



Die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt stellen Beschäftigte vor neue Herausforderungen: Neben den klassischen Grundkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen werden zunehmend erweiterte administrative, technische und soziale Kompetenzen gefordert. Praxiserfahrungen aus NRW-Projekten wie MENTO pro, BasisKomNet und GrubiKomNRW können jedoch exemplarisch Wege aufzeigen, wie der Zugang in Unternehmen dennoch gelingen und Erfolge zeitigen kann.

Schlagworte: Weiterbildung; Schreib- und Lesefähigkeit; Rechenfähigkeit; Alphabetisierung; Kompetenz; Erwachsener; Elementarbildung; Weiterbildungsangebot; Lernort; Arbeitsplatz; Betrieb; Betriebliche Fortbildung; Nordrhein-Westfalen; Deutschland

E-Journal Einzelbeitrag
von: Barbara Kröger, Patrick Varney

Arbeitsorientierte Grundbildung in Betrieb und Region

Praxiserfahrungen und Perspektiven aus NRW

aus: Grundbildung & Grundkompetenzen (WBDIE2503W)
Erscheinungsjahr: 2025
Seiten: 42 - 45

Praxiserfahrungen und Perspektiven aus NRW

Arbeitsorientierte Grundbildung in Betrieb und Region

BARBARA KRÖGER • PATRICK VARNEY

Die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt stellen Beschäftigte vor neue Herausforderungen: Neben den klassischen Grundkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen werden zunehmend erweiterte administrative, technische und soziale Kompetenzen gefordert. Praxiserfahrungen aus NRW-Projekten wie MENTopro, BasisKomNet und GrubiKomNRW können jedoch exemplarisch Wege aufzeigen, wie der Zugang in Unternehmen dennoch gelingen und Erfolge zeitigen kann.

Das Ziel der arbeitsorientierten Grundbildung (AOG) ist es, Beschäftigte am Arbeitsplatz, im Idealfall direkt vor Ort und in der Arbeitszeit, zu fördern und ihnen Lerngelegenheiten zu eröffnen, die auf ihren konkreten Bedarf sowie auf die jeweiligen betrieblichen Herausforderungen zugeschnitten sind. Sie legt einen besonderen Fokus darauf, die Beschäftigungssituation der Adressat*innen zu sichern und vor dem Hintergrund der technologischen und weiteren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, sodass sie mittelfristig auch höher qualifizierte Tätigkeiten in Betracht ziehen können – was letztlich auch auf die individuelle Stärkung der Adressat*innen abzielt. Dementsprechend reiht sich die AOG auch in die Zielstellungen von Grundbildung per se ein.

Eine besondere Bedeutung kommt hierbei denjenigen Branchen und Regionen zu, in denen unterschiedliche Sprach- und Bildungsbiografien zusammentreffen und in denen dementsprechend ein hoher Bedarf an verständlicher Kommunikation besteht. Im vorliegenden Beitrag wird anhand einiger Erfahrungen aus den Projekten MENTO, MENTopro sowie BasisKom, BasisKomPlus, BasisKomNet und GrubiKomNRW, die jeweils bei Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. umgesetzt

wurden, veranschaulicht, wie erfolgreiche Ansätze arbeitsorientierter Grundbildung in diesem Kontext gestaltet werden können.

Dabei wird differenziert herausgestellt, wie unterschiedliche Zugänge von Projekten und Anbietern im Feld der arbeitsorientierten Grundbildung zu Großunternehmen sowie kleinen und mittelständischen Betrieben (KMU) gestaltet werden können und welche Vorteile die Einbettung solcher Zugänge in regionale Netzwerke ermöglicht.

Vom Sensibilisieren zum Umsetzen –
Wie Betriebe für Grundbildung gewonnen werden

Der erste Schritt arbeitsorientierter Grundbildung in der Zusammenarbeit mit Betrieben erfordert typischerweise einen Perspektivwechsel: Unternehmen müssen erkennen, dass Grundbildung ein Thema ist, das nicht nur einzelne Beschäftigte betrifft, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit und Sicherheit des gesamten Betriebs verbessern kann. Dass insbesondere literale und digitale Aufgaben vielen Beschäftigten schwerfal-

len, ist ein Umstand, der erst langsam in die Etagen der Personalabteilungen und Geschäftsführer*innen einsickert.

Eine wesentliche Hürde bei der anfänglichen Zusammenarbeit mit Unternehmen besteht außerdem darin, dass Arbeitgeber*innen und Personaler*innen, wenn sie mit dem Thema Grundbildungsbedarf konfrontiert werden, vorrangig an Menschen mit Zuwanderungshintergrund und insbesondere mit Fluchtgeschichte denken. Diese Schwierigkeit wird noch durch eine für den Bereich der Grundbildung typische Herausforderung verschärft: Viele Menschen mit Grundbildungsbedarfen – insbesondere solche ohne Migrationshintergrund – schämen sich und trauen sich nicht, eigene Lernbedarfe anzusprechen.

»Grundbildung ist ein Thema für alle, nicht nur für Lernende mit vermeintlichen ›Defiziten‹«

Betriebsinterne Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit kann helfen, die nötige Sicherheit sowie vertrauensvolle Anlaufstellen und Ansprechpersonen zu gewährleisten. Erfahrungsgemäß bedarf es hierfür jedoch eines langjährigen innerbetrieblichen Engagements, das nur in seltenen Ausnahmefällen (im Rahmen projektgebundener Tätigkeiten) möglich ist. So kommt in den meisten Betrieben oftmals ein verzerrtes Bild über Grundbildungsbedarfe in der eigenen Belegschaft zustande, was die Überzeugungs- und Sensibilisierungsarbeit mit Geschäftsführungen und weiteren Verantwortlichen von Arbeitgeberseite systematisch erschwert.

Um die geeignetste Strategie der Ansprache der Betriebe zu ermitteln, muss hier sowohl deren Größe als auch deren Organisationsformen – Großbetriebe mit organisierter Interessenvertretung und Personalabteilungen versus kleine und mittlere Betriebe (KMU), die mitunter über keine Interessenvertretung verfügen und in denen die Personalverantwortung beim Arbeitgeber liegt – unterschieden werden.

Verschiedenheit der Zugänge in die Betriebe

Kleine und mittlere Unternehmen

Über regionale Netzwerke (etwa der DGB-Regionen), Multiplikator*innentreffen oder gezielte Öffentlichkeitsarbeit lassen sich erste Türen öffnen, was insbesondere für die Kontaktaufnahme zu KMU wichtig ist. Auch können Informationen in der lokalen Öffentlichkeit über Info-Stände, Kampagnen oder Aktionen, Flyer, Podcasts oder kurze Imagefilme dazu dienen, nicht nur Informationen zu streuen, sondern auch Hemmschwellen zur Beschäftigung mit dem Thema zu senken und deutlich zu machen: Grundbildung ist ein Thema für alle, nicht nur für Lernende mit vermeintlichen »Defiziten«.

Großunternehmen

Eine zentrale Möglichkeit in der Zusammenarbeit mit Großunternehmen ist die Kontaktaufnahme mit einer Vorstellung des Grundbildungsthemas zunächst über die Interessenvertretung, vor allem in Betriebsrats- oder Personalratssitzungen. Mit Hilfe dieser Gremien können weitergehend Verantwortliche aus der Aus- und Weiterbildung, aus der Sozialberatung oder der Arbeitssicherheit identifiziert und thematisch erreicht werden, die neben der Interessenvertretung häufig am ehesten als Fürsprecher*innen und »Kümmerer*innen« für das Thema im Betrieb gewonnen werden können.

Insbesondere bei länger andauernden oder strukturell angelegten Kooperationen erfolgt in diesem Schritt idealerweise auch in Zusammenarbeit des Grundbildungsträgers mit betriebsinternen Akteuren die Gründung einer Steuerungsgruppe, d. h., einer Arbeitsgruppe, die das Grundbildungsthema selbstständig im Betrieb voranbringt. Sowohl die Arbeitgeberseite als auch die Interessenvertretung (sofern vorhanden) sollte in der Steuergruppe vertreten sein, denn die gezielte Zusammenarbeit zwischen beiden ist die wichtigste Gelingensbedingung, um arbeitsorientierte Grundbildung im Betrieb voranzubringen.

Zugänge über regionale Öffentlichkeitsarbeit

Mitunter ergeben sich betriebliche Zugänge zusätzlich auch über regionale Öffentlichkeitsarbeit, die sich sowohl an Betriebe als auch direkt an Lernende richten kann. Setzt eine solche Öffentlichkeitsarbeit niederschwellig an, können sich Kontakte zu (potenziellen) Lernenden ergeben, die ihre persönliche Situation auf der Arbeit verbessern wollen. Vonseiten der Betriebe sind es insbesondere Personalverantwortliche oder Interessenvertretungsgremien und vor allem KMUs, die sich motiviert durch die Öffentlichkeitsarbeit mitunter mit Bitte um Beratung und Unterstützung an die einschlägigen Einrichtungen und Projekte wenden.

Lernräume entstehen – Beispiele aus der Praxis

Besonders eindrücklich zeigen die Beispiele aus dem AlphaDekaden-Projekt MENTopro, wie vielfältig Lernräume in Großunternehmen aussehen können.

»Endlich verständlich«: Einfache Sprache bei der DHL

Bei der Deutschen Post DHL in Duisburg hat sich aus der MENTopro-Steuerungsgruppe ein eigener Lenkungs-kreis entwickelt. Zwei Betriebsratsmitglieder und zwei Kolleg*innen aus der Sozialberatung bilden den Kern. Ein Netzwerk aus 16 Ansprechpersonen an verschiedenen Standorten wurde aufgebaut, und sie wurden in ihrer Funktion geschult. Flankiert wurde dieser Aufbau durch eine digitale Kurzschulung für einen weiteren Kreis interessierter Kolleg*innen (Interessenvertretung, Standortleitung, Personal) zum Thema, wie Betriebe selbstständig Grundbildung forcieren können. Öffentlichkeitsarbeit wird über Flyer, Aushänge und das Intranet unter dem Motto »Endlich verständlich« gestaltet. Besonders hervorzuheben ist der Fokus auf einfache Sprache: Handreichungen etwa zu Betriebsvereinbarungen und zu BEM-Verfahren, die allen Beteiligten helfen, sich in diesen mitunter relativ komplexen Feldern zu orientieren.

Verzahnung mit Arbeitsschutz: thyssenkrupp Steel Europe

Auch bei thyssenkrupp Steel Europe, dem zweiten Beispielunternehmen, hat das Zusammenspiel verschiedener Akteure eine Schlüsselrolle: Hier wurden unter anderem die Leitung der Arbeitssicherheit sowie Kolleg*innen aus dem Gesamtbetriebsrat und dem Sozialservice in einem dauerhaften Lenkungs-kreis zusammengebracht. Ein Netzwerk aus rund 30 Ansprechpersonen an mehreren Standorten und mit Unterstützung durch die entsprechenden Betriebsratsgremien dient vor allem der vertraulichen und niederschweligen Ansprache der Kolleg*innen mit Grundbildungsbedarfen. Neben einem breiten Spektrum an Kursen sind auch Schulungen zum Arbeitsschutz und zum Verfassen von (Unfall-)Berichten hervorzuheben, die zum Projektende mit den zuständigen Stellen konzipiert wurden. Sie werden vom Lenkungs-kreis seither interessierten Kolleg*innen als digitales oder als klassisches Kursformat angeboten und zahlen mit auf ein dauerhaftes Engagement für Grundbildung im Unternehmen ein. Als wichtiger Erfolgsfaktor hat sich dementsprechend bei thyssenkrupp Steel Europe die Verzahnung von Grundbildung mit Arbeitsschutzthemen herausgestellt.

Mehr als Schreiben und Rechnen

Dass arbeitsorientierte Grundbildung sich nicht auf schriftsprachliche Kompetenzen beschränkt, zeigt ein Praxisbeispiel aus Oberhausen: Dort entstanden im Rahmen des AlphaDekaden-Projekts BasisKomNet spezielle Kurse zur Stressbewältigung für erzieherische Hilfskräfte in Brückenkindergärten. Die Teilnehmenden berichteten über hohe Belastungen und Kommunikationsprobleme. Das Kurskonzept setzte aufgrund dieses Anlasses auf Austausch und praktische Übungen. Aus dem Modellkurs entstand ein Übungsbuch in einfacher Sprache, ergänzt durch Videos, die per QR-Code abrufbar sind – ein gelungenes Beispiel dafür, wie Materialien nachhaltig genutzt werden können.



Da die Branche der Logistik bei den Kursteilnehmenden in Oberhausen häufiger vertreten war, konnte hier – auf der Grundlage der Erfahrungen in den Grundbildungskursen – auch ein Übungsheft entstehen, welches für Multiplikator*innen gedacht ist: Der Reader »Verbesserung sprachlicher Kompetenzen am Arbeitsplatz in der Logistikbranche: Übungen und Beispiele aus verschiedenen Modellseminaren in der Region« versammelt als Praxisbuch diverse Übungen zum Einsatz in arbeitsorientierten Grundbildungsangeboten mit der Zielgruppe.¹

Ausblick: Grundbildung als Zukunftsaufgabe

»Volkshochschulen
und andere Bildungs- und
Beratungsanbieter spielen
bei der Integrierung von
arbeitsorientierter Grund-
bildung eine zentrale
Rolle.«

Multiplikatoren und regionale Netzwerke – Schlüssel für Verstetigung

Damit arbeitsorientierte Grundbildung nicht bei Einzelprojekten stehen bleibt, sondern langfristig in eine Organisation oder in eine Kommune eingebettet werden kann, braucht es Multiplikator*innen und regionale Strukturen. Volkshochschulen und andere Bildungs- und Beratungsanbieter spielen dabei eine zentrale Rolle. Im Idealfall sind sie als Bildungsanbieter vernetzt und verfügen über Beratungsstrukturen. Im Projekt GrubiKomNRW etwa arbeiten seit 2024 der Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V., Arbeit und Leben NRW sowie das Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft zusammen, um regionale Grundbildungspfade zu entwickeln. Das Ziel hierbei ist es, nicht nur einzelne Betriebe zu erreichen, sondern relevante Akteure für das Thema zu sensibilisieren, über Netzwerkarbeit gemeinsam mit diesen Angebotslücken in der Region zu identifizieren, neue Angebots- sowie Beratungsstrukturen zu entwickeln und im Idealfall auf Dauer zu stellen.

Die Erfahrungen aus NRW zeigen: Arbeitsorientierte Grundbildung ist kein Randthema, sondern eine Zukunftsaufgabe. Sie sollte perspektivisch über einzelne Projektförderungen im Grundbildungsbereich hinaus gedacht werden, denn es handelt sich hierbei um eine Querschnittsaufgabe, an der sowohl Unternehmen als auch Bildungs- und Beratungseinrichtungen beteiligt sind – und diese Kooperation bestenfalls im Rahmen regionaler Netzwerke realisieren – und deren Relevanz mit den steigenden Anforderungen in der Arbeitswelt zunehmend wächst, weshalb nur eine verlässlich finanzierte Förderung der ökonomischen, technologischen und gesellschaftlichen Situation gerecht würde.



BARBARA KRÖGER

ist Geschäftsführerin und Pädagogische
Leiterin der Arbeit und Leben DGB/VHS in
Oberhausen

kroeger@arbeitundleben.nrw



PATRICK VARNEY

ist Bildungsreferent der Arbeit und
Leben DGB/VHS NRW e. V.

varney@arbeitundleben.nrw

¹ Das Praxisbuch ist über folgenden Link vollständig und kostenfrei zugänglich:
https://www.basiskom.de/fileadmin/user_upload/pdf/Verbesserung_Sprachkompetenz_Logistik_fuer_Multiplikatoren.pdf