



Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten

Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen
und Perspektiven

Lernende Region - Netzwerk Köln e.V.

Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten

Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen
und Perspektiven

2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Umschlagmotiv: xyz+/Adobe Stock

Bestellnummer: 6004775
ISBN (Print): 978-3-7639-6131-3
DOI: 10.3278/6004775w

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter
wbv-open-access.de

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter
folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen
sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können
Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche
gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk
berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfü-
gbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Inhalt

Vorwort	7
<i>Sabine Schwarz</i> Einführung in den Sammelband	9
Einführung Grundbildung in der Arbeitswelt – Annäherung an das Thema	15
<i>Sabine Schwarz</i> Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung	17
<i>Klaus Buddeberg, Christopher Stammer und Anke Grotluschen</i> Geringe Literalität im Kontext der Erwerbstätigkeit	25
<i>Sigrid Schöpfer-Grabe und Isabel Vahlhaus</i> Betriebliche Grundbildungsangebote – Relevanz, Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten	33
<i>Kai Sterzenbach</i> Wie Arbeitsorientierte Grundbildung funktioniert. Ein Gespräch mit Vertreterinnen der Projekte AlphaGrund, ABAG ² , BasisKomPlus und ABCplus	43
I Zugänge schaffen – informieren, sensibilisieren, professionalisieren	51
<i>Marcus Henk und Jens Nieth</i> Auf Augenhöhe – kollegiales Mentoring in der Arbeitswelt	53
<i>Yvonne Nitsche</i> Schichtleiter*innen – eine zentrale Zielgruppe der Arbeitsorientierten Grundbildung	59
<i>Björn Schulz</i> (Um-)Wege zum Erfolg: Personaler*innen als Partner*innen für betriebliche Grundbildung gewinnen	63
<i>Emily Chiara Hall</i> Die Rolle der Betrieblichen Interessenvertretung in der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung von Erwachsenen	69

Suzana Rieke

Erfolgreich Zugänge zu Unternehmen schaffen – am Beispiel des Verbands
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW e. V. 73

Carmen Buberti und Natalie Breinert

Sensibilisierung wirkt – ein Erfahrungsbericht des Projektes Alpha.5 79

Katrin Stoffeln und Jens Nieth

Einfach besser! Warum verständliches Schreiben in der Arbeitsorientierten
Grundbildung wichtig ist 83

II Branchenspezifische Konzepte und digitale Lernmöglichkeiten 87

André Hamann und Martina Morales

Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen – eine AoG-Konzeptentwicklung 89

Caroline H. Kurz

Basisqualifizierung für angehende Pflegehilfskräfte – Beschäftigte und
Arbeitssuchende – eine Branche, ein Ziel, zwei Zielgruppen 97

Gabi Netz und Celia Sokolowsky

Grundkompetenzen für Arbeit und Beruf digital erweitern. Lernen für die
Arbeitswelt mit dem vhs-Lernportal 105

Björn Schulz

Chancen und Hürden digitalen Lernens in der Arbeitsorientierten Grundbil-
dung 115

III Ausgewählte Zielgruppen der Arbeitsorientierten Grundbildung 121

Nina Krämer-Kupka und Annelie Cremer-Freis

Auszubildende mit Grundbildungsbedarfen fördern: ehrenamtliche Lernbe-
gleitung in der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung 123

Christoph Kahlenberg und Maxi Passos

Arbeitsorientierte Grundbildung und Zeitarbeit 129

Sonja Puchelski und Anna Gabai

Grundbildung für Mitarbeitende der Nahrungsmittelproduktion und des
Housekeepings – zwei Praxisberichte 135

Martin Mertens

Produktionsschulen – ein pluralistisch-pädagogisches Bildungsangebot im Übergangssystem 143

IV Gelingensbedingungen für Arbeitsorientierte Grundbildung und professionelles Handeln 149

Michael Schemmann

Bedingungen und Faktoren erfolgreicher Institutionalisierung Arbeitsorientierter Grundbildung 151

Sabine Schwarz

Sozialpartnerschaftlicher Ansatz in der Arbeitsorientierten Grundbildung: die Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen 161

Steffi Badel, Annika Löbsin, Patrick Richter, Regina Ryssel und Lea Schüle

Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis bei der Entwicklung und Verbreitung von Lehr- und Lernmaterialien für die Pflegehilfe 167

Jörg Dombrowski und Maike Merten

Die Etablierung arbeitsplatznaher Weiterbildung für An- und Ungelernte: Erfahrungen aus den ARBEIT-UND-LEBEN-Landesorganisationen Hamburg und Rheinland-Pfalz 175

Annegret Aulbert-Siepelmeier

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte – ein Regelangebot für Bildungsanbieter? 185

Miro Jennerjahn, Volkmar Lehnert, Tony Strunz und Raul Vitzthum

Strukturschwache Gebiete, Fachkräftemangel und hohe Dichte von kleinen und mittleren Unternehmen – was bedeuten diese Bedingungen für Arbeitsorientierte Grundbildung? 191

Ulrike Arnold

Strategien kommunaler Grundbildungsplanung – das Projekt „AlphaKom-munal“ 199

Simon Broek

European perspective on adult basic skills training in the workplace: building blocks for policy design 209

Julia Koller

Kompetenzfacetten Lehrender in der AoG. Strukturelle Weiterentwicklung des Feldes als Herausforderung der professionellen Handlungskompetenz von Lehrenden? 217

Rosemarie Klein und Gerhard Reutter

Was ist das Besondere am professionellen Handeln in der Arbeitsorientierten Grundbildung? 227

Ausblick

Grundbildung in der Arbeitswelt – Anknüpfungspunkte zur Verstetigung 235

Jens Kemner und Caroline H. Kurz

Strukturen der Arbeitsförderung und ihr Nutzen für Arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Kurzcheck und ein Praxisbeispiel aus der Pflegehilfe 237

Beate Plänklers

Das Alpha-Patenmodell – eine Kooperation zwischen der vhs und dem Jobcenter Frankfurt 247

Sabine Schwarz und Kai Sterzenbach

Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – Status quo und Ausblick ... 255

Anlage

Empfehlungen zu Handlungsfeldern der Arbeitsorientierten Grundbildung – Ergebnisse eines partizipativen Prozesses 261

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, Weiterbildner*innen, Forschende, Personalentwickler*innen, Engagierte in der Grundbildung und Grundbildungsinteressierte, mit der arbeitsplatzorientierten Grundbildung bin ich erstmals 2008 in Kontakt gekommen. Zu der Zeit habe ich in dem Verbundprojekt „Chancen erarbeiten – Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ gearbeitet. Das Projekt wurde vom Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung zusammen mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft und der Universität Bielefeld im Rahmen eines groß angelegten Förderschwerpunkts des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Alphabetisierung durchgeführt. Vor zwölf Jahren war der Ansatz des Projektes neu und innovativ, das Themenfeld kaum erforscht. Das Ausmaß geringer Literalität von Erwachsenen und geringen Grundbildungskompetenzen war im Arbeitskontext wenig bekannt. Es gab keine verlässlichen Zahlen zum Umfang geringer Schriftsprachkompetenzen von Erwachsenen, kaum Konzepte und Materialien zur Vermittlung von Grundbildungskompetenzen am Arbeitsplatz und Betriebe ordneten dem Thema wenig Relevanz zu bzw. hatten Schwierigkeiten, das Phänomen einzuordnen.

Heute wissen wir: 6,2 Millionen Menschen oder 12,1 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland können nicht oder nur unzureichend lesen und schreiben. Gering literalisierte Erwachsene sind mehrheitlich in den Arbeitsmarkt integriert. Rund 60 Prozent der betroffenen Erwachsenen sind erwerbstätig, verrichten allerdings eher einfache Tätigkeiten. Grundbildung gewinnt an Einfacharbeitsplätzen durch die Digitalisierung und den großen Fachkräftebedarf zunehmend an Bedeutung. Die Arbeitswelt ist im stetigen Wandel und die Corona-Pandemie beschleunigt diese Entwicklungen drastisch. Hier nicht den Anschluss zu verlieren, ist eine große Herausforderung für Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können. Geringe Literalität stellt für sie eine Hürde hinsichtlich des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung oder einer abschlussbezogenen Nachqualifizierung dar.

Die jüngste LEO-Grundbildungsstudie der Universität Hamburg zeigt jedoch auch, dass Arbeit bei gering literalisierten Erwachsenen ebenso wie in der gesamten Erwachsenenbevölkerung eine starke sozialintegrative Funktion hat. „Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören“ beantworteten die beiden Gruppen nahezu identisch die Frage nach der Bedeutung von Arbeit. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich über das Thema Arbeit positive Effekte für die Lernmotivation und Ansprache der Erwachsenen mit geringer Literalität herstellen lassen.

In der von Bund, Ländern und gesellschaftlich relevanten Partnern durchgeführten „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (AlphaDekade) legt das BMBF einen Schwerpunkt auf die Förderung von Entwicklungs- und Transfervorhaben der arbeitsplatzorientierten Alphabetisierung und Grundbildung. Das

Arbeitsprogramm der AlphaDekade formuliert verschiedene Maßnahmen, die darauf zielen, Alphabetisierung und Grundbildung bis 2026 in das Regelangebot der beruflichen Weiterbildung aufzunehmen.

Als „Innovationstreiber der AlphaDekade“ liefern die BMBF-geförderten Projekte viele Erkenntnisse, Konzepte und Produkte. So sind bisher gelungene Ansätze zur Sensibilisierung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Betriebsräten, Instrumente zur Feststellung des betriebsbezogenen Grundbildungsbedarfs sowie konkrete arbeitsorientierte Lehr- und Lernangebote entstanden. Einige Modelle zeigen zudem beispielhaft, wie Lücken zwischen Angeboten der Alphabetisierung und Grundbildung sowie Angeboten der Arbeitsförderung geschlossen werden können. Die Ansätze sind – wie Sie in den verschiedenen Beiträgen in diesem Sammelband nachlesen können – einerseits Erfolg versprechend und dabei gleichzeitig herausfordernd.

Trotz aller bisherigen Anstrengungen und Initiativen bleibt die Zahl der Betriebe, die arbeitsorientierte Grundbildungsangebote durchführen, auch unter solchen mit einem hohen Anteil an gering qualifizierten Beschäftigten, niedrig. Ein „Selbstläufer“ ist die arbeitsorientierte Grundbildung nicht. Eine breite und strukturelle Verankerung der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung in der beruflichen Weiterbildung und Arbeitsförderung ist noch nicht erreicht. Aus diesem Grund hat das BMBF im Sommer 2020 eine weitere Richtlinie zur „Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung“ bekannt gemacht. Damit soll – aufbauend auf dem bisher Erreichten – die Entwicklung und modellhafte Erprobung weiterer innovativer Konzepte, Modelle und Maßnahmen im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung gefördert werden.

In der Projektarbeit zur arbeitsorientierten Grundbildung wurde viel erreicht und es gibt weiterhin noch viel zu tun. Packen Sie mit an! Die Beiträge in diesem Sammelband helfen Ihnen dabei.

Viel Spaß beim Lesen

Timm Helten
(Koordinierungsstelle AlphaDekade
beim Bundesinstitut für Berufsbildung)

Einführung in den Sammelband

SABINE SCHWARZ

Das Projekt „Sammelband“

Der Sammelband „Grundbildung in der Arbeitswelt gestalten – Praxisbeispiele, Gelingensbedingungen und Perspektiven“ ist eine Bilanz verschiedener Akteure und Akteurinnen, die sich mit der Grundbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen im Kontext der Arbeitswelt befassen. Zu Wort kommen Wissenschaftler*innen, Projektverantwortliche, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen, Erwachsenenbildner*innen sowie Bildungsplanende aus Weiterbildungseinrichtungen. Der Sammelband richtet sich an das Praxisfeld, das sich im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung engagiert oder engagieren möchte, an die Forschung und die Politik.

Initiiert wurde er durch Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. (LRNK). Der Verein befasst sich bereits seit 2008 mit dem Thema Grundbildung Erwachsener (www.grundbildung-wirkt.de). Mit dem Projekt „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (ABAG und ABAG²) wurden seit 2012 viele Grundbildungsangebote in Kooperation mit Unternehmen umgesetzt, Sensibilisierungs- und Professionalisierungsangebote für Fachkräfte in Bildung und Beratung durchgeführt sowie branchenspezifische Grundbildungskonzepte publiziert. Dabei wurde die Projektarbeit wissenschaftlich begleitet. Seit 2019 hat LRNK gemeinsam mit der Universität zu Köln die Frage bearbeitet, welche Strukturen und Ressourcen in Deutschland im Themenfeld der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) bestehen und welche Empfehlungen für zukünftige Entwicklungslinien formuliert werden können.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert im Rahmen der AlphaDekade (2016–2026) seit 2012 Projekte im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung. Zuletzt wurden 13 sogenannte Transferprojekte unterstützt. In dem vorliegenden Sammelband hat sich ein Großteil dieser Transferprojekte zusammengeschlossen, um verschiedene Facetten der Arbeitsorientierten Grundbildung sichtbar zu machen. In einem partizipativen Prozess einigten sich die beteiligten Projekte auf inhaltliche Schwerpunkte und die Gliederung des vorliegenden Sammelbandes. Zudem wurde gemeinsam entschieden, weitere Beiträge von Gastautoren und -autorinnen mitaufzunehmen. Im Ergebnis besteht der Sammelband nun aus 32 Einzelbeiträgen, die sich auf vier Kapitel, eine Einführung und einen Ausblick aufteilen.

Gliederung und Kurzbeschreibung der einzelnen Beiträge

In **Kapitel eins** zeigen die Autoren und Autorinnen Wege auf, wie über unterschiedliche Multiplikatoren und Multiplikatorinnen Zugänge zur Zielgruppe geschaffen werden. Im **zweiten Kapitel** werden zwei branchenspezifische Konzepte aus den Bereichen Pflege und Transport vorgestellt. Zudem werden Möglichkeiten und Hürden des digitalen Lernens in der Grundbildung besprochen. Ausgewählte Zielgruppen der Arbeitsorientierten Grundbildung, wie etwa Leiharbeitnehmer*innen oder Beschäftigte in der Nahrungsmittelproduktion, sind Thema des **dritten Kapitels**. In **Kapitel vier** befassen sich die Autoren und Autorinnen mit verschiedenen Bedingungen, die im Zusammenhang mit einer erfolgreichen oder auch weniger erfolgreichen nachhaltigen Umsetzung und Implementierung von AoG stehen können. Gerahmt werden die vier Kapitel von einer Einführung ins Thema und einem abschließenden Ausblick.

Einführung: Grundbildung in der Arbeitswelt – Annäherung an das Thema

In der Einführung unternimmt Sabine Schwarz von Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. den Versuch, Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) zu definieren und zu kontextualisieren. Klaus Buddeberg, Christopher Stammer und Anke Grotluschen von der Universität Hamburg zeigen in ihrem Beitrag auf, welche Schlussfolgerungen die LEO-Zahlen bezogen auf die Zielgruppe der gering literalisierten Erwachsenen in der Arbeitswelt zulassen. Im Beitrag von Sigrid Schöpfer-Grabe und Isabel Valhaus werden Ergebnisse einer Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft vorgestellt und in Bezug auf grundlegende Aspekte der AoG gesetzt. Der einführende Teil endet mit einem Gespräch zwischen vier Projektverantwortlichen, die über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in der AoG berichten.

I Zugänge schaffen – informieren, sensibilisieren, professionalisieren

- Jens Nieth und Marcus Henk vom Projekt MENTO des DGB stellen den Ansatz des kollegialen Mentoring dar. Hier bieten ausgebildete betriebliche Mentoren und Mentorinnen ihren Kollegen oder Kolleginnen mit Grundbildungsbedarf qualifizierte Unterstützung an.
- Das Projekt ABCplus der Technischen Akademie für berufliche Bildung in Schwäbisch Gmünd berichtet über seine Erfahrungen mit Führungskräfte trainings für Schichtleiter*innen. Für Yvonne Nitsche tragen geschulte Schichtlei-

tungen maßgeblich mit dazu bei, ein grundbildungsfreundliches Klima im Betrieb zu stärken.

- Björn Schulz von ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg DGB/vhs e. V. (Projekt: eVideoTransfer) ist davon überzeugt, dass Grundbildungsangebote am besten über informierte Personaler*innen in den Betrieb getragen werden. Er schlägt den Anbietern von AoG deshalb vor, den Kontakt zu Unternehmen und Personalverantwortlichen proaktiv zu suchen und dafür auch Veranstaltungen zu nutzen, die nicht nur mit Grundbildung befasst sind.
- Emily Hall arbeitet ebenfalls bei ARBEIT UND LEBEN, allerdings in NRW und beim Projekt BasisKomPlus. Sie unterstreicht in ihrem Beitrag die zentrale Rolle der Betrieblichen Interessenvertretung, insbesondere hinsichtlich einer möglichen betrieblichen Institutionalisierung von AoG.
- Suzana Rieke ist beim Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. für den Bereich Alphabetisierung und Grundbildung zuständig. In ihrem Beitrag berichtet sie über eine erfolgreiche Kooperation zwischen dem Branchenverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW und dem Bildungswerk. Diese Zusammenarbeit hat den Weg gebahnt, dass in Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus Grundbildungsangebote für Beschäftigte umgesetzt werden konnten.
- Carmen Buberti und Natalie Breinert beschreiben, wie im Projekt Alpha.5 der Deutschen Angestellten-Akademie gGmbH (DAA) Sensibilisierungsworkshops für Mitglieder des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands durchgeführt wurden, und ziehen ein Resümee, welche Wirkung sensibilisierte und informierte Fachkräfte haben, wenn es darum geht, gering Literalisierte zu erreichen.
- Jens Nieth und Katrin Stoffeln aus dem Projekt MENTO nähern sich dem Thema des Zugangs zur Zielgruppe von einer anderen Seite her. Sie schildern in ihrem Beitrag, dass es für Menschen, die nicht gut lesen können oder sich mit der deutschen Sprache schwertun, ein Schlüssel zur gleichberechtigten Teilhabe ist, wenn verständlich und barrierearm geschrieben wird.

II Branchenspezifische Konzepte und digitale Lernmöglichkeiten

- André Hamann und Martina Morales vom Projekt ABAG² stellen am Beispiel der fünftägigen Einstiegsschulung „Starthilfe für Berufskraftfahrer*innen“ dar, wie in der AoG aus der Praxis heraus ein Grundbildungskonzept entwickelt wurde.
- Caroline Kurz vom Projekt KOMPASS² der vhs Göttingen stellt in ihrem Beitrag das Schulungskonzept zur Basisqualifizierung in der Altenpflegehilfe vor. Das nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizierbare Schulungskonzept wurde für die Qualifizierung von Erwerbslosen und Beschäftigten für die Pflegehilfe entwickelt.

- Wie Lernen für die Arbeitswelt digital gelingen kann, stellen Gabi Netz und Celia Sokolowsky in ihrem Beitrag zum vhs-Lernportal vor.
- Am Beispiel des Web Based Trainings (WBT) eVideoTransfer bzw. eVideoTransfer 2 reflektiert Björn Schulz darüber, welche Chancen und Hürden sich beim digitalen Lernen in der Arbeitsorientierten Grundbildung ergeben.

III Ausgewählte Zielgruppen der Arbeitsorientierten Grundbildung

- Nina Krämer-Kupka und Annelie Cremer-Freis berichten wie im Projekt Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener (APAG) ehrenamtliche Lernbegleiter*innen im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung eingesetzt wurden: ein Versuch, Grundbildungsangebote in den Ausbildungsalltag strukturell einzubinden.
- Christoph Kahlenberg und Maxi Passos von Randstad stellen dar, wie Grundbildungsinhalte in Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen von Randstad eingebunden werden können.
- Sonja Puchelski und Anna Gabai arbeiten im Projekt BasisKomPlus und schildern zwei Praxisbeispiele aus den Landesorganisationen von ARBEIT UND LEBEN Hessen und Berlin-Brandenburg. Die Grundbildungsangebote richteten sich im ersten Beispiel an Beschäftigte der Nahrungsmittelproduktion, im zweiten Beispiel an Frauen, die im Housekeeping arbeiten.
- Martin Mertens vom Bundesverband Produktionsschulen e.V. stellt in seinem Beitrag den berufspädagogischen Ansatz der Produktionsschulen vor. Die Zielgruppen sind Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre, die in der Regel Schwierigkeiten haben, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Nicht ausreichende Grundbildung ist dabei Teil der pädagogischen Alltagspraxis.

IV Gelingensbedingungen für Arbeitsorientierte Grundbildung und professionelles Handeln

- Michael Schemmann widmet sich in seinem Beitrag der Fragestellung, wie es gelingen kann, AoG zu einem etablierten Bestandteil des betrieblichen Weiterbildungsangebotes zu machen. Er stellt hierzu Forschungsergebnisse vor und führt insgesamt sechs Faktoren auf, die die Institutionalisierung von Arbeitsorientierter Grundbildung begünstigen.
- Der sozialpartnerschaftliche Ansatz stärkt eine Etablierung von AoG. Sabine Schwarz spricht mit Barbara Menke vom Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V. und Peter Janßen vom Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. über diese Partnerschaft.

- Steffi Badel, Annika Löbsin, Patrick Richter, Regina Ryssel und Lea Schüle von der Universität zu Berlin beschreiben in ihrem Beitrag, wie Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Fachrichtungen mit Praktikern und Praktikerinnen, die in und für die Pflegehilfe tätig sind, kooperativ zusammengearbeitet haben. Die Interdependenz von Wissenschaft und Praxis wird anhand der gemeinsamen Entwicklungsarbeit am Beispiel der INA-Pflegehilfe-Toolbox diskutiert.
- Maïke Merten und Jörg Dombrowski arbeiten beide im Projekt BasisKomPlus in den ARBEIT-UND-LEBEN-Landesorganisationen Hamburg und Rheinland-Pfalz. In ihrem Beitrag gehen sie der Frage nach, wie Grundbildung in betriebliche Prozesse verankert werden kann. Basierend auf Praxiserfahrungen haben Merten und Dombrowski sieben Schlüsselfaktoren ausgemacht, die im Zusammenhang mit dem Gelingen und einer Verstetigung von Grundbildung stehen.
- Annegret Aulbert-Siepelmeier vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft stellt in ihrem Beitrag fest, dass die langjährige Skepsis und Zurückhaltung der Unternehmen allmählich aufweicht und sich Geschäftsführer*innen und Personalleiter*innen dem Thema annähern. Dabei diagnostiziert sie jedoch, dass AoG kurz und mittelfristig nicht auf öffentliche Fördermittel verzichten kann.
- Miro Jennerjahn, Volkmar Lehnert, Tony Strunz und Raul Vitzthum arbeiten im Projekt BasisKomPlus in den ARBEIT-UND-LEBEN-Landesorganisationen Sachsen und Bayern. In ihrem Beitrag beleuchten sie, was es bedeutet, wenn AoG unter den Bedingungen „strukturschwaches Gebiet“, „Fachkräftemangel“ und „hohe Dichte von kleinen und mittleren Unternehmen“ umgesetzt werden soll.
- Ulrike Arnold vom Deutschen Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) hat im Projekt AlphaKommunal gearbeitet. Sie beschreibt in ihrem Beitrag, wie kommunale Strategien für Grundbildung aussehen können und welche Akteure bzw. Akteurinnen und Netzwerke involviert sind. Als große lokale Arbeitgebende und Partner*innen der lokalen Wirtschaft und als Ansprechpartner*innen der Bürger*innen verfügen Kommunen in Deutschland über vielfältige Möglichkeiten, den nachholenden Erwerb von Grundbildung zu fördern.
- Simon Broek arbeitet beim Ockham Institute of Policy Support und blickt in seinem Beitrag über den deutschen Tellerrand hinaus. Er fragt in seinem englischsprachigen Text nach Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Ermöglichung von „adult basic skills training in the workplace“ in Europa. Der Beitrag bezieht sich auf den von der europäischen Kommission herausgegebenen Bericht „Promoting adult learning in the workplace“ von 2018.
- Julia Koller befasst sich in ihrem Beitrag mit Kompetenzfacetten von Lehrenden in der AoG. Dabei bezieht sie sich auf empirische Ergebnisse aus dem Projekt ABAG². Sie zeigt auf, dass AoG eine Vielfalt von Kompetenzen der Lehrenden einfordert, die weit über die eigentliche „Lehre“ hinausgehen. Sie sieht aktuell zudem noch keine starke Anbieterstruktur für AoG und vermutet, dass ein

Wegfall von Projektfinanzierungen zu einer deutlichen Verschlechterung der Qualität der AoG-Angebote führen würde.

- Rosemarie Klein und Gerhard Reutter beschreiben, was professionelles Prozesshandeln in der AoG bedeutet und führen die hierfür notwendigen Kompetenzen und Handlungsweise in systematisierter Form auf.

Ausblick: Grundbildung in der Arbeitswelt – Anknüpfungspunkte zur Verstetigung

In einem Ausblick wird nach Anknüpfungspunkten für Verstetigung in der AoG gesucht. Jens Kemner vom Deutschen Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) hat sich in den vergangenen Jahren mit Strukturen der Arbeitsförderung und ihrer Anschlussfähigkeit für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener befasst. In seinem Beitrag prüft er ausgewählte Arbeitsmarktinstrumente hinsichtlich einer Passung für grundbildende Inhalte. Ergänzt wird der Beitrag von Caroline Kurz von der vhs Göttingen, die über ihre Praxiserfahrungen berichtet, ein AZAV-konformes Grundbildungsangebot in der Pflegehilfe umzusetzen. Beate Plänklers resümiert über die jahrelange Zusammenarbeit der vhs Frankfurt mit dem Jobcenter Frankfurt. Mit dem Alpha-Patenmodell wurde dort eine Struktur geschaffen, die gering literalisierten Kunden und Kundinnen des Jobcenters die Teilnahme an Lernangeboten der vhs erleichtern soll. In dem abschließenden Beitrag von Sabine Schwarz und Kai Sterzenbach wird ein zusammenfassendes Resümee zum Status quo der AoG in Deutschland gezogen und ein Blick auf nächste mögliche Schritte und Handlungsfelder geworfen.

Anlage

Im Zeitraum von Mai 2019 bis Juli 2020 hat das Projekt ABAG² in einem partizipativen Prozess ein Thesenpapier zu den fünf Handlungsfeldern *Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, Lernangebote, Professionalisierung* und *Strukturen* erarbeitet. Das Thesenpapier „Empfehlungen zu Handlungsfeldern der AoG – Ergebnisse eines partizipativen Prozesses“ befindet sich in der Anlage des Sammelbandes.

Einführung
Grundbildung in der Arbeitswelt – Annäherung
an das Thema

Arbeitsorientierte Grundbildung: Definition, Überblick und Einordnung

SABINE SCHWARZ

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ist eine erklärungsbedürftige Dienstleistung. Zumeist wird AoG mit Verweis auf die LEO-Studien 2012 und 2018 erklärt. Diese liefern einen empirisch gesicherten Nachweis dafür, dass auch in Deutschland ein beträchtlicher Anteil der erwachsenen Bevölkerung zu den gering literalisierten Menschen zählt. Beide Studien geben zudem an: Gering literalisierte Erwachsene sind mehrheitlich in den Arbeitsmarkt integriert. Gleichzeitig zeigt ein Blick etwa in die Anbieterbefragung *alphamonitor*¹ oder in Studien zur Weiterbildungsbeteiligung², dass bereits seit Jahren nur sehr wenige Personen den Weg zu Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten finden bzw. Menschen mit niedrigem Schulabschluss und ohne Berufsabschluss selten an Weiterbildungen teilnehmen.

Möchte man mehr Menschen mit Grundbildungsbedarf erreichen, liegt es nahe – im Sinne einer aufsuchenden Strategie – Bildungsmöglichkeiten in Alltags- und Lebensräumen zu schaffen. Dabei ist die Arbeitswelt für viele Menschen ein zentraler Teil des eigenen Lebens. Unternehmen als Lernortpartner*in für Grundbildung mit ins Boot zu holen, ist deshalb eine folgerichtige Strategie, um das Problem der Bildungsabstinenz anzugehen und niederschwellige Zugänge zu Grundbildungsangeboten zu schaffen. Gleichzeitig verweist diese Darstellungsweise darauf, dass es sich nicht nur um eine abstrakte Idee, sondern vielmehr auch um ein konkretes bildungspolitisches Thema handelt. Bildungspolitik ist mitverantwortlich, an der Behebung des identifizierten „Problems“ zu arbeiten und günstige Rahmenbedingungen zu schaffen. Tröster und Schrader stellen diesbezüglich fest, dass die Grundbildung seit einigen Jahren weit oben auf der bildungspolitischen Agenda steht, dabei aber je nach Perspektive der Agierenden sehr unterschiedliche Verständnisse von Grundbildung bestehen und man weit entfernt von einem einheitlichen Verständnis oder einer exakten Begriffsklärung sei (vgl. Tröster & Schrader 2016, S. 42–58).

Grotlüschen et al. differenzieren beim Diskurs um eine Begriffsklärung drei verschiedene Blickwinkel: Die *Hierarchiekontroverse* diskutiert Grundbildung aus einer hierarchischen Perspektive in Abgrenzung zu höherer Bildung. In der *Minimumkontroverse* geht es um das Formulieren von Mindeststandards bezogen auf verschiedene Kompetenzfelder. In der *Kanonisierungskontroverse* geht es um das Ringen um einen

1 Bei *alphamonitor* handelt es sich um eine trägerübergreifende Anbieterbefragung des DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.), die alle zwei Jahre Daten zum Stand der Alphabetisierung und Grundbildung zur Verfügung stellt.

2 Mit der vom BMBF herausgegebenen Studie „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ stehen beispielsweise seit dem Jahr 1979 Informationen zum Weiterbildungsverhalten der Erwachsenen in Deutschland zur Verfügung.

Grundbildungskanon, der neben Lesen und Schreiben weitere Kompetenzen beinhalten kann (vgl. Grotlüschen et al. 2014, S. 54f.).

Aktuellere Grundbildungsdiskurse rezipieren häufig das angelsächsische Literalitätskonzept und beschreiben als Ziel von Grundbildung eine Stärkung der Partizipations- und Teilhabemöglichkeiten bezogen auf verschiedene gesellschaftliche Lebensbereiche. Diese Orientierung führt dann konsequenterweise auch zu einer Ausdifferenzierung der Inhalte und es wird beispielsweise von food, health, digital oder workplace literacy gesprochen. Es gibt also immer einen Anwendungskontext, in dem ein Verständnis von Grundbildung entwickelt werden kann (vgl. etwa Linde 2007 und 2008 oder Notter et al. 2006). Grundbildung soll Menschen befähigen, sich in den verschiedenen Anwendungsfeldern zurechtfinden zu können. Neben dem Befähigungsgedanken geht es hier auch darum, über den Einzelnen hinausgehend Inklusionsprozesse zu befördern und die Gefahren von Exklusion zu reduzieren.

Was aber bedeuten solche Ansätze nun für die Arbeitsorientierte Grundbildung? Vor allen Dingen bieten sie viele Anknüpfungspunkte. Verknüpft man etwa die Perspektive der Minimumkontroverse mit der des Teilhabegedankens, kann die Frage formuliert werden, was Menschen mindestens wissen und können sollen, um erfolgreich an der Arbeitswelt teilhaben zu können. Bei der Idee, einen arbeitsmarktbezogenen Kanon an benötigten Grundkompetenzen definieren zu wollen, hilft ein Verweis auf die Grundbildungsdiskurse, die den Begriff immer in Relation zu gesellschaftlichen Kontexten verorten. Grundbildung gehört in diesem Verständnis mit zum lebenslangen Lernen und ist somit ein prinzipiell unabgeschlossener Bildungsprozess. Folglich kann es keine normative Bestimmung eines festen Bildungskanons geben. Auch in der AoG zeigt sich, dass eine normative Vorgehensweise wenig angebracht scheint. Vielmehr werden Inhalte und Formate der AoG ebenfalls nur kontextbezogen entwickelt. AoG hat dabei als Bezugspunkt die Arbeitswelt und stellt aus dieser Perspektive die Frage nach erforderlichen Grundkompetenzen. Die Benennung konkreter und erforderlicher Grundkompetenzen orientiert sich dann etwa am *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife* oder auch am tatsächlichen Arbeitsplatz und den damit verbundenen spezifischen Arbeitsanforderungen. In der Zielsetzung trägt AoG dazu bei, dass Menschen ihre beruflichen Handlungskompetenzen weiterentwickeln und so ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit sichern und stärken. Sie sind durch AoG in der Lage, flexibel mit sich ändernden Anforderungen in Arbeitsprozessen umgehen zu können. Ausgehend von dieser Zielsetzung wird der Begriff AoG greifbar. Jemand, der beschäftigungs- und qualifizierungsfähig ist und auch mit sich ändernden Anforderungen flexibel umgehen kann, benötigt ein Bündel an Grundkompetenzen, das sich dabei je nach Kontext in verschiedene inhaltliche Schwerpunkte unterteilen lässt (vgl. Klein et al. 2017).

Anschlussfähig ist AoG auch an den allgemeinen Diskurs der „Kompetenzorientierung“, der sich in der gesamten Bildungslandschaft als Leitidee und pädagogische Praxis durchgesetzt hat. Kompetenzen werden dabei als subjektbezogene Kategorien verstanden, als Dispositionen, die im Verlauf von Entwicklungs-, Erziehungs- und Bildungsprozessen erlernt werden und die Bewältigung von unterschied-

lichen Aufgaben bzw. Lebenssituationen ermöglichen (vgl. z. B. Vonken 2005 oder Erpenbeck 2007). Eine kompetenzorientierte Bildungspraxis geht demnach nicht von zu vermittelnden Inhalten aus, sondern orientiert sich an zu erzielenden Lernergebnissen. Diese outputorientierte Sichtweise passt sowohl gut zu betriebswirtschaftlichen Logiken als auch zur AoG. Arbeitsprozesse und Aktivitäten werden hinsichtlich ihrer zu erwartenden Ziele, Ergebnisse und Erträge organisiert. Zu erwartende Lernergebnisse (etwa verbesserte Kommunikation mit Kunden oder lesbare Dokumentationen) bilden dabei in der AoG oftmals den Ausgangspunkt für die Entwicklung der konkreten Grundbildungsangebote.

Arbeitsorientierte Grundbildung – eine komplexe Dienstleistung

Im Ringen um eine Definition von AoG wurde vom Projekt ABAG² ein Vorschlag erarbeitet, der in verschiedenen Arbeitskreisen mit Akteurinnen und Akteuren der AoG diskutiert und weiter geschärft wurde:

ARBEITSORIENTIERTE GRUNDBILDUNG – EINE KOMPLEXE DIENSTLEISTUNG

AoG...

- ... befasst sich mit der Frage, was Menschen mindestens wissen und können sollten, um erfolgreich an der Arbeitswelt teilzuhaben.
- ... schafft Lernmöglichkeiten, vor allem für Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen.
- ... orientiert sich bei der Entwicklung von Inhalten an realen Arbeitsanforderungen.

Ziele von AoG: → Steigerung der Qualifizierungs- und Beschäftigungsfähigkeit

Abbildung 1: Definition von AoG

Möchte man Aussagen darüber treffen, welche Inhalte Lerngegenstand von AoG sind, können die mittlerweile langjährigen und vielfältigen Erfahrungen der AoG-Projekte herangezogen werden. Zwar betonen die Praktiker*innen, dass die Identifizierung von Grundbildungsbedarfen in den konkreten Tätigkeitsfeldern im jeweiligen Unternehmen der Ausgangspunkt für die Entwicklung individuell zugeschnittener Angebote ist, dennoch können mittlerweile inhaltliche Schwerpunkte der AoG benannt werden. Die Verbesserung der mündlichen und schriftlichen Kommunikation auf Deutsch, Grundkenntnisse in Englisch, mathematische Kenntnisse, der Umgang mit digitalen Anforderungen, neuen Technologien oder veränderten Arbeitsabläufen sowie die sogenannten Schlüsselqualifikationen werden immer wieder in AoG-Angeboten bearbeitet. Diese allgemeinen inhaltlichen Kategorien konkretisieren sich dann in ihren spezifischen arbeitsorientierten Kontexten. So verändern sich die Anforderungen an die Lese- und Schreibkompetenzen etwa durch den Einzug von QM-Systemen und Beschäftigte sehen sich etwa mit veränderten oder digitalen Doku-

mentationssystemen konfrontiert. Höhere Anforderungen an Dokumentationen bzw. eine Umstellung auf digitale Dokumentationstools gehören beispielsweise in der Pflegebranche zur Tagesordnung. In vielen Tätigkeitsbereichen, insbesondere in denen mit internationaler Ausrichtung, gehören Englischkenntnisse, auch für Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten, mit zu den elementaren Grundkompetenzen. Der umfassende Begriff der Schlüsselqualifikationen kann sich sowohl auf die Gestaltung der Zusammenarbeit im Team oder auf Kommunikationssituationen mit Kunden beziehen als auch auf den selbstreflexiven Umgang mit der eigenen Person und die Anwendung von Lernstrategien.

Arbeitsorientierte Grundbildung im Unternehmen – ein Prozess

Auf der Umsetzungsebene kann AoG im Unternehmen als ein Prozess mit idealtypischen und unterscheidbaren Prozessschritten beschrieben werden:

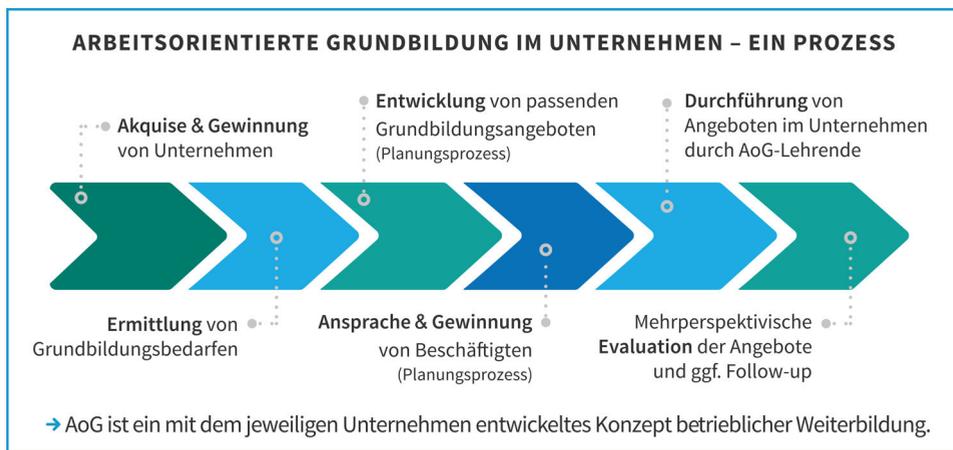


Abbildung 2: AoG im Unternehmen – ein Prozess

Mit den einzelnen Schritten lässt sich der Ablaufprozess von der Anbahnung über die Entwicklung, Durchführung und Auswertung von AoG-Angeboten darstellen. Auch wird deutlich, dass es in der AoG um einen Entwicklungsprozess mit dem jeweiligen Unternehmen geht und nicht etwa um die Umsetzung eines bereits bestehenden Grundbildungsangebotes. Für die Steuerung solcher Prozesse braucht es professionell Handelnde, die über Erfahrungen im Bereich des Bildungsmanagements verfügen.

Der Unterschied zwischen arbeitsplatzorientierter und arbeitsorientierter Grundbildung

Teilnehmende sollen nicht nur befähigt werden, die anfallenden Arbeiten an ihrem aktuellen Arbeitsplatz bewältigen zu können, sondern es geht vielmehr grundsätzlich um den Erhalt oder die Weiterentwicklung der allgemeinen Beschäftigungs- und Qualifizierungsfähigkeit und somit letztendlich um eine Erhöhung der Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Dieses erweiterte Verständnis kann durch die Unterscheidung der beiden Begriffe „arbeitsplatzorientierte“ und „arbeitsorientierte“ Grundbildung zum Ausdruck gebracht werden. Arbeitsorientierte Grundbildung hat im Blick, dass sich Anforderungen an Kompetenzprofile in einem spezifischen Betrieb oder am Arbeitsplatz auch auf andere Betriebe oder Tätigkeiten übertragen lassen. So werden zwar die konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz als Situation genutzt, um Bildungsprozesse zu initiieren, die Bildungsziele jedoch reichen über den jeweils individuellen Arbeitsplatz hinaus. Die Teilnehmenden können die erworbenen Kompetenzen auch für die Bewältigung und Gestaltung anderer Situationen einsetzen (vgl. Schwarz 2016, S. 56 f.).

Ein weiterer Vorteil der Bezeichnung „arbeitsorientiert“ ist, dass nicht nur die Zielgruppe der Beschäftigten in den Blick gerät, sondern weitere Zielgruppen, wie etwa Menschen in Umschulungen oder Transfergesellschaften, Arbeitssuchende, Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen sowie Personen in Beschäftigungsmaßnahmen oder in Maßnahmen des Übergangssystems Schule-Beruf.

Arbeitsorientierte Grundbildung – aus drei Blickwinkeln

Spätestens seit der BMBF-Förderung der sogenannten Transferprojekte im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung (seit 2015) steht die Frage nach einer Verstetigung von AoG im Raum. In diesem Zusammenhang haben sich die geförderten Projekte u. a. damit befasst, Prozesse, Rahmenbedingungen und Einflussgrößen zu identifizieren, die dazu beitragen, dass AoG gelingt und in eine Verstetigung überführt wird. Verstetigung kann etwa bedeuten, dass Unternehmen AoG in ihre eigenen Personalentwicklungsprozesse integrieren und Angebote im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung realisieren. Verstetigung kann auch bedeuten, dass vorhandene Finanzierungsmöglichkeiten zur Umsetzung genutzt werden oder Weiterbildungsanbieter die Dienstleistung in ihr Portfolio mit aufnehmen. Auch eine dauerhafte Integration des Themas in Beratungs- und Verweisstrukturen des Regelsystems ist Teil solcher Verstetigungsprozesse. Um das Zusammenspiel verschiedener Rahmenbedingungen und Einflussgrößen und deren Bedeutung für AoG analytisch greifbar zu machen, bietet es sich an, AoG aus drei miteinander verbundenen Blickwinkeln heraus zu betrachten.

Zum einen geht es um den Blick auf die *potenziellen Zielgruppen der AoG*. Ist man zu Beginn der Förderperiode (ca. 2012) noch davon ausgegangen, funktionale

erwerbstätige Analphabeten und Analphabetinnen seien die Zielgruppe, hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass hier ein differenzierender Blick durchaus angebracht und eine wichtige Voraussetzung dafür ist, zielgruppenspezifische Grundbildungsangebote entwickeln zu können. Die Benennung und Ausdifferenzierung konkreter Zielgruppen befördert die Anschlussfähigkeit von AoG an angrenzende Handlungsfelder, wie etwa Fachkräftesicherung, Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen, Arbeit 4.0 oder Teilqualifizierungen.

Aus der zweiten Perspektive heraus wird nach günstigen *Zeitpunkten für AoG* gefragt. Sowohl individuelle als auch betriebliche Umbruchsituationen, wie etwa eine bevorstehende Umschulung oder die Einführung eines QM-Systems, bieten oft gute Ansatzmöglichkeiten für Grundbildung.

Aus der dritten Perspektive heraus wird die Frage nach *Zuständigkeiten* gestellt. Welche Akteure und Akteurinnen sind mit im Boot bzw. sollten mit dabei sein, damit AoG angebahnt, geplant, umgesetzt und auch finanziert werden kann. Je nach Setting verändern sich dabei auch Zuständigkeiten und mögliche Konstellationen. Der oft wichtigste Faktor in diesem Zusammenhang ist eine Klärung der finanziellen Zuständigkeit. Gefragt werden kann etwa, ob Unternehmen selbst die Kosten übernehmen sollen, ob öffentliche Fördermöglichkeiten genutzt werden können oder bestehende Programme und Systeme offen für eine Integration von AoG sind.

Nachfolgende Grafik illustriert nochmals den Blick auf AoG aus den drei Blickwinkeln:

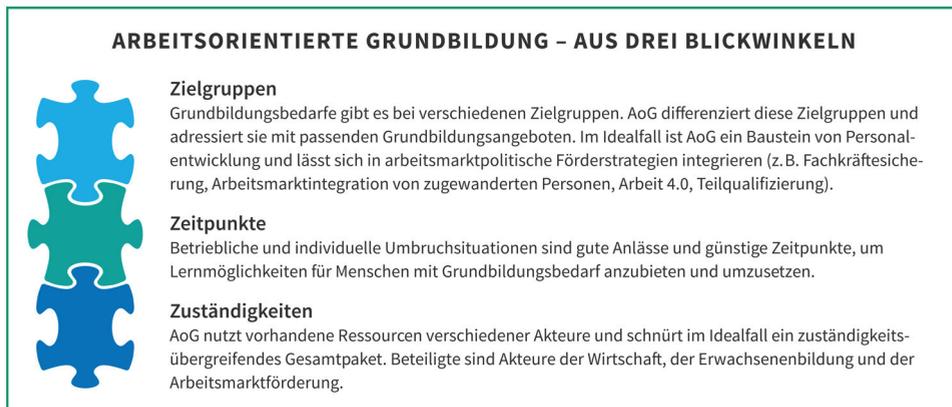


Abbildung 3: AoG – aus drei Blickwinkeln

Je besser es gelingt, diese drei Perspektiven in der Planung, Entwicklung und Umsetzung von AoG-Konzepten zu berücksichtigen, umso höher sind die Erfolgsaussichten für eine erfolgreiche Etablierung von AoG in betrieblichen und arbeitsfördernden Strukturen.

Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht*. Bonn, Berlin.
- Erpenbeck, J. (2007). KODE – Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*, S. 489–503. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Grotlüschen, A., Bonna, F., Euringer C. & Heinemann, A. (2014). Konsequenzen der Konstruktion von Literalität hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Alpha-Levels mit den Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens Sprachen. In H. Pätzold, H. von Felden & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Konsequenzen der Konstruktion von Literalität hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Alpha-Levels mit den Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens Sprachen*, S. 51–65. Baltmannweiler: Schneider Hohengehren.
- Klein, R., Reutter, G. & Schwarz, S. (2017). *Arbeitsorientierte Grundbildung – Worüber reden wir?* Das Positionspapier kann auf www.toolbox.de unter der Rubrik „Grundlagen/ Einführung ins Thema“ heruntergeladen werden (Zugriff am 02.10.2020).
- Linde, A. (2007). Alphabetisierung, Grundbildung oder Literalität? In A. Grotlüschen (Hrsg.), *Literalität, Grundbildung oder Lesekompetenz? Beiträge zu einer Theorie-Praxis-Diskussion: Literacy, basic education or reading competencies?*, S. 90–99. Münster u. a.: Waxmann.
- Linde, A. (2008). *Literalität und Lernen: Eine Studie über das Lesen- und Schreibenlernen im Erwachsenenalter*. Münster u. a.: Waxmann.
- Notter, P., Arnold, C., von Erlach, E. & Hertig, P. (2006). *Lesen und Rechnen im Alltag. Grundkompetenzen von Erwachsenen in der Schweiz. Nationaler Bericht zu der Erhebung Adult Literacy & Lifeskills Survey*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS). Der Bericht kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Grundkompetenzen/8_ALL_Bericht_CH.pdf (Zugriff am 12.10.2020).
- Schwarz, S. (2016). Wer lernt was, wie und wozu – ein Praxisbericht über die Gestaltung von Lernprozessen in der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG). In M.-L. Rendant (Hrsg.), *Grundbildung. Bildung mit Mehrwert*, S. 43–63. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Tröster, M. & Schrader, J. (2016). Alphabetisierung, Grundbildung, Literalität: Begriffe, Konzepte, Perspektiven. In C. Löffler & J. Korfkamp (Hrsg.), *Handbuch zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener*, S. 42–58. Münster: UTB.
- Vonken, M. (2005). *Handlung und Kompetenz. Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik*. Wiesbaden: VS.