen zur LEO-Studie 2018 – Leben mit geringer Literalität. Vertiefende Erkenntnisse zur Rolle des Lesens und Schreibens im Erwachsenenalter, Wiesbaden.

# 3. Ansprache und Erreichung der Zielgruppe(n) von AoG in KMU



Bei der Auswahl der Zielgruppe von AoG-Angeboten ist eine Unterscheidung anhand zweier Kriterien vorzunehmen: des Alters der Teilnehmenden sowie deren Herkunft (dies meint Deutsch als Erst- oder Zweitsprache).

## Tony Strunz – ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Wenn von DER Zielgruppe arbeitsorientierter Grundbildung (AoG) in KMU die Rede ist, dann wird schnell deutlich, dass es die EINE Zielgruppe in der Arbeitsrealität nicht gibt. Je nachdem, welche Branche, welches Themenfeld und auch welches Qualifikationslevel AoG im jeweiligen Betrieb vorfindet, unterscheiden sich die Zielgruppen maßgeblich. Handelt es sich im Handwerks- und Baubereich häufig um Auszubildende, die primär im Bereich „mathematischer Grundbildung“ (immer häufiger in Kombination mit digitaler Grundbildung) weitergehende Unterstützung benötigen, sind es bspw. in vielen Einrichtungen der Pflegewirtschaft vor allem Kollegen und Kolleginnen aus dem Bereich der Pflegehilfskräfte, bei denen sich AoG vorrangig auf die Themen „Kommunikation“, „Dokumentation“ und die „Digitalisierung von Arbeitsabläufen“ konzentriert.

Neben Berufsfeldern mit einem inhärent größeren Anteil an grundbildungsrelevanten Beschäftigten<sup>1</sup> existiert darüber hinaus bei der Auswahl der Zielgruppen eine Unterscheidung anhand zweier Kriterien: des Alters der Teilnehmenden sowie deren Herkunft (Erstalphabetisierung in Deutschland oder im EU-Ausland sowie Drittstaaten). Aus diesen beiden lassen sich Aussagen ableiten, die den qualitativen wie quantitativen Umfang der benötigten Grundbildungsangebote vor Ort am Arbeitsplatz betreffen.

### Kriterium „Alter der Teilnehmenden“

Jüngere Teilnehmende von arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten<sup>2</sup>, die eine oder mehrere Berufsausbildung(en) angefangen und mindestens eine davon zu Ende geführt haben (und ggf. bereits ein paar Jahre Berufserfahrung sammeln konnten), stehen vor der Herausforderung, die in der Schulbildung vermittelten Grundbildungskompetenzen in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld zur Anwendung bringen zu müssen. Gerade im Bereich mathematischer Grundbildung bereitet dies häufig mittlere bis schwerwiegende Probleme. Vormalig abstrakte mathematische Lerninhalte, bspw. die „Berechnungen am Dreieck“ – Stichwort: Satz des Pythagoras –, Prozentrechnung oder Volumenberechnungen, müssen nun im konkreten Arbeitseinsatz theoretisch wie praktisch angewendet werden. Größere oder kleinere Lernlücken auf diesen Themengebieten können dazu führen, dass es kaum oder gar nicht möglich ist, den Anforderungen und Erklärungen der Berufsausbildung in der Berufsschule wie der überbetrieblichen Lernunterweisung (ÜLU) zu folgen.

Die Folge daraus ist, dass die begrenzte und damit wertvolle Zeit der berufspraktischen Lerneinheiten nur unzureichend für den benötigten Lernzuwachs genutzt werden kann<sup>3</sup> oder einzelne Auszubildende „auf der Strecke“ bleiben und Berechnungsmethoden nicht vollständig durchdringen und anwenden können (u. a. die Planung der Lernpläne die Vermittlung weiterer, komplexerer Lernbausteine notwendig werden lässt).

Unter Umständen erleben die jungen Erwachsenen damit eine ähnliche Situation wie bereits zuvor während ihrer

Schulbildung, dass wegen Zeitmangels relevante mathematische Inhalte nicht mehrfach wiederholt und damit letztlich nicht vollends verstanden werden können. Dies kann in seiner schärfsten Konsequenz zu einer Art „Retraumatisierung“ bei den Auszubildenden führen, indem nicht verstandene mathematische Berechnungsarten, ähnlich wie zu Zeiten des Mathematikunterrichts in der Sekundarstufe I, zu einer schlechten Benotung und ggf. weiteren Sanktionen<sup>4</sup> führen können. Die ungewollte Wiederholung dieser lernpsychologisch äußerst schwierigen Situation kann zu einer langfristigen Reduktion der Lernmotivation aufseiten der Auszubildenden führen und die Angst bestärken, u. U. erneut aufgrund mathematischer Aufgabenstellungen teilweise oder gar vollständig zu versagen. Die daraus resultierende Gefährdung des Auszubildendenverhältnisses kann bei ausbleibender Lernunterstützung und fehlender Möglichkeit zur Wiederholung im geschützten Raum<sup>5</sup> zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden und damit nachhaltig die Bildungsbiografie der Auszubildenden negativ beeinflussen.

Wichtig anzumerken ist, dass bei der Betrachtung des Lernumfelds und dessen zeitlicher Kapazitäten bei Angeboten für Auszubildende die individuelle Lernmotivation der einzelnen Teilnehmenden im vorliegenden Beitrag nicht berücksichtigt werden konnte. Diese kann ggf. durch den gewählten Lernort, die vorliegenden Lernmodalitäten oder durch frühere, negative Erfahrungen maßgeblich geprägt sein. Dennoch ist der Erfolg nicht bereits negativ determiniert, da in diesem Zusammenhang ebenso eine Reihe weiterer, individueller Faktoren (Relevanz von Bildung(-sförderung) im Elternhaus, Unterstützung

durch Personen aus dem nahen Umfeld, emotionaler Druck durch gleichaltrige Peergroups und die damit verbundene Abwertung von Unterstützungsangeboten) eine maßgebliche Rolle spielen können.

Die Zielgruppe der langjährig Beschäftigten, fokussiert auf den Altersbereich von ca. 35 Jahren bis ca. 65 Jahren, ist weniger geprägt von Grundbildungsthemen zur erfolgreichen erstmaligen Gewinnung von berufsspezifischen Kompetenzen. Stattdessen steht die Notwendigkeit der Erweiterung und/oder Ergänzung bisher nicht genutzter oder komplett neuer Grundkompetenzen aufgrund sich fortlaufend verändernder Arbeitsumfelder, im Vordergrund der Angebote. Die seit ca. 15 Jahren voranschreitende Digitalisierung von Tätigkeitsbereichen verschiedenster Branchen und die gleichzeitig immer größer werdenden Dokumentationspflichten für Mitarbeitende zwingen die Betroffenen dazu, Lese- und Schreibaufgaben zu übernehmen, die vorher z. T. durch Vorgesetzte ausgeführt wurden oder noch nicht notwendig waren.

Ein anderer, aber ebenso häufiger Fall ist die Überführung ehemals analoger Betriebsabläufe in eine neue Systematik rein digitaler Kommunikations-, Dokumentations- und Planungssysteme. Die langjährigen Kollegen und Kolleginnen sind notwendigerweise gezwungen, sich das dafür notwendige Handlungswissen parallel zu ihren primären Arbeitsaufgaben anzueignen oder durch gezielte Grundbildungsangebote vermittelt zu bekommen. Problematisch kann die Vermittlung neuer oder in den vergangenen Jahren/Jahrzehnten kaum genutzter Kompetenzen werden, weil in der Regel Beschäftigte betroffen sind, die wenig Erfahrung mit Weiterbildungen und/

oder einem gezielten Wissenserwerb im beruflichen Umfeld erlangt haben.

Ausgehend vom Wissenskanon ihrer jeweiligen Ausbildung, agierten die Kollegen und Kolleginnen in der Vergangenheit ausschließlich auf der Basis ihres Erfahrungswissens und weniger durch die Aneignung formal neuer Lerninhalte. Doch dies wird notwendig, sobald sich Berufsbilder so weitreichend weiterentwickeln, dass das Kerncurriculum des Berufs um weitere, essenzielle Aspekte erweitert wird. Die fehlerfreie Anwendung dieser neuen Inhalte ist zum einen allein auf der Basis von bisherigem Erfahrungswissen nicht möglich und umsetzbar, zum anderen aber notwendig, um weiterhin in diesem Tätigkeitsfeld beschäftigt sein zu können. Die damit teilweise verbundene (individuelle) Frustration und Demotivation bei den Beschäftigten gilt es im Rahmen von Angeboten der AoG bestmöglich aufzufangen und zugleich den unmittelbaren Mehrwert der neuen Arbeitsinhalte und die dafür benötigten Handlungsabläufe mehrfach prägnant und zeitlich fokussiert zu vermitteln.

Die große Mehrzahl der Kollegen und Kolleginnen ist in der Regel nach einer anfänglichen Phase der Skepsis offen gegenüber neuen Verfahren und Instrumenten und will, nachdem sie Gefallen an den neuen Möglichkeiten gefunden hat, direkt am Arbeitsplatz und durch Anleitung von Fachdozenten und -dozentinnen weitergebildet werden. Vielen geht es nicht um die Aneignung neuer Fähigkeiten, sondern um die berufspraktische Weiterentwicklung ihrer vorhandenen Fertigkeiten, die sie für die weitere erfolgreiche Mitarbeit in ihrem Unternehmen bis zum Renteneintritt benötigen.

#### Kriterium „Herkunft“

Bezüglich des Kriteriums „Herkunft“ zur Differenzierung der verschiedenen Zielgruppen von AoG ist es hilfreich, eine Verbindung zum Ansatz der „Erweiterung der Zielgruppe“ von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten nach Prof. Dr. Grötlüschchen und ihrem Team von der Universität Hamburg herzustellen. Um die Teilnehmenden von AoG nicht als homogene, monolithische Gruppe darzustellen und eine gezieltere Binnendifferenzierung zu ermöglichen, steht beim genannten Ansatz die Vorstellung im Mittelpunkt, die Teilnehmenden im Bereich der Alpha-Level eins bis drei weiter zu untergliedern, zum einen in eine Gruppe von Beschäftigten mit Muttersprache „Deutsch“ und einer Zuordnung zu den Alpha-Leveln 3 bzw. 3+, und zum anderen in eine Gruppe von Beschäftigten aus EU-Ländern bzw. Drittstaaten mit „Deutsch als Fremdsprache“ und den Alpha-Leveln 1 und 2. Wenn auch nicht unmittelbar genannt, schließt dies in der Praxis die Auszubildenden aus beiden Teilnehmerkreisen mit ein.

Die aus dem Ansatz ableitbare Unterscheidung hinsichtlich der im Berufsalltag primär nutzbaren Fähigkeiten im Grundbildungsbereich erlaubt es, eine Akzentuierung hinsichtlich der zentralen Relevanz der Förderung der Lese- und Schreibkompetenzen vorzunehmen.

Im Fall der Teilnehmenden mit einer Erstalphabetisierung in deutscher Sprache legt die AoG den Schwerpunkt auf Angebote, die Grundbildungskompetenzen konkret schulen und

anhand praktischer Beispiele vermitteln. Dies kann sowohl die Erweiterung der eigenen Lese- und Schreibkompetenzen in Form der fehlerfreien Anwendung von Fachtermini aus Handlungsleitfäden am eigenen Arbeitsplatz (wie häufig in der Pflegewirtschaft anzutreffen) umfassen als auch das „wirkliche“ Verstehen und Nutzen berufsrelevanter mathematischer Grundkompetenzen (wie im Bereich des Hoch- und Tiefbaus sowie des Handwerks).

Angebote der AoG operieren in diesem Fall, ausgehend von einem Alpha-Level 3 bzw. 3+, mit Sach- und Anleitungstexten, die konkrete berufsbezogene Aufgabenstellungen in den Mittelpunkt der Weiterbildung stellen. Weniger die basale Fähigkeit zur Nutzung der Sprache, des eigenen Rechenvermögens oder digitaler Arbeitsabläufe im Berufsumfeld ist damit Gegenstand der Schulungen, als vielmehr die berufsspezifischen Eigenheiten und Herausforderungen. Diese mithilfe von AoG zu erschließen bzw. zu überwinden sichert langfristig Beschäftigungsverhältnisse und eröffnet Kollegen und Kolleginnen neue berufliche Handlungsfelder. Die Angebote der AoG leisten damit ihren Beitrag zur langfristigen Fachkräftesicherung und Weiterentwicklung bestehender Kompetenzen erfahrener Kollegen und Kolleginnen.

Im Altersbereich migrantischer Teilnehmer\*innen bis maximal 25 Jahren steht demgegenüber der Erwerb der deutschen Sprache bis zum Niveau B2 (und eine daran anschließende berufsbezogene Sprachförderung durch Grundbildungsangebote) auf einer Ebene mit der Aneignung von berufsrelevanten Inhalten in den jeweiligen Fachkursen. Nur ein gutes berufspraktisches wie theoretisches Verständnis der Abläufe und Vorgehensweisen und die berufsrelevante Anwendung der deutschen Sprache sichern gemeinsam einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Dem folgend findet in der Praxis der Grundbildungsangebote eine Kombination der zu vermittelnden Inhalte (berufsbezogene Inhalte wie gleichermaßen arbeitsplatznahe Sprachförderung) statt, die im Sinne einer nachhaltigen Vermittlung und Unterstützung des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses längerfristige Schulungsabschnitte umfasst.

Beschäftigte aus EU-Ländern oder Drittstaaten im Altersbereich zwischen Mitte 20 und Mitte 30 verfügen davon abweichend in der Regel über erste berufliche Kenntnisse oder haben eine vollwertige Ausbildung oder mindestens ein dreijähriges Studium in ihrem Heimatland abgeschlossen. Berufsbezogene Tätigkeitsabläufe sind bekannt und in der jüngeren Vergangenheit bereits mehrfach und routiniert durchgeführt worden. Vor diesem Hintergrund steht in der Ausarbeitung von AoG-Maßnahmen für diese Zielgruppe eine zeitlich begrenzte, dafür aber sehr intensive Aneignung der berufsbezogenen Lese-, Schreib- und Kommunikationskompetenzen im Mittelpunkt. In der Regel sind die Teilnehmenden hochmotiviert und wollen in einem überschaubaren Zeitraum die notwendigen Sprachkompetenzen für ihr Arbeitsumfeld erwerben.

Da der Anteil an migrantischen Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr deutlich überschritten haben, erwerbstätig sind und AoG-Angebote in Anspruch genommen haben, oder aktuell in Anspruch nehmen, sehr gering ist, können für diese Zielgruppe keine weitergehenden Aussagen getroffen werden.



Aus den bisherigen Bezugspunkten der AoG lässt sich aber ableiten, dass aufgrund der häufig langen beruflichen Unterbrechungsphasen<sup>7</sup> sowohl die basalen berufsbezogenen Lese- und Schreibkompetenzen bis zum Niveau A2 als auch das Verständnis innerbetrieblicher Abläufe in Bezug auf Absprachen, Dokumentationen und digitale Instrumente von Grund auf vermittelt werden müssen.

#### Ableitung aus den Kriterien: der qualitative wie quantitative Umfang der benötigten Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz

Wie aus den vorangegangenen Erläuterungen deutlich geworden ist, existiert analog zur Bestimmung der Zielgruppe auch bei der Konzeption von Angeboten der AoG nicht DAS eine Standardcurriculum. Ausgehend von der gewählten Binnendifferenzierung in Teilnehmende der Alpha-Level 1 bis 2 und Teilnehmende des Alpha-Leveln 3 bzw. 3+, resultieren daraus andere Vorgehensweisen im Hinblick auf den qualitativen wie quantitativen Umfang der benötigten Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz.

Sowohl längerfristige, häufiger stattfindende und mit einem stärker wiederholenden Ansatz angedachte Angebote als auch kompaktere, für ausgewählte Teilbereiche eines Tätigkeitsfelds spezialisierte Seminare sind damit Bestandteil des AoG-Portfolios und eines ganzheitlich wirkenden Bildungsträgers.

Ausgehend von den fünf zentralen Grundbildungstechniken – Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen und „digital literacy“ – gilt es für die jeweils betroffene Zielgruppe die benötigten Kompetenzbereiche auszuwählen und Schwerpunktsetzungen bei der Ausgestaltung der Angebote vorzunehmen. AoG als Teil einer Weiterbildungsstrategie muss passgenau, niedrigrschwellig und in andere Themenfelder erweiterbar sein. Dann kann es auch gelingen, die heterogene Zielgruppe abzuholen.

Sowohl längerfristige, häufiger stattfindende und mit einem stärker wiederholenden Ansatz angedachte Angebote als auch kompaktere, für ausgewählte Teilbereiche eines Tätigkeitsfelds spezialisierte Seminare sind damit Bestandteil des AoG-Portfolios und eines ganzheitlich wirkenden Bildungsträgers.



<sup>1</sup> Zu nennen wären hier auszugsweise die Pflegewirtschaft, die Bauwirtschaft und das Handwerk, der Bereich „Lager/Logistik“ sowie die Gebäudereinigung und die HoGa-Branchen.

<sup>2</sup> Dies meint vor allem Auszubildende und Beschäftigte im Altersbereich bis zum 30. Lebensjahr.

<sup>3</sup> Mehrheitlich daraus resultierend, dass Lerninhalte öfter als zeitlich angedacht wiederholt werden müssen.

<sup>4</sup> Dies meint bspw. die Wiederholung ganzer Jahrgangsstufen bis hin zu einem vorzeitigen Schulaustritt ab der Klassenstufe 9.

<sup>5</sup> Um vorhandene Angebote der eigenständigen oder unter Anleitung stattfindenden Wiederholung von Lerninhalten und Übungsangeboten zu unterstützen, erarbeitete ARBEIT UND LEBEN Sachsen für die Auszubildenden des sächsischen Dachdeckerhandwerks gemeinsam mit dem Landesinnungsverband des Sächsischen Dachdeckerhandwerks die Broschüre NachgeDACHt – Mathematik für Auszubildende des Dachdeckerhandwerks. Mehr Informationen dazu finden sie in dieser Broschüre im Beitrag „Kooperationen mit Landesinnungen und Handwerkskammern“.

<sup>6</sup> Buddeberg, Dr. Klaus; Dutz, Gregor; Grötlüschchen, Prof. Dr. Anke: Arbeitsorientierte Grundbildung. Zielgruppen breiter gedacht, in: Nanz, Michael; Kruse, Henning (Hrsg.): Neu denken!, Berlin 2022, S. 9–19

<sup>7</sup> Gründe dafür sind häufig komplizierte Fluchterfahrungen, die in der Regel individuell weder geplant noch gewollt sind.

# 4. Erfahrungsberichte von KMU und Teilnehmenden

## 4.1 Erfahrungsbericht aus Teilnehmerperspektive im Bereich Mathematische Grundbildung im Handwerk

Für die Teilnehmenden sollen die Angebote der arbeitsorientierten Grundbildung so leicht zugänglich wie möglich sein. Und doch sind sie immer wieder vor verschiedene Herausforderungen gestellt. Maurice Richter, 19 Jahre alt, ist Auszubildender im Dachdeckerhandwerk und hat seit seinem ersten Lehrjahr fast jede Woche einen Fahrtweg von 30 Minuten auf sich genommen, um an dem Bildungsangebot von ARBEIT UND LEBEN teilnehmen zu können. Über seine Erfahrungen und Wünsche zu diesem Projekt, das seit 2020 aus der engen Kooperation zwischen ARBEIT UND LEBEN Sachsen und dem Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerverbands in Aue-Bad Schlema entstanden ist, spricht Maurice Richter im Interview mit Tony Strunz.

### Praxisbericht

**Tony Strunz:** Herr Richter, ich danke Ihnen, dass Sie sich die Zeit für ein Interview nehmen, auch wenn Sie sicherlich gerade jetzt im dritten Lehrjahr Ihrer Ausbildung nicht viel freie Zeit haben.

**Maurice Richter:** Ich grüße Sie, Herr Strunz, ja das mach ich sehr gern. Ich möchte gleich zu Beginn sagen, dass ich wirklich sehr dankbar für die Unterstützung bin.

**Tony Strunz:** Wie sind Sie damals auf das Angebot aufmerksam geworden?

**Maurice Richter:** Gleich am ersten Tag der Ausbildung wurde mir das Angebot von Herrn Feldner, dem Leiter des Landesbildungszentrums, vorgestellt. Und weil ich wusste, dass ich eine kleine Matheschwäche hatte, war ich darüber sehr glücklich und hab mich direkt angemeldet.

**Tony Strunz:** Wie darf man sich ein solches Lernangebot vorstellen? Oder wie war das Lernangebot konkret aufgebaut?

**Maurice Richter:** Wir haben uns jeden Dienstagabend getroffen. Herr Wenzel als ehemaliger Ausbilder hat dann immer Übungsaufgaben vorbereitet. Ich habe aber auch immer meine eigenen

Fragen und Aufgaben aus der Ausbildung mitgebracht. Wir hatten immer genug Zeit, um die Aufgaben von Herrn Wenzel und die Fragen von den Teilnehmern ausführlich zu bearbeiten.

**Tony Strunz:** Und an welchen Stellen hat Ihnen das Angebot ganz konkret weitergeholfen?

**Maurice Richter:** Als Dachdecker haben wir ja viel mit Flächen zu tun, und da hat mir Herr Wenzel unheimlich geholfen, die Flächenberechnungen zu erlernen. Er ist immer ganz sachlich an die Themen rangegangen. Und durch die ständige Wiederholung der Übungen hat es bei mir einfach irgendwann „klick“ gemacht. Ganz besonders bei der Flächenberechnung, beim Dreieck mit  $a^2 * b^2$  und so weiter, wovon ich am Anfang nicht viel Kenntnis hatte. Da hat er mir sehr geholfen. Für diese Unterstützung bin ich wirklich sehr dankbar.

**Tony Strunz:** Das klingt wirklich nach einem Erfolgserlebnis. Was waren Ihrer Ansicht nach die Gründe für die gute Umsetzung des Angebots?

**Maurice Richter:** Da würde ich zuerst den unermüdlichen Einsatz von Herrn Wenzel nennen, der uns mit viel Geduld auch die schwierigen Aufgaben verständlich erklären konnte. Es war wichtig, dass wir uns regelmäßig treffen konnten und dass er so flexibel auf unsere Fragen eingehen konnte.

**Tony Strunz:** Gab es trotzdem etwas, das Ihnen bei dem Angebot noch gefehlt hat oder was man hätte anders machen können?

**Maurice Richter:** Für mich gab es nichts zu bemängeln oder besser zu machen. Wichtig war für mich, dass ich spätestens 21 Uhr wieder zu Hause war, um am nächsten Tag wieder fit sein zu können. Wir haben deshalb immer um 18:30 Uhr angefangen und waren bis 20:00 Uhr fertig. Das hat also für mich gut gepasst.

**Tony Strunz:** Die Lernwerkstatt Mathe wurde ja extra in der Nähe des Wohnheims durchgeführt, um die Teilnahme für die Auszubildenden zu erleichtern. Hat das auch für Sie die Teilnahme erleichtert?

**Maurice Richter:** Ich habe zu dieser Zeit selbst gar nicht im Wohnheim gewohnt und bin deshalb immer extra eine halbe Stunde dorthin gefahren.

**Tony Strunz:** D. h., sie haben also jede Woche auf eigene Kosten den Weg auf sich genommen, um am Angebot von Herrn Wenzel teilnehmen zu können?

**Maurice Richter:** Ja genau, von Zwickau nach Aue-Bad Schlema! Aber ich wusste, dass es mir hilft, und es hat auch einfach Spaß gemacht, mit Herrn Wenzel zu arbeiten.

**Tony Strunz:** Das Angebot war offen für alle. Wie war denn die Arbeit in der Gruppe für Sie?

**Maurice Richter:** Es war immer sehr unterschiedlich, aber meistens waren nur wenige andere Auszubildende dabei. Ich war, glaub ich, der einzige, der zu jedem Termin dabei war.

**Tony Strunz:** Sehen Sie Ursachen dafür, dass das Angebot von relativ wenigen Auszubildenden genutzt wurde?

**Maurice Richter:** Wenn man von der Schule oder von der Ausbildungsstelle wiederkommt, ist man einfach kaputt und hat oft keine Motivation, nochmal extra „Schule“ zu machen. Und ab und zu will man abends auch mal etwas mit seinen Freunden machen.

**Tony Strunz:** Das ist sehr verständlich, und umso mehr haben wir uns gefreut, dass es trotzdem einige Teilnehmer wie Sie gab, die das Angebot so intensiv genutzt haben!

„Ich fände es wirklich gut, wenn das Angebot auch in Zukunft weitergeführt wird, weil es den Leuten genau da hilft, wo sie es brauchen.“

Was würden Sie sich für die Zukunft dieser Lernwerkstatt wünschen? Hätten Sie noch andere Themenfelder, die Sie einbringen würden?

**Maurice Richter:** Ich fände es wirklich gut, wenn das Angebot auch in Zukunft weitergeführt wird, weil es den Leuten genau da hilft, wo sie es brauchen. Weitere Themenfelder fallen mir nicht ein. Man kann immer seine eigenen Fragen und Aufgaben mitbringen und diese gemeinsam bearbeiten. Damit konnten in der Lernwerkstatt eigentlich alle Themen abgedeckt werden. Insgesamt fand ich das Angebot, so wie es war, genau richtig.

**Tony Strunz:** Vielen Dank für die schönen Abschlussworte von Ihnen. Damit möchte ich mich ganz herzlich für das Interview bedanken und wünsche Ihnen für Ihre Ausbildung und Ihre Arbeit als Dachdecker alles Gute.

**Maurice Richter:** Ja, ich denke, ich bin jetzt gut vorbereitet! Vielen Dank auch an Sie und alles Gute.

„Weil ich wusste, dass ich eine Matheschwäche habe, war ich über das Angebot sehr glücklich und hab mich direkt angemeldet.“

„Ich möchte gleich zu Beginn sagen, dass ich wirklich sehr dankbar für die Unterstützung bin.“

## 4.2 Erfahrungsbericht der Dachdeckerfirma Pilz

### „Mehrsprachige Lese- und Schreibkompetenz von Auszubildenden im Dachdeckerbereich“

Als Kleinunternehmen im Dachdeckerhandwerk mit Sitz in Parthenstein im nahen Umkreis von Leipzig haben wir in den letzten Jahren den Fachkräftemangel und die Schwierigkeiten beim Akquirieren von neuen Auszubildenden deutlich zu spüren bekommen. Auch aus diesem Grund unterstützen wir es, dass Menschen mit Migrationshintergrund nach Deutschland kommen und hier eine Ausbildung absolvieren wollen. Dies ist für uns eine wichtige Möglichkeit, unseren Betrieb „am Leben zu halten“.

Die Voraussetzungen für eine Ausbildung zum/zur Dachdecker\*in wie handwerkliches Geschick, eine gute körperliche Konstitution, Schwindelfreiheit, Trittsicherheit und vor allem gutes räumliches Vorstellungsvermögen sind weithin bekannt. Doch vielen ist zu Beginn der Ausbildung nicht bewusst, dass auch die berufsspezifische Lese- und Schreibkompetenz für einen erfolgreichen Abschluss unabdingbar ist.

Allerdings sind die derzeit verfügbaren Angebote für Deutschkurse sehr oft nur unzureichend ausgebaut. Die Sprachkurse werden z. T. nur sporadisch und in unüberschaubaren Abständen angeboten, was es für uns als Ausbilder schwer macht, den Ablauf und die Struktur der Ausbildung zu planen. Auch sind die Inhalte der Kurse noch immer zu wenig auf die spezifische Arbeitswelt und deren Anforderungen vor Ort ausgerichtet.

Wir würden uns daher wünschen, dass der Sprachunterricht in regelmäßigen Abständen, zu festen Zeiten und, im besten Falle, in Absprache mit den Ausbildungsbetrieben erfolgt. Vor allem ist uns wichtig, dass die Inhalte mehr berufsspezifisches Vokabular umfassen und dass die Deutschkenntnisse der Auszubildenden perspektivisch viel stärker berufsorientiert gefördert werden. Der Erwerb arbeitsplatzbezogener Grundkompetenzen ist zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zwingend erforderlich.

Diese Förderung muss zudem unbedingt an den individuellen Wissensstand der Auszubildenden angepasst werden, da diese sehr unterschiedliche Kompetenzen mitbringen. Für einige Auszubildende ist das Fehlen von Grundkenntnissen im Lesen und Schreiben eine enorme Hürde auf ihrem Weg zum Abschluss. An diesem Punkt ist insbesondere die Grundbildung des Projekts BasisKomNet ein wichtiger Pfeiler: Seit Ende 2021 waren wir im Kontakt mit dem Projekt, um die Förderung einzelner Teilnehmer zu planen. Von März bis August des Jahres 2022 fanden daraufhin zahlreiche Einzelcoachings zur gezielten Förderung der Lese- und Schreibkompetenzen und des Fachvokabulars statt. Zudem wurde die Broschüre „NachgeDACHt“ als praktische Hilfestellung zur Dachdeckerausbildung veröffentlicht, die auch in Zukunft für viele Auszubildende eine wichtige Begleitung sein wird.

Nur wenn die Lese- und Schreibkompetenz kontinuierlich gestärkt wird, können auch die darauf aufbauenden sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten gefördert werden. Wir sind ARBEIT UND LEBEN Sachsen sehr dankbar für die Angebote der Grundbildung, die für unsere Auszubildenden eine wichtige Unterstützung auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss sind. Dies kommt nicht nur ihnen und uns, sondern letztlich der ganzen Handwerksbranche zugute.



Annelie Römer (r.) von der FläktGroup Wurzen GmbH kennt die grundbildungsbezogenen Herausforderungen für Beschäftigte und die Auszubildenden im Bereich berufsbezogener Sprachkompetenz.



Stefan Albert mit Teilnehmerinnen der FläktGroup Wurzen GmbH nach dem erfolgreichen Abschluss eines AoG-Seminars zum Thema „Betriebswirtschaft in englischer Sprache“.

## 4.3 Erfahrungsbericht der Firma FläktGroup Wurzen GmbH

### Mehrsprachige Lese- und Schreibkompetenz von Auszubildenden im Bereich der Luft-, Klima- und Filtertechnik

#### Annelie Römer – Senior Manager Human Resources

Als ein Unternehmen, das sich seit mehr als 100 Jahren (Gründung im Jahr 1909) der Verantwortung einer gemeinsamen Umwelt und den Menschen gegenüber bewusst ist, blickt die FläktGroup GmbH stets auch in die Zukunft. Mit einem Kundenkreis weltweit namhafter mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen kennzeichnet den Arbeitsalltag vieler interner Projekte die ausschließliche Kundenbetreuung in englischer Sprache. Von unseren Beschäftigten werden daher in vielen Arbeitssituationen sprachliche und kommunikative Kompetenzen im Bereich des berufsbezogenen Englisch gefordert. Zudem muss der fehlerfreie bilinguale Einsatz von deutscher wie englischer Schriftsprache zur internen Auftragsbearbeitung und -abstimmung möglich sein.

Unsere Auszubildenden bringen zu Beginn ihrer Ausbildung ein sehr heterogenes Niveau hinsichtlich der jeweiligen Lese-, Schreib- und Kommunikationskompetenzen im Bereich englischer Sprache mit. Da es uns in der Vergangenheit aufgrund voller Auftragsbücher nicht möglich war, die zum Teil nur basalen Kenntnisse eigenständig auf die im Unternehmen benötigten Kompetenzstufen (Englisch in den Bereichen Lesen, Schreiben und Sprechen auf dem Niveau B2)

weiterzuentwickeln, war es für uns eine große Bereicherung, als im Jahr 2022 der Kontakt zu ARBEIT UND LEBEN Sachsen und dem Projekt BasisKomNet aufgebaut werden konnte. Nach einer kurzen Abstimmungsphase mit den Projektmitarbeitern zu den konkreten Themen und dem Umfang der Angebote entwickelten unsere Auszubildenden in Kleingruppen hier vor Ort ihre Fertigkeiten weiter. Dabei standen die Verbesserung der geschäftlichen Konversation und die Bearbeitung von Texten aus dem Bereich Betriebswirtschaft in englischer Sprache im Mittelpunkt der Seminare, um deren grammatikalische Richtigkeit dauerhaft zu festigen und zu verbessern.

Zudem wurde eine aktive Beteiligung sowohl unserer gewerblichen als auch der kaufmännischen Auszubildenden aus unterschiedlichen Lehrjahren am Unterricht gefördert, damit auch die Möglichkeit zum gegenseitigen „Voneinander-Lernen“ weiter vorangetrieben werden konnte. Die Auszubildenden blieben während den Qualifizierungen mehrheitlich als Kleingruppen zusammen, wobei sich jedoch in Einzelfällen herausgestellt hat, dass eine individuellere Betreuung in Form eines Einzelcoachings für wenige, ausgewählte Auszubildende notwendig und sinnvoll erschien. Allen voran auf der Basis sehr unterschiedlicher Lernbedürfnisse und Ausgangskenntnisse konnte auf diese Weise noch einmal spezifisch der jeweilige Lernbedarf didaktisch aufbereitet werden.

Jenseits der individuellen Betreuung und Unterstützung wurde das Angebot so gut von den Auszubildenden angenommen, dass wir mit den kaufmännischen Auszubildenden eine Vertiefung und Weiterführung der Grundbildungsangebote durchgeführt haben. Wir danken ARBEIT UND LEBEN Sachsen für ihren Einsatz in unserem Haus und blicken nun gemeinsam mit unseren Auszubildenden positiv den vor uns liegenden Aufgaben entgegen.

# 5. Organisatorische und didaktische Rahmenbedingungen für AoG im ländlichen Raum (Lernzeiten, Lernorte & Lernmodi)



Die Auswahl eines passenden Lernorts und angemessener Lernzeiten ist entscheidend für die Motivation der Teilnehmenden und den langfristigen Erfolg von AoG.

## Tony Strunz – ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Aus der Heterogenität und zugleich der Vielfalt der potenziellen Zielgruppe von arbeitsorientierter Grundbildung (AoG)<sup>1</sup> ergeben sich weitreichende Folgen für die benötigte fachliche, berufsbezogene wie auch didaktische Ausgestaltung der konkreten Maßnahmen. Da die Teilnehmenden i. d. R. berufstätig sind bzw. eine Ausbildung absolvieren, können sie ein Weiterbildungsangebot in einem ganztägigen Kursformat in den Räumlichkeiten eines externen Anbieters nicht in Anspruch nehmen. Ebenso ist eine Freistellung der Mitarbeitenden zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen im größeren Umfang von mehreren Tagen bis zu einer vollständigen Arbeitswoche weder zeitlich noch finanziell für die KMU umsetz- und kompensierbar. Vor diesem Hintergrund sind die Bildungsplanenden von AoG gezwungen, die Angebote vor Ort zeitlich flexibel und angepasst an den jeweiligen Arbeitsumfang zu planen.

### Lernzeiten, Lernorte und Lernmodi

Die Konzeption eines Einzelcoachings oder eines Gruppenseminars (mit max. dreizehn Teilnehmenden) sieht sich damit mit zwei Arten von Bedarfen konfrontiert: zum einen den organisatorischen Bedingungen vor Ort im Betrieb, die vor allem das Vorhandensein geeigneter Schulungsräumlichkeiten mit einer adäquaten (Lern-)Ausstattung und einem uneingeschränkten Zugang zur Betriebsinfrastruktur erfordern (Intranet, Dokumentationssysteme etc.), zum anderen die zeitlichen, finanziellen und didaktischen Möglichkeiten der Teilnehmenden selbst, die häufig in Vollzeit arbeiten und dazu ggf. in ihrer Freizeit die

Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern gewährleisten müssen. Dass das zur Verfügung stehende, (sowie frei einteilbare) Zeitkontingent der Betroffenen mehrheitlich auf ein Minimum reduziert und i. d. R. auf Randzeiten des Tages begrenzt ist (sehr spät am Abend und ggf. sehr früh am Morgen), macht eine didaktisch erfolgreiche Weiterbildung schwer umsetzbar. Auch eine Reduktion der Arbeitszeit mit dem Ziel größerer zeitlicher Kapazitäten ist bei vielen Betroffenen im geringqualifizierten Tätigkeitsbereich nicht möglich, da damit die Finanzierung aller laufenden Lebenshaltungskosten und darüber hinausgehender Ausgaben ausgeschlossen wäre. Diese beiden zentralen Faktoren aufseiten der Betroffenen – die wenigen zeitlichen Kapazitäten wie die geringen finanziellen Spielräume – stellen besondere Anforderungen an die Ausgestaltung von Angeboten der AoG im Betrieb.

Damit trotz der geschilderten Ausgangslage eine arbeitsplatznahe Weiterbildung im Bereich der Grundbildung möglich wird, bedarf es eines Entgegenkommens vonseiten der Geschäftsführungen und einer modularen Angebotsgestaltung durch die Bildungsplanenden mit flexiblen Tageszeiten und möglicherweise notwendigen kürzeren Unterbrechungsphasen. Im Hinblick auf die drei Parameter „Lernzeiten“, „Lernorte“ und „Lernmodi“ bedeutet dies dass AoG zu Beginn der obligatorischen Arbeitszeit, oder im letzten Drittel der Arbeitszeit beim Übergang zur Freizeit des Beschäftigten angesetzt sein sollte. Dies setzt voraus, dass die Geschäftsführungen bzw. Personalverantwortlichen den Mehrwert der Angebote vorallem für die Teilnehmenden, in Konsequenz aber auch für den Betrieb erkennen und Möglichkeiten einräumen, Schulungen in der

Arbeitszeit durchzuführen. Aus didaktischer Perspektive ist dies die erfolgversprechendste Variante, da die Beschäftigten zu dieser Tageszeit kognitiv am leistungsfähigsten sind und trotz der ungewohnten Lernsituation unter Anleitung eines Dozenten bzw. einer Dozentin Fortschritte im jeweiligen Kompetenzbereich erzielen können. Damit die zur Verfügung stehenden zeitlichen Kapazitäten mehrheitlich für die pädagogische Anleitung und Übung verwendet werden und ggf. notwendige Arbeitsmittel der Beschäftigten in die Schulungskonzeption mit einbezogen werden können, bedarf es einer Umsetzung von AoG in den Räumen des Betriebs. Dies hat mehrere offensichtliche Vorteile: Die Kollegen und Kolleginnen kennen sich vor Ort aus, haben „kurze Wege“ zum Schulungsraum und gehen mit einem Gefühl der Sicherheit in die Weiterbildung.<sup>2</sup> Da Arbeits- und Schulungsort zusammenfallen, entfallen weitere finanzielle Aufwendungen für die Teilnehmenden. Des Weiteren besteht für die Dozenten und Dozentinnen die Möglichkeit, wechselnde Arbeitsplätze im Betrieb in die Ausgestaltung der Seminare mit einzubinden und die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz bei der didaktischen Methodenwahl bestmöglich zu nutzen.

Im Hinblick auf die Lernmodi lässt sich konstatieren, dass ein großes Maß an Regelmäßigkeit und Wiederholung dem ganzheitlichen Erfolg der AoG-Maßnahmen dienlich ist. Die Beschäftigten profitieren unmittelbar von einem „festen“ Durchführungsmodell mit einem verbindlich festgelegten Tag in der Woche zu einer immer gleichen Zeit. Dies bei der Arbeits-/Dienstplangestaltung durch die Vorgesetzten zu berücksichtigen, ist eine wichtige Vermittlungsaufgabe der

Bildungsplanenden bei den Abstimmungsgesprächen im Vorfeld. Auch der Umfang der Schulungsmaßnahme sollte von Anfang an bekannt sein und einem festen Muster folgen, bspw. pro Termin kürzere, in der Gesamtzahl dafür aber mehr Einheiten zu planen. Im Rahmen des Projekts BasisKomNet hat sich ein Modell mit zwölf Terminen mit je zwei bis maximal drei Unterrichtseinheiten pro Termin als „Erfolgsmodell“ herausgestellt. Die einzelnen Schulungen umfassen ca. ein Vierteljahr (je nach Urlaubs- und Krankheitszeiten), bleiben für die Teilnehmenden wie die Arbeitgeber plan- und überschaubar und erlauben es, in kurzen Abständen Lernstandskontrollen zur Evaluation des Angebots durchzuführen. Die im Zuge der Kontrollen erhobenen Einschätzungen können im Hinblick auf eine mögliche Verlängerung der AoG-Maßnahmen als wichtige Entscheidungshilfe dienen.

### Umsetzung(schwerpunkte) der Parameter in der betrieblichen Praxis

Aufbauend auf einer großen Zahl an Kontakten zu KMU aus der Laufzeit des Vorgängerprojekts BasisKomPlus, gelang es ab dem Beginn des Projekts BasisKomNet, die Konzeption unterschiedlich weit vorangeschrittener Absprachen voranzutreiben und in konkrete AoG-Angebote zu überführen. Bestanden mit einigen Betrieben aus den Jahren 2019 und 2020 bereits verlässliche Kooperationsstrukturen, mussten diese mit neuen Unternehmen im Rahmen erster Absprachen erst aufgebaut werden. Einen Sonderfall bildeten dabei jene Coachings – sowohl in Gruppen als auch im Einzelformat –, die bereits im Vorgängerprojekt gestartet wurden, wegen betriebsbedingter

Unterbrechungen oder Verschiebungen der Seminartermine aber erst nach Beginn von BasisKomNet wieder aufgenommen und beendet werden konnten. Alle drei Typen des Zugangs zu interessierten Unternehmen hatten Einfluss auf die Ausgestaltung und Planung der organisatorischen wie der didaktischen Rahmenbedingungen.

Bei Kooperationen mit Betrieben, die im Sommer 2020 erstmals geschlossen wurden, wurde die Umsetzung von betriebsinternen oder arbeitsplatznahen Coachings durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in den beiden Folgejahren massiv erschwert. Eine dauerhafte und regelmäßige Schulung der Beschäftigten nach einem festen Turnus war in diesem Zeitraum häufig nicht möglich. Besonders die längeren Unterbrechungsphasen im Zeitraum von November 2020 bis März 2021<sup>3</sup> führten zu zuvor unbekanntem Änderungen und Anpassungen hinsichtlich der Umsetzung der Angebote. Die angesprochene Regelmäßigkeit der Schulungstermine, die die Teilnehmenden für einen fortschreitenden Lernerfolg und die Möglichkeit zur Wiederholung benötigen, war bei einer Großzahl der Schulungen nur noch in Teilen umsetzbar.

Die ungeplanten Unterbrechungsphasen im Zuge der Covid-19-Pandemie machten es notwendig, eine bisher mit der Zielgruppe kaum genutzte Lernmethode auszuprobieren. So war vor allem das Jahr 2020 durch den Versuch geprägt, bestehende Coachingmaßnahmen in Präsenz in ein digitales Lernformat mithilfe von Tools wie Zoom, MS Teams o. Ä. zu überführen. Oft ist dies, wenn überhaupt, nur bei Gruppenschulungen möglich gewesen, da gezielte und basale Schulungen der Grundkompetenzen wie im Fall der Einzelcoachings eine unmittelbare Interaktion zwischen Teilnehmenden und Dozenten bzw. Dozentinnen notwendig machten. Räumliche Nähe und die Möglichkeit des sozialen Kontakts für Lernende und Lehrende sind wichtige Elemente eines gemeinsamen Lernorts, die sich in der Regel nicht in ein digitales Format übertragen lassen. Dies gelang im Format des Einzelcoachings nur dann mit Abstrichen, wenn das „Eins-zu-eins-Coaching“ hybrid durchgeführt wurde und es vor den rein digitalen Einheiten Termine in Präsenz in den Räumen des Betriebs gab. Auf diese Weise konnte ein didaktisch notwendiges Vertrauensverhältnis zwischen den Akteuren der Maßnahme etabliert werden. Realisierbar ist dies in der Praxis nur, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Der/die Teilnehmende verfügt über eine ausreichende medientechnische Infrastruktur (mobile Endgeräte, Internet etc.), die ein Coaching in einem geschützten Raum technisch möglich macht.
- Die benötigte Ausstattung muss entweder von dem Teilnehmenden selbstständig angeschafft werden oder vom Betrieb in Form einer längerfristigen Leihe oder einer Kostenbeteiligung für das passende digitale Arbeitsmaterial bereitgestellt werden.
- Der Dozent bzw. die Dozentin hat ausreichende Erfahrungen im Umgang mit AoG-Themen in Form digitaler Lernformate.

Sowohl die Didaktik als auch die pädagogischen Konzepte müssen grundlegend angepasst werden, da aufgrund der fehlenden räumlichen Interaktion zwischen Teilnehmer/in und Dozent/in einige Arbeitsaufgaben anders oder schlicht gar nicht vermittelt werden können. (Kommunikations-)Trainings bspw. in realistischen Arbeitsumfeldern (im Team oder allein) lassen sich digital nicht nachstellen. Gut realisierbar im Rahmen von digitalen Lernangeboten ist die Wiederholung von Lese- und Schreibübungen, wenn der Teilnehmende das entsprechende Material vor sich liegen hat und ein gemeinsamer Lernort aufgrund der entkoppelten Bearbeitung der Übungsaufgaben nicht wichtig ist.

#### Externe Variablen der Angebotskonzeption und -durchführung

Bei der Konzeption und Umsetzung von Angeboten der AoG können zu jedem Zeitpunkt Anlässe eintreten, die eine umfangreiche Anpassung bzw. in letzter Konsequenz die Beendigung der vollständigen Maßnahme zur Folge haben können. So kann es vorkommen, dass Beschäftigte oder Auszubildende aufgrund von Arbeitsplatzabwerbungen (vor allem in der zurzeit angespannten Situation im Bereich der Pflegewirtschaft) oder wegen des einseitigen Abbruchs der Ausbildung nicht mehr zur Verfügung stehen. In beiden Fällen hat dies zur Folge, dass alle bis dahin getätigten Schritte (im Vorfeld wie zum Zeitpunkt der Durchführung) des Arbeitgebers wie des Bildungsträgers obsolet sind. Wenn das Kooperationsverhältnis zwischen den Partnern bis zum Zeitpunkt des Abbruchs weit genug gefestigt ist, kann es u. U. gelingen, ein weiteres Schulungsangebot gemeinsam zu planen und umzusetzen – unter der Voraussetzung, dass weiterhin Bedarf innerhalb der Belegschaft im Bereich der AoG besteht.

Des Weiteren können inhaltlich begründete Weiterführungen von AoG-Angeboten (über das Budget des Projekts BasisKomNet hinaus) in den ländlichen Regionen Sachsens häufig aus finanziellen Gründen nicht von kooperierenden KMUs übernommen werden. Gründe sind sowohl betriebsinterne Faktoren (u. a. der anhaltend hohe Konkurrenz- und Kostendruck innerhalb der Branche bei gleichzeitig geringer werdenden Auftragsvolumina) als auch ausbildungsbezogene Kosten (Bereitstellung und Finanzierung von Schul- und/oder Wohnraum, Anschaffung von (elektronischen) Arbeitsmaterialien), die eine weitergehende finanzielle Unterstützung im Hinblick auf notwendige Weiterbildungen ausschließen.

Bei fälschlicherweise von der Geschäftsleitung angenommenem Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann es dazu kommen, dass nach ersten Absprachen einschließlich umfangreicher Klärung der Einzelheiten eine Schulungsmaßnahme sich als nicht erforderlich erweist und nicht stattfindet. Ebenso kann eine zu große Entfernung zwischen den Wohnorten der vorgesehenen Teilnehmer und dem Ort der Durchführung der AoG-Weiterbildung dazu führen, dass sie nicht oder nicht vollständig am Arbeitsplatz stattfinden kann. Besonders relevant wird dieser Umstand bei Einzelcoachings. Gründe dafür können sein, dass die Mobilität besonders im Kreis der Auszubildenden stark eingeschränkt ist (dies betrifft vor allem die persönlichen wie finanziellen Voraussetzungen für die verschiedenen Formen des Individualverkehrs)



Die Ausgestaltung des Lernorts muss sich an die Fähigkeiten der Teilnehmenden anpassen und Möglichkeiten bereithalten, neue Inhalte vorgestellt zu bekommen und ausprobieren zu können.

und sie daher auf Angebote des regionalen ÖPNV angewiesen sind bzw. für Arbeitseinsätze auf Baustellen direkt von Kollegen und Kolleginnen am Wohnort im Rahmen von Fahrgemeinschaften abgeholt werden.

Diesen externen Variablen kann nur ausreichend Rechnung getragen werden, wenn es gelingt, AoG-Angebote – für die die Räume des Betriebs nicht infrage kommen – an zentralen Orten umzusetzen. Diese müssen infrastrukturell gut erschlossen und für die Teilnehmenden zeitlich wie finanziell leicht erreichbar sein. Denkbar wären eigene Räume des Bildungsträgers, von Kooperationspartnern (bspw. den VHS) oder kurzfristige Anmietungen des Bildungsträgers für die Dauer der Schulungseinheiten bei gewerblichen Partnern.



<sup>1</sup> Weitergehende Ausführungen zu dieser Thematik finden Sie im Beitrag „Ansprache und Erreichung der Zielgruppe(n) von AoG in KMU“ in dieser Broschüre.

<sup>2</sup> Abweichend davon ist zu erwähnen, dass es u. U. sinnvoll sein kann, einen neutralen, dritten Ort für die Schulungsdurchführung zu wählen, wenn der/die Betroffene ausschließen möchte, dass Kollegen bzw. Kolleginnen oder Vorgesetzte von Weiterbildungsangeboten der AoG Kenntnis nehmen. Der Respekt gegenüber dem persönlichen Schamempfinden der Beschäftigten ist dann immer höher zu gewichten als eine möglichst ideale pädagogische Lerngestaltung.

<sup>3</sup> Zu nennen sind zum einen das Verbot von Präsenzveranstaltungen der AoG durch die Sächsische Staatsregierung für Träger der Aus- und Fortbildung und zum anderen die hohen Infektionszahlen bei Beschäftigten und Kunden, die sowohl aus Infektionsschutzgründen als auch aus Gründen der Seminarplanung eine Durchführung von Angeboten unmöglich machte.

# 6. Strukturelle Bedingungen von Dozierenden in der Grundbildung



Lisa Edler – Projektkoordinatorin der Koordinierungsstelle für Alphabetisierung und Grundbildung ALFAplus

Grundbildung (Gb) zielt auf die Vermittlung von Grundkompetenzen in verschiedenen Lebensbereichen. Dabei greift Gb Fragen gesellschaftlicher Teilhabe (politische oder ökonomische Gb) oder auch Fragen der Bewältigung von Alltagspraktiken (finanzielle Gb oder digitale Gb) auf. Laut LEO-Studie (2018, S. 169) sind 62,3 % der Menschen mit geringer Literalität erwerbstätig. D. h., einen Großteil des Gb-Bereichs nimmt die arbeitsplatznahe Gb ein. Die arbeitsorientierte Grundbildung in der Personalentwicklung ist in den letzten Jahren immer wichtiger geworden, da sie maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Im Fokus steht dabei, die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken und sie besser auf die beruflichen Anforderungen vorzubereiten. Das übernehmen freiberufliche oder angestellte Dozierende, die entsprechend auf den Arbeitsbereich zugeschnitten das Personal in den Bereichen Alphabetisierung (A) und Grundbildung weiterbilden. Dozierende stehen derzeit vor vielen Herausforderungen. Zum einen ist die Arbeitssituation Dozierender in der A prekärer als in anderen Bereichen der Erwachsenenbildung aufgrund verschiedener projektbezogener Rahmenbedingungen. Zum anderen mangelt es an einer bildungspolitischen Verstärkung der Alphabetisierung. Die Folgen dieses Mangels wirken sich auf die Akquise von Kursteilnehmenden, die tatsächliche Teilnahme der Zielgruppe an Alphabetisierungsmaßnahmen sowie die Dozierenden selbst aus.

Laut SMK-ESF-Plus-Richtlinie „Bildungspotenziale lebenslanges Lernen 2021–2027“ (2022, S. 3 ff.) werden Vorhaben zur A und Gb von gering literalisierten Erwachsenen gefördert. Dazu zählen sowohl Personen, deren Lese- oder Schreibkompetenzen das Alpha-Level 4 nicht überschreiten, als auch das notwendige Personal. „Personalausgaben werden bei Eigenpersonal als personenbezogene Pauschale je Einsatzstunde oder Einsatzmonat (Kosten je Einheit) ausgereicht [...]. Zur Berechnung der Pauschale je Einsatzstunde wird eine Jahresstundenzahl von 1720 Stunden zu Grunde gelegt“ (ebd.). Die Anforderungen der Lehrkräfte orientieren sich an den Anforderungen der Qualitätsstandards (2022). Liegt eine selbstständige Tätigkeit, bspw. von Fremdpersonal vor, greifen die Regeln der förderfähigen Ausgaben und Kosten (FFAK, 2024). Die obere Grenze für Honorarsätze je Einsatzstunde im Vorhaben liegt z. B. bei Personen mit abgeschlossener Hoch- bzw. Fachhochschulausbildung bei

64 Euro je Zeitstunde (ebd., S. 18). Außerdem gilt es, als Träger sowohl das SächsGVBl als auch die aktuellen Entwicklungen zum Thema Freiberuflichkeit zu berücksichtigen. Ein A-Kurs kommt lt. SMK-ESF-Plus-Richtlinie (2022) mit einer Mindestzahl von sechs Teilnehmenden zustande. Im Vergleich zu anderen europäischen Förderstrukturen ist das eine geringe Mindestzahl. Ein A-Kurs wird üblicherweise für ein Jahr bewilligt. Um insbesondere den ländlichen Raum zu fördern, hat das SMK nun zur modellhaften Erprobung von Grundbildungszentren (GBZ) mit offenen und geschlossenen Angeboten für Teilnehmende aufgerufen. Die Bearbeitung der innovativen Konzepte läuft zum jetzigen Zeitpunkt noch. Um das Thema von unterschiedlichen Seiten zu beleuchten, wurden zwei Akteure aus der Erwachsenenbildung nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen zur Situation von Dozierenden in Sachsen aus dem Grundbildungsbereich befragt.

Andreas Kleinitzke ist Sozialpädagoge für Berufliche Bildung und Arbeit & Beschäftigung beim Christlichen Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD) Annaberg-Buchholz. Er betreut Lernende im Bereich Erwachsenenbildung. Viele Teilnehmende an Alphabetisierungsmaßnahmen werden nach seiner Erfahrung vom Jobcenter vermittelt. Obwohl die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein wichtiges Ziel der A-Kurse ist, findet die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis nach Absolvierung des Kurses seltener statt. Die Gründe dafür sind unterschiedlich.

Wenn ein Bildungsträger mit einem Alphabetisierungs- oder Grundbildungskurs startet, müssen die Dozierenden im ersten Schritt geschult werden. Diese Schulungen sind meist zeitlich aufwendig und teuer, teilweise müssen Dozierende diese Kosten selbst übernehmen. Für Bildungsträger, die sich neu im Bereich A und Gb spezifizieren und eine SMK-ESF-Plus-Förderung beantragen, ist es daher deutlich schwieriger, die Rahmenbedingungen für das Personal einzuhalten. Oft werden Dozierende mit einer Befristung eingestellt, was weder für Arbeitnehmende noch für Selbstständige attraktiv ist. Daher ist es schwer einzuschätzen, inwieweit sich eine Weiterbildung und damit eine Investition für Dozierende wirklich rentiert. Kleinitzke hebt positiv hervor, dass die Dozierenden einen Kurs selbstständig, aktiv und kreativ gestalten können. Sie bringen eigene Ideen zum Ablauf und zu den Inhalten der Kurse ein und können die Aufgaben entsprechend individueller anpassen für die Lernenden. Diese haben unterschiedliche Lernbedürfnisse und -stile. Daher ist es wichtig, Bildungsprogramme anzubieten, die auf ihre individuellen Bedürfnisse und Ziele zugeschnitten

sind. Eine fehlende Einheitlichkeit hingegen kritisiert Kleinitzke. Andere ESF-Plus-Projekte laufen mit einer Stellenförderung, d. h., wenn es zu einer Arbeitsunfähigkeit seitens der Fachkraft kommt, gibt es für den Bildungsträger trotzdem eine Zahlung. Zurzeit wird jedoch in A-Kursen die sogenannte Personalkostenpauschale angewendet. Das bedeutet, wenn Dozierende erkranken, laufen für den Bildungsträger zwar die Personalkosten weiter, die SAB zahlt jedoch nicht. Daraus ergibt sich ein großes, schwer kalkulierbares Risiko für Kursanbieter. Wenn das Projekt für den Bildungsträger nicht lukrativ ist, wird er nicht nochmal einen Kurs beantragen. Kleinitzke empfiehlt eine Vereinheitlichung der Stellenförderung, um dem Druck v. a. auf psychischer Ebene des Fachpersonals und den damit verbundenen Existenzängsten vorzubeugen. Hinzu kommt, dass die ESF-A-Kurse eine Mindestzahl von sechs Teilnehmenden pro Kurs verlangen, einige Kurssträger diese Anforderung nicht erreichen und Kurse mit vier oder fünf Teilnehmenden der Zielgruppe dann abgesagt würden. Infolgedessen müssten Arbeitsverhältnisse beendet werden. V. a. der ländliche Raum hat mit diesen Herausforderungen zu kämpfen. Die fehlende langfristige Planungssicherheit und eine mangelnde Perspektive für Dozierende, kurze Förderlaufzeiten und Kurslaufzeiten sowie eine Investition in eine unsichere Zukunft sorgen für ein Spannungsverhältnis der (ländlichen) Bildungsträger.

Ralf Goerke arbeitet seit ca. 13 Jahren beim Internationalen Bund am Standort Görlitz, unter anderem als Kursleiter in Alphabetisierungs- bzw. Grundbildungskursen für Lesen und Schreiben. Er hat dabei unterschiedliche Erfahrungen in der Erwachsenenbildung gemacht. Einer seiner Lernenden besuchte einen Kurs, da er mehr Verantwortung im Beruf anstrebte. In diesem Fall war ein hohes Maß an Vorbereitungszeit für Goerke als Dozent notwendig. Vorhandenes Lehrmaterial in einfacher Sprache, zugeschnitten auf den Bereich Gärtnerei<sup>1</sup>, war jedoch für das Niveau des Lernenden nicht geeignet. Für die arbeitsorientierte Gb steht allerdings genau das im Vordergrund für Lehrende, wie positive Beispiele in der Pflegebranche oder Erfolge wie die Broschüre „Nachgedacht“ von ARBEIT UND LEBEN Sachsen e. V. (AL) beweisen. Die ABC-Lernwerkstatt Oldenburg oder andere Volkshochschulen (vhs) haben Handreichungen und Lehrmaterialien für die Pflege entwickelt, auf die Dozierende zugreifen können. Die zu erstellenden Lernmittel sollten an das entsprechende Berufsfeld des Lernenden und den dazugehörigen Wortschatz angepasst sein. Doch nicht jedes Berufsfeld ist schon ausgeschöpft, sodass Lehrkräfte einen zeitlichen Mehraufwand für andere Berufsfelder haben. Die finanziell kalkulierten Mittel waren dafür im Vergleich zum Arbeitsaufwand bisher nicht ausreichend. Bei der individuellen Förderung von Lernenden ist eine größere Vor- und Nachbereitung nötig. Erschwerend hinzu kommen Dienstplanänderungen und kurzfristige Terminabsagen seitens der Lernenden. Wenn Dozierende finanziell von den Kursen abhängig sind, brauche es eine einheitliche Regelung, wünscht sich Goerke. Dazu zählt bspw. festzulegen, wer die ausgefallenen Unterrichtseinheiten (UE) bezahlt, bis wann die Lernenden absagen können und aus welchen Gründen eine Absage akzeptiert werden kann. Teilweise sei auch die Kommunikation mit den Lernenden schwieriger, da nicht alle Lernportale oder soziale Netzwerke nutzen. Auch die Motivation,



Lisa Edler – Projektkoordinatorin der Koordinierungsstelle für Alphabetisierung und Grundbildung ALFAplus

Aufgaben zu Hause zu erledigen, sei nicht immer vorhanden, was sich negativ auf Lernerfolge auswirke. Sind Lernende beruflich tätig, können Kurse öfter auch erst nach der Arbeitszeit stattfinden, weshalb Dozierende flexible Arbeitszeiten benötigen. Goerke wünscht sich außerdem einheitliche Rahmenbedingungen zu den Lernorten. Teilweise können Dozierende nicht auf öffentlich zugängliche Schulungsorte zurückgreifen, weshalb auch das Zuhause der Lernenden oder Lehrenden infrage kommt. Es brauche öffentlich zur Verfügung stehende Räumlichkeiten für Kursangebote.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass einige Strukturen für Dozierende der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit in Sachsen bereits gut funktionieren. Dazu zählen bestehende Netzwerke zwischen Unternehmen und Bildungsträgern, Netzwerktreffen oder Lehrmaterialien nach dem „Open-Source-Prinzip“ und eine sichtbare Netzwerkkarte der Akteure auf der Website [alfa-sachsen.de](http://alfa-sachsen.de). Eine Chance für Dozierende bieten Lernplattformen oder künstliche Intelligenz zur Unterrichtsvorbereitung oder um Zeitressourcen zu sparen. Während vor einigen Jahren noch Arbeitsmaterialien aufwendig zusammengetragen wurden, kann die KI heute in Sekundenschnelle individuelle Aufgaben oder Arbeitshefte für gering Literalisierte erstellen, zum Beispiel mithilfe der Suchmaschine KANSAS. Dennoch gibt es Herausforderungen, für die es einheitliche Lösungen braucht. Damit ist nicht nur die Bündelung finanzieller und personeller Ressourcen gemeint, sondern auch die bildungspolitische Verstetigung eines so tiefgreifenden Themas wie Alphabetisierung und Grundbildung.

Ralf Goerke: „Flexible Angebote der Grundbildung benötigen verbindliche Rahmenbedingungen für öffentlich nutzbare Lernorte und ggf. finanzielle Entschädigungen bei kurzfristig ausgefallenen Kursen.“

Andreas Kleinitzke: „Fehlende Planungssicherheit für die Dozierenden sowie eine Investition in eine unsichere Zukunft sorgen für ein Spannungsverhältnis bei vielen (ländlichen) Bildungsträgern.“



Quellenverzeichnis:

<sup>1</sup> Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg (o. J.). eVideo Lernwelt – Industrie & Handwerk Gartenhandwerk. (abgerufen am 03.04.2024)



Lernen mit eVideo  
Thema Gartenhandwerk

DIE (2023). KANSAS, lizenziert unter CC BY-NC-SA 4.0 DEED (abgerufen am 03.04.2024)



Kansas ist ein Onlinetool zur Unterstützung von Lehrenden in Alphabetisierung und Grundbildung sowie Deutsch als Zweitsprache

Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität, Bielefeld, Deutschland: wbv Media GmbH & Co. KG

Koalpa (2022): Qualitätsstandards für Kursangebote zur Alphabetisierung und Grundbildung gering literalisierter Erwachsener im Freistaat Sachsen, Chemnitz

Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2023): SMK-ESF-Plus-Richtlinie Bildungspotenziale lebenslanges Lernen 2021–2027 vom 19. Mai 2022 (SächsABL. S. 631), die zuletzt durch die Richtlinie vom 17. November 2023 (SächsABL. S. 1523) geändert worden ist, enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 1. Dezember 2023 (SächsABL. SDR. S. S 287), Dresden, Deutschland

Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2024): Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus über einen Teilnahmewettbewerb zu Vorhaben zur modellhaften Erprobung regionaler Grundbildungszentren, Dresden, Deutschland

# 7. Verfügbarkeit von AoG-Dozenten und -Dozentinnen im ländlichen Raum in Sachsen



Die Zahl der Dozenten und Dozentinnen für Angebote arbeitsorientierter Grundbildung ist begrenzt. Die Verbindung aus erwachsendere Grundbildung und berufsbezogener Expertise stellt besondere Anforderungen an die Lehrenden.

## Tony Strunz – ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Sowohl die Heterogenität und Vielfalt der primären Zielgruppe<sup>1</sup> als auch die sich daraus ableitenden Kriterien für die Angebotsgestaltung (eine große zeitliche Flexibilität sowie eine dauerhafte Anpassungsfähigkeit der Schulungseinheiten) determinieren die Anforderungen und die Ausgangslage für Dozenten und Dozentinnen im Bereich der AoG.

### Anforderungsprofil für Dozenten und Dozentinnen in der AoG

Bei der Bestimmung eines Anforderungsprofils für Dozenten und Dozentinnen der AoG lohnt es, die Hauptthemen einer typischen Unternehmensanfrage als Ausgangspunkt für den Einsatz pädagogischen Fachpersonals zu nehmen. Ein regelmäßig wiederkehrender (und damit repräsentativer) Schulungsbedarf aus den Gesprächen mit Geschäfts- und Personalleitungen gestaltet sich wie folgt: Ein(e) Auszubildende(r) oder mehrere Auszubildende unterschiedlicher Herkunft eines KMU benötigen zeitnahe und basale Unterstützung bei der Verbesserung und Anwendung ihres berufsspezifischen Wortschatzes. Konkret verfolgen die zukünftigen Teilnehmenden, wie mittelbar auch die Arbeitgeber, das Ziel, die theoretische Ausbildung in der Berufsschule fehlerfrei nachvollziehen und somit die Zwischenprüfung am Ende des ersten Lehrjahres erfolgreich ablegen zu können. Die Auszubildenden verfügen über ein vergleichbares Sprachniveau in Deutsch (i. d. R. A2 bzw. B1), was die Umsetzung eines gemeinsamen Intensivcoachings mit einer pädagogischen Fachkraft möglich macht. Primäre

Aufgabe und erster Meilenstein des Coachings ist dabei die Verbesserung der berufsbezogenen Sprachkompetenzen mit Fokus auf den Kompetenzbereichen „Lesen“ und „Schreiben“ im Hinblick auf mögliche Fachtermini und komplexe Arbeitsaufgaben. Im zweiten Schritt schließt sich in sinnvoller Ergänzung zu den schriftlichen Kompetenzen die Erweiterung der berufsbezogenen Kommunikationsfähigkeiten der Auszubildenden an. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die künftigen Fachkräfte sowohl die innerbetrieblichen Arbeitsabläufe verstehen, selbstständig ausführen und dokumentieren als auch wichtige Angaben und Arbeitsaufträge an weitere Kolleg\*innen kommunizieren können müssen.

Aus dem genannten Themenspektrum<sup>2</sup> entwickelt sich das notwendige Angebotsprofil einer/s möglichen Dozenten/-in. Zum einen bedarf es einschlägiger, mehrjähriger Erfahrung im „DaZ“-/„DaF“-Bereich bei der Arbeit mit migrantischen Auszubildenden bzw. Beschäftigten. Zum anderen sollten die betrieblichen Erfordernisse der jeweiligen Branche und die konkreten Inhalte der Ausbildung bekannt sein. Ausgehend von Fragestellungen wie „Welche Sprachsituationen ergeben sich für die Auszubildenden während und nach der Ausbildung vor Ort beim Kunden und am Arbeitsplatz, und wie müssen sie damit umgehen?“ gilt es Angebote der AoG so arbeitsplatznah und passgenau wie möglich umzusetzen.

### Erwachsenengerechte Grundbildungsdidaktik als hinreichende Voraussetzung

Die Dozenten und Dozentinnen müssen ein breites inhaltliches Portfolio anbieten und umsetzen können und unter Zuhilfenahme von sozialpädagogischen Ansätzen Auszubildenden wie Beschäftigten helfen, im Rahmen eines passenden Lernsettings und angepasst an ihren Lernstil neues Wissen zu erwerben und bislang ungenutzte Kompetenzen zu reaktivieren. Idealtypisch existieren aufseiten der pädagogischen Fachkräfte bereits Vorerfahrungen aus dem jeweiligen Branchenfeld des Arbeitgebers (bspw. Themenfelder verschiedener Gewerke des Handwerks, der Pflegewirtschaft wie auch der Lebensmittelproduktion bzw. des -verkaufs). Des Weiteren ist der Einsatz einer erwachsenengerechten Grundbildungsdidaktik und -pädagogik eine zwingende Notwendigkeit. Nur wenn eine berufsspezifische Vermittlung von Grundbildungskompetenzen gewährleistet werden kann, kommt ein Dozent oder eine Dozentin infrage. Ein hohes Maß an Flexibilität in der Ausgestaltung der einzelnen Schulungstermine ist ebenso entscheidend (Stichwort: vor den bzw. im Anschluss an die Arbeitszeiten und die Berücksichtigung der möglichen Doppelbelastung für die Teilnehmenden durch „Beruf“ und „Grundbildungscoaching“) wie die Akzeptanz von möglichen notwendigen Wiederholungen während der Coachings. Das daraus folgende geringe Lerntempo ist ein Ergebnis der für viele Teilnehmende unbekannt und herausfordernden Situation eines arbeitsplatznahen Lernumfelds. Alle Angebote der AoG verfolgen das primäre Ziel bisher nicht genutzte kognitive Fähigkeiten für die Berufstätigkeit (wieder) einzusetzen (bspw. Verständnis und Anwendung von Fachtermini).

### Beeinflussung des Zeitmanagements durch betriebliche Arbeits- und Schulungsplanungen

Anders als standardisierte Kursformate von Volkshochschulen und anderen Bildungsträgern sind die Angebote der AoG durch ein fluides Zeitmanagement gekennzeichnet. Im Gegensatz zu Angeboten mit einem festen Seminarprogramm und Pflichtterminen erfolgt die Konzeption von AoG-Maßnahmen anhand zweier Paradigmen:

- Einzelcoachings sind immer eingebunden in den Betriebsablauf und finden nicht losgelöst und unabhängig von den Betriebszeiten statt.
- Schulungsangebote (für Gruppen wie für Einzelteilnehmende) werden immer berufsbegleitend geplant und umgesetzt.

Die betrieblichen Vorgaben (Schichtdienst, Teamstrukturen etc.) haben einen unmittelbaren wie mittelbaren Einfluss auf den Modus und die Dauer der Einzeltermine sowie auf mögliche geplante wie ungeplante Unterbrechungsphasen (Produktionshochphasen, die jeden Beschäftigten benötigen; krankheitsbedingte Ausfälle). Diese Unterbrechungsphasen sind im Ausbildungsbereich im Rahmen überbetrieblicher Lernunterweisungen nach drei bis vier Wochen obligatorisch und müssen bereits bei der Planung der Einsatzzeiten der/des Dozent\*in berücksichtigt werden. Gerade im Handwerksbereich sind die Dreiteilung und der planmäßige Wechsel der Ausbildungs- und Schulungsorte in Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Lehrunterweisung (ÜLU) anzutreffen und müssen bei der Planung der AoG-Angebote stets mitgedacht werden.

Gerade in Kombination bzw. in Abstimmung mit dem Ort der Durchführung des AoG-Angebots führt dies bei einer eingeschränkten individuellen Mobilität der Teilnehmenden wie bei einer großen räumlichen Distanz zwischen den genannten Tätigkeitsorten der Auszubildenden zu der Ausgangslage, dass pro Ausbildungsjahr effektiv nach Abzug von Urlaubs- und möglichen Krankheitsphasen nur wenige Wochen zur Umsetzung von AoG-Angeboten nutzbar bleiben. Dies hat regelmäßig zur Folge, dass auch vom Umfang her eng begrenzte Schulungen über einen relativ langen Zeitraum stattfinden. Dies zu Beginn der Angebote den Arbeitgebern klarzumachen und gleichzeitig die Erwartungen kurzfristig sichtbarer Lernerfolge der Auszubildenden zu verringern ist im Sinne der Teilnehmenden wichtig.

Zu großer Druck auf die Teilnehmenden kann sich auf Lernmotivation und -erfolge negativ auswirken. Jedes AoG-Angebot – trotz sehr guter inhaltlicher wie methodisch-didaktischer Vorbereitung und Anpassung an die Fähigkeiten der Teilnehmenden – stellt eine zusätzliche Belastung dar. Diese neben den beruflichen wie privaten Aufgaben erfolgreich zu meistern setzt ein großes Maß an intrinsischer Motivation der Teilnehmenden voraus.<sup>3</sup>

#### Akquise von möglichen Dozenten und Dozentinnen

Bei der Akquise von Dozenten und Dozentinnen ergibt sich eine Reihe von angebotsspezifischen Anforderungen, die bei der Auswahl und der Kontaktaufnahme berücksichtigt werden müssen. Die Mehrheit der Arbeitgeber und daher der Betriebs- und späteren Schulungsorte hat ihren Sitz im ländlichen Raum abseits der nächsten größeren kreisfreien Städte. Eine Fahrtzeit von ca. 30 min pro Wegstrecke ist für viele Teilnehmende Bestandteil der Arbeitsrealität. Die Mehrzahl geeigneter Dozenten und Dozentinnen der AoG hat ihr Arbeitsfeld im Gegensatz dazu in der Regel nicht unmittelbar vor Ort im ländlichen Raum, sondern in den angrenzenden Oberzentren bzw. Großstädten.

Dies hat zur Folge, dass der Radius für die Akquise durch die Bildungsplanenden von AoG-Maßnahmen deutlich vergrößert werden muss (auf bis zu 80–100 km), und dies führt im Falle einer Übereinkunft zu erhöhten Anfahrts- und Zeitkosten für die Dozenten und Dozentinnen, die wiederum über einen angepassten Honorarsatz oder explizite Reisekostenerstattungen durch den Auftraggeber bzw. den Bildungsträger ausgeglichen werden müssen. Die „Dichte“ bzw. die Zahl der frei verfügbaren Grundbildungsdozenten und -dozentinnen ist im ländlichen Raum stark reduziert. Zu erklären ist dieser Umstand zum einen durch die geringere Nachfrage nach regelmäßigen Schulungen im Bereich der AoG, weshalb der ländliche Raum potenziell an Attraktivität für die Dozenten und Dozentinnen verliert, und zum anderen hat eine ganze Reihe von Dozenten und Dozentinnen infolge der langen Einnahmeausfälle im Zuge der Covid-19-Pandemie (allen voran in den Jahren 2020 und 2021) ihre Freiberuflichkeit aufgegeben.

Die in diesem Zuge einmal ausgeschiedenen pädagogischen Fachkräfte kehren in der Regel nicht unmittelbar, häufig sogar nie in die Selbstständigkeit zurück. Demzufolge muss auch der Bereich der AoG mit einem anhaltenden Rückgang frei verfügbarer Dozenten und Dozentinnen umzugehen lernen. Dies kann in letzter Konsequenz bedeuten, dass Anfragen im ländlichen Raum nach Schulungen vonseiten der Arbeitgeber wie von möglichen Teilnehmenden nicht bedient werden können, selbst wenn die dafür erforderlichen Seminarkonzepte bereits vorliegen. Die seit dem Jahr 2021 einsetzende Entwicklung ist mittelfristig ein großes Risiko für die Umsetzung von AoG-Angeboten. Auch wenn immer häufiger Angebote mathematischer Grundbildung für Auszubildende auf eine „tandemähnliche“ Vorgehensweise setzen und Multiplikator\*innen eines ähnlichen Altersbereichs zum Einsatz kommen (bspw. Auszubildende aus höheren Lehrjahren oder Studenten berufsähnlicher Fachgebiete), ist dies für eine Vielzahl der benötigten Angebote für migrantische Beschäftigte oder Angebote mit dem Schwerpunkt „berufsbezogenes Lesen und Schreiben“ nicht umsetzbar. Die Potenziale von Trägern der Grundbildung bleiben aufgrund des begrenzten Angebots an geeigneten Dozenten und Dozentinnen limitiert und teilweise unter ihren qualitativen, wie quantitativen Möglichkeiten zurück.

Um dieser Entwicklung zumindest in Teilen etwas entgegenzusetzen, ist es notwendig, auf bestehende regionale wie landesweite Kontakte zu anderen Bildungsträgern und Volkshochschulen (z. B. aus früheren oder parallelaufenden Projekten) zurückzugreifen und, wenn möglich, einen „Pool“ an kurzfristig einsetzbaren Dozenten und Dozentinnen aufzubauen. Wenn dies aufgrund fehlender Voraussetzungen nicht umsetzbar ist oder keine belastbaren Kontakte zwischen geeigneten Dozenten und Dozentinnen und dem Bildungsträger für den entsprechenden akuten Einzelfall vorliegen, kann in letzter Konsequenz die Beauftragung von pädagogischem Fachpersonal kooperierender Bildungsträger notwendig werden. Dies ist meist mit höheren Honorarkosten und einem größeren Koordinierungsaufwand verbunden. Dieser „Rückgriff“ ist nur dann (temporär) möglich, wenn im Vorfeld – wie ausgeführt – ein eigenes oder landesweites Netzwerk an Partner\*innen aufgebaut wurde. Dieses permanent handlungsfähig zu halten bindet wiederum personelle wie finanzielle Kapazitäten, die für die Konzeption und Durchführung von AoG-Angeboten im Anschluss nicht mehr zur Verfügung stehen.

Eine andere Vorgehensweise, um dem kleiner werdenden Portfolio an Dozenten und Dozentinnen für den Bereich der AoG zu begegnen, ist es, im Verbund mit anderen Erfahrungsträgern die Expertise mit möglichen „Fallstricken“ bei der Konzeption und Durchführung von Einzel- und Gruppenseminaren an interessierte pädagogische Fachkräfte weiterzugeben. Im Sinne eines „Train-the-Trainer“-Ansatzes über das Format einer mehrtägigen Intensivschulung gilt es Vorgehensweisen, Materialien und eigene Erfahrungswerte im Umgang mit den verschiedenen Zielgruppen (Arbeitgebern, Teilnehmenden, Multiplikator\*innen) zu teilen und ein Verständnis für die Ausgangslage und die Zielstellungen von Grundbildungsangeboten

im Arbeitskontext zu entwickeln. ARBEIT UND LEBEN Sachsen hat dafür gemeinsam mit weiteren Landesarbeitsgemeinschaften und unter Federführung des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben in den Jahren 2022–2023 den Grundstein gelegt und im Rahmen der Fortbildung „Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten“ eine erste Gruppe von zukünftigen AoG-Dozenten und -Dozentinnen weitergebildet.<sup>4</sup> Nun gilt es, die Erfahrungen und die Ergebnisse der Konzeptions- und Pilotphase der Professionalisierungsreihe in den kommenden Jahren aufzugreifen und zu verstetigen.

#### Trägerunabhängige Variablen bei der Konzeption und Umsetzung einer AoG-Maßnahme

Während des gesamten Zeitraums der Konzeption eines geplanten Einzelcoachings oder eines Gruppenseminars kann jederzeit der Fall eintreten, dass der auftraggebende Arbeitgeber die Rückmeldung vonseiten eines bzw. mehrerer Kollegen bzw. Kolleginnen erhält, dass dieser oder diese zum nächstmöglichen Zeitpunkt das Unternehmen verlässt oder seine Ausbildung vorzeitig beendet. Dies macht eine umfangreiche Umstrukturierung des im Aufbau befindlichen Coachings während der Konzeptionsphase nötig. Eine erneute Absprache mit dem/der Dozenten/Dozentin wird zwingend erforderlich, da aufgrund der reduzierten Zahl an verbliebenen Teilnehmer\*innen ggf. nur eine geringere Zahl an Unterrichtseinheiten und Terminen benötigt wird oder umgesetzt werden kann. Dies führt zur Reduktion des vereinbarten Honorars, da dessen Höhe i. d. R. an die Zahl der durchgeführten Unterrichtseinheiten gekoppelt ist. Ob die ursprünglich abgestimmten Rahmenbedingungen der geplanten AoG-Maßnahme damit weiterhin für den Dozenten bzw. die Dozentin bestand haben, gerade wenn die Umsetzung mit einem großen logistischen Aufwand verbunden ist, gilt es abzuklären und sie ggf. neu auszuhandeln (Stichwort: „finanzielle Attraktivität“ des Coachings). Doppelt kompliziert gestaltet sich die Aufrechterhaltung der geplanten Maßnahme durch den Bildungsträger, wenn nicht nur die geplante pädagogische Fachkraft an ein Mindesthonorar zur Durchführung der Maßnahme, sondern zudem die Gesamtfinanzierung vonseiten öffentlicher Fördermittelgeber an eine nicht zu unterschreitende Teilnehmer\*innenzahl gebunden ist. Das daraus resultierende Restrisiko verbleibt beim Bildungsträger, der entscheiden muss, ob er dieses tragen kann oder nicht.



<sup>1</sup> Weitergehende Ausführungen zu beiden angesprochenen Themen „Zielgruppe“ und „Rahmenbedingungen“ finden Sie in den jeweiligen Beiträgen dieser Broschüre.

<sup>2</sup> Dies resultiert aus den benötigten Grundbildungskompetenzen des konkreten Arbeitsplatzes und den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden.

<sup>3</sup> Alle Angebote der AoG bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen einem hohen Erwartungsdruck vonseiten der Arbeitgeber und einer gleichzeitig herabgesetzten Qualifizierungsfähigkeit der Teilnehmenden.

<sup>4</sup> Weitere Informationen zur Weiterbildungsreihe „Grundbildungscoach – Lernen in der Arbeitswelt gestalten“ finden Sie auf der Seite des Projekts BasisKomNet. Des Weiteren ist die Veröffentlichung eines Handbuchs (inkl. der eingesetzten Materialien) für das Jahr 2024 geplant.



Grundbildungscoach  
Lernen in der Arbeitswelt  
gestalten

# 8. Einschätzung der Handwerkskammer Dresden:

„Ohne Grundbildung keine Zukunft: Warum Basis-kompetenzen der Schlüssel für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung sind“



Ausreichende Basiskompetenzen und praxisnahe Angebote der Grundbildung sind elementar wichtig für den erfolgreichen Abschluss einer dualen Berufsausbildung.

Stefan Krug – Hauptabteilungsleiter Berufsbildung der Handwerkskammer Dresden

#### Ausgangslage

Seit Jahren deuten die Erfahrungen aus den Ausbildungsberatungen der sächsischen Handwerkskammern auf Defizite bei einer Vielzahl von Auszubildenden hinsichtlich der Grundkompetenzen in Lesen, Schreiben und Rechnen hin. Beispielsweise berichten die Ausbildungsbetriebe von Schwierigkeiten beim Lesen und Verstehen von Arbeitsschutzanweisungen, bei der Nutzung von PCs und digitalen Anwendungen sowie bei der Anwendung von mathematischen Grundkenntnissen im Ausbildungsalltag. Daher müssen Auszubildende in den gewerblich-technischen Berufsfeldern immer wieder in der Überbetrieblichen Lehrlernunterweisung (ÜLU) zu Kursbeginn einen Unterweisungstag darauf verwenden, den Auszubildenden theoretische Grundkenntnisse aus der allgemeinbildenden Schule, wie das Ohmsche Gesetz zu vermitteln, um überhaupt die praktische Ausbildung im Lauf der Unterweisungswoche zum Erfolg führen zu können.

Die PISA-Ergebnisse für das Jahr 2022 bestätigen die Erfahrungen der handwerklichen Ausbildungsbetriebe: Bei zu vielen Schülerinnen und Schülern fehlt es an den für eine Ausbildung erforderlichen Grundkompetenzen.

Das ist besorgniserregend, weil es zunehmend den erfolgreichen Verlauf einer betrieblichen Ausbildung und somit den Start junger Menschen ins Berufsleben gefährdet. Dies macht zusätzliche Unterstützungsangebote für die Auszubildenden zwingend notwendig, um bestehende Lernlücken zu schließen

und versäumte Grundkompetenzen in Mathematik, Lesen und Schreiben sowie im Feld der digitalen Bildung nachträglich zu vermitteln.

#### Die Bedeutung von Grundbildung und Ausbildungsreife

Grundbildung bildet das solide Fundament, auf dem eine duale Berufsausbildung im Handwerk aufbaut. Historisch gesehen umfasste die Grundbildung hauptsächlich die traditionellen Kompetenzen des Lesens, Schreibens und Rechnens. Doch heute hat sich das Verständnis von Grundbildung um Aspekte wie digitale Kompetenzen, finanzielle Grundlagen und Gesundheitsbildung erweitert. Diese sind von entscheidender Bedeutung, da ebenso wie die gesamte Lebenswelt auch das Handwerk zunehmend von technologischen Innovationen geprägt wird.

Im alltäglichen Sprachgebrauch werden oft die Begriffe Ausbildungsreife, Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungseignung synonym verwendet. Die Beurteilung der Ausbildungsreife umfasst die Einschätzung, ob ein Jugendlicher die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt. Dazu gehören schulische Kenntnisse und Fertigkeiten, physische und psychische Belastbarkeit sowie lebenspraktische Kompetenzen, die für die Teilnahme am Arbeitsleben erforderlich sind. Es wird auch darauf geachtet, ob der Jugendliche in der Lage ist, einen Acht-Stunden-Tag zu bewältigen. Und es muss natürlich auch die Entwicklungsdynamik junger Menschen berücksichtigt werden: Wenn ein Jugendlicher zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht als „ausbildungsreif“ betrachtet wird, bedeutet dies

nicht, dass er im Laufe seiner persönlichen Entwicklung – möglicherweise auch mit gezielter Förderung – nicht doch noch die Ausbildungsreife erreichen kann.

#### Zu den schulischen Basiskenntnissen zählen:

- (Recht-)Schreiben
- Lesen und der Umgang mit Texten und Medien
- Verständlich Sprechen, Zuhören und das Führen von Dialogen
- Mathematische Grundkenntnisse
- Wirtschaftliche Grundkenntnisse

#### Zu den psychologischen Faktoren gehören:

- Durchhaltevermögen und ausreichende Frustrationstoleranz
- Arbeitsverhalten und Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Leistungsbereitschaft
- Selbstorganisation und Selbstständigkeit
- Teamfähigkeit
- Soziale Umgangsformen

Angesichts der sich ständig verändernden Arbeitsumgebungen und Technologien müssen Auszubildende die Fähigkeit haben, sich flexibel an neue Anforderungen anzupassen.

So muss ein Elektroniker, eine Elektronikerin beispielsweise nicht nur die Installation und Wartung elektrischer Systeme verstehen, sondern auch in der Lage sein, neue Technologien wie Smart-Home-Systeme zu integrieren und zu bedienen. Darüber hinaus spielen Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösungsfähigkeiten eine immer wichtigere Rolle. Ein Anlagenmechaniker, eine Anlagenmechanikerin in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik muss eben nicht nur die technischen Aspekte der Rohrinstallation verstehen, sondern auch in der Lage sein, effektiv mit Kunden zu kommunizieren und in Teams mit anderen Handwerkern zusammenzuarbeiten, um komplexe Projekte abzuschließen.

Aufgrund der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung von Produktionsprozessen wächst auch die Bedeutung digitaler Kompetenzen im Handwerk. Wo früher manuelle Arbeitsabläufe vorherrschten, kommen heute Maschinen und digitale Technologien zum Einsatz, um die Effizienz und Präzision zu steigern. Beschäftigte in der Feinwerkmechanik oder im Metallbau müssen daher nicht nur in der Lage sein, traditionelle Metallverarbeitungstechniken zu beherrschen, sondern auch mit CNC-Maschinen umgehen können, um komplexe Metallteile herzustellen.

Ein weiteres Beispiel für einen Handwerksberuf, in dem eine solide Grundbildung von entscheidender Bedeutung ist, ist der des Tischlers, der Tischlerin. Dieser Beruf erfordert nicht nur handwerkliches Geschick, sondern auch ein Verständnis für Design, Materialien und Konstruktionstechniken. Eine gute Grundbildung im Tischlerhandwerk umfasst nicht nur die Fähigkeiten zum Messen, Sägen und Schleifen von Holz,

sondern auch das Verständnis für verschiedene Holzarten und ihre Eigenschaften. Zum Aneignen dieser Fähigkeiten braucht es Grundfertigkeiten im Umgang mit Texten und Medien und damit ein gutes Leseverstehen. Darüber hinaus erfordert das Tischlerhandwerk auch Kenntnisse in mathematischen Berechnungen und geometrischen Konzepten. Ein Tischler, eine Tischlerin muss in der Lage sein, präzise Messungen durchzuführen und komplexe Konstruktionen zu planen, um sicherzustellen, dass seine Möbelstücke stabil und funktional sind.

#### Schlussfolgerungen

Die Vermittlung von Basiskompetenzen und von anwendungsorientiertem Wissen in den Schulen ist entscheidend. Schulen müssen es wieder schaffen, Lesen, Schreiben und Rechnen den Schülerinnen und Schülern nachhaltig zu vermitteln. Theoretische Konzepte sollten in praxisnahen Kontexten gelehrt werden, beispielsweise kann der Satz des Pythagoras im Zusammenhang mit Zimmerer- oder Dachdeckerarbeiten erklärt werden.

Ein praxisorientiertes Curriculum sollte Projekte, Simulationen und praktische Übungen enthalten, um die Relevanz theoretischen Wissens im Berufsalltag zu verdeutlichen. Betriebsbesuche, Praktika und Gastvorträge von Handwerkern könnten Schülerinnen und Schülern weitere praktische Einblicke geben und ihnen zeigen, wie theoretisches Wissen in der Praxis angewendet wird.

Digitale Kompetenzen sind in allen Handwerksberufen zunehmend wichtig. Schülerinnen und Schüler sollten daher grundlegende digitale Kenntnisse im Umgang mit PCs, digitalen Anwendungen und Maschinensteuerungen erwerben. Neben der Vermittlung von schulischen Basiskenntnissen sollten auch psychologische Kompetenzen wie beispielsweise die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeit zwingend mehr Raum in den Schulen bekommen. Sie sind für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsleben mittlerweile unerlässlich. Dabei ist es nicht zuletzt notwendig, die besten jungen Menschen wieder für den Lehrerberuf zu begeistern, um dem fortschreitenden Lehrermangel an den Schulen zu begegnen.

Indem Schülerinnen und Schüler eine solide Grundbildung erhalten, werden sie nicht nur zu basiskompetenten Auszubildenden, sondern auch zu flexiblen und anpassungsfähigen jungen Menschen, die in der Lage sind, den Anforderungen der modernen Arbeitswelt sowie der ökologischen Transformation gerecht zu werden. Sie ist der Schlüssel für eine erfolgreiche duale Berufsausbildung und bildet die Grundlage für die zukünftige Entwicklung des Handwerks.



**Stefan Krug**  
Hauptabteilungsleiter Berufsbildung  
der Handwerkskammer Dresden

**„Aufgrund der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung von Produktionsprozessen wächst auch die Bedeutung digitaler Kompetenzen im Handwerk.“**

**„Die erste Voraussetzung für die Sicherstellung der Grundbildung ist die Bewältigung des Lehrermangels in allen Schularten.“**

**„Das Fehlen von Grundkompetenzen ist besorgniserregend, weil es zunehmend den erfolgreichen Verlauf einer betrieblichen Ausbildung und somit den Start junger Menschen ins Berufsleben gefährdet.“**

# 9. Kooperationen mit Landesinnungen und Handwerkskammern

Tony Strunz – ARBEIT UND LEBEN Sachsen

## Relevanz von Angeboten der AoG im Sinne einer modernen Personalentwicklung

AoG kann mit Blick auf den demografischen Wandel und den Fachkräftebedarf ein lohnendes Instrument der betrieblichen Weiterbildung sein, um berufliche Potenziale von An- und Ungelernten zu nutzen. In vielen Unternehmen im Freistaat Sachsen arbeiten zuverlässige, langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Schulabschluss sowie weitere Geringqualifizierte, die sich trotz fehlender formaler Abschlüsse wichtige Kenntnisse für ihren Arbeitsplatz angeeignet haben. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung und gezielte Weiterqualifizierungen sind damit ein Teil der modernen Personalentwicklung und ein zentraler Zukunftsfaktor für viele Unternehmen. Attraktive Grundbildungsangebote können positive Lernerfahrungen fördern und gleichzeitig das Selbstvertrauen, die Motivation und die Lernbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken.

Neben der Koordinierung und Umsetzung der relevanten Kriterien auf Mikro- und Mesoebene (Lernzeiten und Lernorte, die Ansprache der primären Zielgruppe und die Akquise geeigneter Dozent\*innen) spielt die Verankerung von AoG-Maßnahmen bei Partnern der beruflichen Ausbildung auf Makroebene eine wichtige Rolle. Als Bindeglied zwischen den Einzelbetrieben und den Bildungsträgern mit Angeboten der AoG unterstützen Kammern (Industrie- und Handwerkskammern wie auch Handwerkskammern) und (Landes-)Innungen als berufsspezifische Experten beim bedarfsgerechten Einsatz von Grundbildungsangeboten in den Betrieben. In ihrer Rolle als Interessenvertretung setzen sich diese in besonderem Umfang mit Themen der innerbetrieblichen Personalentwicklung auseinander und entwickeln gemeinsam mit und zielgerichtet für ihre KMU Weiterbildungsangebote für alle Belegschaftsgruppen. Aus den genannten Gründen war es für ARBEIT UND LEBEN Sachsen in den zurückliegenden Jahren naheliegend und aus qualitativer Sicht eine „weitere Stufe“ der Professionalisierung, gezielte Strukturen der Kooperation mit betrieblichen Interessenvertretungen aufzubauen.

Ausgehend von einer für beide Seiten fruchtbaren Zusammenarbeit mit dem Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Sachsen (LIV) ab dem Jahr 2019 erweiterte sich das Netzwerk der strategischen Partner ab dem Jahr 2022 um die sechs sächsischen IHKs und HWKs. Mit dem Schwerpunkt „mathematische Grundbildung“ aus einer Kombination von analogen und digitalen Lernangeboten steht die passgenaue Vermittlung und Weiterentwicklung berufsrelevanter Kompetenzen zum Zeitpunkt des Übergangs von der Schule in den Beruf sowie während der gesamten Ausbildungsjahre im Mittelpunkt der Kooperation. Primär die immer größer werdenden Wissenslücken zwischen den realen Kompetenzleveln vieler Schulabsolventen und -absolventinnen und der benötigten Ausbildungsreife im Hinblick auf ein Mindestniveau an mathematischer Grundbildung sorgen für eine höhere Zahl an Wiederholungseinheiten während der Ausbildung und bei einer ganzen Reihe von Auszubildenden auch zu einem Abbruch der Ausbildung. Da dies für viele KMU vor dem Hintergrund eines im ländlichen Raum täglich spürbaren Fachkräftewegzugs und des damit einhergehenden Mangels an qualifiziertem Personal doppelt fatal ist, gilt es dieser Entwicklung aktiv entgegenzuwirken. Auch die mittelfristig große Zahl aus dem Erwerbsleben ausscheidender Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Geburtskohorte zwischen 1955 und 1969, bereitet vielen KMU große Probleme, ihre benötigten Fachkräfte weiterhin ausreichend rekrutieren zu können.

## Genese und Produkte der Kooperation mit dem LIV

Nach den Vorarbeiten im Rahmen des Projekts BasisKomPlus (Zeitraum: 2019–2021) und einer sich anschließenden umfangreichen und intensiven Konzeptions- und Layoutphase, war es möglich die Broschüre NachgeDACHt – Mathematik für Auszubildende des Dachdeckerhandwerks im Spätsommer 2022 fertigzustellen und zur Gesellenfreisprechung und Meisterfeier des LIV und seines Landesbildungszentrums des Sächsischen Dachdeckerhandwerks e. V. (LBZ) der Öffentlichkeit vorzustellen. Bereits während der letzten Arbeitsschritte im Zuge der Printveröffentlichung reifte die Idee, die Auszubildenden des Dachdeckerhandwerks jenseits der Broschüre in ihrer Ausbildung zu unterstützen. Um das Ziel zu erreichen, ein multimediales und zielgruppengerechtes Portfolio umzusetzen und damit

sowohl den verschiedenen Lernstilen der Auszubildenden gerecht zu werden als auch das Themenfeld „mathematische Grundbildung“ mit den Instrumenten digitaler Bildung zusammenzubringen, entschied sich ARBEIT UND LEBEN Sachsen für eine Erweiterung des Produktangebots. Dies meint zum einen die Veröffentlichung einer zur Broschüre NachgeDACHt inhaltlich passenden Formelsammlung in der Größe DIN A5, die es dank ihres kompakten Formats ermöglicht, die wichtigsten Grafiken, Formeln und Berechnungsgrundlagen während der überbetrieblichen Lehrunterweisung neben dem Werkstück „zur Hand“ zu haben. Theorie und Praxis rücken somit noch ein Stück näher zusammen und werden für die Auszubildenden praktisch erfahrbar, was im Bereich mathematischer Kompetenz für viele Teilnehmende ein entscheidender Unterschied ist. Zum anderen entschied sich ARBEIT UND LEBEN Sachsen für die Produktion von 20 Lernvideos auf der Basis ausgewählter Übungsaufgaben aus der Broschüre NachgeDACHt.

Als im Zuge einer bundesweiten Ausschreibung mit den Kollegen von MatheMind Spezialisten für die Thematik „mathematische Kompetenz, Zielgruppe junge Erwachsene und berufsbezogene Anwendung“ beauftragt werden konnten, konnte der Produktionsprozess rasch umgesetzt werden. Die Auswahl der relevanten Übungsaufgaben folgte dabei zwei Prämissen: Um die Videos im Sinne der Nachhaltigkeit und Verwendbarkeit auch jenseits der Zielgruppe der Auszubildenden des Dachdeckerhandwerks nutzen können, wurden für die erste Hälfte der Lernvideos Aufgaben ausgewählt, die mathematische Aufgabenstellungen bearbeiten, die so oder leicht abgewandelt auch in anderen Handwerksberufen Relevanz haben und damit dort zukünftig zum Einsatz kommen können. Die zweite Hälfte der Lernvideos widmet sich dagegen intensiv Aufgaben, die komplexe mehrstufige Berechnungen umfassen und voraussetzen, dass die erworbenen mathematischen Grundkompetenzen

aus allen Lehrjahren der Ausbildung erfolgreich angewendet werden können. Da die in den Aufgaben vorgestellten Dachkonstruktionen und deren Berechnung unmittelbar für das erfolgreiche Absolvieren der Abschlussprüfung der Auszubildenden relevant sind, leisten die Lernvideos in Kombination mit der Broschüre NachgeDACHt einen wichtigen Beitrag dazu, die begonnenen Ausbildungsverhältnisse erfolgreich beenden zu können.

ARBEIT UND LEBEN Sachsen war es auf diese Weise erneut möglich, mit dem Produkt der Lernvideos ein sozialpartnerschaftliches Angebot für die Auszubildenden des Dachdeckerhandwerks auf den Weg zu bringen und im Rahmen der Gesellenfreisprechung und Meisterfeier des LIV und des LBZ der Fachöffentlichkeit im September 2023 vorzustellen. Abrufbar auf dem YouTube-Kanal von ARBEIT UND LEBEN Sachsen ([https://t1p.de/NachgeDACHt\\_Lernvideos](https://t1p.de/NachgeDACHt_Lernvideos)) wie auch auf der Homepage des LIV (<https://www.dachdeckerinsachsen.de/de/der-liv/nachgedacht-mathematik-fur-auszubildende-im-dachdeckerhandwerk/>) stehen die Videos allen Interessierten, allen Betrieben und allen Auszubildenden „on demand“ und zeitlich unbegrenzt zur Verfügung.

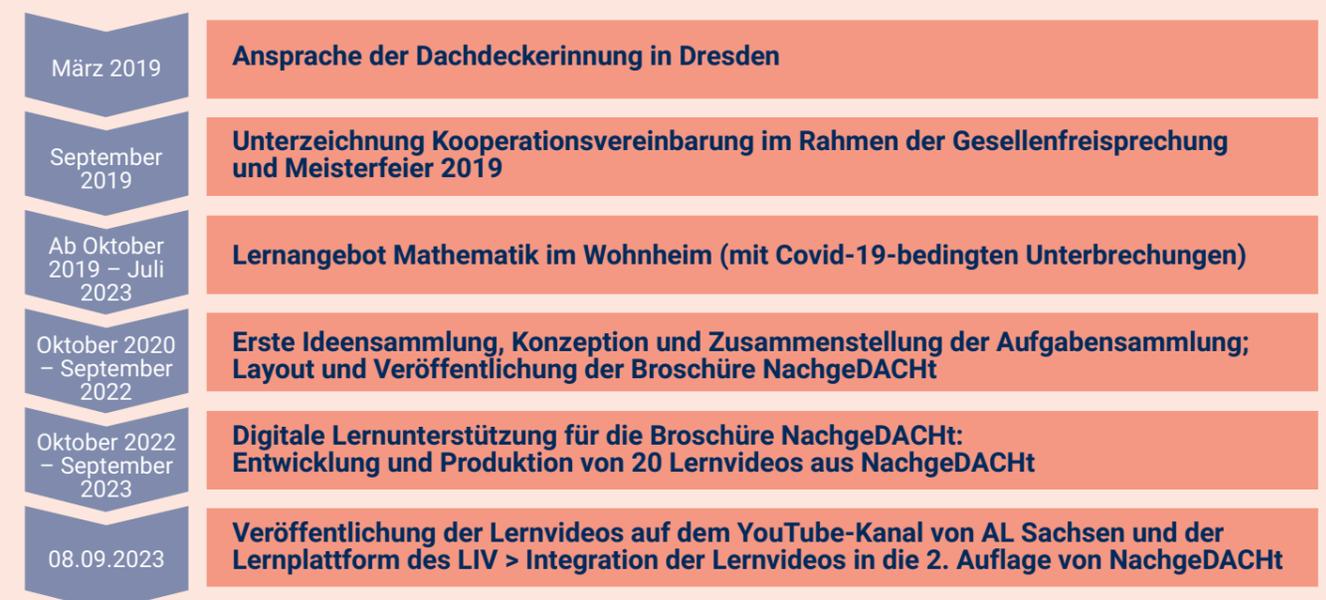


**NachgeDACHt Lernvideos**  
Abrufbar auf dem YouTube-Kanal  
von ARBEIT UND LEBEN Sachsen



**NachgeDACHt Lernvideos**  
Oder auf der Homepage des LIV

## Weiterentwicklung in der zweiten Phase der Kooperation (ab Mitte 2021)





Veröffentlichung der Lernvideos am 08.09.2023 in Aue-Bad Schlema zur Gesellenfreisprechung und Meisterfeier des Sächsischen Dachdeckerhandwerks. V.l.: Tony Strunz (ARBEIT UND LEBEN Sachsen), Thomas Münch (Landesinnungsverband des Dachdeckerhandwerks Sachsen), Miro Jennerjahn (ARBEIT UND LEBEN Sachsen), Matthias Feldner (Landesbildungszentrum des Sächsischen Dachdeckerhandwerks e. V.)

des Handwerks großes Potenzial, über das aktuelle Projektende im Jahr 2024 hinaus weiter fortgeführt zu werden. Gerade die konsequente Weiterentwicklung der ersten gemeinsamen Produkte hin zu einer methodisch-didaktischen Verbindung aus mathematischer Grundbildung und Formen digitaler Bildung bietet die Chance, AoG in den kommenden Jahren noch stärker zu einem Instrument individueller Lernunterstützung für die Auszubildenden auszubauen.

#### Besonderheiten bei der Umsetzung von AoG mit Auszubildenden

Bei der Konzeption von Angeboten der AoG im Handwerk für die Zielgruppe der Auszubildenden gilt es eine Reihe von Prämissen zu berücksichtigen, die langfristig über den Erfolg der Angebote entscheiden. Das Handwerk muss zum einen gewerkeübergreifend mit einer heterogenen Ausgangslage im Hinblick auf die Kompetenzen der Schulabsolventen und -absolventinnen umgehen. Im Bereich „Mathematik“ beginnen die Auszubildenden ihre Ausbildung mit sehr unterschiedlichen Leistungsniveaus. Dies reicht von belast- und anwendbaren Kenntnissen der Mathematik aus den Klassenstufen 9 und teilweise 10 bis hin zu rudimentären und nicht in der Praxis umsetzbaren Basiskompetenzen bis maximal Klassenstufe 7. Dies bedeutet für die Ausbildungspraxis, dass bereits einfachste Berechnungen wie das Umstellen einer Formel oder elementare Prozent- oder Flächenberechnungen (Stichwort: „Satz des Pythagoras“) große Schwierigkeiten bereiten. Zum anderen hat die AoG zum jetzigen Zeitpunkt (leider) noch eine Art „Imageproblem“. Von vielen, besonders männlichen, Auszubildenden wird sie zu Beginn als rein „uncoole“ und nervige Nachhilfe hingestellt. Doch das Gegenteil ist der Fall. AoG hat bei den jungen Beschäftigten nicht das Ziel, allgemeine Lerninhalte oder bekannte Lernpraktiken der Mathematik aus der Schulausbildung zu wiederholen. Stattdessen stehen die persönliche Weiterentwicklung und die Bearbeitung individueller Unterstützungsbedarfe im Vordergrund, immer mit dem Ziel, die Ausbildung bis zum Ende sicherzustellen und bestmöglich abzuschließen. AoG mit und für Azubis ist kein „Muss“, sondern ein freiwilliges „Kann“ für die eigene Weiterentwicklung im Sinne eines „lebenslangen Lernens“. Ein hohes Maß an Eigenmotivation und eine realistische Reflexion der eigenen Kompetenzen vorseiten der Auszubildenden bilden dafür eine hinreichende Voraussetzung.

Ausbilder und Ausbilderinnen leisten darüber hinaus einen wichtigen Beitrag. Sie können die Auszubildenden aktiv ermutigen und anregen, AoG in Anspruch zu nehmen und die persönlichen Wissenslücken anzugehen und mittelfristig zu schließen. Neben der individuellen Unterstützung gilt es in den nächsten Jahren die Angebote der Grundbildung gleichwertig neben den weiteren Säulen der Ausbildung (also die Berufsschule, die ÜLU und den ausbildenden Betrieb) zu „framen“ und Angebote der individuellen Weiterbildung bei den Auszubildenden als Chance und nicht als Makel oder Defizit zu benennen.

#### Gemeinsam realisierte Angebote für die Teilnehmenden wie für Multiplikatoren

Der LIV als Dachorganisation der zwölf sächsischen Dachdeckerinnungen organisiert die rund 450 Dachdeckerbetriebe in Sachsen, kümmert sich um die (politische) Interessenvertretung nach außen und legt bei seinen Aktivitäten einen starken Fokus auf Aus- und Weiterbildung der Kollegen und Kolleginnen sowie der Auszubildenden. Das LBZ fungiert als überbetriebliches Ausbildungszentrum und übernimmt den theoretischen wie praktischen Anteil der ÜLU. Alle sächsischen Auszubildenden des Dachdeckerhandwerks sind in ihrer Ausbildung insgesamt 15 Wochen vor Ort im LBZ und werden dort gemäß dem Lehrplan ausgebildet. Des Weiteren begleitet das LBZ die Dachdecker Gesellen und -gesellinnen zur Meisterprüfung. Neben den beiden angesprochenen Angeboten, der Broschüre NachgeDACHt in zwei Auflagen und den Lernvideos zu ausgewählten Übungsaufgaben aus allen Kompetenz- und Lehrjahren, stützt sich die Kooperation auf weitere analoge wie digitale Formate. Beginnend mit einem offenen Lernangebot führte ARBEIT UND LEBEN gemeinsam mit dem LBZ im Zeitraum von Oktober 2019 bis Juni 2023 mehrere Durchläufe einer „Lernwerkstatt Mathe“ durch. Mit jedem Durchlauf im Umfang von ca. 26 Unterrichtseinheiten (UE) galt es die Auszubildenden während ihrer Präsenzphasen im LBZ bestmöglich im Bereich „mathematischer Grundbildung“ zu unterstützen. Mit Schwerpunkt auf dem ersten Lehrjahr stand die Lernwerkstatt allen interessierten Auszubildenden als freiwilliges Angebot in den Räumlichkeiten des benachbarten Wohnheims kostenlos zur Verfügung. Pädagogisch angeleitet und betreut durch einen pensionierten Ausbilder des Dachdeckerhandwerks, konnten die Teilnehmenden jederzeit mit eigenen Aufgabenstellungen, Problemlagen und aktuellen Themenblöcken der Ausbildung gezielte Unterstützung im Zuge von Wiederholungen und geeigneten Übungsaufgaben erhalten.

Da die Broschüre NachgeDACHt im LBZ seit dem Herbst 2022 obligatorisch im Rahmen der ÜLU im ersten Lehrjahr der Ausbildung zum/zur Dachdecker/Dachdeckerin genutzt wird, setzte es sich ARBEIT UND LEBEN Sachsen im Anschluss zum Ziel, die beiden Produkte – Broschüre und Lernvideos – in der Lernpraxis der Auszubildenden zusammenzuführen. Mit dieser Zielsetzung wurde die Broschüre NachgeDACHt einer umfangreichen erneuten Korrektur unterzogen und die Lernvideos im Lösungsteil der Broschüre wurden durch QR-Codes ergänzt. Mit der im Dezember 2023 veröffentlichten zweiten Auflage der Broschüre NachgeDACHt wird es ab sofort möglich, die

Lernvideos im Rahmen eines Lernangebots (zentral wie dezentral) direkt in die Methodik und Lehrunterweisung einzubinden und bedarfsgerecht zum Einsatz kommen zu lassen. Da die Videos über jedes digitale Endgerät abgerufen werden können, sind die digitalen Einstiegshürden für die Lehrenden wie die Lernenden so gering wie möglich.

Die über den Zeitraum der Projekte BasisKomPlus und BasisKomNet aufgebaute Kooperation mit dem LIV in Dresden und dessen LBZ in Aue-Bad Schlema besitzt mit ihrer Fokussierung auf praxisnahe Angebote und Produkte für Auszubildende



Mit mehr als 80 Teilnehmenden und über 75 Unterrichtseinheiten war die Lernwerkstatt Mathe besonders zu Beginn des Lehrjahrs im Herbst und als Vorbereitung auf die Zwischen- wie die Abschlussprüfung im Frühjahr „gut besucht“. Die große Rücksichtnahme der Dozenten auf das Lerntempo und die Lerninhalte (Stichwort: Mathematik der Schuljahre 8–10) ist als unmittelbarer Erfolgsindikator des Lernangebots anzusehen.

Neben der Unterstützung vor Ort in Präsenz gilt es die Multiplikator\*innen der Aus- und Weiterbildung für das Thema „Grundbildung in der Ausbildung und im Handwerk“ zu sensibilisieren. Dies gelang ARBEIT UND LEBEN gemeinsam mit dem LIV im Rahmen mehrerer öffentlichkeitswirksamer Veranstaltungen sowie mit Angeboten für Fachexpert\*innen. Zu nennen ist u. a. eine gemeinsame Vorstellung der Kooperation im Frühjahr 2022 im Rahmen der Veranstaltung „Impulse für Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) im Handwerk“ des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben. Live übertragen vom Dach des LBZ, gaben Herr Münch als Geschäftsführer des LIV und Herr Strunz als Fachreferent für Grundbildung bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen den bundesweiten Teilnehmer\*innen einen Einblick in die Materie und die Gegebenheiten vor Ort und versetzten die Stakeholder der adressierten Organisationen in die Lage, in die Arbeitsrealität der Auszubildenden einzutauchen. Auch ein gemeinsamer Podcast im Jahr 2021 legte den „Grundstein“ dafür, ein größeres Publikum auf die Verbindung aus Handwerk und Grundbildung und deren gegenseitigen Nutzen aufmerksam zu machen und Interesse für eine weitergehende Zusammenarbeit zu wecken. Jenseits des Fokus auf den Bereich „Grundbildung für und während der Ausbildung“ galt es im Rahmen eines gemeinsamen Sensibilisierungsangebots für den LIV und die Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH (BfGA) die Relevanz der Thematik „Gesundheitliche Grundbildung/Arbeitsschutz im Dachdeckerhandwerk“ im Verbund zu erläutern und gemeinsam weitere Schritte für die Zielgruppe der Beschäftigten abzustimmen. Allen beteiligten Partner\*innen ist die Relevanz dieser Problemlage bekannt, und dies wird vor dem Hintergrund immer länger arbeitender Kollegen und Kolleginnen<sup>1</sup> und der damit verbundenen zurückgehenden körperlichen Leistungsfähigkeit als mittelfristig erfolgsentscheidend für die KMU angesehen. Neben der benötigten kognitiven Kompetenz in den Teilbereichen von AoG wird es für die Mehrzahl der ausgebildeten Fachkräfte wichtig, Angebote präventiven Arbeitsschutzes und

Gesundheitsmanagements in Anspruch zu nehmen, und vonseiten der Arbeitgeber, die Arbeitsplätze im Sinne der Unfallverhinderung zu optimieren.

**NachgeDACHt als Zugang zu den Handwerkskammern**

Mit der Printveröffentlichung von NachgeDACHt im September 2022 war es zudem möglich, zum einen die Broschüre als Produkt und als Einblick in die AoG im Handwerk den (Haupt-) Geschäftsführern der Kammern zu präsentieren und zum anderen die Broschüre als Anlass für weitergehende Kooperationsgespräche zu nutzen. Nachdem im vierten Quartal 2022 die ersten Sensibilisierungsgespräche mit der Geschäftsführerin des Bereichs „Bildung“ der IHK Chemnitz bzw. einer Kollegin im „Fachbereich Personal“ der HWK Chemnitz stattgefunden haben, konnten im ersten Quartal 2023 weitere Austauschformate mit den vier weiteren Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern durchgeführt werden. Allen Gesprächen gemeinsam war das große Interesse an der Thematik „Grundbildung für Auszubildende zu Beginn und während der Ausbildung“. Darüber hinaus wurde gerade bei den Kollegen und Kolleginnen der HWKs deutlich, dass angesichts der Einigkeit über die deutlichen Wissenslücken von vielen Schulabsolventen und -absolventinnen im Bereich der Grundkompetenzen eine Notwendigkeit besteht, gemeinsam in den kommenden Jahren eine Form der Diagnostik zu entwickeln, die zu Beginn der Ausbildung eine Evaluation der vorhandenen Grundbildungskompetenzen vornimmt. Auf diese Weise kann es zukünftig gelingen, zum einen das vorhandene Niveau der Kompetenzen in den Bereichen „mathematische Grundbildung“ und „berufsbezogene Lese- und Schreibkompetenz“ abzufragen und zum anderen die daraus notwendig werdenden Unterstützungsangebote zu Beginn der Ausbildung individueller und zielorientierter zu planen und umzusetzen.

Individuelles Lernmaterial wie die Broschüre **NachgeDACHt** muss explizit für die jeweilige Zielgruppe angefertigt werden und in den Angeboten der AoG zur Anwendung kommen.



<sup>1</sup> Nähere Informationen zu den Kollegen von MatheMind finden Sie auf deren Homepage:



**MatheMind**  
Spielend leicht die Noten in Mathe verbessern.

<sup>2</sup> Die zweite Auflage der Broschüre NachgeDACHt können Sie über folgenden Link abrufen:



**Broschüre NachgeDACHt**  
Hier die Broschüre runterladen

# 10. Distanzen überbrücken, Arbeitskräfte binden: Arbeitsorientierte Grundbildung im ländlichen Raum



Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) als Ansatz der aufsuchenden Bildungsarbeit erhält insbesondere dort eine große Bedeutung, wo Wege weit sind, der ÖPNV nicht immer vorhanden ist, (schnelles) Internet nicht vorausgesetzt werden kann und Bildungsinfrastrukturen dünn gesät sind.



Anke Frey – Projektleitung BasisKomNet

Insbesondere in ländlichen Regionen, die stark durch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geprägt sind, stehen Beschäftigte und Auszubildende vor spezifischen Herausforderungen beim Zugang zu beruflicher Weiterbildung. Ländliche Regionen

in Deutschland können insgesamt erhebliche Unterschiede in ihrer wirtschaftlichen Situation aufweisen. Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) als Ansatz der aufsuchenden Bildungsarbeit erhält insbesondere dort eine große Bedeutung, wo Wege weit sind, der ÖPNV nicht immer vorhanden ist, (schnelles) Internet nicht vorausgesetzt werden kann und Bildungsinfrastrukturen dünn gesät sind. Auch die Abwanderung junger Menschen verschärft den Mangel an Auszubildenden und Arbeitskräften. Sind diese Regionen von einer großen Dichte an KMU geprägt, kommt hinzu, dass vor allem Kleinst- und Kleinunternehmen primär mit der wirtschaftlichen und technischen Führung des Betriebs beschäftigt sind und in der Regel keine oder wenig Ressourcen für Personalentwicklung und Qualifizierung bereitstellen können. Diese Situation hat sich in den letzten fünf Projektjahren im Zuge umfassender Transformationsprozesse deutlich verschärft. Raum für Personalentwicklung ist äußerst knapp bemessen. Diese Rahmenbedingungen sind mit der Frage von Bildungsmöglichkeiten und mit der Frage eines darauf reagierenden Bildungsangebots eng verknüpft.

ARBEIT UND LEBEN hat von Beginn an einen Fokus darauf gelegt, mit dem Ansatz der AoG auch<sup>1</sup> in ländlichen Regionen aktiv zu sein und insbesondere KMU zu erreichen. Seit 2012 wurde bundesweit mit rund 365 Betrieben kooperiert, durchschnittlich 67 % davon sind KMU.

## AoG überbrückt Distanzen

Grundbildungsangebote sind flexible, zeitlich begrenzte, freiwillige Lern- und Unterstützungsmöglichkeiten, die begleitend

zur Ausbildung oder begleitend zum Job in Anspruch genommen werden können. Zielgruppen sind vor allem formal gering Qualifizierte, An- und Ungelernte und Beschäftigte mit geringen Lese-, Schreib-, Rechen- oder Digitalkompetenzen. Die Qualifizierungsangebote werden direkt zu den Beschäftigten oder den Auszubildenden gebracht, AoG-Trainer\*innen sind vor Ort im Betrieb oder im Ausbildungszentrum. Kein Dachdecker-Azubi würde nach einem „normalen“ Ausbildungstag nach acht Stunden von Mittweida eine Stunde mit dem Bus zu einem Bildungsanbieter nach Chemnitz fahren, zwei Stunden an einer Lernwerkstatt teilnehmen und eine Stunde wieder zurückfahren. Diese Idee ist schlichtweg unrealistisch. AoG überbrückt diese räumlichen Distanzen. Dies erhöht signifikant die Bereitschaft und Motivation, an einem Lernangebot teilzunehmen.

Auch werden AoG-Angebote bestmöglich mit dem Arbeits- und Ausbildungsrhythmus synchronisiert. Qualifizierungen finden in kleinen Einheiten zum Beispiel am frühen Abend bzw. unmittelbar vor oder nach Schichtbeginn statt. Die Abstimmung mit den Rahmenbedingungen der Arbeit oder Ausbildung ist

ein wichtiger Faktor. Darüber hinaus hilft AoG, Distanzen zu Bildungsinstitutionen allgemein zu überbrücken, die es aus unterschiedlichen Gründen geben kann. Viele Menschen, mit denen wir es in der AoG zu tun haben, verbinden mit der Schule oder anderen formalen Bildungsinstitutionen nicht immer positive Erfahrungen.<sup>2</sup> Mit dem „Vor-Ort-Sein“ betritt der Trainer, die Trainerin das soziokulturelle Umfeld der Lernenden und passt sich diesem an – und nicht umgekehrt. Auch Bildungsplanende von Bildungsträgern bewegen sich zu den Betrieben und Beschäftigten hin und bekommen dadurch erstens Informationen zur Angebotsentwicklung (Rahmenbedingungen, Problemlagen, Inhalte) und zweitens ein Gespür für den Betrieb und die Beschäftigten (Kultur, Werte, regionale Einbettung etc.). Diese Informationen und Erfahrungen sind sehr wichtig, um schließlich eine individuell passende Ansprache zu finden, die Kommunikation gut zu steuern sowie das passende Angebot zu platzieren. Die Konzeption und Organisation eines aufsuchenden Angebots setzt eine große Sensibilität, Flexibilität und entsprechende Ressourcen von Bildungsplanenden und von AoG-Trainer\*innen voraus.

## AoG als Strategie gegen den Arbeitskräftemangel

Bildung und Personalentwicklung allein können den prognostizierten Arbeitskräftebedarf nicht kompensieren. Sie sind jedoch gerade in diesem Kontext ein wichtiger Hebel, um Arbeitskräfte zu halten, zu entwickeln und nachhaltig zu binden. In aktuellen Unternehmensbefragungen wird das Thema „Mitarbeitendenbindung“ oft sogar als deutlich wichtiger eingeschätzt als das Recruiting neuer Mitarbeitender. In diesem Zuge konnten wir in den letzten Jahren im Projekt erkennen, dass zunehmend auch Zielgruppen der AoG für die Personalentwicklung in den Blick geraten. Von rund 800 Unternehmen, die im Rahmen des Personalpanels 2022 des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW)<sup>3</sup> befragt wurden, bietet jedes achte Unternehmen mit Rekrutierungsproblemen mittlerweile auch Weiterbildungen aus dem Bereich der Grundkompetenzen an. Unternehmen sind bereit, in sie zu investieren – allerdings in einem gewissen Rahmen und mit Verweis auf notwendige bessere finanzielle Unterstützung und die Notwendigkeit, passgenaue Angebote und Begleitung in Anspruch nehmen zu können. Während es gelungen ist, dass sich Großunternehmen und zum Teil auch mittlere Unternehmen im Rahmen von BasisKomPlus und BasisKomNet an den Maßnahmekosten beteiligt haben, ist dies für Kleinst- und Kleinunternehmen nicht realistisch. Aufsuchende, arbeitsorientierte Grundbildung wird daher auch in Zukunft gerade in strukturschwachen ländlichen Regionen und in von KMU geprägten Wirtschaftsregionen eine große Bedeutung als Strategie der Arbeitskräftesicherung und Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes haben.



<sup>1</sup> In den Projekten BasisKom, BasisKomPlus und BasisKomNet wurden die Zahl der beteiligten Landesorganisationen sukzessive von drei auf sieben erhöht, sodass das Angebot in den Betrieben schließlich in den Bundesländern bzw. Regionen Bayern (Oberpfalz), Berlin-Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz/Saarland und Sachsen implementiert wurde.

<sup>2</sup> Dies lässt sich sicher nicht durchgängig verallgemeinern, ist jedoch ein Umstand, der regelmäßig aus der Praxis gespiegelt wird.

<sup>3</sup> IW Trends Nr. 3, 2023.



Die Studie ist hier als PDF abrufbar

# 11. Kriterien für eine langfristige Verankerung von AoG im Weiterbildungskontext von KMU

Tony Strunz – ARBEIT UND LEBEN Sachsen

Nachdem in den vorherigen Beiträgen, Interviews und Experteneinschätzungen deutlich geworden ist, welche Zielgruppe, welche Rahmenbedingungen und welche Akteure (aktiv wie passiv) zum Erfolg von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung beitragen, soll zum Abschluss ein Blick auf die Kriterien für eine langfristige Verankerung von AoG im Weiterbildungskontext von KMU geworfen werden. Denn so vorteilhaft und auch zukünftig sinnvoll es ist, mit über zehn Jahren Projekterfahrung direkt Betroffene zu unterstützen und gemeinsam mit den Betrieben geeignete Handlungsstrategien zu erarbeiten, so gilt es doch, fortwährend AoG als Bestandteil des betriebseigenen Weiterbildungskatalogs zu verankern. Welche Bedingungen dafür intern wie extern gegeben sein müssen, gilt es im Folgenden deutlich zu machen.

## Unmittelbar und passgenau

AoG kann nur dann dauerhaft und zielgerichtet wirken, wenn die Unterstützungsangebote unmittelbar und passgenau vor Ort zur Anwendung kommen (können). Viele Geschäfts- und Personalleitungen der KMU kennen zwischen den tagtäglichen Herausforderungen aus schwankenden Auftragslagen, schwer kalkulierbaren Materiallieferungen und Sonderwünschen von Auftraggebern meist nur diffus die inhaltlichen Weiterbildungsbedarfe innerhalb der Belegschaft. Häufig ist ihnen auch nicht bewusst, dass fehlende oder nicht ausreichende Grundkompetenzen in den Bereichen berufsbezogenes „Lesen“, „Schreiben“ und „Rechnen“ die Ursache für wiederkehrende Fehlbedienungen, Ungenauigkeiten oder Unterlassungen sein können. Nach einer gründlichen Fehleranalyse kann es aber im Verbund mit einem Partner der AoG gelingen, fehleranfällige Arbeitsweisen anzupassen, bisher ungenutzte Potenziale besser einsetzen zu können und neue Kompetenzen (Stichworte: Digitalisierung und künstliche Intelligenz) innerhalb der Belegschaft zu fördern.

## AoG als ein „Investment“ in die Kompetenzen der Belegschaft

Angebote der AoG müssen zukünftig einen festen Platz in der arbeitnehmerfokussierten Weiterbildungsstrategie von KMU einnehmen, da ein ausschließliches „Investment“ in voll digitalisierte Produktionsanlagen bzw. Maschinen mit einer immer größer werdenden KI-Unterstützung nicht ausreichen. Ebenso müssen alle Beschäftigten des Unternehmens bei der Entwicklung neuer Produkte oder dem Controlling von automatisierten Prozessen über das ausreichende Maß an (Grund-)Kompetenzen verfügen, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Eine einmalige theoretische wie berufspraktische Erstausbildung zu Beginn des Erwerbslebens wird für viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht mehr ausreichen. Im Verbund mit Partnern wie ARBEIT UND LEBEN gilt es deshalb tragfähige Weiterbildungskonzepte unter Einbindung von AoG zu entwickeln und umzusetzen.

## AoG als Faktor bei der Rekrutierung und der Sicherung von Fachkräften

KMU können sich bei der stattfindenden Entwicklung des Arbeitsmarkts zu einem Arbeitnehmermarkt nicht mehr darauf verlassen, dass zuverlässige und kompetente Fachkräfte sich in ausreichender Zahl ohne eigenes Engagement bei ihnen bewerben. Zur Steigerung der eigenen Attraktivität sowie der gesamten Arbeitgebermarke wird es relevant, individuelle Weiterbildungsangebote auch in basalen Themenbereichen mitzudenken und neuen Kollegen und Kolleginnen bei Arbeitsbeginn bzw. bereits zum Zeitpunkt der Rekrutierung in Aussicht zu stellen. Im Sinne einer für beide Seiten erfolgreichen Sozialpartnerschaft steht die Verankerung und Inanspruchnahme von AoG „im Lastenheft“ aller Akteure des beruflichen Umfelds. ARBEIT UND LEBEN als Experte für AoG leistet dazu gern seinen Beitrag und versteht es als Angebot und Auftrag an die KMU, deren Beschäftigte im Sinne eines „Empowerment“ an zukünftigen beruflichen Herausforderungen teilhaben zu

lassen. Dies fördert zudem die Mitarbeiterbindung und die Identifizierung mit dem Unternehmen und kann ein Faktor sein, einem starken Personalwechsel entgegenzuwirken. Eine Anerkennung der eigenen Leistung und die Sicherheit, auch mit eigenen Schwächen im Betrieb umgehen zu können und Unterstützung zu erfahren, spielt für viele Kollegen und Kolleginnen im ländlichen Raum eine große Rolle. Viele Beschäftigte verstehen ihr Unternehmen als Teil ihres sozialen Netzwerks und ziehen neben ihrer Entlohnung ein großes Stück Lebensqualität aus ihrem beruflichen Umfeld. Wichtig bleibt des Weiteren, dass viele KMU von regionalen Kunden und Auftraggebern über ihre Belegschaft und deren Verständnis für das Unternehmen wahrgenommen werden. Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der KMU im ländlichen Raum ist es deshalb notwendig, die stete Weiterentwicklung der beruflich benötigten Grundkompetenzen bei den Kollegen und Kolleginnen als Arbeitgeber voranzutreiben.

## Fördermöglichkeiten zur Weiterentwicklung der Belegschaft im Bereich der AoG

Die Herausforderungen an KMU in ländlich geprägten Regionen und die sich daraus ableitenden Anforderungen an deren Belegschaft sind so divers und heterogen, dass es notwendig wird, eigene Förderangebote vonseiten des Bundes und der Länder konkret für diese Zielgruppe zu schaffen. Der Gegenstand der Förderung darf sich dabei nicht nur auf beratende Angebote konzentrieren, da diese im ersten Schritt zwar richtigerweise den individuellen Bedarf des Unternehmens wie seiner Belegschaft erheben können. Die sich sinnvollerweise daran anschließenden Weiterbildungsangebote bleiben im Weiteren von einer Förderung aber meist unberücksichtigt. Besonders wenn die Schulungsangebote „gering Literalisierte“ bzw. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit unausgeschöpften Potenzialen und Möglichkeiten adressieren, ist es im Sinne einer ganzheitlichen und nachhaltigen Förderung notwendig, Weiterbildungsmöglichkeiten der berufsbezogenen Grundbildung ausreichend finanziell auszustatten. Der gesamtgesellschaftliche Nutzen überwiegt dabei die eingesetzten finanziellen Mittel bei Weitem, da die Arbeit für und mit den Kollegen und Kolleginnen zum Ergebnis hat, dass diese auch zukünftig ihre Arbeit anforderungsgerecht leisten können und damit als selbstbestimmte und motivierte Fachkräfte ihren gesellschaftlichen Beitrag erbringen können und wollen. Eine lange Phase der Arbeitslosigkeit belastet die Arbeitnehmer\*innen individuell wie auch die Sozialkassen allgemein in größerem Umfang. Zum einen nimmt mit fortschreitender Arbeitslosigkeit die Demotivation aufseiten der Beschäftigten zu und das Interesse an der Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit sinkt. Zum anderen benötigt ein passgenauer und bedarfsgerechter Kurs der berufsbezogenen Grundbildung im Umfang von ca. 20 UE deutlich weniger finanzielle Mittel als eine z. T. jahrelange Unterstützung des Einzelnen im Rahmen des SGB II/III. Als weiterer und nicht zu vernachlässigender Aspekt ist festzuhalten, dass die langjährige Projektpraxis bewiesen hat, dass die kooperierenden KMU unmittelbare Hilfe vor Ort in Form von vertrauensvollen Partnern der AoG wie ARBEIT UND LEBEN wollen und benötigen. AoG-Angebote als „Hilfe zur Selbsthilfe“ für KMU wie Arbeitnehmer\*innen finanziell zu unterstützen führt somit im Ergebnis zu einer mehrfachen Win-win-Situation.

## Weiterentwicklung von Arbeitsplätzen benötigt AoG und „Future Skills“

Weiterhin ist zu konstatieren, dass neben den individuellen Ausgangslagen und Fähigkeiten der Beschäftigten auch die strukturellen Veränderungen der Arbeitsplätze im Hinblick auf vielfältigere und intellektuell herausforderndere Tätigkeiten eine Notwendigkeit für AoG-Angebote formuliert: Immer häufiger wird von den Arbeitnehmer\*innen erwartet, dass sie mehrere Kompetenzbereiche (bspw. fach- und berufsbezogenes Lesen und Schreiben, Kommunikation mit Kunden und Stakeholdern oder digitales Controlling) im Arbeitsalltag fehlerfrei miteinander kombinieren können. Dies kann nicht ad hoc und quasi „über Nacht“ vorausgesetzt werden, sondern erfordert Möglichkeiten, die dafür notwendigen Kompetenzbereiche unter professioneller Anleitung zu reaktivieren, weiterzuentwickeln und ggf. kritisch auf den Prüfstand zu stellen. Ein weiterer wichtiger „Baustein“ für die Weiterentwicklung von modernen Arbeitsplätzen ist das Konzept der sogenannten „Future Skills“. Jenseits der elementaren und fachbezogenen Berufskennnisse wird erwartet, dass die Arbeitnehmer\*innen im 21. Jahrhundert diese im Kontakt mit Kolleg\*innen und Kunden anwenden können. Die Rede ist dabei von Fertigkeiten wie einer ausgeprägten Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit, einem gewissen Maß an sicherer technischer Kompetenz und Informationsverarbeitung sowie einem guten Niveau interkultureller Kompetenz (die gerade für die reibungslose Zusammenarbeit in heterogenen Teams immer wichtiger wird). Zu den „klassischen“ Kompetenzbereichen der AoG gesellen sich eben jene „Future Skills“ hinzu und erweitern den Anforderungskatalog für die Arbeitnehmer\*innen signifikant, wenn diese auch zukünftig beruflich erfolgreich sein wollen. Grundbildung als ein basal wirkender Weiterbildungsansatz erkennt die damit verbundenen Herausforderungen für die Betroffenen und versteht seine Angebote als langfristige Investition in die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten. Ausgestattet mit dem nötigen zeitlichen wie finanziellen Spielraum für Wiederholungen, Wissensvermittlung und das „Entdecken“ von neuen Aufgabenstellungen, nimmt die AoG im Konzept des „Lebenslangen Lernens“ eine wichtige Rolle ein.

**AoG-Angebote als „Hilfe zur Selbsthilfe“ für KMU wie Arbeitnehmer\*innen finanziell zu unterstützen führt somit im Ergebnis zu einer mehrfachen Win-win-Situation.**

# 12. Herausforderungen von KMU in einer sich verändernden Welt



Dirk Vogel – Geschäftsführer RKW Sachsen GmbH

Kleine und mittlere Unternehmen, inzwischen auch die Kleinstunternehmen bis zehn Beschäftigte sehen sich heute einer immer komplexeren Umwelt gegenüber.

Viele Jahre war die technische Grundfertigkeit zur Umsetzung der Geschäftsidee entscheidend, sei es für die Herstellung eines Produkts oder die Erbringung einer Dienstleistung.

Heute ist eine Vielzahl von Faktoren für den Geschäftserfolg entscheidend. Zuerst einmal diversifizieren sich die Geschäftsmodelle. Soll das Produkt oder die Dienstleistung verkauft werden oder eine Vergütung pro Nutzung erfolgen, einmal oder im Abonnement? Ist überhaupt das Produkt bzw. die Dienstleistung Geschäftszweck oder nur der Zugang zu ihm/ihr?

Danach diversifizieren sich die Vertriebskanäle, vom Direktvertrieb und der eigenen Webseite inzwischen zu Multishops und Verkaufsplattformen. Welchen Einfluss haben Social-Media-Kanäle auf den Absatz von Produkten und Dienstleistungen? Ist für die Gebäudereinigung ein Facebook-Account wichtiger als die Gelben Seiten im Netz?

Aufgrund der immer und überall verfügbaren Informationen unterliegen Besonderheiten im Produkt oder in der Dienstleistung jederzeit dem direkten Vergleich und aufgrund der digitalen Vertriebskanäle viel stärker einem überregionalen Wettbewerb.

Dies ist sowohl Risiko als auch Chance. Eine gute Geschäftsstrategie schließt immer mehr das Marketing und die gewünschte Reichweite mit ein.

Dazu kommen äußere Rahmenbedingungen in Form von immer strengeren gesetzlichen Vorgaben, dazu steigende Anforderungen an die Nachhaltigkeit der Produkte und Dienstleistungen. Zu erklären ist auch für KMU, inwieweit die jeweilige Geschäftstätigkeit den gesellschaftlichen Nachhaltigkeitszielen dient.

## Was heißt Digitalisierung in KMU?

Eine Vielzahl dieser zusätzlichen Anforderungen wird digital umgesetzt. Die Unternehmen sind zunehmend berichtspflichtig

über Webplattformen, von der digitalen Rechnungslegung bis zur Steuererklärung. Einkauf und Verwaltung erfolgen auf der Basis von Software „as a service“. Wer ist Eigentümer der Daten? Wo liegen diese überhaupt? Ist das eigene Webprofil, der Mailservice zu Kunden, die gekaufte, gemietete oder selbst geschriebene Software gegen Cyberangriffe geschützt? Wie werden Zugangsschlüssel verwaltet?

Die klassische Produktherstellung oder Dienstleistung rückt dabei gefühlt in den Hintergrund. Insbesondere wird der klassische „Meister“ als Erfahrungsträger zunehmend ergänzt oder sogar ersetzt durch KI-Anwendungen, speziell durch den automatisierten Vergleich mit schon erzeugten Produkten oder Dienstleistungen. Daraus entstehen Handlungsempfehlungen, die deutlich schneller, oftmals auch besser sind als das bisherige Erfahrungswissen, das der Geschäftsumsetzung zugrunde liegt.

## Wie sich Arbeitsfelder digitalisieren

### Zusammengefasst lassen sich zwei Trends erkennen:

Erstens wächst der digitale Anteil in allen Arbeitsfeldern. Das Vermessen des Dachstuhls per Drohne entlastet den Zimmerer. Gleichzeitig überwacht sie die Arbeitsausführung. Bis die Drohne den Dachziegel selbst auf das Dach hebt, ist es dann nur noch ein kleiner Schritt.

Zweitens steigt die Geschwindigkeit der Arbeitsumsetzung aufgrund der digitalen Helfer immer weiter, oft verbunden mit einem größeren Anteil an Bildschirmarbeit. Diese digitalen Helfer führen gleichzeitig zu ständig steigenden Anforderungen an die Abstraktionsfähigkeit und insbesondere an die Kognition der Ausführenden. Im Ergebnis kommt es zu Veränderungen in der Stressbalance, heute schon sichtbar am steigenden Anteil psychisch bedingter Arbeitsausfälle.

Beide Trends beschleunigen sich in den kommenden Jahren weiter, basierend auf immer größerer Rechenleistung bei der Datenverarbeitung und immer höheren Geschwindigkeiten in der Datenübertragung.

## Vermittlung durch arbeitsorientierte Grundbildung

Das Problem heute besteht darin, dass die zunehmende Digitalisierung in hoher Geschwindigkeit abläuft. Die klassische Schulausbildung kann nur noch Grundlagen vermitteln. Berufsbilder können aufgrund fehlender inhaltlich ausgebildeter Lehrkräfte sowie der bestehenden Anforderungen an vergleichbare Prüfungsvorgaben nicht in der notwendigen Geschwindigkeit angepasst werden.

Gleichzeitig verändern sich das Potenzial und das Profil verfügbarer Arbeitskräfte gerade für kleine und mittlere Unternehmen. Angefangen bei einem deutlich höheren Maß an Interkulturalität hin zu immer weiter auseinanderdriftender Beherrschung der Grundfunktionen. Rechtschreibassistenten, Speech-to-Print-Software, Bevorzugung von visuellen vor audiblen Formaten führen in den kommenden Jahren zu einer weiteren Verschlechterung der Grundfertigkeiten in den Unternehmen.

Einzigster Lösungsansatz ist die Stärkung der arbeitsorientierten Grundausbildung. Dabei müssen Lernnuggets entstehen, die viel spezifischer als bisher die unterschiedlichen Themenfelder umfassen und schnell auf die jeweilige Unternehmenswelt adaptierbar sind.

Beispiele sind das notwendige individuelle Sprachtraining in Arbeitsfeldern mit realem Kundenkontakt im Vergleich zu solchen, die digitalisiert sind durch Chatbots, und das verstehende Hören und Interpretieren von Kundenanforderungen, die mündlich vorgetragen werden versus der KI-gestützten Analyse von E-Mails.

In besonderem Maße erfordern die Softwaretools im Bereich „Social Media“ eine spezifische Grundausbildung. Während viele Jugendliche unterschiedliche Tools aus dem privaten Umfeld kennen, divergiert bei diesen schon die Kompetenz in der individuellen Nutzung erheblich. Im konkreten Unternehmensumfeld werden an die Nutzung dieser Tools nochmal andere Anforderungen gestellt, angefangen beim Datenschutz bis zur sprachlichen und visuellen Umsetzung im Sinne des Unternehmens-CI. Dafür ist nicht nur eine spezifische Kompetenz in der Nutzung durch die Menschen im Unternehmen notwendig, sondern gleichzeitig eine Kompetenz in der jeweiligen Entscheidungsebene beim Einsatz dieser Tools.

## Ausblick

Während große Unternehmen häufig durch eigene Spezialisten im Bereich Personal oder Recruitment vorhandene Defizite erkennen und systematisch abbauen, ist das Verständnis für die arbeitsorientierte Grundausbildung in vielen kleinen und mittleren Unternehmen erst noch zu schaffen.

Der aktuelle Arbeitskräftemangel führt zu einer steigenden Diversifikation der Mitarbeitenden in den Unternehmen. Gleichzeitig verändern sich die Kriterien für Menschen, sich für ein Unternehmen zu entscheiden. Neben Wohnortnähe, flexiblen Arbeitszeiten und Entlohnung kommt die spezifische Einarbeitung in die Anforderungen der Tätigkeit als wesentliches Entscheidungskriterium hinzu.

Eine arbeitsplatzorientierte Grundausbildung kann die Attraktivität gerade von kleinen Unternehmen erhöhen. Zunehmend fühlen sich Menschen in der immer stärker werdenden Informationsgesellschaft unsicher. Ein Unternehmen, das in die Grundausbildung investiert, wird mit einer größeren Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sowohl der Neuen als auch der schon im Unternehmen Beschäftigten, belohnt und senkt gleichzeitig die Kosten durch Fluktuation und Arbeitsausfall.

## Förderung



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

BasisKomNet (2021–2024) wird im Rahmen der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016–2026“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennzeichen W1488AOG). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

### Projekt

BasisKomNet. Arbeitsorientierte Grundbildung in Netzwerken verankern ist ein Verbundprojekt des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben in Zusammenarbeit mit den Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeit und Leben in Bayern, Berlin-Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen.