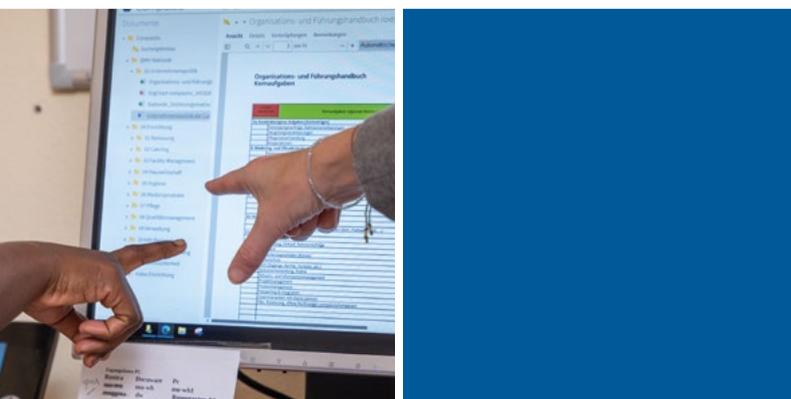


Arbeitsorientierte Grundbildung



**Potenziale entfalten,
Fachkräfte heranbilden.**



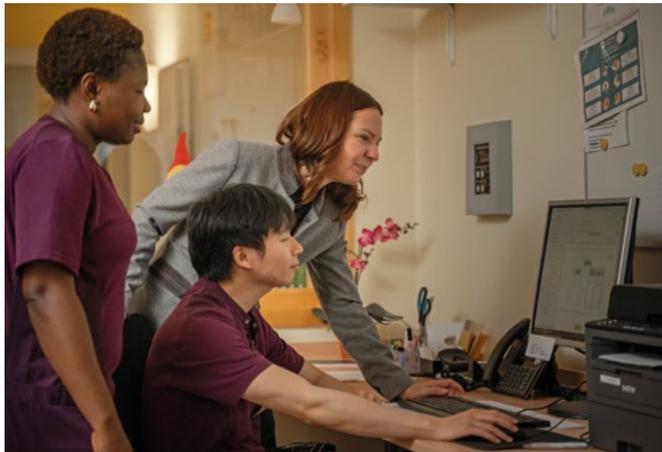
18

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

26

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

20

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

28

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

24

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

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

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

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

TEXTZUSAMMENSTELLUNG UND REDAKTIONSLEITUNG

Knut Becker

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

LAYOUT

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

DRUCK

D3 Druckteam GmbH & Co. KG, Leinfelden-Echterdingen

BILDNACHWEISE

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

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

Stand: Februar 2025



Grenzen
überwinden,
Chancen
schaffen

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

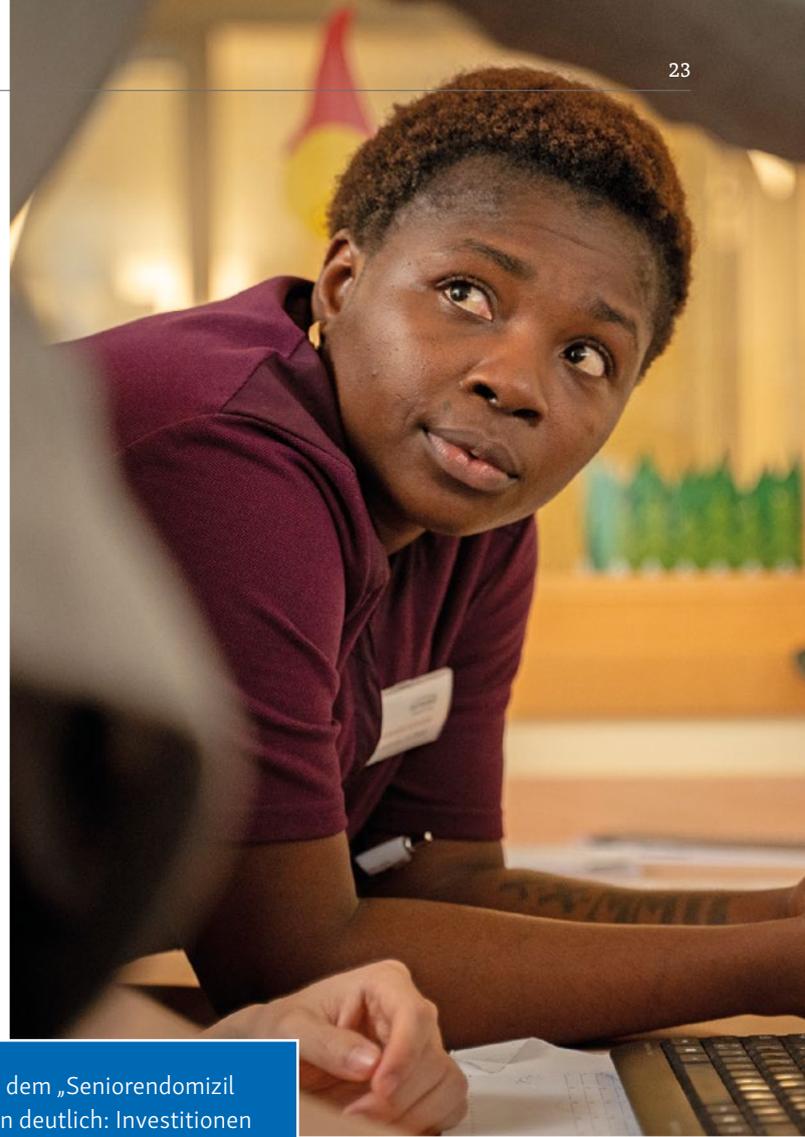
Heike Schwebel: Die Schulungen vermitteln unseren Pflegekräften nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch ein tiefes Verständnis für kulturelle Unterschiede. Besonders im Umgang mit älteren Menschen ist es wichtig, deutsche Traditionen, Redewendungen und Verhaltensweisen zu kennen, um Missverständnisse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

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

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

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

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



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





Erfolgreiche Unternehmens- akquise für arbeitsorientierte Grundbildungsmaßnahmen

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

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

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



Zielgruppen und Branchen

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

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

Der Weg zum Unternehmen

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

Die Schlüssel zur erfolgreichen Akquise

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

Wie zahlt sich arbeitsorientierte Grundbildung aus?

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

Finanzielle Vorteile für Unternehmen

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

1. Mitarbeiterbindung durch Grundbildungskurse

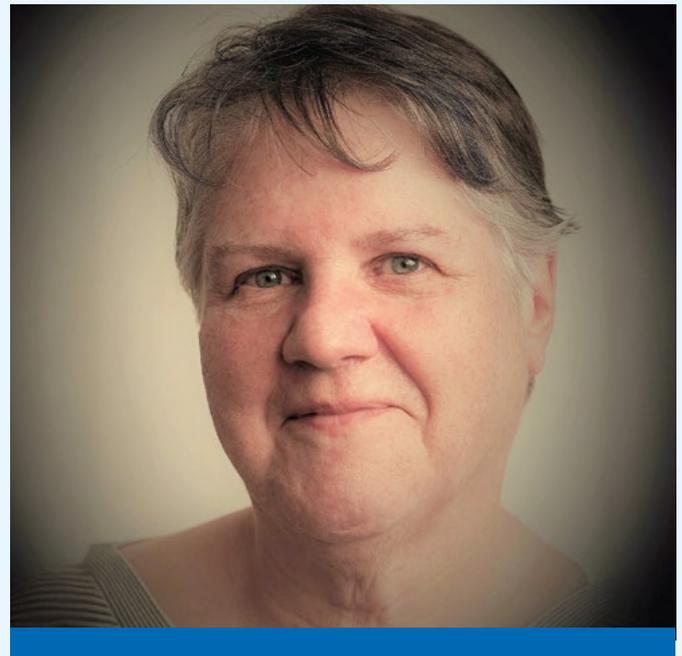
Unternehmen profitieren stark von der Reduzierung von Fluktuation und Abwanderung. Mitarbeitende, die durch Grundbildungskurse besser in ihre Aufgaben eingebunden werden, fühlen sich wertgeschätzt und bleiben dem Unternehmen länger treu. Mitarbeitende mit ausreichender Grundbildung können bei Bedarf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

2. Vermeidung von sozialwirtschaftlichem Aufwand

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

3. Reduzierung von Fehlern und Unfällen

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



Monetarisierete Wirkungen –

Ein typisches Szenario

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

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



Best Case:

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

Es entstehen Kosten von circa 1.950,00 Euro.



Worst Case:

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

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

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

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

Es entstehen möglicherweise Kosten von mindestens 17.000,00 Euro.

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

Dagegen steht folgende Rechnung:

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

Beispielrechnung für Kurs:

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

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

Chancen für Bildungsträger

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

- **Grundbildungskurse als Anschlussangebot**

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

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

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

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

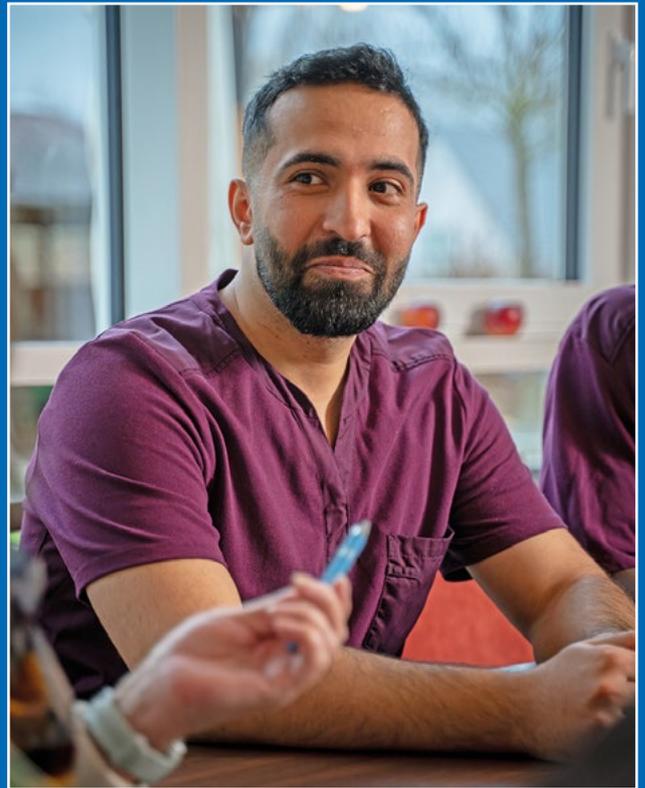
- **AVGS-Maßnahmen für Arbeitssuchende oder für Beschäftigte zur Stabilisierung der Arbeitsaufnahme**

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

Fazit

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

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



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

„Deutsch lernen hat mein Leben verändert“

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

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

