

## 2. Grundbildungstag NRW

– Dokumentation –



## Inhalt

### Der Vormittag

Landesregierung im Dialog und Erklärung der Sozialpartner – offener Diskurs und Markt der Möglichkeiten	3 - 14
Fachforum 1	15 - 17
Tarifvertrag Bildung in der Metall- und Elektroindustrie NRW: ein Instrument zur Förderung von Grundbildung im Betrieb?	
Fachforum 2	18 - 21
Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen – branchenspezifische Angebote	
Fachforum 3	22 - 25
Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen – zielgruppenspezifische Angebote	
Fachforum 4	26 - 28
Digitale Grundbildung und die Perspektive von Weiterbildungsanbietern	
Fachforum 5	29 - 31
Digitale Grundbildung im Betrieb	
Fachforum 6	32 - 35
Praktische Netzwerkarbeit zur Förderung der Grundbildung in der Region	
Resümee und Ausblick/Schlusswort	36 - 38

### Anhänge

Programmflyer	39 - 42
Erklärung der Sozialpartner	43 - 44
Markt der Möglichkeiten/Linkhinweise	45
Pressemitteilungen	46

# Grundbildungstag NRW – Landesregierung und Sozialpartner engagiert

## 2. Grundbildungstag NRW – Grundbildung und Alphabetisierung im Betrieb



Millionen Beschäftigten mangelt es an arbeitsplatzrelevanten Lese- und Schreibkompetenzen. Beim Thema Grundbildung besteht also Handlungsbedarf. Darüber waren sich beim 2. Grundbildungstag in Mülheim an der Ruhr alle einig:

v.l.: Günter Schneider - Landesgeschäftsführer Arbeit und Leben DGB/VHS NW e. V., Elke Hülsmann - Geschäftsführerin DGB-Bildungswerk NRW e. V., Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. und Mitglied des Vorstands der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V., Rainer Schmelzter - Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Sylvia Löhrmann - stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW, Dr. Sabine Graf - stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW, Dr. Peter Jansen - Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. Düsseldorf

Unter dem Motto „Praktisch!“ engagieren sich Landesregierung und Sozialpartner für arbeitsplatzbezogene Grundbildung und Alphabetisierung im Betrieb.

Was die Sozialpartner in NRW 2014 gemeinsam mit der Landesregierung begonnen haben, wurde in diesem Jahr mit Blick auf die Praxis arbeitsplatzbezogener Grundbildung im Betrieb fortgeführt und

mit einer gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner zur Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung in NRW konkretisiert.

„ Am 14. November 2016 fand in der Stadthalle in Mülheim an der Ruhr der 2. Grundbildungstag NRW statt. Veranstalter waren Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V., das Bildungswerk der Nordrhein-

*Westfälischen Wirtschaft e. V. sowie das DGB-Bildungswerk NRW e. V. Gefördert wird der Grundbildungstag vom Land Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Zahlen geben zu denken: Etwa 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland, darunter 1,5 Millionen allein in Nordrhein-Westfalen, gelten als funktionale Analphabeten. Rund 12 Prozent der Erwerbstätigen können allenfalls einzelne Wörter und Sätze lesen und schreiben. Im Modernisierungsprozess ihrer Betriebe können sie oft nicht mithalten, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind ihnen versperrt. Zudem sind sie tendenziell stärker von Arbeitslosigkeit bedroht und auch von anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens oft ausgeschlossen.*



*Am Vormittag stellten Landesregierung und Sozialpartner eine gemeinsame Erklärung zur Förderung der arbeitsplatzbezo-*

*gen Grundbildung vor. Darin vereinbaren die Partner der Allianz eine Reihe von Maßnahmen, darunter die Unterstützung der in NRW mit dem Thema befassten Akteure, die Werbung für bereits vorhandene Instrumente, die Initiierung gemeinsamer Projekte zur Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung im Betrieb durch die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner sowie spezielle schul- und bildungspolitische Maßnahmen der Landesregierung.*

*Das will die Landesregierung NRW gemeinsam mit den Sozialpartnern ändern. Eine wichtige Rolle spielt dabei der „Grundbildungstag NRW“, der in diesem Jahr von über 150 Expertinnen und Experten besucht wurde. Gemeinsam mit Sozialpartnern, betrieblichen Interessenvertretungen sowie Institutionen aus der Weiterbildung wurden in Mülheim praxistaugliche Ansätze und Möglichkeiten für eine adressaten- und bedarfsgerechte arbeitsplatzbezogene Grundbildung diskutiert.*

In den sechs Fachforen am Nachmittag wurden bereits erprobte und neue Konzepte der praktischen Grundbildungsarbeit in Betrieben/Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven vorgestellt und erörtert.

*gen Grundbildung vor. Darin vereinbaren die Partner der Allianz eine Reihe von Maßnahmen, darunter die Unterstützung der in NRW mit dem Thema befassten Akteure, die Werbung für bereits vorhandene Instrumente, die Initiierung gemeinsamer Projekte zur Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung im Betrieb durch die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner sowie spezielle schul- und bildungspolitische Maßnahmen der Landesregierung.*



In einer gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner und der Landesregierung sind die Aufgaben der einzelnen Partner klar beschrieben. So unterstützt die Landesregierung zum Beispiel Projekte der Sozialpartner zur Förderung von Grundbildung im Betrieb und beteiligt sich, z. B. mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), an der Finanzierung betrieblicher Grundbildungsmaßnahmen. Von gleicher Bedeutung sind die Maßnahmen der Landesregierung etwa in der Schulpolitik, der Lehrerausbildung und der Lehrerfortbildung sowie die vielfältigen bildungspolitischen Maßnahmen. Darüber diskutierten in Mülheim mit dem Publikum NRW-Arbeitsminister Rainer Schmeltzer und Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung.

[Arbeitsplatzbezogene Grundbildung fördern! Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner und der Landesregierung \(PDF\)](#)

*Damit zeigt sich einmal mehr, dass Nordrhein-Westfalen bei diesem Thema bundesweit eine Vorreiterrolle innehat. Das, so Ministerin Sylvia Löhrmann, sei umso wichtiger, als Grundbildung eine elementare Voraussetzung für ein funktionierendes Wirtschafts- und Beschäftigungssystem ist, aber auch für die Demokratie: „Wer nicht über eine hinreichende Grundbildung verfügt, ist abgeschnitten von Innovation und Partizipation“. Ihr eindringlicher Appell: „Wir dürfen die betroffenen Menschen nicht hängen lassen! Arbeitsplatzbezogene Grundbildung ist ein wichtiger Bestandteil unseres Bildungssystems.“*

Gebraucht werden Ansätze, die Potenziale der Menschen betonen.

*Gleich im Anschluss lenkte NRW-Arbeitsminister Rainer Schmeltzer den Blick auf die Arbeitswelt und damit in die Betriebe. Insbesondere infolge der Digitalisierung werde die Zahl von Einfacharbeitsplätzen sinken. Menschen ohne ausreichende Grundbildung werden dann kaum noch berufliche Perspektiven entwickeln können. Aber auch an Einfacharbeitsplätzen, mahnte der Minister, sei Grundbildung unverzichtbar, denn: „Wenn Menschen auch einfachste Warnschilder nicht lesen können, ist das eine Gefahrenquelle, sind Sicherheit und Arbeitsschutz nicht mehr gewährleistet.“*

*In allen Unternehmen, egal ob Industrie, Handel oder Handwerk, stellte der Minister*

klar, gewinnt Kommunikation an Bedeutung und die setzt sprachliches Grundwissen, aber auch ein Verständnis für alle Grundrechenarten voraus: „Auch im Handwerksbetrieb kommt man ohne Kal-

kulation nicht aus.“ Damit hatte der Minister zugleich einen ersten Hinweis darauf gegeben, dass Grundbildung mehr als nur Sprache umfasst.

## Systematische Netzwerkarbeit

Dass die Sozialpartner auch heute schon ihre Verantwortung im Handlungsfeld Grundbildung gemeinsam wahrnehmen, dokumentierten in Mülheim Dr. Sabine Graf, stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW, und Dietmar Meder, Vorsit-

zender des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft und Mitglied des Vorstands der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW.



Sie ließen keinen Zweifel daran, dass auch das Thema Grundbildung in den Betrieben „in vertrauensvollem Umgang miteinander sozialpartnerschaftlich bearbeitet werden muss“: Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. und Mitglied des Vorstands der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V., Sabine Graf – stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW



Der Arbeitgebervertreter bekräftigte die Bereitschaft der Unternehmen zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ und zu „sozialpartnerschaftlichen Regelungen“ auch bei der arbeitsplatzbezogenen Grundbildung. Mit Investitionen in diesen Sektor, so Dietmar Meder, hätten Betriebe die Chance, ihre Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zum Ausdruck zu bringen. Doch nicht nur die Qualifizierung

der Betroffenen sei erforderlich, sondern auch die Befähigung der Personalentscheider, entsprechende Qualifizierungsbedarfe erkennen zu können. Eine Kooperation mit den Betriebsräten ist in seinen Augen unverzichtbar.

Auf einen heiklen Punkt in diesem Zusammenhang kam Dr. Sabine Graf zu sprechen. Die stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW forderte dazu auf, „Beschäftigte, die sich hinsichtlich ihrer Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben outen, zu schützen – vor Kündigungen, aber auch vor Stigmatisierungen, und zwar nicht nur durch Vorgesetzte, sondern auch durch Kolleginnen und Kollegen.“



*Hilfreich kann hierbei der Einsatz qualifizierter Mentorinnen und Mentoren sein, die in den Betrieben den Wert des Lernens für die berufliche und persönliche Entwicklung hervorheben, eine Kultur des Hinsehens entwickeln und Betroffene dabei unterstützen, Lernerfordernisse zu identifizieren sowie ihnen unterschiedliche Qualifizierungs- und Lernmöglichkeiten aufzeigen und anbieten. Dr. Sabine Graf: „Solche Angebote gibt es bereits im Rahmen von [MENTO](#) und [BasisKomII](#), muss es aber in allen Regionen geben.“*

*Ministerin Sylvia Löhrmann stimmte zu, plädierte für eine „systematische Netzwerkarbeit“ in diesem Kontext und verwies als Beispiel auf [„Alphanetz NRW“](#). Das vom Land NRW geförderte und vom Landesverband der Volkshochschulen in NRW koordinierte Netzwerk soll Initiativen im Handlungsfeld Grundbildung bündeln, neue Angebote für Betroffene erschließen und dabei zugleich deren Potenziale beachten. 16 regionale und lokale Bündnisse in NRW gibt es bereits.*

## Offener Diskurs

*Auf Austausch und Zusammenarbeit angelegt war das gesamte Programm beim Grundbildungstag. Entsprechend intensiv beteiligte sich das Publikum am Diskurs.*

*Die teilnehmenden Bildungsexpertinnen und -experten brachten eigene Erfahrungen und Erkenntnisse in die Diskussion zur „Förderung der Grundbildung“ ein. Genau darauf sind Politik und Sozialpartner angewiesen.*

*Noch viel zu selten sei die Gruppe der Betroffenen im Fokus einer strategischen Personalentwicklung, merkte eine Bildungsexpertin an, dabei sei auch sie*

*„wichtiger Bestandteil der Wertschöpfungskette“. Es braucht individuelle Weiterbildungsangebote und ggf. Coaching.*



**Rosemarie Klein, Büro für Berufliche Bildungsplanung (bbb) Dortmund**



**Thomas Aigner, AoG Netz NRW**

Ein Lehrender des AoG Netzwerkes NRW bekräftigt diese Aussage dahingehend, dass Grundbildung noch nicht im Fokus der Unternehmen sei. Hier stünden andere Themen im Vordergrund. Seminare für die Führungsebene in Hotels seien attraktiv und meistens ausgebucht. Bei Grundbildungsseminaren sei die Teilnehmendenaquise mühselig. Es fehle an maßgeschneiderten Angeboten für die Mitarbeiter/-innen. E-Mails oder Schilder lesen – das, was die Menschen in ihrem Arbeitsumfeld konkret tun.

In Schwerte sei versucht worden, mit Netzwerkpartnern zusammen AoG bekannt zu machen. Ein stark beworbener Themenabend sei organisiert worden – doch kein einziger Unternehmer sei zu diesem Themenabend gekommen. Die arbeitsorientierte Grundbildung liege nicht in der Wahrnehmung der Personaler und der Geschäftsführungsebene. Die Klein- und Mittelständler müssten hier unterstützt werden.



**Annette Heidemann, AoG Netz NRW**

*Statt mit dem „abstrakten Thema Grundbildung“ auf die Unternehmen zuzugehen, so die Empfehlung der Vertreterin einer arbeitgebernahen Bildungseinrichtung, sei es sinnvoller, an einem konkreten, betriebsindividuellen Aspekt anzuknüpfen, zum Beispiel an Problemen im Produktionsprozess, die sich aus mangelnder Grundbildung ergeben – die betriebliche Situation muss herausgearbeitet und Qualifizierungsangebote passend gestaltet werden. Aufgegriffen wurde auch der Vorschlag von Arbeitsminister Rainer Schmelzer, Traineemaßnahmen in diesem Handlungsfeld auch vor Ort, im Betrieb zu installieren. Sich dem Thema zu stellen könne auch Markenzeichen oder Qualitätsmerkmal eines Unternehmens sein. Dass auch Arbeitskräfte ohne hinreichen-*

*de Grundkompetenzen eine wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung sein können, zeige das vom MAIS mit Mitteln des ESF geförderte Projekt „Grundbildung bewegt Unternehmen“ ([Gruwe](#)). In 30 arbeitsplatzorientierten Trainings in 16 KMU wurden dort bisher knapp 90 Beschäftigte erreicht. Zudem wurden 18 Kursleitende, Trainer und Beraterinnen zu Fachkräften für arbeitsorientierte Grundbildung fortgebildet. Gegenstand des Projekts ist auch die Frage, wie kleine und mittlere Betriebe konkret angesprochen werden können. Vielleicht, lautete hierzu ein Vorschlag aus dem Auditorium, ließen sich Weiterbildungsangebote zur arbeitsorientierten Grundbildung besser und angemessener unter einem anderen Label, einem anderen Begriff „vermarkten“.*



**Tanja Nackmayr, Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V.**

Dies bekräftigt auch ein Unternehmer aus Menden, der sich für Grundbildungsangebote in seinem Unternehmen engagiert. Er nennt es aber anders. In Kooperation mit der örtlichen VHS wurde, unterstützt durch Gruwe, ein Angebot als Teil der betrieblichen Weiterbildung angeboten. Keiner habe sich „outen“ müssen, um an einer betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen. Denn die Teilnahme an Grundbildungsangeboten könne auch stigmatisierenden Charakter haben.



**Wolfgang Kaiser, Friedr. Freek GmbH**



**Frauke Möhring, VHS Lippstadt**

Die Leiterin einer VHS in Ostwestfalen-Lippe ist auch der Meinung, „Outing ist unsexy“. Die VHS arbeite hier schon immer ganzheitlich und verstehe Grundbildung auch als politische Bildung. Zu hinterfragen, was im Netz oder in der Zeitung stehe, sei schon ein Erfolg.

Oft seien die Defizite noch nicht mal bekannt. Man wisse gar nicht, dass man hierin besser sein könnte. „Hätten Sie es gewusst?“ – Eine neue Kampagne sei nötig, um dafür zu sensibilisieren. Die Defizite in der Verwaltung der Unternehmen seien sehr groß – und dies betreffe nicht nur

Schreiben, Lesen und Rechnen. „Wir müssen die Selbst- und Fremdwahrnehmung in diesen Bereichen schärfen. Wir müssen bewusst machen, was noch alles geht.“

Betriebsräte bzw. Personalvertretungen im Publikum greifen das Thema aus der Perspektive der betrieblichen Interessenvertretung auf und problematisieren die Scham und die Angst vor Arbeitsplatzverlust bei Bekanntwerden ihres Grundbildungsbedarfes als Teil des Problems.

Durch die Digitalisierung und Industrie 4.0 wachse zudem der Druck auf die Mitarbeiter/innen. Es fehle die Normalität, mit dem Thema umzugehen. Die meisten Beschäftigten haben keinen Zugang zu individuellen Weiterbildungsangeboten. SAP-Schulungen sind selbstverständlich, Grundbildungsangebote noch nicht. Grundbildungsbedarfe dürfen nicht pathologisiert werden. Sie müssen ein selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Weiterbildung werden.



**Benjamin Gruschka, Betriebsrat Ford Werke GmbH Köln**

Es fehle die Normalität, mit diesem Thema umzugehen und es fehlten Angebote. Die Masse der normalen Berufstätigen habe keinen Zugang zur individuellen Weiterbildung. SAP-Schulungen und dergleichen würden angeboten und auch gerne angenommen. Diese Schulungen seien selbstverständlich. Aber die Grundbildungsproblematik zu beheben, sei nicht selbstverständlich. Die Kurse kosteten Geld, die Projekte wie z. B. BasisKom helfen. Er sei selbst Betroffener. Das Scheitern solcher Maßnahmen sei oft durch die Organisationsformen innerhalb der Betriebe zu begründen und so sei es schwierig, einen Teilnehmendenkreis in den Unternehmen

Der Druck auf die Menschen wachse durch die Digitalisierung und die Industrie 4.0. Die Betriebe täten hier noch zu wenig. Es gibt einzelne Leuchttürme in NRW, aber hier müsse noch mehr getan werden. Bei Ford selbst seien auch schon Projekte zur Grundbildung gelaufen.

zu generieren. Es gebe keinen „normalen Umgang“ mit diesen Defiziten.

**Oliver Kaiser, Betriebsrat**



**AWO-Bezirksverband OWL e. V.**



**Sylvia Seidel, Uniklinikum Essen (PR)**

Viele Beschäftigte schämten sich. Sie hätten Angst, auch durch die oftmalige Befris-

tung ihrer Verträge, dass ihnen bei Bekanntwerden ihrer Defizite in der Grundbildung der Arbeitsplatzverlust droht.

Dietmar Meder wies eindrücklich darauf hin, dass ihm aus vielen Jahren praktischer Erfahrung als Personalleiter und ehrenamtlicher Arbeitsrichter noch kein derartiger Fall begegnet sei.



**Dr. Sabine Schwarz, Lernende Region Köln – Netzwerke Köln e. V.**

Eine Bildungsexpertin aus Köln berichtet von ihren Erfahrungen: „Wir versuchen, Grundbildung als normale, offene, inklusive Angebote im Betrieb zu gestalten.“ Darüber fänden die Menschen den Anschluss. Zum Beispiel bei Ford, wo „Umschülern“ das Angebot „Umschulung ist möglich“ gemacht werde. Sie dockten damit an vorhandene Strukturen an. Es gehe nicht um das „Enttarnen“ der Menschen mit Defiziten in diesen Bereichen. „Bei uns ist die Zielgruppe im Fokus. Und diese ist nicht gewohnt, an Weiterbildungen teilzunehmen.“

*Anerkennung fand die Tatsache, dass Grundbildung auch im SGB II-Bereich förderbar ist.*

*(<http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/vereinfachung-des-leistungsrechts-staerkung-der-weiterbildung.html>) Dass der Bundesge-*

*setzgeber diese Möglichkeit aber erst im letzten Jahr geschaffen hat, ist ein Hinweis darauf, wie lange das Thema – vor allem außerhalb Nordrhein-Westfalens – nicht wahrgenommen worden ist.*

*Der offene Meinungs- und Informationsaustausch beim Grundbildungstag mache deutlich, dass die Anwesenden das Diktum von Arbeitsminister Rainer Schmetzler beherzigten. „Niemand“, hatte der gesagt, „hat ein Copyright auf gute Ideen.“<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Die Bildunterschriften und der kursive Text im ersten Teil wurden von Paul Pantel, Redakteur der G.I.B. NRW verfasst und unter folgendem Link veröffentlicht:  
[https://www.mais.nrw/grundbildungstag\\_bericht](https://www.mais.nrw/grundbildungstag_bericht)

## Markt der Möglichkeiten und Fachforen

Wie viele Erkenntnisse, aber auch konkrete Produkte von Akteuren der (beruflichen) Weiterbildung im Handlungsfeld Grundbildung bereits vorliegen, veranschaulichte der „Markt der Möglichkeiten“ im Foyer der

Stadthalle. Auf dem Markt der Möglichkeiten präsentierten unterschiedliche Bildungsanbieter ihre Angebote (siehe Anlage).



**Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**



**AoG Netz NRW**



**MENTO, BasisKom**

Mit dabei war auch die Verbraucherzentrale. Sie verdeutlichte mit ihren Angeboten, wie weit der Begriff Grundbildung zu fassen ist, dass auch der Umgang mit Geld als Schuldenprävention oder das Wissen über den Datenschutz dazugehören.



**Verbraucherzentrale NRW**

Kooperieren und Netzwerke bilden – nur so lassen sich nachhaltige Strategien zur Weiterentwicklung der Beratungsangebote in Nordrhein-Westfalen für arbeitsbezogene Grundbildung entwickeln.

Fortgesetzt wurde der Informations- und Meinungsaustausch am Nachmittag in sechs Foren:

## 2. GRUNDBILDUNGSTAG NRW

<b>FACHFORUM 1</b> ↶ Tarifvertrag Bildung in der Metall- und Elektroindustrie NRW: Ein Instrument zur Förderung von Grundbildung im Betrieb?	<b>FACHFORUM 2</b> ↑ Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungs- maßnahmen Branchenspezifische Angebote	<b>FACHFORUM 3</b> → Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungs- maßnahmen Zielgruppenspezifische Angebote
<b>FACHFORUM 4</b> ↶ Digitale Grundbildung und die Perspektive von Weiterbildungsanbietern	<b>FACHFORUM 5</b> ↶ Digitale Grundbildung im Betrieb	<b>FACHFORUM 6</b> ↑ Praktische Netzwerkarbeit zur Förderung der Grundbildung in der Region

Arbeit und Leben  
DGB/NHS NRW

BWNRW

DGB NRW  
BILDUNGSWERK e.V.  
DER GEWERKSCHAFTEN

ESF  
in Nordrhein-  
Westfalen  
In Menschen investieren

Ministerium für  
Schule und Weiterbildung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds



## **Fachforum 1: Tarifvertrag Bildung in der Metall- und Elektroindustrie NRW: ein Instrument zur Förderung von Grundbildung im Betrieb?**



### **ReferentInnen:**

Tanja Nackmayr, Geschäftsführerin Bildungspolitik, unternehmer nrw

Boris Wensing, IG Metall, Spröckhövel

Jürgen Lange †, Arbeit und Leben NRW, Betreuer eines Umsetzungsprojektes

Salvatore Di Gaetano, Betriebsratsvorsitzender Adient Ltd. & Co. KG, Solingen

Moderation: Dr. Peter Janßen, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.



Dr. Peter Janßen eröffnete das Fachforum 1 mit der Frage, ob der Tarifvertrag Bildung (TV-B) wirklich zu mehr Weiterbildung in den Betrieben führt und ob Weiterbildung überhaupt tarifvertraglich geregelt werden kann. Die erste Frage wurde innerhalb des Fachforums von vielen Teilnehmer/-innen so beantwortet, dass dies auch abhängig vom jeweiligen Unternehmen sei. Der TV-B könne – so ein Diskussionsbeitrag – z. B. hilfreich sein, etwa wenn Arbeitsprozesse z. B. aufgrund fehlender Fremdsprachenkenntnisse nicht ideal laufen.

Die Frage, ob Weiterbildung überhaupt tarifvertraglich geregelt werden kann, wurde von den meisten Teilnehmer/-innen grundsätzlich bejaht. Einigkeit bestand aber auch darüber, dass der TV-B nur die Rahmenbedingungen, nicht jedoch die Umsetzung im Detail regeln kann. Die wesentliche Leistung eines solchen Qualifizierungsvertrags beschrieb Boris Wensing, IG Metall Spröckhövel, folgendermaßen: „Das Ziel sollte die gemeinsame Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Betrieb sein.“

Die Frage, ob das Thema Grundbildung und funktionaler Analphabetismus beim Abschluss des TV-B schon mitgedacht worden sei und auf der Agenda der Tarifvertragsparteien stand, beantwortete Tanja Nackmayr, Geschäftsführerin Bildungspolitik bei unternehmer nrw, dahingehend,

dass es nicht sinnvoll sei, einen so konkreten Begriff wie „Arbeitsplatzorientierte Grundbildung“ in einen Qualifizierungsvertrag hineinzuschreiben. Dazu spiele die Herangehensweise an ein solch sensibles Thema eine zu bedeutende Rolle. Wie der TV-B in den Betrieben ankommt und ob er Signale setzt, beantwortete Jürgen Lange, Betreuer eines Umsetzungsprojektes in Hamm. Er betonte, dass der TV-B in einigen Fällen als nützliches Instrument empfunden werde, z. B. um Arbeitsprozesse im Unternehmen zu verbessern. Boris Wensing ergänzte, der TV-B sei allerdings kein Allheilmittel, auch wenn er dazu beitragen könne, dass Menschen sich weiterentwickeln.

Zu der Frage, wie wichtig ein betrieblicher Konsens bei der betrieblichen Weiterbildung grundsätzlich sei und ob dies auch für das Thema Grundbildung gelte, äußerte sich Tanja Nackmayr: „Betriebliche Weiterbildung muss immer im Konsens der Betriebsparteien erfolgen. Bei der Festsetzung des Weiterbildungsbudgets kommt es dann auf die Verantwortlichkeit für die jeweiligen Weiterbildungsarten an, die ja im Tarifvertrag systematisch hergeleitet werden.“

Eine weitere Frage lautete, inwiefern geringqualifizierte Beschäftigte und mögliche Grundbildungsbedarfe im Fokus des TV-B stehen. Boris Wensing betonte die Notwendigkeit, auf geringqualifizierte Beschäftigte ein besonderes Augenmerk zu legen. Auch der Betriebsrat habe eine Verantwortung dafür, dass der Arbeitgeber weiß, wer eine Qualifizierung benötigt und dass auch geringer Qualifizierte ein Interesse an Weiterbildung haben. Im Zusammenhang mit der Frage, ob der TV-B bei der Ansprache möglicher Betroffener im Betrieb hilft, berichtete Salva-

tore Di Gaetano, Betriebsratsvorsitzender von Adient Ltd. & Co. KG, aus seiner Sicht eines von Legasthenie Betroffenen. Er selbst ließ im Laufe seines Erwerbslebens häufig seine Texte gegenlesen. Unterstützung bekam er dabei oftmals durch Praxishilfen von Kollegen. Er schilderte, dass der Umgang mit einem solchen Problem ein fortlaufender Prozess sei, an dem er auch weiterhin arbeiten müsse. Auch wenn der TV-B vorhanden sei, sei die Umsetzung in Bezug auf Grundbildungsbedarfe schwierig, da es sich nach wie vor um ein Tabuthema handele.

Ein Fazit des Forums lautete: Der TV-B kann dazu beitragen, Qualifikationsbedarfe im Betrieb zu ermitteln. Dabei scheint aber das Interesse für den Tarifvertrag bei Verbänden und Gewerkschaften größer zu sein als in Betrieben und bei Betriebsrä-

ten. Wichtig ist es, die Umsetzungsprobleme im Betrieb gemeinsam zu lösen, miteinander zu reden und die Gesprächsergebnisse ggf. schriftlich festzuhalten. Alle Teilnehmer waren sich aber auch über eines einig: Eine wesentliche Leistung des Tarifvertrags Bildung sei es zwar, eine Systematik unterschiedlicher Weiterbildungsarten bereitzustellen – von der betrieblich notwendigen über die betrieblich zweckmäßige bis zur persönlichen beruflichen Weiterbildung. Der konkrete Umgang mit Grundbildungsbedarfen in Betrieben erfordere darüber hinaus jedoch sehr viel Fingerspitzengefühl aller Beteiligten, da es sich nach wie vor um ein Tabuthema handele. Der Tarifvertrag gebe aber zumindest den Impuls, auch dieses Thema auf die Agenda der Betriebsparteien zu setzen.



## **Fachforum 2: Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen – branchenspezifische Angebote**



### **ReferentInnen:**

Gaby Vogel, Lillya Datsyk, Sozialholding Mönchengladbach

Thomas Ballhoff, AWO Seniorenzentrum Witten-Annem

Oliver Kaiser, AWO-Bezirksverband OWL. e. V.

Janine Wattenberg, GOP Varieté-Theater Kaiserpalais Bad Oeynhausen

Moderation: Susan Paeschke, Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V.

Fachforum 2 stellte branchenspezifische Angebote der betrieblichen Grundbildung zur Diskussion. Im Mittelpunkt standen die personenbezogenen Dienstleistungsbereiche Pflege und Gastronomie. Jedes der vorgestellten Unternehmen hatte unterschiedliche unternehmensspezifische Interessen und somit einen unterschiedlichen Zugang und eine jeweils andere Umsetzungsstrategie.

**Gaby Vogel und Lillya Datsyk berichteten aus Sicht der Sozialholding Mönchengladbach**, dass der Fachkräftemangel und die zunehmende digitalisierte Dokumentationspflicht die Unternehmen vor große Probleme stelle.

Auf Initiative der Mitarbeiter/-innen sei nach Lösungsmöglichkeiten gesucht worden. Im Rahmen des MENTO-Projektes des DGB Bund wurden Fachkräfte zu Mentor/-innen und Lernberater/-innen in der Pflege ausgebildet, welche nun in vierteljährlichen Teamsitzungen Maßnahmen steuern. In Kooperation mit der VHS wurden Basiskurse entwickelt und umgesetzt. Die Maßnahmen richteten sich sowohl an Fach- wie Hilfskräfte. Hoher Wert werde auf die Vermittlung der korrekten Anwendung von Fachtermini gelegt, um neue pflegerische Methoden adäquat umsetzen zu können.

Die Geschäftsführung habe zur Teilnahme an BasisKomPlus gewonnen werden können. Die Angebote in den Bereichen Lesen, Schreiben, Rechnen und EDV-Nutzung richteten sich an Fach- und Hilfskräfte. Die Finanzierung erfolge über Projektgelder. Erste Planungen gebe es für Februar 2017.

Der Betriebsrat plane dazu auch eine Betriebsvereinbarung mit der Geschäftsführung, welche die betriebliche Grundbildung in der Unternehmenskultur verankern soll.

## **Grundkompetenzen in der Gastronomie (Jutta Stobbe / AoG-Lehrende)**

Im Unternehmen **GOP Variété-Theater Kaiserpalais Bad Oeynhausen** suche die Geschäftsführung im Rahmen des Fachkräftemangels nach neuen Strategien der Fachkräfterekrutierung, erklärte Jutta Stobbe. Während in der Vergangenheit Personal extern gesucht worden sei, würden nun bereits beschäftigte Mitarbeiter/-innen weitergebildet.

Dazu würden seit Mitte des Jahres einmal wöchentlich für jeweils zwei Stunden arbeitsplatzorientierte Grundbildungsschulungen durchgeführt. Ziel sei es, sprachlich geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen aus dem Servicebereich und der Küche zu fördern und den serviceorientierten Umgang mit Gästen zu schulen.

Neben den Theatervorstellungen, die achtmal wöchentlich stattfinden, würden in Bad Oeynhausen zwei Restaurants, Caterings, Tagungen, Hochzeiten, Abi-Bälle und vieles mehr betreut. Hohe Professionalität, Flexibilität und der kompetente Umgang mit den Gästen seien dabei besonders wichtig. Ein Teil der Mitarbeiter/-innen habe einen Migrationshintergrund. Das Beherrschen der deutschen Sprache sei aber eine Grundvoraussetzung für die „Arbeit am Gast“.

Mit Unterstützung des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWN RW) konnten bei GOP im Rahmen des Projektes [Grundbildung NRW](#) (mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds) als Pilotprojekt arbeitsplatzorientierte Grundbildungsschulungen durchgeführt werden. Dazu wurde ein individuell zugeschnittenes Konzept zur Schulung von Grundkompetenzen wie Lesen, Schreiben und Verstehen entwickelt, in dem auch der

angemessene Umgang mit Gästen geschult wird.



GOP stelle seine Mitarbeiter für die Zeit der Schulung frei, die vor der eigentlichen Schicht stattfindet. Dabei gilt Unterrichtszeit als Arbeitszeit. Nach anfänglichen organisatorischen Schwierigkeiten und Unsicherheiten bei den Mitarbeiter/-innen konnten die Grundbildungsschulungen erfolgreich durchgeführt werden. GOP Varieté-Theater Kaiserpalais in Bad Oeynhausen plant für Anfang 2017 weitere Grundbildungsschulungen am Arbeitsplatz, um die Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen zu erhöhen und sie stärker an das Unternehmen zu binden.

### **Über die Grundbildung in der Pflege berichteten Thomas Ballhoff, AWO Witten, und Oliver Kaiser AWO OWL.**

Seit zwei Jahren setze die AWO im Seniorenzentrum Witten-Annen Maßnahmen zur Grundbildung in ihrem Unternehmen um. Erster Anlass sei die immer umfänglicher werdende Dokumentationspflicht gewesen, denen sich Mitarbeiter/-innen zu entziehen suchten, u.a. weil sie fehlerhafte Dokumentationen und daraus evtl. ableitbare Regressansprüche fürchteten. Zusätzlich sei die Leistungsdichte in der originären Pflege am Patienten sehr hoch; ein nicht souveräner Umgang mit der Schriftsprache erfordere Zeitressourcen, die nicht zur Verfügung stünden.

Es sei also vorrangig um den Schutz und die Unterstützung der Mitarbeiter/-innen besonders im Hinblick auf Grammatik und Rechtschreibung in der Dokumentation und der daraus entstehenden Haftung etwa bei Unfällen gegangen. Wie haben wir uns den Alltag bei der Versorgung von demenziell erkrankten Menschen vorzustellen? Welche Anforderungen werden an die Mitarbeiter/-innen im Beschreiben der Sachverhalte gestellt?

Die Beschäftigten seien zu ca. 90 % ausländische Mitarbeiter/-innen, die zwar lesen und schreiben können, aber Sprachprobleme hätten. Sie bauen Ängste und Barrieren auf und versuchen sich der Dokumentation zu entziehen, entwickeln Vermeidungsstrategien. Daher werden auch Sprachkurse angeboten. Die Teilnehmenden haben gemerkt, dass es Ihnen etwas bringe und seien mit Spaß dabei.

Mittlerweile gebe es einen zweiten Kurs, der 45 Minuten während der Arbeitszeit und weitere 45 Minuten in der Freizeit stattfinde. Hierbei würden in Einzel- und Gruppenarbeiten Fallbeispiele bearbeitet. Im nächsten Schritt werde gerade versucht, das Konzept auch in die Pflege zu integrieren.

Über einen sehr individuellen Zugang zu der Thematik berichtete Oliver Kaiser vom AWO-Bezirksverband OWL. e. V. aus persönlicher Sicht: Der stellvertretende Küchenleiter sei zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden. Bis zu diesem Zeitpunkt sei seine Lese- und Rechtschreibschwäche nicht auffällig gewesen. In der neuen Funktion hätten sich jedoch seine Aufgaben in der Korrespondenz etc. erhöht. Er schilderte sehr eindrücklich, dass er zunächst seine Defizite zu verstecken suchte und im privaten Umfeld um Unterstützung bat.

Zunächst habe er privat nach professioneller Hilfestellung gesucht und schließlich weitere Kollegen im beruflichen Umfeld angesprochen. So hätten sie eine kleine Kerngruppe gebildet, die „hinter zugezogenen Gardinen“ in ihrer Freizeit Basiskurse in Deutsch absolvierte. Schließlich sei die Geschäftsführung einbezogen worden und habe sensibel reagiert.

Alle Diskutanten waren sich einig, dass eine positive Form der Teilnehmeransprache wesentlich zum Erfolg beiträgt. Keinesfalls sollten die Angebote „defizitorientiert“ angeboten werden (etwa Mangel an Grundbildung, Lese- und Rechtschreibschwäche etc.), welche die Scham verstärken. Vielmehr sollen die persönlichen Kompetenzen und der Ausbau der Kompetenzen in den Mittelpunkt gestellt werden (z. B. Weiterbildung, Deutschkurs, „Wir machen die Arbeit leichter“). Wichtig sei es, die Freude am (lebenslangen) Lernen, den Entlastungsfaktor des Lernens und die dadurch zur Verfügung stehenden

Ressourcen in den Mittelpunkt zu stellen.

Oliver Kaiser machte deutlich, dass Lese- und Rechtschreibschwächen in allen Qualifikationsstufen vorkommen. So nahm auch eine Sozialarbeiterin am Rechtschreibkurs teil. Bekräftigt und bestätigt wurde dieser Hinweis auch von anderen Teilnehmenden, u.a. von Prof. Dr. Schemmann (Universität Köln).

Problematisiert wurde u.a.: Wie sieht die Reaktion des Arbeitgebers aus, wenn der/die Arbeitnehmer/-in scheitert? Auf keinen Fall darf die Weiterbildung den Charakter einer Sanktion haben, à la: Du hast einen Fehler gemacht. Du musst jetzt zur Nachschulung! Die unterschiedlichen betrieblichen Strukturen und Zielsetzungen erfordern jeweils spezifische Methoden und Modelle zur systematischen Personalentwicklung in der Bandbreite von individuellem Coaching bis hin zu Gruppenangeboten. Grundsätzlich sollte der Zugang jedoch auf freiwilliger Basis erfolgen und unkompliziert sein.

In den jeweiligen Unternehmen haben die Arbeitgeber die betrieblichen Initiativen zur Grundbildung positiv aufgenommen. Als Mehrwert im Sinne der Arbeitgeber wurde u.a. genannt:

- Innerbetriebliche Prozess- und Qualitätsoptimierung
- Erhöhte Mitarbeiterbindung
- Senkung des Krankenstandes

Auf Seiten der Arbeitnehmer/-innen wurden folgende Erfolgsindikatoren bilanziert:

- Entspannter Arbeiten im Team, da „Ausweichmanöver/Arbeitsvermeidungsstrategien“ reduziert werden konnten
- Zeitersparnis bei der Dokumentation, dadurch geringerer Arbeitsdruck
- Förderung der Aufstiegsqualifizierung von der Hilfs- zur Fachkraft

Konsens bestand, dass zukünftige Maßnahmen von der Projektfinanzierung in eine (wie auch immer geartete) Regelfinanzierung überführt werden müssen, um nachhaltig verankert werden zu können.

### **Fachforum 3: Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen – zielgruppenspezifische Angebote**



#### **ReferentInnen:**

Petra Gebauer, EURO PLANEN Handel und Service GmbH (Prokuristin)

Christian Meilutat, RWE AG (Leiter Kompetenzcenter Ausbildung)

Andreas Sevenich, Vorsitzender Konzern-Jugend- und Auszubildenden Vertretung (KJAV)

Volker Theißen, Ford-Werke Köln (Geschäftsführender Vorstand Aus- und Weiterbildung)

Benjamin Gruschka, Ford-Werke Köln (Mitglied des Betriebsrats)

Moderation: Suzana Rieke, Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW)

Bereits seit 2004 bereitet die RWE AG im Rahmen ihrer Maßnahme „Ich pack´ das“ junge Menschen auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vor. Im Anschluss an diese einjährige Einstiegsqualifizierung (EQ) beginnen die teilnehmenden Jugendlichen eine Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf bei der RWE AG, aber auch in anderen ausbildenden Unternehmen. Aktuell durchlaufen ca. 80 Jugendliche diese Maßnahme. Dabei gibt es zwei unterschiedliche Modelle. Modell 1: individuelle Betreuung in Gruppen von sechs Teilnehmer/-innen pro Ausbilder und Modell 2: Integration von einzelnen Teilnehmer/-innen in das bestehende erste Ausbildungsjahr.

Laut dem KJAV-Vorsitzenden **Andreas Sevenich** und dem Leiter des Kompetenz-Center Ausbildung **Christian Meilutat** ist diese Maßnahme und die dadurch entstehende Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden der **RWE AG** und Teilnehmerinnen und Teilnehmern der EQ-Maßnahme für alle Beteiligten positiv. Die Auszubildenden geben ihr in der Ausbildung erlerntes Wissen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme weiter. Hierdurch wird zum einen Fachwissen wiederholt und vertieft und zum anderen weitere Sozialkompetenzen verbessert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Maßnahme profitieren von den Erfahrungen und dem Wissen der Auszubildenden.

Die **EURO PLANEN Handel und Service GmbH** bietet Dienstleistungen rund um Industriepanzen für den Gerüstbau und die Bauwirtschaft an. Der Mangel an Fachkräften führt in dieser Branche dazu, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, vor allem aus Polen, deutlich zugenommen hat. Laut **Petra Gebauer**, Prokuristin der EURO PLANEN Handel und Service GmbH, konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund durch die angebotene Sprach-

qualifizierung im Rahmen des Projektes GRUWE die fehlenden und benötigten deutschen Sprachkenntnisse verbessern, die für die Ausübung der Tätigkeiten zwingend erforderlich sind, z. B. das Lesen und Verstehen von Sicherheitsvorschriften beim Kunden.

Seit 2014 bietet die **Ford Werke GmbH Köln** langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Produktionsbereichen die Möglichkeit, ein Qualifizierungsprogramm von technischen hin zu administrativen Berufen zu durchlaufen, wenn die ursprüngliche Tätigkeit aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen nicht mehr zu leisten ist und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansonsten von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Ziel der Qualifizierung ist laut **Benjamin Gruschka**, Betriebsrat, und **Volker Theißen**, Geschäftsführender Vorstand der Ford Aus- und Weiterbildung, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance bekommen, ihre Kompetenzen zu erweitern, um anschließend Aufgaben in logistischen bzw. kaufmännischen Bereichen übernehmen zu können. Die positiven Erfahrungen führten zu einer Erweiterung der Grundbildungsmaßnahmen, die vom Projekt [ABAG<sup>2</sup>](#) (Lernende Region Köln) durchgeführt werden. Seit diesem Jahr flankieren niedrigschwellige Angebote aus dem Bereich der Mathematik und „Lernen lernen“ die interne Umschulung. Darüber hinaus gibt es ein Angebot für Auszubildende zur Verbesserung der Schreib- und Formulierungskompetenz für das Berichtsheft.

Die Sensibilisierung für die Thematik Grundbildung ist in den Betrieben u.a. begünstigt durch den demografischen Wandel und das geringe Angebot an neuen Auszubildenden und qualifizierten Fachkräften. Daher spielt die Qualifikation u.a. von noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen und die Sprachförderung und Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bzw. die

bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bezug auf das Unternehmen eine immer größere Rolle. Es gibt sehr gute Beispiele für erfolgreiche Projekte sowohl in Großbetrieben als auch in KMU. Die Herausforderung, erfolgreiche Projekte in diesem Bereich durchzuführen, ist jedoch im KMU-Bereich durchaus größer. Vor allem die Finanzierung und die personelle Ausstattung sowie die Umsetzung in den betriebsinternen Abläufen werden als Problemfelder angesehen.



Die Einstiegsqualifizierung „Ich pack‘ das!“ der RWE AG beginnt mit Team- und Sozialkompetenztraining. Im Rahmen von Projektarbeiten werden Schlüsselqualifikationen, technisches Verständnis und handwerkliche Fertigkeiten gefördert. Betreut werden sie dabei von erfahrenen und für die Maßnahme zusätzlich qualifizierten Ausbilderinnen und Ausbildern. Christian Meilutat erklärte, dass eine EQ-Maßnahme auch von KMU's durchgeführt werden kann. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt mit finanziellen Mitteln diese Maßnahme. Diese Unterstützung wird von der RWE AG aber nicht in Anspruch genommen. Der zusätzliche Personaleinsatz und die Qualifizierung von Ausbildungspersonal ist jedoch vom auszubildenden Unternehmen zu übernehmen.

Petra Gebauer von EURO PLANEN Handel und Service GmbH schilderte, dass sie für die Verbesserung der Sprachqualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuerst die regulären Sprachgrundkurse

der Volkshochschulen genutzt haben. Diese Angebote waren nur mäßig erfolgreich, da sie eine betriebsspezifische und individuelle Ausrichtung vermissen lassen. Aufgrund dieser Tatsache hat man nach einer neuen Lösung gesucht. Im Rahmen einer Internet-Recherche ist man auf das Angebot der Lernenden Region Köln gestoßen. In enger Zusammenarbeit mit Dr. Sabine Schwarz vom Projekt GRUWE, konnte ein passgenaues betriebsspezifisches und auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtetes Qualifikationsangebot entwickelt werden. Vorteil ist hierbei, dass die Mitarbeiter/-innen unter sich sind und das Angebot in der Nähe des Wohnorts stattfindet. Die Maßnahme erfolgt nach der Arbeitszeit und ist freiwillig.

Wesentliche Herausforderung bei dem Qualifizierungsprogramm der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Produktionsbereichen bei der Ford Werke GmbH Köln war, eine Akzeptanz bei den Teilnehmenden für die Maßnahme zu schaffen und Ängste vor der Qualifikationsmaßnahme zu nehmen. Mithilfe externer Trainerinnen und Trainer werden die Qualifizierungsmaßnahmen in Kleingruppen im Betrieb in einer für die Teilnehmenden vertrauten Umgebung durchgeführt.

Die Einstiegsqualifikationsmaßnahme „Ich pack‘ das!“ der RWE AG lässt genug Freiraum für individuelle Förderung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können während der Maßnahme auch ein Praktikum in einem anderen auszubildenden Unternehmen absolvieren. Die Ausbilder von „Ich pack‘ das!“ halten dabei engen Kontakt zu diesen Unternehmen. Die Erfahrungen des Praktikums fließen im Anschluss gezielt in die Förderung ein. Jährlich werden so aktuell 80 Jugendliche gefördert. Die Zielgruppe sind junge Menschen mit mindestens einem Hauptschulabschluss, die aber noch nicht die notwendigen praktischen und theoretischen

Fähigkeiten sowie sozialen Kompetenzen besitzen, um eine Ausbildung zu beginnen. Die Teilnehmer/-innen kommen über die Bundesagentur für Arbeit oder bewerben sich direkt bei RWE.

Petra Gebauer stellte fest, dass die Zusammenarbeit mit GRUWE sehr effektiv ist und bereits erste Erfolge zeigt, z. B. dass das Personal flexibler eingesetzt werden kann. Daher soll die Maßnahme bis Mitte 2017, evtl. auch länger fortgeführt werden. Die individuelle und arbeitsplatzbezogene Herangehensweise ermöglicht auch die Integration neuer Mitarbeiter/-innen in die Kleingruppe. Die Mitarbeiter/-innen sind sehr motiviert, da das Gelernte direkt angewendet werden kann. Die Unternehmensleitung stellt den Mitarbeiter/-innen bei erfolgreicher Teilnahme auch die Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben in Aussicht.

In Zusammenarbeit mit dem Projekt „ABAG – Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ sind im Qualifizierungsprogramm für körperlich leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Produktionsbereichen bei der Ford Werke GmbH Köln drei Module (Modul 1: EDV – Grundlagen, Modul 2: Kommunikation – Grundlagen, Modul 3: Kaufmännisches Rechnen – Grundlagen) angeboten worden. Die Teilnahme ist für die Beschäftigten zu 100 % Arbeitszeit gewesen.

Einig waren sich alle, dass personelle Managementressourcen und feste Ansprechpartner/-innen wichtig sind. Untereinander erfordert dies eine permanente Kommunikation mit allen maßgeblichen Akteuren. Nicht singuläre, für sich alleinstehende Maßnahmen, sondern verschränkte und integrierte Qualifikationsangebote müssen das Ziel sein.

Die Einstiegsqualifizierungsmaßnahme „Ich pack‘ das!“ der RWE AG wurde von Christian Meilutat und Andreas Sevenich als sehr positiv eingeschätzt. Es wird überlegt, ein ähnliches Angebot für Geflüchtete anzubieten. Dieses Angebot muss aber noch entwickelt und auf die speziellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Petra Gebauer betonte, dass die Unterstützung sowohl finanziell wie auch personell durch das NRW Projekt GRUWE als äußerst hilfreich erachtet wird. Denn nur mit externer Unterstützung ist es KMU in der Regel möglich, ein zielgerichtetes und sinnvolles Grundbildungsangebot zu erstellen und durchzuführen.

Benjamin Gruschka und Volker Theißen gaben zu bedenken, dass im Anschluss an eine arbeitsplatzorientierte Grundbildungsmaßnahme auch Arbeitsplätze für die Teilnehmenden zur Verfügung stehen müssen. Ein so ressourcenorientierter Blick fokussiert eher darauf, auf welche Weise die vorhandenen Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten erkannt, gefördert und genutzt werden können.

Arbeitsplatzorientierte Grundbildung kann ein sinnvoller Baustein der betrieblichen Weiterbildung sein und zu positiven Effekten beitragen, wie bessere Einsatzmöglichkeiten und Verringerung der Fluktuation der Mitarbeiter/-innen sowie Mitarbeiter/-innenzufriedenheit und Sicherung der Berufsfähigkeit.

Die Akquise einer sinnvollen externen Unterstützung ist für viele Unternehmen jedoch bis jetzt noch zu komplex und unübersichtlich. Die Vielzahl der Angebote und Projekte wird als verwirrend und eine Auswahl als zeitaufwändig empfunden. Hier könnte eine Bündelung der Angebote und Ansprechpartner/-innen wünschenswert sein.

## **Fachforum 4: Digitale Grundbildung und die Perspektive von Weiterbildungsanbietern**



### **ReferentInnen:**

Eugen Breining, Jennifer Haines-Staudt, Bildungswerk der hessischen Wirtschaft e.V./Grundbildungszentrum Darmstadt

Barbara Ramirez Jaimes, VHS Duisburg

Frauke Mönkeberg, VHS Lippstadt

Sabine Loch, weitblick-Personalpartner GmbH, Angelika Preiß, PEAG Transfer GmbH

Thomas Aigner, AoG Lehrender

Moderation: Dr. David Mintert, Arbeit und Leben

Bei der Anmoderation betonte **Dr. David Mintert**, dass NRW bereits über einen breiten Grundbildungsbegriff verfüge. Er frage sich, ob das „Digitale“ hier die vierte Kulturtechnik sei. Es gebe kaum noch einen Arbeitsplatz, der ohne digitale Medien auskomme. Der [DGB-Index für gute Arbeit](#) habe ergeben, dass 82\_% der Tätigkeiten heute mit Digitalisierung in ihrem Bereich zu tun haben. Zugleich gebe es negative Gefühle gegenüber der Digitalisierung wie höhere Belastung, Ohnmacht, Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes. Sei gesellschaftliche Teilhabe ohne eine digitale Grundbildung heute überhaupt möglich?



**Frauke Mönkeberg** betonte, dass in den VHS Digitalisierung als Thema der Grundbildung schon Alltag sei. Die Verlage, mit denen die VHS in Sachen Spracherwerb zusammenarbeiten, böten schon lange über „Blended Learning“ onlinebasierte Lernelemente an. Die Frage sei: „Wo wollen wir hin?“ Gerade das Face-to-face-Lernen sei eine Stärke der VHS. **Barbara Ramirez Jaimez** betonte für die VHS Duisburg, die sehr stark im Thema digitale Grundbildung sei, dass heute alle Lebensbereiche auch jenseits von Alphabetisierung betroffen seien.

**Eugen Breining** bestätigte diese Entwicklung auch für Hessen, wo digitale Grundbildung aktuell sei, wie das [Projekt „Chancen erarbeiten“](#) mit Unternehmen zeige. Doch wie erreicht man die Menschen? Das Thema sei stark stigmatisiert. Der Unterricht müsse in der Arbeitszeit liegen, um Teilnahmebereitschaft zu fördern.

**Sabine Loch** gab zu bedenken, dass Projekte wie „Sesam“ und „Gruwe“ als Förderprojekte gut laufen. Eine Finanzierung von Maßnahmen sei nur so möglich gewesen. Die Arbeitgeberfinanzierung habe sich oft als schwierig erwiesen. Die Mitarbeiter/-innen mit Defiziten in diesem Bereich würden als „ausscheidende Mitarbeiter/-innen“ gesehen, in die man nicht investieren muss.

**Angelika Preiß** wies darauf hin, dass von Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen immer eine „unmittelbare Bewertbarkeit“ erwartet werde. SAP-Schulungen z. B. seien erfolgreicher, da man hier direkt verwertbare und nach außen vermarktbarere Kenntnisse erlange. Das Thema Grundbildung sei komplizierter, denn hier erlange man „nicht mal eben so“ Kompetenzen, die Unternehmen sofort verwerten können. Zugleich stiegen die Anforderungen an die Arbeit – es gebe keine „einfachen“ Arbeitsplätze mehr. Die Digitalisierung sei überall Thema.

Die Angst vor Arbeitsplatzverlust spiele eine Rolle und vermutlich auch negative Bildungserfahrungen. Es gebe Hemmungen, neue Technik zu nutzen. Doch wie kann man diese Ängste überwinden? Eugen Breining wies darauf hin, dass man an den Alltagsbedarf der Menschen anknüpfen müsse, um so die Scheu zu nehmen. Eine andere Möglichkeit sei die gemeinsame Arbeitsplatzbegehung.

In der VHS Duisburg habe man ähnliche Erfahrungen mit dem Projekt Alpha gemacht, wo die Zugänge niedrigschwellig ermöglicht würden. Dabei komme es auf die Vertrauensbasis zwischen Lehrenden und Teilnehmenden an. Die VHS benutze z. B. eine App für ihre Alphabetisierungskurse, die gut angenommen werde. Zudem seien die Kurse in der VHS nicht schulähnlich und man arbeite in kleinen Gruppen, wodurch das Vertrauen und das Zutrauen gefördert werde.

Frauke Mönkeberg verwies auf die Arbeit mit verschiedenen Formaten. Diese reichen von offenen Angeboten auf verschiedenen Niveaus, z. B. zum Thema „Hacker“ oder „Cloud“ bis zu „Bildung auf Bestellung“, „BaB“ für Unternehmen. Dabei arbeiteten sie auch mit Transfergesellschaften zusammen. Wichtig zu wissen sei immer, wer genau die Zielgruppe der Angebote sei. Eigentlich sei im Bereich der digitalen Bildung in Unternehmen auch ein Test wie bei der PISA-Studie notwendig. Wie könne-man sonst beurteilen, wie der Stand sei? Die DG betreffe viele verschiedene Zielgruppen. Auch Leute mit hoher Bildung seien davon betroffen. Ein großer Teil der Meinungsbildung geschehe heute im Netz. Trotz Abiturs und Studiums fehle es hier oft an Lesekompetenz.

Die digitale Grundbildung bestehe aus Medienkompetenz in drei Bereichen: Wissen, Gestaltung und Reflexion. Der Begriff sei aber einer steten Wandlung unterworfen.

Mitarbeitenden, die um ihren Job fürchten, müsse klargemacht werden, ergänzte Angelika Preiß, dass Digitalisierung ihren gesamten Alltag betreffe. Sie arbeiteten auch bei „einfachen“ Jobs mit digitalen Terminals etc. Digitalisierung finde also nicht nur in klassischen Office-Programmen statt. Es werden z. B. klassische EDV-Kompetenzen abgefragt. Man lasse die Menschen erzählen und den

Arbeitsplatz beschreiben. Am Ende werde ein positiv besetztes Zertifikat ausgegeben, das von den Teilnehmenden auch gewünscht werde.

In den Schulungen, so **Thomas Aigner**, ließen die Mitarbeitenden oft erst einmal Frust ab. Sie hätten auch Angst davor, die Hardware überhaupt anzufassen. Diese Angst müsse man ihnen nehmen, damit sie das Gefühl verlören, abgehängt zu sein.

In der weiteren Diskussion wurde immer wieder betont, dass es um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von Politik, Schule und Familien gehe, Einstellungen müssten verändert werden. Lebenslanges Lernen sei mehr denn je gefragt und müsse als Schulfach etabliert werden. Doch der Abstand zwischen den Notwendigkeiten, die sich aus „Industrie 4.0“ ergäben und den tatsächlichen Kompetenzen sei bisweilen kaum überbrückbar. Hier müsse man auch über die Bildungsfinanzierung reden. Es gehe darum, durch DG gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Eugen Breining stellte abschließend den Medienkoffer, den „Alphakoffer“, vor. Enthalten seien ein Smartphone, ein Tablet, ein Beamer, Lautsprecher, Tastatur und Verlängerungskabel. Damit habe man ein Handwerkszeug, um überall und in unterschiedlichen Settings zu arbeiten.

## **Fachforum 5: Digitale Grundbildung im Betrieb**



### **Referenten:**

Michael Weicht, ThyssenKrupp Steel Europe AG Duisburg  
Peter Trube, ThyssenKrupp Steel Europe AG Duisburg  
Mike Eckert, Deutsche Post AG, Niederlassung Brief Hagen

Moderation: Elke Hülsmann, DGB-Bildungswerk NRW e.V.



In diesem Forum ging es darum, wie es zwei Jahre nach dem 1. Grundbildungstag mit diesem Thema in den Betrieben bestellt ist. Was bringt Betriebsräte dazu, sich des Themas Grundbildung anzunehmen?

Die Belegschaft sei ein Spiegelbild der Gesellschaft, so **Peter Trube**, der über das Projekt Mento in das Thema eingestiegen ist. Er berichtete von betroffenen Mitarbeiter/-innen die beispielsweise vorgeben, sie hätten die Brille vergessen, um sich nicht offenbaren zu müssen. Durch seine Ausbildung zum Mentor habe er ein solches Verhalten besser einordnen können.

Als Neueinsteiger in die Thematik finde er es schwierig, Betroffene zu identifizieren, meinte **Maik Eckert**. In seinem Betrieb bestehe Interesse am Thema unter den Kolleg/-innen, wobei jedoch viele die Möglichkeit von Grundbildung für Erwachsene bisher gar nicht gekannt hätten.

Die Arbeit in seinem Unternehmen, einem Briefzentrum, beziehe sich auf einfache und automatisierte Tätigkeiten. Die Themen Lesen, Schreiben und Sprache spielten hierbei keine große Rolle.

Im tagtäglichen Umgang mit Behörden und Institutionen seien demgegenüber die Anforderungen, sich angemessen ausdrücken zu müssen, schon groß und setzten entsprechende Sprachkompetenzen voraus.

Mit Beginn der ersten Mentoren-Ausbildung habe man den Arbeitsdirektor hinzugezogen, welcher gleich Unterstützung zugesagt habe, berichtete Peter Tru-

be. Der betriebsärztliche Dienst sei ebenfalls eingeschaltet worden. Man habe mittlerweile an sieben Standorten Mentoren, die bei entsprechendem Bedarf einsatzbereit seien und vom Arbeitsdirektor „Rückendeckung“ erhalten würden.

Doch wie sieht es mit Lesen, Schreiben und Rechnen in Bezug auf die digitale Arbeitswelt in den Betrieben aus? **Michael Weicht** zeigte am Beispiel der Lagermitarbeiter/-innen in seinem Unternehmen, wie sich diese mit der Bedienung von Tablets befassen, wobei anders als bisher mehrere Abfolgen durch nur eine/n Mitarbeiter/-in unter Nutzung digitaler Medien bewältigt werden müssten. Peter Trube ergänzte, dass alle Arbeitsbereiche künftig zwar stärker digitale Kenntnisse erforderten, dennoch lege man in seinem Unternehmen Wert darauf, dass auch Mitarbeiter/-innen, die nicht richtig lesen können, Lernangebote zur Bedienung der Anlagen und Geräte erhalten würden.

Im Bereich Verladung müssten die jeweiligen Mitarbeiter/-innen beispielsweise einen Tageskurs zum Thema absolvieren. Michael Weicht merkte dazu an, dass Anweisungen oft zu kompliziert formuliert würden. Er appellierte an die entsprechenden Fachkräfte, eine leichtere Sprache zu wählen. Der Lernprozess gehe nicht nur in Richtung Lernende, sondern auch in die der Anweisenden.

Im Folgenden entstand eine Diskussion zum Thema Nutzung sozialer Netzwerke wie z. B. WhatsApp. In diesem Zusammenhang wurde angemerkt, dass hierbei die Sprache oft verstümmelt und mittels Abkürzungen verklausuliert werde. Peter Trube wies darauf hin, dass die Offenheit gegenüber der Arbeitswelt 4.0 noch nicht bei allen Mitarbeiter/-innen gegeben sei. Er habe die Befürchtung, dass ältere Mitarbeiter/-innen angesichts der sich ändernden Anforderungen außen vor bleiben könnten.

Doch welche konkreten Maßnahmen wurden wirklich umgesetzt, wenn man bedenkt, dass Freistellungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/-innen oft ein Problem darstellten?

So würden die Entscheidungsträger Schulungen während der Arbeitszeit oft mit dem Hinweis abblocken, diese in Bezug auf den jeweiligen Arbeitsbereich gar nicht notwendig seien.

Es seien also die Rahmenbedingungen in der Praxis für eine angemessene Weiterbildung oft nicht gegeben. Die Arbeitgeber seien sich an dieser Stelle leider ihrer Verantwortung oft nicht bewusst.

Außerdem müssten auch die notwendigen technischen Mittel bereitgestellt werden. Und man müsse auch Prozesse der Gruppendynamik beachten. So gäbe es unterschiedliche Lernstände unter den Weiterbildungsinteressenten. Einstufungstests, die zwecks einer vernünftigen Zusammensetzung der Gruppen innerhalb von Weiterbildungsmaßnahmen angestrebt wurden, hätten jedoch zu Hemmungen unter den Mitarbeiter/-innen geführt. Mit Blick auf die betriebliche Verantwortung wurde angemerkt, damit Projekte gewinnbringend umgesetzt werden können, müssten zunächst Entscheidungen auf Führungsebene getroffen werden. Daher stelle sich die Frage, wie man die Arbeitgeber entsprechend in die Verantwortung nehmen könne.

Die Referenten berichteten in diesem Zusammenhang über unterschiedliche Erfahrungen. Manche Firmen seien bei Durchführung und Bewilligung von Weiterbil-

dungsmaßnahmen sehr großzügig, andere nicht.

Ein Vorschlag ging in Richtung Betriebsvereinbarung, an welche die gesamte Belegschaft dann auch gebunden sei.

Hinsichtlich einer „barrierefreien“ Sprache sei es hilfreich, wenn Ausbilder/-innen eine Mentor/-innen-Ausbildung machen und Verständnis dafür entwickelten, wie die Lernenden entsprechend unterwiesen werden können. Dazu zählt nicht nur die Fähigkeit der Ausbilder/-innen, einem anderen Menschen überhaupt etwas beibringen zu können, sondern auch das Verständnis dafür, Lehrmaterial so zu gestalten, dass die Lernenden damit gewinnbringend umgehen können.

Die Referent/-innen wünschten sich abschließend, dass die Landesregierung gemeinsam mit ihren Sozialpartnern ein Resümee in Folge des 2. Grundbildungstages ziehe, Ergebnisse analysiere und letztlich festlege, wie das Thema Grundbildung weiterhin angepackt werden könne.

Man hoffte des Weiteren, dass das Projekt Mento weiterentwickelt und zum festen, betrieblichen Bestandteil werde, gab aber zu bedenken, dass alle Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Thema Grundbildung stehen, auch alltagstauglich sein sollten. Außerdem müssten in den Firmen und Institutionen Betriebsvereinbarungen getroffen werden, nach denen Weiterbildungsmaßnahmen ohne Einschränkungen und mit klaren Richtlinien angeboten werden können.

## **Fachforum 6: Praktische Netzwerkarbeit zur Förderung der Grundbildung in der Region**



### **ReferentInnen:**

Kerstin Kupka, Alphanetz; Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Dr. Nicole Ehlers, VHS Aachen

Karin Reinberg, VHS Menden-Hemer-Balve

Wolfgang Kaiser, Friedr. Freck GmbH

Kai Sterzenbach, Lernende Region Köln – Netzwerke Köln e.V.

Moderation: Beate Schmitz, DGB-Bildungswerk NRW e.V.

In diesem Workshop ging es um konkrete Beispiele der Zusammenarbeit von Bildungsträgern, insbesondere der Volkshochschulen mit Betrieben und um regionale Bildungsförderung. Beispielhaft wurde die Zusammenarbeit eines mittelständischen Betriebs, der Friedr. Freek GmbH aus Menden, mit der örtlichen VHS dargestellt.

In Statements auf die Frage der Moderatorin, wie denn Grundbildung überhaupt zum Thema wurde, machte **Kerstin Kupka** aus der Sicht des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW deutlich, dass im Alphanetz sehr unterschiedliche Ansätze in den 16 Netzwerken verfolgt werden. Gemeinsam sei aber allen, dass neue Formate „weg von typischen VHS-Kursen“ entwickelt und Unternehmen „ins Boot geholt“ wurden.

**Karin Reinberg** von der VHS Menden-Hemer-Balve erläuterte daran anknüpfend, dass im ländlichen Raum Grundbildung im Sinne der Vergabe von Schulabschlüssen und der Alphabetisierung schon immer Thema gewesen sei. Doch habe man es mit starker Fluktuation zu tun gehabt, und gerade bei den Alpha-Angeboten seien die Kosten für Teilnehmer stets ein hemmender Faktor gewesen. Deshalb habe man mit einer Zeitungskampagne „WANTED“ Firmen für eine arbeitsorientierte Grundbildung gesucht.

Mit der [Fa. Freek](#) habe man einen interessierten und engagierten Kooperationspartner gefunden und gemeinsam analysiert und erarbeitet, welche Ziele zu verfolgen seien und welche Zielgruppen angesprochen werden sollten.

Aus der Sicht der Firma sei es um mathematische Grundkenntnisse, „sauberes Arbeiten“ und Teamorientierung gegangen. Dazu wurde ein Fortbildungsprogramm im Betrieb entwickelt, dass während der Arbeitszeit stattfand und zur Hälfte

te die Freizeit der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezog. So sei ein Wissenszugewinn über Gesamtzusammenhänge im Unternehmen und eine verbesserte Teambildung erreicht worden.

Als Chef des Familienunternehmens hob **Wolfgang Kaiser** hervor, dass es der Firmenleitung besonders darum gegangen sei, ein Verständnis dafür bei den Mitarbeiter/-innen zu entwickeln, was sie denn eigentlich produzieren.

Die Firma stellt elektrische Heizelemente für die Kunststoffindustrie her. Da sie einen hohen Anteil an- und ungelernter Arbeitskräfte beschäftigt, die einfache Arbeiten verrichten, sei es für die Firma extrem wichtig, Schulwissen gerade im mathematischen Bereich zu erweitern, Sozialkompetenzen zu fördern und dass in der Firma vorhandene Erfahrungswissen zu nutzen. Deshalb habe man sich vor zwei Jahren einem vom BMBF geförderten Gemeinschaftsforschungsprojekt namens „Strakosphere“ als einer von vier Industriepartnern angeschlossen. Thema sei „Strategisches Kompetenzmanagement in nicht forschungs-intensiven KMU des verarbeitenden Gewerbes“. Bei den VHS-Kursen sei aber nicht von „Grundbildung“ die Rede, sondern von einer strategischen Kompetenzerweiterung, der sich zehn von 30 Beschäftigten gleich anschlossen. In den Kursen sei es dann auch um Gesundheitsmanagement und den Umgang mit Kundenerwartungen gegangen. Die VHS habe sich als Partner erwiesen, der passgenau und am richtigen Ort arbeite. Außerdem sei auch eine Finanzierung über ein Landesprojekt (GRUWE) ermöglicht worden.

**Dr. Nicole Ehlers** von der VHS Aachen plädierte für eine „aufsuchende Bildungsberatung“. Auch sie vermeide das Wort „Grundbildung“. Während „bildungsnahe Menschen“ von selbst die Angebote der VHS wahrnehmen, müssten für andere die

Angebote mit aufsuchendem Charakter passgenau erstellt werden. An diesen Gedanken knüpfte **Kai Sterzenbach** (Lernende Region Köln – Netzwerke Köln e.V.) an, der nur „unwillig“ in das Projekt arbeitsplatzbezogener Grundbildung eingestiegen sei. Denn eigentlich sei es ihm um quartiersbezogene Arbeit gegangen. Es habe sich aber nach einem „Strategiewechsel“ gezeigt, dass Unternehmen erreicht werden, wenn deren Problemstellungen erkannt und Kompetenzen lokalisiert würden. Die neue Strategie habe sich als relativ erfolgreich erwiesen, denn zwölf Unternehmen und gut 600 Lernende konnten gewonnen werden. Der Erfolg basiere auf der Qualität der Dozentinnen und Dozenten, die Erfahrungen im Umgang mit Betrieben aufwiesen und sich dort praxisbezogen/angemessen bewegen könnten.



Auf die Frage der Moderatorin nach seiner persönlichen Motivation wurden in Kaisers Antwort sozialethische und unternehmerische Gesichtspunkte deutlich. Als Rotarier engagiere er sich in der Flüchtlingsarbeit und erlebe schmerzhaft die deutsche Bürokratie.

Die Globalisierung sei nicht aufzuhalten und es gehe darum, Mitarbeiter/-innen zu fördern und im Unternehmen zu halten. Dabei sei die Würde der Mitarbeiter/-innen zu achten. Das bedeute in seinem Unternehmen, dass Einfacharbeit gestärkt und mit Facharbeit kombiniert werde. Die Kosten dafür könnten gerade kleine Unternehmen aber nicht stemmen; hier sei die Politik gefordert.

Damit war ein Stichwort gefallen, das die weitere Debatte bestimmte: Die Finanzierbarkeit der Projekte. Kerstin Kupka berichtete von unterschiedlicher Bereitschaft der Arbeitsagenturen. Ablehnungen würde gelegentlich damit begründet, dass man nicht für das Versagen des Schulsystems zuständig sei. Auch Nicole Ehlers sprach Finanzierungsprobleme an: So könne es einerseits zu unerlaubten Doppelfinanzierungen bei der Kooperation mit Arbeitsagenturen kommen, andererseits seien ausgerechnet Volkshochschulen von der Nutzung des Teilhabe-Pakets ausgeschlossen. Teilnahmegebühren könnten gerade bei den gering Qualifizierten sehr hinderlich sein. Karin Reinberg schlug eine Kampagne zum Abbau von Hürden vor, die sich aus der Berufstätigkeit und der sozialen Situation der Zielgruppe ergäben. Es gehe darum, Finanzierung durch Abbau von Bürokratie zu erleichtern, Angebot und Nachfrage zusammenzubringen. Ihre Forderung: Mitarbeiter mitnehmen zum Wohle des Unternehmens.

Kai Sterzenbach betonte, dass man weg müsse von der klassischen „Seminaristik“. Mit vielen Beispielen wurde in der folgenden Diskussion mit dem Publikum deutlich, dass betriebliche Weiterbildung „anders tickt“. Man bewege sich in einem Unternehmen und müsse fragen, was dort gebraucht wird. Dazu brauche man keine fertigen Produkte, sondern die Bereitschaft, sich auf betriebliche Voraussetzungen und Erfordernisse einzulassen. Dies, so Kaiser, sei in der Kooperation seiner Firma mit der VHS hervorragend gelungen.

In der Schlussrunde waren sich alle einig: Schulabschlüsse, arbeitsplatzbezogene Grundbildung und Alphabetisierung (differenziert auf Deutsche und Zuwanderer) müssten gemeinsam gedacht werden und dennoch individuelle Zugänge ermöglichen. Im Kern, so Kerstin Kupka, gehe es darum, die Einstellung des Einzelnen zum

Lernen durch Ermutigung zu ändern: Lernen als Bereicherung. Dies erfordere aber, ergänzte Kaiser, dass der Begriff „Grundbildung“ in der Ansprache an die Zielgruppe verschwinde. Würde bewahren – er forderte „positive Begriffe für alle“, die aus gemeinsamen Werten und Sozialkompetenzen abzuleiten seien.

Dem stimmte Kai Sterzenbach grundsätzlich zu, gab aber zu bedenken, dass die Begriffe für Finanzierungen und Zuständigkeiten unverzichtbar seien.

Ein Bildungsexperte aus Dortmund gab zu bedenken, dass lebenslanges Lernen nicht für alle positiv besetzt sei. Für Menschen mit negativen Bildungserfahrungen könne dies auch bedrohlich wirken. Fazit: Es gibt großartige Kooperationen, die lokal-regional ausgerichtet sind. Die Finanzierung sollte in der Form von Regelbezügen vereinfacht werden, Firmen und Beschäftigte profitieren gemeinsam von der Weiterbildung im beschriebenen Sinne.



## Resümee und Ausblick

Nur wer ausreichend lesen und schreiben kann, ist auch in der Lage, sich persönlich und beruflich weiterzubilden und gesellschaftlich teilzuhaben“, erklärt Ministerin Löhrmann.

Um die Alphabetisierung und Grundbildung zu stärken, baut die Landesregierung auf ein breites Bündnis.

Die kooperative Zusammenarbeit zum Thema Grundbildung in NRW über die Ressort- und Parteigrenzen hinweg ist beispielhaft. Durch die Allianz der Sozialpartner nimmt NRW eine Vorreiterrolle bei der Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung ein.

Darüber hinaus fördert die Landesregierung das landesweite Alphanetz NRW und hat die Weiterbildungsmittel, die auch für Maßnahmen der Grundbildung genutzt werden können, insgesamt verstärkt.

Die begriffliche und methodische Weiterentwicklung der Handlungsziele von Alphabetisierung zur arbeitsorientierten Grundbildung sowie der Paradigmenwechsel in Wahrnehmung und Umgang mit der Zielgruppe weg von stigmatisierender Defizitorientierung hin zu Potenzialorientierung, so Ministerin Löhrmann, helfe dabei, individuelle und passgenaue Angebote zu entwickeln und in die Fläche zu tragen.

Arbeitsminister Schmelzer unterstrich, dass die Aufgabe nur als Verantwortungsgemeinschaft angegangen werden könne: als Allianz aus Arbeitgebern, Bildungseinrichtungen, Gewerkschaften und Politik. Gerade auch angesichts der zunehmenden Digitalisierung brauche es passgenaue Bildungsangebote, die arbeitsorientiert und berufsorientiert direkt in den Betriebsalltag integriert werden. Grundbil-

dung sei nicht zuletzt ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Das unterstrich auch Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerkes der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.: „Wir werben bei den Arbeitgeberverbänden und Unternehmen dafür, das Thema auf die Agenda zu setzen und entwickeln bedarfsgerechte, arbeitsplatznahe Grundbildungsangebote“.

Dr. Sabine Graf, stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW, betonte: „Auch die Interessenvertretungen in den Betrieben und Dienststellen stehen in der Verantwortung, Betroffene im Konsens mit den Verantwortlichen im Betrieb anzusprechen und zu begleiten. Wir unterstützen sie dabei mit entsprechenden Angeboten.“ Aber Grundbildung sei kein „Selbstläufer“ und kein Gegenstand der Tages- oder Wahlkampfpolitik. Das sei „Kernerarbeit“, so Minister Schmelzer und es brauche einen langen Atem.

Dabei baut die Landesregierung auf ein breites Bündnis mit den Sozialpartnern und die Netzwerke, die sich im Rahmen von Alphanetz und über die geförderten Projekte bereits entwickelt haben und weiterentwickeln.

Der „2. Grundbildungstag NRW“ hat mit der Präsentation erfolgreicher Beispiele aus der betrieblichen Praxis neue Impulse gesetzt.

*Im Rahmen eines weiteren Grundbildungstages wird die „Allianz für Grundbildung“ – so wie von Landesregierung und Sozialpartnern in ihrer gemeinsamen Erklärung vereinbart – eine Zwischenbilanz über die bis dahin unternommenen Schritte ziehen.*



## Schlusswort



Das Improvisationstheater „Tatendrang“ machte sich am Ende der Veranstaltung ganz eigene Gedanken zum Thema Grundbildung. Mit diesem kreativen und humorvollen Abschluss endete ein Tag mit vielen Anregungen, Diskussionen und neuen Ideen.

An dieser Stelle möchten wir dem interessierten Publikum und allen Aktiven vor und hinter den Kulissen herzlich für ihr Engagement danken. Schon in der Vorbereitung war die Kooperation der Veranstalter, die Unterstützung aus den Projekten und der Austausch mit den fördernden Institutionen sehr fruchtbar. Auch einen großen Dank an Uwe Schulz für die lebendige Moderation und an Alexander Basta und Joe Kramer für die Fotoreportagen.

Die vorgelegte Dokumentation beruht auf der Arbeit vieler protokollierender Kolleginnen und Kollegen, die im Plenum und in den Foren die wichtigsten Diskussionsstränge eingefangen haben. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, möchte aber das Geschehen an diesem Tag nachvollziehbar machen. Daher ist die Dokumentation in einem Bericht über den Vormittag und in Einzelberichte aus den Foren unterteilt. Weitere Informationen sind über die im Text verlinkten Internetseiten verfügbar.

### Impressum:

Redaktion: Beate Schmitz

Fotos: Alexander Basta / Joe Kramer

Zeichnungen: Alff Reinhard

Die Bildunterschriften und der kursive Text im ersten Teil wurden von Paul Pantel, Redakteur der G.I.B. NRW verfasst und unter folgendem Link veröffentlicht:  
[https://www.mais.nrw/grundbildungstag\\_bericht](https://www.mais.nrw/grundbildungstag_bericht)

Düsseldorf, im Dezember 2016

## Programmflyer

### Anlass und Anliegen des Grundbildungstages NRW

# Praktisch!

Was die Sozialpartner in NRW 2014 gemeinsam mit der Landesregierung begonnen haben, wird in diesem Jahr mit Fokus auf die Praxis arbeitsplatzbezogener Grundbildung im Betrieb fortgeführt und konkretisiert.

Denn es bleibt dabei: Alphabetisierung und Grundbildung sind wesentliche Voraussetzungen individueller Beschäftigungsfähigkeit und damit der Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben. Etwa 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland gelten als funktionale Analphabeten. Rund 12 Prozent der Erwerbstätigen können allenfalls einzelne Wörter und Sätze lesen und schreiben. Diese Situation stellt sich auch als Herausforderung für Personalverantwortliche und Interessenvertretungen in Betrieben und Dienststellen dar.

Nicht zuletzt mit Blick auf den demografischen Wandel und die Sicherung des Fachkräftebedarfs gewinnt die Förderung der arbeitsplatzorientierten Grundbildung an Bedeutung als ein Baustein für die Weiterbildung im Betrieb.

**Deshalb möchten wir Sie sehr herzlich zum 2. Grundbildungstag NRW am 14. November 2016 in der Stadthalle Mülheim einladen.**

Wir stellen Ihnen erfolgreiche Settings arbeitsplatzorientierter Grundbildungsangebote in unterschiedlichen Unternehmen vor, die von ihren Erfahrungen berichten.

Da Grundbildungsangebote sich auf betrieblicher Ebene sinnvollerweise nur im Konsens und durch Zusammenarbeit der Betriebsparteien realisieren lassen, wird der Blick in die Praxis in der Regel aus zwei Perspektiven gerichtet – die der betrieblichen Interessenvertretungen und die der Unternehmen.

Also, seien auch Sie dabei und erfahren Sie etwas über neue und bereits erprobte Konzepte der praktischen Grundbildungsarbeit in Betrieben. Oder lassen Sie sich von den ersten Schritten, die Unternehmen auf ihrem Weg zur Umsetzung eines Konzeptes gehen, inspirieren!

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und Ihr Mitwirken am 14. November 2016 in Mülheim.



Elke Hülsmann  
DGB-Bildungswerk NRW e. V.



Dr. Peter Janßen  
Bildungswerk der  
Nordrhein-Westfälischen  
Wirtschaft e. V.



Günter Schneider  
Arbeit und Leben  
DGB/VHS NRW e. V.

### Veranstalter des Grundbildungstages NRW

#### Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V.

Arbeit und Leben NRW ist die Weiterbildungseinrichtung des DGB und der Volkshochschulen in NRW. Seit 65 Jahren sind Fairness, Gleichberechtigung und die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Schwerpunkte der politischen und sozialen Bildungsangebote.  
[www.aulnrw.de](http://www.aulnrw.de)

#### Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V.

Das BWN RW wurde 1971 von den Arbeitgeberverbänden Nordrhein-Westfalens gegründet. Es bietet praxisnahe Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte an und unterstützt die Unternehmen in NRW bei der Sicherung der Fachkräftebasis. [www.bwnrw.de](http://www.bwnrw.de)

#### DGB-Bildungswerk NRW e. V.

1989 von den Gewerkschaften in NRW gegründet, ist es hier inzwischen der größte Anbieter von politischer Bildung. Es vermittelt topaktuelles Wissen, um Arbeit fair und menschenwürdig zu gestalten.  
[www.dgb-bildungswerk-nrw.de](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de)

### NRW Ministerien und Europäischer Sozialfonds

#### Ministerium für Schule und Weiterbildung

ist die oberste Aufsichtsbehörde für das gesamte Schulwesen. Wesentliche Aufgabe ist die Sicherung und Weiterentwicklung eines hochwertigen, zukunftsgerichteten Bildungsangebotes.  
[www.schulministerium.nrw](http://www.schulministerium.nrw)

#### Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS)

Aufgabe des MAIS ist es, die Lebensbedingungen der Menschen in Nordrhein-Westfalen mitzugestalten und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern – über Arbeits-, Integrations- und Sozialpolitik.  
[www.mais.nrw](http://www.mais.nrw)

#### Europäischer Sozialfonds für NRW

Der ESF ist Teil der zentralen beschäftigungspolitischen Strategien, die ihrerseits einen Beitrag für eine intelligente, nachhaltige und integrative Entwicklung der Wirtschaft leisten. Der ESF dient der Förderung der Beschäftigung in der EU.  
[www.mais.nrw/europaeischer-sozialfonds](http://www.mais.nrw/europaeischer-sozialfonds)

## Tagungsort

### Stadthalle Mülheim an der Ruhr

Theodor-Heuss-Platz 1 | 45479 Mülheim a.d. Ruhr (Broich)

Etwa 15 Minuten vom Hauptbahnhof entfernt | Vom Hauptbahnhof mit den Bus-Linien 124, 122 oder S-Bahn Linien 901, 102 bis Haltestelle Schloß Broich |

Öffentlicher, kostenpflichtiger Stadthallen-Parkplatz vorhanden (Bergstraße / Zufahrt Fährstraße) [www.stadthalle-muelheim.de](http://www.stadthalle-muelheim.de)



© MST GmbH

## Ansprechpartnerinnen

Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e.V., Laura Schneck, Telefon 0211 93800-39, Fax 0211 93800-27, [schneck@aulnrw.de](mailto:schneck@aulnrw.de)

Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V., Suzana Rieke, Telefon 0211 4573-224, Fax 0211 4573-144, [rieko@bwnrw.de](mailto:rieko@bwnrw.de)

DGB-Bildungswerk NRW e.V., Beate Schmitz, Telefon 0211 17523-318, Fax 0211 17523-197, [bschmitz@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:bschmitz@dgb-bildungswerk-nrw.de)

## Anmeldung und Freistellung

Wir bitten um Anmeldung per Fax, E-Mail oder online.

Die Anerkennung gemäß § 37 Abs. 7 BetrVG ist beantragt. Sonderurlaub für Beamte kann beantragt werden. Es wird kein Tagungsbeitrag erhoben.

[www.grundbildungstag.nrw](http://www.grundbildungstag.nrw)

## Einladung

## 2. GRUNDBILDUNGSTAG NRW

# Praktisch!

Sozialpartner und Landesregierung in NRW  
gemeinsam für Grundbildung und Alphabetisierung  
im Betrieb

STADTHALLE  
MÜLHEIM A.D. RUHR **14.11.2016**



## Programm

10:00 BEGRÜSSUNG UND ERÖFFNUNG

10:05 **Politik im Dialog**

### **Eine Allianz für Grundbildung in NRW**

Sylvia Löhmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung, stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW  
Rainer Schmelzer, Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW

10:35 MODERIERTES KURZINTERVIEW

### **Statements „Erklärung der Sozialpartner“ zur Grundbildung in NRW**

Dr. Sabine Graf, stellvertretende Vorsitzende des DGB NRW  
Dietmar Meder, Vorsitzender des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. und Mitglied des Vorstands der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V.

10:45 **„Bedeutung von Grundbildung in der Arbeitswelt“**

Wo stehen wir in NRW und wo wollen wir hin?  
Nächste Schritte: Praktisch!

### GEMEINSAME DISKUSSION

mit Sylvia Löhmann, Rainer Schmelzer,  
Dr. Sabine Graf, Dietmar Meder und Publikum

11:50 **Résümee und Ausblick auf den Nachmittag**

12:00 **MITTAGSPAUSE – MARKT DER MÖGLICHKEITEN  
IM RUHRFOYER MIT MITTAGSIMBISS**

13:00 **FACHFOREN**

### **FACHFORUM 1**

#### **Tarifvertrag Bildung in der Metall- und Elektroindustrie NRW: Ein Instrument zur Förderung von Grundbildung im Betrieb?**

IG Metall NRW, Wolfgang Nettelstroth  
Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e. V.,  
Tanja Nackmayr  
Fa. Hella KGaA Hueck KG & Co. Hamm

### **FACHFORUM 2**

#### **Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen Branchenspezifische Angebote**

**Dokumentation in der Pflege**  
Sozialholding Mönchengladbach, Jürgen Schmitz, Gaby Vogel,  
Lillya Datsyk

**Grundbildung in der Pflege**  
AWO Witten, Monika Pytlík, Thomas Ballhoff

**Grundkompetenzen in der Gastronomie**  
GOP Varieté-Theater Kaiserpalais Bad Oeynhausen,  
Janine Wattenberg, Kristina Schaar





**FACHFORUM 3**

**Erfolgreiche Settings von betrieblichen Grundbildungsmaßnahmen**  
Zielgruppenspezifische Angebote

**Grundbildungsangebote für Auszubildende**  
RWE AG, Christian Meilutat, Andreas Severich

**Grundbildung unterschiedlicher Zielgruppen fördern**  
Ford-Werke GmbH Köln, Volker Theißen, Benjamin Gruschka

**Arbeitsplatzorientierte Sprachförderung**  
EURO PLANEN Handel und Service GmbH, Petra Gebauer

**FACHFORUM 4**

**Digitale Grundbildung und die Perspektive von Weiterbildungsanbietern**

**Medienkoffer zur Vermittlung digitaler Grundkompetenzen**  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. / Grundbildungszentrum Darmstadt, Eugen Breining, Jennifer Haines-Staudt

**Digitalisierung im Alltag und im Beruf – das Angebot der Volkshochschulen (VHS)**  
VHS Duisburg, Barbara Ramirez Jaimés  
VHS Lippstadt, Frauke Mönkeberg

**Digitales berufsorientiertes Kompetenztraining in Transferegesellschaften**  
Weitblick – Personalpartner GmbH, Sabine Loch  
PEAG Transfer GmbH, Angelika Preiß  
AoG Lehrender, Thomas Aigner

**FACHFORUM 5**

**Digitale Grundbildung im Betrieb**

**Vorbereitung auf die Arbeitswelt 4.0**

ThyssenKrupp Steel Europe AG Duisburg, Dr. Irmgard Spickenbom, Peter Trube, Michael Weicht

**EDV-Grundlagen für Qualitätsbeauftragte**  
Deutsche Post AG, angefragt

**FACHFORUM 6**

**Praktische Netzwerkarbeit zur Förderung der Grundbildung in der Region**

**Alphanetz NRW**

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V., Kerstin Kupka  
VHS Aachen, Dr. Nicole Ehlers  
VHS Menden-Hemer-Balve, Achim Puhl  
Friedr. Freck GmbH, Wolfgang Kaiser

**Betriebe in Grundbildungsnetzwerken – ein Werkstattbericht**  
Lernende Region Köln – Netzwerke Köln e. V., Kai Sterzenbach

15:00 **Schlaglichter und Nachrichten aus den Foren**

15:10 **Zusammenfassung des Tages**  
Improvisationstheater **TATENDRANG**

15:45 Ausklang mit Kaffee und **MARKT DER MÖGLICHKEITEN**

Änderungen vorbehalten



Gesamtmoderation  
Uwe Schulz, WDR 2



© WDR

## Erklärung der Sozialpartner

### 2. GRUNDBILDUNGSTAG NRW

14.11.2016, Mülheim an der Ruhr

# Arbeitsplatzbezogene Grundbildung fördern!

## Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner und der Landesregierung

### Hintergrund und gemeinsame Erfahrungen

Der Landesbeirat für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung in NRW hat in seinen Empfehlungen zum Thema Alphabetisierung und Grundbildung der Landesregierung und der Landespolitik geraten, eine Grundbildungsoffensive zu initiieren. Ziel soll es sein, Alphabetisierung und Grundbildung in alle Bildungsbereiche strukturell einzubetten und die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um Schule und Weiterbildung nachhaltig und professionell für diese gesellschaftspolitische Aufgabe auszustatten.

Mit dem ersten Grundbildungstag NRW, der im Jahr 2014 von der Landesregierung zusammen mit den Bildungseinrichtungen der Sozialpartner in NRW – Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW), DGB-Bildungswerk NRW e. V. sowie Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. – ausgerichtet wurde, hatten die Partner sich erstmals gemeinsam mit diesem sensiblen bildungs- und gesellschaftspolitischen Thema befasst und auf diese Weise die Wahrnehmung hierfür intensiviert und konkretisiert.

Dieser gemeinsame Ansatz hat sich für den Umgang mit dem funktionalen Analphabetismus im Erwerbsleben bewährt. Die Ansprache Betroffener im Arbeitsalltag ist vor allem dann erfolgversprechend, wenn beide Betriebsparteien involviert sind. Voraussetzung ist ein vertrauensvoller Umgang miteinander im Betrieb. Auch wirkt der Lernort »Arbeitsplatz« häufig motivierender als eine externe Weiterbildungseinrichtung. Gelerntes kann direkt umgesetzt und betrieblich eingesetzt werden.

Grundbildung ist grundsätzlich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Für Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber kann arbeitsplatzbezogene Grundbildung aber auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, wenn es gelingt, Betroffene – meist geringer qualifizierte Beschäftigte – orientiert am betrieblichen und individuellen Bedarf zu qualifizieren und damit deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern bzw. verbessern. Bei der konkreten Umsetzung von arbeitsplatzbezogener Grundbildung sind dementsprechend angemessene Lösungen hinsichtlich Finanzierung und Zeit je nach Interessen und Nutzen zu finden.

Aufbauend auf den Erfahrungen seit dem Grundbildungstag NRW 2014 und anknüpfend an die Empfehlungen des Landesbeirates wollen die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner und die Landesregierung zukünftig ihre gemeinsamen Aktivitäten verstärken und verstetigen.

## 2. GRUNDBILDUNGSTAG NRW

### Allianz für Grundbildung: Landesregierung und Sozialpartner entwickeln ihre Aktivitäten gemeinsam weiter

**Dazu vereinbaren die Partner, zunächst folgende Maßnahmen zu ergreifen:**

■ Die Partner unterstützen die verschiedenen Aktivitäten der im Lande mit dem Thema »Funktionaler Analphabetismus und Grundbildung« befassten Akteure, beteiligen sich aktiv an der Netzwerkarbeit, z. B. im Rahmen des »Alpha-Netz NRW«, und ermöglichen hierdurch Synergien.

■ Die Partner unterstützen den Erfahrungsaustausch zwischen den Akteuren regionaler und überregionaler Aktivitäten und Netzwerke und fördern einen landesweiten Diskurs zur thematischen Fortentwicklung von Grundbildungsinitiativen in NRW.

■ Die Partner verpflichten sich, vorhandene Instrumente zur Verbesserung der Grundbildung bekannt zu machen, für deren Nutzung zu werben und diese für die Entwicklung eigener Grundbildungsangebote zu nutzen.

■ Die Landesregierung unterstützt Projekte der Sozialpartner zur Förderung von Grundbildung im Betrieb und beteiligt sich, z. B. mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), an der Finanzierung betrieblicher Grundbildungsmaßnahmen.

■ Die Landesregierung trägt in der Schulpolitik, der Lehrerausbildung, der Lehrerfortbildung und mit vielfältigen bildungspolitischen Maßnahmen dazu bei, dass Schulabgänger und Schulabgängerinnen über die erforderliche Grundbildung verfügen. Im Rahmen ihrer Weiterbildungspolitik trägt sie dazu bei, dass Angebote für eine nachholende Grundbildung – zum Beispiel an Volkshochschulen, Weiterbildungskollegs etc. – sichergestellt werden. Die Landesregierung hat die dafür eingesetzten Mittel verstärkt.

■ Die Landesregierung setzt sich dafür ein, bei den öffentlichen Arbeitgebern die Aufmerksamkeit auf das Thema Grundbildung zu lenken und die dort betroffenen Beschäftigten nach Kräften zu unterstützen.

■ Die Bildungswerke der Sozialpartner vermitteln interessierten Betrieben und Dienststellen kompetente Ansprechpartner und entwickeln bedarfsgerechte und arbeitsplatznahe Qualifizierungsmaßnahmen.

■ Die Bildungswerke der Sozialpartner unterstützen die Partner vor Ort beim Finden individueller Lösungen zur Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen im Betrieb und

weisen dabei auch auf die Möglichkeit einer Förderung, z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit, hin.

■ Die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner initiieren auch gemeinsame Projekte zur Förderung arbeitsplatzbezogener Grundbildung im Betrieb und werben dafür, das Thema auf betrieblicher Ebene im Konsens der Betriebsparteien zu behandeln.

■ Das BWNRW entwickelt bedarfsgerechte Grundbildungsangebote für Unternehmen und beteiligt sich an entsprechenden Projekten auf Bundes- wie auf Landesebene.

■ Das BWNRW nutzt das Netzwerk der Arbeitgeberverbände in NRW, um für das Thema »arbeitsplatzbezogene Grundbildung« zu sensibilisieren und Unternehmen für die Umsetzung von Grundbildungsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung zu gewinnen.

■ Das DGB-Bildungswerk NRW e. V. sowie Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. entwickeln eigene Unterstützungsangebote für betriebliche Interessenvertretungen zur Ansprache und Begleitung Betroffener sowie weitere Angebote im Konsens mit der Geschäftsführung bzw. den Verantwortlichen in Betrieben und Dienststellen.

■ Das DGB-Bildungswerk NRW e. V. sowie Arbeit und Leben DGB/VHS NRW e. V. entwickeln Grundbildungsangebote, die über rein betriebliche Erfordernisse hinausgehen und auch außerhalb der Arbeitszeit von den Betroffenen genutzt werden können, um Grundbildungsdefizite umfassend aufzuarbeiten. Dafür können bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Freistellungsmöglichkeiten nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz genutzt werden.

■ Landesregierung und Sozialpartner unterstützen die Absicht, das Portfolio an Grundbildung zukünftig durch weitere Angebote (wie beispielsweise zur politischen Bildung, Verbraucherbildung usw.) schrittweise zu ergänzen.

■ Landesregierung und Sozialpartner vereinbaren, im Rahmen eines weiteren Grundbildungstages eine Zwischenbilanz über die bis dahin unternommenen Schritte zu ziehen.

## Markt der Möglichkeiten / Linkhinweise

[Grundbildung NRW](#)

[Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. / AlphaGrund & Bildungswerk Baden-Württemberg AG-Initiative Teilqualifizierung](#)

[Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.](#)

[MENTO](#)

[BasisKom!](#)

[Deutscher Volkshochschulverband DVV, Ich will lernen.de](#)

[Bundesverband Alphabetisierung, Alfa mobil](#)

[Alphanetz NRW](#)

[ABAG & Universität Köln,](#)

[AoG Netz NRW & GRUWE](#)

[CurVe / D.I.E.,](#)

## Pressemitteilungen

<http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/ueber-uns/unsere-veranstaltungen/die-veranstaltungen-im-jahr-2016/grundbildungstag-nrw/>

[http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/fileadmin/downloads/Grundbildungstag/2016/2016-11-14\\_Presseinfo\\_msw\\_mais.pdf](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/fileadmin/downloads/Grundbildungstag/2016/2016-11-14_Presseinfo_msw_mais.pdf)

<http://grundbildung-nrw.de/2-grundbildungstag-nrw-arbeitsplatzorientierte-grundbildung-foerdern/>