

Nationale Weiterbildungsstrategie: Themenlabor Alphabetisierung u. Grundkompetenzen

Gewerkschaftliche Impulse zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf

In Deutschland leben derzeit über sechs Millionen Erwachsene, deren Lese- und Schreibkompetenzen für eine volle berufliche, gesellschaftliche und politische Teilhabe nicht ausreichen. Auch wenn sich dieser Anteil in den vergangenen acht Jahren um fast ein Fünftel verringert hat, so hat noch immer jede*r achte Erwachsene einen Bedarf an Grundbildung. Die Bevölkerungszusammensetzung hat sich in den vergangenen Jahren verändert, was die Literalität positiv beeinflusst. Eine verbesserte Unterstützungsstruktur ist dennoch notwendig und entscheidend, wenn es darum geht, weitere soziale Aufstiegsmobilität zu ermöglichen und politische Teilhabemöglichkeiten zu verbessern.

Der Handlungsbedarf in der Frage der Alphabetisierung und der Verbesserung von Grundkompetenzen ist somit dringend geboten. Eine Nationale Weiterbildungsstrategie muss diese Zielgruppe zwingend mitdenken, möchte sie ihrem Anspruch gerecht werden, Weiterbildung in Deutschland so auszurichten, dass der Strukturwandel gelingt – sowohl für jede und jeden Einzelnen als auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt. Dies gilt noch einmal umso mehr, wenn es darum geht, die Spaltung am Arbeitsmarkt, die sich im Zuge der Corona-Krise besonders gezeigt hat, zu überwinden.

Commitment der NWS:

Bund, Länder und BA sehen gemeinsam weiteren Handlungsbedarf in der Frage der Alphabetisierung und der Verbesserung von Grundkompetenzen. Sie werden gemeinsam Anstrengungen unternehmen, um die Alphabetisierung und den Erwerb von Grundkompetenzen zu verbessern, insbesondere von Lesen und Schreiben in deutscher Sprache sowie von IT- und Mathematikkenntnissen für Erwachsene. Das Verfügen über Grundkompetenzen ist vor allem für gering qualifizierte Beschäftigte und arbeitslose gering Qualifizierte Voraussetzung, um eine berufliche Weiterbildung erfolgreich zu absolvieren. Weitere konkrete Schritte sollen im Rahmen eines Themenlabors verabredet werden.

Während bei der Zielsetzung zwischen den Akteuren der Nationalen Weiterbildungsstrategie Einigkeit besteht, ist dies im Falle der konkreten Ausgestaltung der dafür notwendigen Schritte noch nicht der Fall. Hier besteht noch Unklarheit, wie weitere konkrete Schritte aussehen können und noch mehr über die Frage, wie eine faire Verteilung der Finanzierungslasten aussehen soll.

Der DGB hat vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Projekte zur arbeitsweltorientierten Grundbildung im Rahmen der Alpha-Dekade Impulse zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf entwickelt, die als Grundlage für weitere konkrete Schritte der Nationalen Weiterbildungsstrategie dienen sollen und Impulse für verbindliche und nachhaltige Strukturen geben.

1 Förderangebote von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit – Bestandsaufnahme und Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung

Da rund jede*r Achte der erwerbsfähigen Bevölkerung nicht richtig lesen und schreiben kann, braucht es einen Kraftakt auf allen Ebenen und vor allem verbindliche und nachhaltige Ermöglichungsstrukturen. Mit Hilfe arbeitsweltorientierter Grundbildung werden im Rahmen von BMBF-geförderten Projekten jährlich 2.400 Personen mit Unterstützungsbedarf erreicht¹. An Angeboten der Alphabetisierung und Elementarbildung der Volkshochschule haben im Jahr 2017 gut 40.000 Menschen teilgenommen. In 2019 sind über 135.000 Menschen ohne Berufsausbildung in geförderte Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit eingetreten. Der DGB erwartet, dass zur besseren Förderung von gering literarisierten Menschen, alle Akteure – Bund, Länder und BA – zusammenarbeiten, ihre Verantwortung wahrnehmen und somit die Verschiebung von Verantwortung vermieden wird.

Dazu gehört auch, dass im gesamten Grundbildungsbereich Professionalisierung vorangetrieben wird, prekäre Arbeitsverhältnisse abgebaut und somit Beschäftigungsverhältnisse verbessert werden. Die Aufgabenstellungen der NWS zu Alphabetisierung und Verbesserung der Grundkompetenzen erfordern die Arbeit qualifizierter und nach den Kriterien Guter Arbeit beschäftigter Grundbildner*innen. Zu Recht ist in der Nationalen Dekade die Professionalisierung als eines der fünf zentralen Handlungsfelder benannt und in der Fortschreibung des Arbeitsprogramms im März 2017 dann auch ergänzt worden, dass „die Beschäftigungssituation von Lehrenden verbessert“ werden soll.

Dies ist dringend erforderlich: In vielen Praxisbereichen der Grundbildung sind akademisch ausgebildete, langjährig erfahrene und hoch engagierte Lehrkräfte nach wie vor auf Honorarbasis tätig, obwohl sie über Jahre Daueraufgaben wahrnehmen. Viele der projektformig organisierten Tätigkeiten – gerade auch im Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung – werden von nur befristet angestellten Kolleg*innen ausgeübt.

Notwendig sind dagegen mehr Ländermittel hin zu einer hinreichenden Ausstattung der Einrichtungen und Träger der Grundbildung und mehr nachhaltige Finanzierung statt ausschließlicher Projektförderung, um die gestellten Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können.

Bereits auf der Eröffnungsveranstaltung der Dekade im November 2016 forderte Prof. Cordula Löffler (Uni Weingarten) in ihrem Schlusswort: „Professionalisierung erfordert angemessene Beschäftigungsverhältnisse. Statt ‘Bildungstagedelöhnern’ feste Arbeitsverhältnisse für Grundbildner!“ – dem ist nichts hinzuzufügen.

1.1 Die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung – Arbeitsweltorientierte Grundbildung als erfolgreicher Zugang

Im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung nimmt das Segment der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) eine wichtige Position ein (aktuell 12 geförderte Projekte). 62,3 % der in der LEO Studie 2018 ausgemachten gering literarisierten Menschen sind in Beschäftigung, weitere 2,7 % in Ausbildung. Rund 73 % der Arbeiter*innen finden sich in an- oder ungelerten Tätigkeiten. In allen AoG Projekten wird deutlich, dass die Arbeitswelt ein exzellenter Zugang ist, um Beschäftigte tatsächlich zu erreichen. Allen voran formal gering qualifizierte in spezifischen Branchen. Angebote im Betrieb wirken zum einen strukturellen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme entgegen, da sie an die Beschäftigungssituation und betrieblichen Rahmenbedingungen anknüpfen. Zum anderen orientieren sie sich an

¹ Durchschnittswert aus dem Projektmonitoring der Koordinierungsstelle Alphabetisierung im BIBB für die Jahre 2016-2018 (Berichte abrufbar unter <https://www.alphadekade.de/de/projektdatenbank-1711.html>)

konkreten Bedarfen der Arbeitswelt, was nachweislich die Teilnahmbereitschaft und Lernmotivation insgesamt erhöht. Ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz, indem die Beteiligten konstruktiv zusammenarbeiten unterstützt AoG sowohl strukturell, als auch auf der Umsetzungsebene nachhaltig.

1.2 Die Verantwortung der Länder stärken – Grundbildungszentren nachhaltig verankern

Im derzeit aktuellen Arbeitsprogramm der Nationalen Dekade vom März 2017 haben sich die Bundesländer verpflichtet, neben der Aufnahme von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten in das Regelangebot der Weiterbildung und des Ausbaus der Förderung von Lernangeboten in Alphabetisierung und Grundbildung insbesondere auch den Aufbau von Grundbildungszentren in den Ländern fortzuführen.

Solche – über die jeweiligen Regionen verteilt – Grundbildungszentren existieren heute in den meisten Bundesländern, z.T. bereits seit mehreren Jahren (z.B. Niedersachsen), z.T. erst jüngst eingerichtet (z.B. Baden-Württemberg). Ihre Aufgaben und Zielsetzungen sind teils unterschiedlich formuliert, in der Sache jedoch mit sehr übereinstimmenden Schwerpunkten: Neben der Entwicklung niedrigschwelliger Grundbildungsangebote stehen Netzwerk-, Beratungs- und Sensibilisierungsarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren im Vordergrund.

Insbesondere spielt dabei auch die arbeitsplatzorientierte Grundbildung eine große Rolle. Grundbildungszentren kooperieren mit den unterschiedlichen Akteuren in der Arbeitswelt, initiieren innovative Grundbildungsangebote für Arbeitnehmer*innen und Betriebe und arbeiten – regional in unterschiedlichem Maße – mit Jobcentern und Arbeitsagenturen, Kammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammen.

Angestrebt wird die Schaffung umfassend tätiger regionaler Kompetenzzentren für alle Bereiche der Grundbildungspraxis.

In der personellen Ausstattung dieser Zentren zeigen sich allerdings große Unterschiede und erheblicher Nachbesserungsbedarf. Probleme wie zu niedrige Pauschalbeträge in der Förderung, befristete Projektmittel u.ä. begrenzen die Möglichkeiten der Arbeit, verhindern dringend notwendige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen und erschweren Professionalisierung und angemessene Beschäftigungsbedingungen für die dort tätigen Grundbildner*innen.

Sollen die Grundbildungszentren ihrer Aufgabe gerecht werden, so sind sie zukünftig von den Ländern als verbindliche nachhaltige Strukturen in der Weiterbildungslandschaft zu etablieren und mit ausreichenden Ressourcen auszustatten, so dass ein Mindeststandard von unbefristet angestelltem pädagogischen und Verwaltungspersonal gewährleistet werden kann.

1.3 Fördermöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsförderung systematisieren – Mit Förderketten insbesondere im SGB II nachhaltige Perspektiven schaffen

Im Rahmen der Arbeitsförderung nach SGB III und SGB II gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten zur Unterstützung von Grundbildung. Insgesamt umfasst das Mittelvolumen zur gesamten Weiterbildungsförderung im SGB III/II in 2020 ca. 4 Mrd. Euro, darunter 3,4 Mrd. Euro im allein in der Arbeitslosenversicherung, wobei die Bedarfe verstärkt im Hilfesystem liegen. Zielgruppen der Arbeitsförderung sind neben Arbeitslosen auch Beschäftigte in Unternehmen entsprechend der Förderkriterien. Mit Blick auf eine stabile Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Menschen sind neben der Förderung des Nachholens des Berufsabschlusses nach § 81 SGB III insbesondere folgende Ansätze interessant, um den

Weg zu einer nachhaltigen Integrationsstrategie zu ebnet, die auch die Grundlage zur selbstständigen Bewältigung alltäglicher Aufgaben darstellt:

- Hierzu zählen gezielte Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen nach § 131a SGB III (insb. Lese-, Mathe- IKT-Kompetenzen) als „Vorschaltmaßnahme“ einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung, die seit August 2016 qua Vergaberecht förderbar sind (befristete Regelung). Allerdings können diese Maßnahmen oft eine zu hohe Hürde für gering qualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen mit Grundbildungsbedarf bilden.
- Weiter ist im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III vorgeschaltete/begleitende Alphabetisierung in Verbindung mit berufsfachlichen Kenntnissen möglich, dabei dürfen die Grundbildungsinhalte maximal die Hälfte der zu vermittelnden Kenntnisse ausmachen. Diese Möglichkeit wird jedoch kaum genutzt.
- Über die Möglichkeit zur Freien Förderung im SGB II können Mobilitätskosten bspw. zu Alphabetisierungskursen der Volkshochschulen übernommen werden. Auch das findet in der Praxis kaum Anwendung bzw. wird auch widerspruchsvoll behandelt. Darüber hinaus kann auch im Rahmen von Maßnahmen nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) Grundbildung gefördert werden.

Auch wenn der ausreichende Erwerb von Grundkompetenzen grundsätzlich Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist und somit ordnungspolitisch die Bundesländer zuständig sind, plädiert der DGB dafür, die vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitsförderung besser zu nutzen und ergänzend weiterzuentwickeln und mit Angeboten anderer Akteure zu verzahnen. Die Personengruppe mit geringen Grundkompetenzen kann gerade in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern gezielt angesprochen werden. Hingegen ist sie außerhalb der Betreuung deutlich schwerer zu erreichen. Ziel muss die nachhaltige Integration in Gute Arbeit sein.

Der DGB schlägt daher folgende Schritte vor:

- **Schulung der Mitarbeiter*innen in den Arbeitsverwaltungen und Netzwerkarbeit:**
Die Schaffung von niedrigschwelligen flexiblen Förderketten setzt voraus, dass die Mitarbeiter*innen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter entsprechend geschult werden und Kontakte in entsprechende Förderstrukturen und Netzwerke (Grundbildungszentren, Volkshochschulen und Projekte im Rahmen der Alpha-Dekade) bestehen. Mitarbeiter*innen der Arbeitsverwaltungen müssen in der Lage sein, Grundbildungsbedarf zu erkennen, die Personen sensibel anzusprechen und auf mögliche Hilfen hinzuweisen. Im Umkehrschluss können öffentlich geförderte Akteure der arbeitsweltorientierten Grundbildung (bspw. von BK⁺ und MENTO oder auch im Rahmen des ESF) die Förderangebote der Arbeitsverwaltungen auch im Rahmen ihrer Aktivitäten in den Betrieben bekannt machen. So könnten weitere Synergien entstehen.
- **Grundbildung und Qualifizierung in Förderketten verbinden:**
Grundsätzlich ist es richtig, die Förderstrategie möglichst auf das Nachholen von Berufsabschlüssen bei der Zielgruppe auszurichten. Doch gerade für bildungsentwöhnte und/oder Zugewanderte kann dieses Ziel (noch) zu hoch sein. Für diesen Fall schlägt der DGB niedrigschwelligere Förderketten vor, aber dennoch verbunden mit der Förderung von abschlussbezogener Weiterbildung. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob das bestehende Instrumentarium ausreicht, oder ob es nicht eine zeitliche Ausdehnung und instrumentenbezogene Erweiterung der Fördermöglichkeiten von Vorschaltmaßnahmen generell bezogen auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung braucht, wenn bspw. über Teilqualifikationen der Weg zum Abschluss geebnet wird. In diese Förderketten sollten auch bei Bedarf flankierende Maßnahmen eingebunden werden.

- **Nachhaltig Integrieren, Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren und Aufstiege fördern:**
Beschäftigte, die in Betriebe vermittelt werden, brauchen oftmals eine zeitlich begrenzte weitere Begleitung und Qualifizierung „on the job“; dies wird auch durch Betriebe nachgefragt. Der DGB erwartet, dass dies entsprechend in den Förderketten berücksichtigt wird. Über die Möglichkeit der Arbeitsförderung nach § 82 SGB III können hier Angebote ab 120 Stunden bis hin zum Nachholen des Berufsabschlusses gefördert werden. Darüber hinaus bestehen aber auch Angebote im Rahmen der Alpha-Dekade und der Länder; ggf. können sich diese Angebote auch ergänzen.
- **Förderketten brauchen Recht auf Weiterbildung und ausreichend finanzielle Mittel:**
Neben dem Rechtsanspruch auf das Nachholen des Hauptschulabschlusses wird neu in der Arbeitsförderung ein konditionierter Rechtsanspruch auf das Nachholen des Berufsabschlusses eingeführt. Damit auch gering litalisierte Menschen einen Zugang zu diesem Recht haben können, braucht es ein generelles Recht auf berufliche Weiterbildung, welches auch Förderketten zum Erreichen dieses Zieles integriert.

2 Identifizierte Erfolgsfaktoren am Beispiel von gewerkschaftlichen Projekten im Rahmen der Alpha-Dekade

2.1 Arbeitsweltorientierte Grundbildungsprojekte – BasisKomPlus und MENTO

Seit 2013 engagiert sich der DGB in verschiedenen Projekten für die Grundbildung in der Arbeitswelt. Beispielhaft sind hier die beiden Projekte BasisKOMPlus (BK+) und MENTO zu nennen. Insbesondere in der Arbeitswelt ist es für gering litalisierte Menschen nicht immer leicht, Hilfe zu suchen und auch anzunehmen.

BK+ ist ein bundesweites Praxisprojekt von ARBEIT UND LEBEN (www.basiskom.de) dessen primärer Fokus darauf liegt, passgenaue Grundbildungsqualifizierungen für Beschäftigte (formal gering qualifizierte / Beschäftigte in an- und ungelerten Tätigkeiten) in Kooperation mit Betrieben umzusetzen. Die mehrjährige Aufbauarbeit mit regionalen Netzwerkpartnern und den Betrieben zeigt Erfolge auf breiter Ebene, von 2016-2019 wurden in BasisKomPlus erreicht:

Von 2016-2019 wurden in BasisKomPlus 2.716 Beschäftigte erreicht. Die Zusammenarbeit mit insgesamt 249 Unternehmen verschiedenster Branchen umfasste 510 Maßnahmen mit 5.808 Unterrichtsstunden. Der Weg in die Betriebe geschieht über eine breite Sensibilisierungsarbeit, mit der in BasisKomPlus bereits 8.844 Multiplikator*innen erreicht wurden. Durchschnittlich finden sich im Projekt 63% Kleine und Mittelständische Unternehmen sowie 37% Großunternehmen.

Seit 2013 arbeitet das DGB Projekt MENTO. Im Rahmen der Nationalen Dekade für Grundbildung und Alphabetisierung wird das Projekt unter der Leitung des DGB Bildungswerk BUND in allen DGB Bezirken umgesetzt. Regionale Partner des Projektes sind die Bildungswerke der DGB Bezirke und Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeit & Leben². Nach einer ersten Förderphase von 01/ 2013 -06/2016 befindet sich MENTO aktuell in einer zweiten Förderphase von 07/2016 bis 06/2021. MENTO hat bis März 2020 über 1000 Mentor*innen ausgebildet, die in rund 400 Betrieben präsent sind. Mit über 40 Betrieben besteht eine direkte Kooperation³.

² Liste der regionalen Projektpartner in der Anlage

³ Regionale Verteilung der Mentor*innen und Liste der Kooperationsbetriebe in der Anlage

MENTO setzt als gewerkschaftliches Projekt auf einen solidarischen Ansatz, indem Kolleg*innen zu Mentor*innen ausgebildet werden, um für Menschen mit geringer Grundbildung da zu sein, sie auf ihrem Weg zum Lernen zu begleiten und volle Teilhabe und gleichberechtigten Zugang zu Weiterqualifizierungen zu ermöglichen. Die digitale Öffentlichkeitsarbeit des Projektes erfolgt über eine eigene Homepage (www.dgb-mento.de) und eine Facebook Seite. Schwerpunkt der analogen Öffentlichkeitsarbeit sind Informationen in einfacher Sprache, insbesondere zu Arbeitnehmerrechten.

Beide Projekte sind bundesweit und regional in Netzwerken aktiv. Es gibt eine Zusammenarbeit mit anderen Projekten der Dekade (insbesondere zwischen den genannten gewerkschaftsnahen Projekten und eVideoTransfer2), zuständigen (Landes)ministerien und mit Anbietern (z.B. VHS und Grundbildungszentren, sowie Mehrgenerationenhäusern).

2.2 Erfolgsfaktoren in und aus den Projekten

Übergreifende Gelingensbedingungen:

- **Bildungsmanagement schafft Zugänge:** Ein professionelles Bildungsmanagement schafft Wege in die Strukturen und damit in die Betriebe und zu den Beschäftigten, indem sie zielgenaue, oft branchenspezifische **Akquisestrategien** (Information, Sensibilisierung) umsetzen. Sie wirken dabei als Impulsgeber von außen und als professionelle Partner. Dabei ist der aufsuchende Ansatz und die Direktansprache über (regionale) Multiplikator*innen entscheidend, um Barrieren abzubauen.
- **Aufsuchende Arbeit im Betrieb:** aufsuchende Arbeit im Betrieb ist der Schlüssel, um Weiterbildungsteilnahme zu ermöglichen und Teilnahmebarrieren (Zeitstrukturen, Umfänge, milieuspezifische Barrieren) zu verringern.
- **Betrieblicher / individueller Nutzen:** Effekte und der **konkrete Nutzen** müssen für den Betrieb und die Beschäftigten schnell deutlich werden, damit das Angebot attraktiv wird und von Betrieben als sinnvoll erachtet wird. Nur dann investieren Betriebe in die Kooperation mit Bildungsanbietern und in die Bereitstellung von Weiterbildungszeit für die Beschäftigten und Beschäftigte in Mentoring oder Weiterbildung.
- **Augenhöhe:** Betroffene benötigen Unterstützung auf Augenhöhe. Die geringe Distanz des kollegialen Mentorings ist eine besondere Form des Peer-Mentorings, bei dem es gilt, sich von beruflichen Hierarchien zu befreien. Mentee und Mentor*in sind **gleichberechtigte** Kolleg*innen. Die Unterstützung findet auf einer **vertraulichen Basis** zwischen zwei Kolleg*innen statt. Auch in den Angeboten von BasisKomPlus ist die Augenhöhe zwischen Trainer*innen und Beschäftigten wesentlich für die erfolgreiche Grundbildungsarbeit.
- **Bildung begleiten und vermitteln:** Der Wissensunterschied zwischen Mentee und Mentor*in besteht nicht darin, dass der eine die Abläufe des Betriebes besser kennt als der andere, sondern darin, dass die eine Kolleg*in Probleme mit dem Lesen und Schreiben oder andere Grundbildungsdefizite hat und die andere nicht. Wesentlich ist vielmehr, dass die Mentor*innen **mit gutem Beispiel** vorangehen, indem sie **den Wert des Lernens und die Freude** daran vermitteln können. Aufgabe der Mentor*innen ist es, **Lernprozesse** und ihre Hindernisse und Erfolgsfaktoren zu kennen sowie Kenntnisse über die **Lernangebote** im Betrieb, vor Ort und online zu haben. Mentor*innen müssen hierzu entsprechend **geschult** werden, um ihre Funktion ausüben zu können. Auch in BasisKomPlus sind die Lernprozessbegleitung im Betrieb sowie die Bildungsberatung (weiterführende Angebote und Bildungsmöglichkeiten) wesentlich, um die Lernmotivation zu fördern und Anschlussperspektiven zu unterstützen.
- **Flexibilität und Passgenauigkeit:** Schulungen für Engagierten wurden in MENTO mit einem **flexiblen Modulsystem** umgesetzt. Mentor*innen können sich nach der Basisqualifikation entsprechend ihrer individuellen Informationsbedarfe fortbilden und weiterqualifizieren. So kann Mentoring zielgerichtet und differenziert ausgeübt werden.

Passgenaue Grundbildungsmodule, branchen- und betriebspezifisch, sind Kernmerkmal in BasisKomPlus. Dies garantiert einen hohen Nutzen für die Betriebe und die Beschäftigten.

- **Professionelles Bildungspersonal:** Sowohl im Bildungsmanagement, als auch in der Umsetzung der Maßnahmen in den Betrieben bedarf es professionellen Personals. Betriebliche Strukturen, Rahmenbedingungen und Interessen müssen berücksichtigt und die Prozesse konzeptionell begleitet werden. AoG Trainer*innen müssen betriebs- und branchenspezifisches KnowHow mit Grundbildungsanforderungen verbinden. Professionalisierung muss durch den Bildungsträger unterstützt und begleitet werden.

Betriebliche Gelingensbedingungen

- Umfangreiche **innerbetriebliche Netzwerk – und Öffentlichkeitsarbeit** muss die Prozesse begleiten, z.B. indem Mentor*innen auf Betriebsversammlungen die Belegschaft informieren, Plakate aushängen oder Gespräche mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Funktionsträgern (Betriebsräte, Personaler, ...) führen oder die Bildungsberatung Ratschläge zur Kommunikation geben.
- Für den offenen Umgang mit den Grundbildungsbedarfen der Kolleg*innen ist es notwendig, dass sich der gesamte Betrieb auf den Weg macht. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit **strukturelle Veränderungen** zu initiieren. Eine hohe Flexibilität und Breite der Handlungsmöglichkeiten ermöglicht dem Betrieb die Strategie den Beschäftigten und betrieblichen Rahmenbedingungen anzupassen. Unterstützende Akteure benötigen Passgenauigkeit, Flexibilität und ein hohes Maß an Partizipation. Die Einbeziehung betrieblicher Interessenvertretungen (z.B. von Betriebsräten) ist stark fördernd für einen nachhaltigen Veränderungsprozess.
- **Multiplikator*innen**, die die Themen Alphabetisierung und Grundbildung in ihren Arbeitsbereichen bekanntmachen sind für ein Gelingen vorteilhaft. Durch direkte Gespräche mit Kolleg*innen, die Vorstellung des Themas in Betriebsratsgremien, Arbeitsgruppen und Ausschüssen und Vorträge auf Betriebs- und Personalversammlungen erreicht z.B. jede*r Mentor*in eine Vielzahl von Personen⁴.
- Es braucht im Betrieb **Schlüsselpersonen**, bei denen das Thema auf Interesse und Engagement trifft: Eine aufgeschlossene Geschäfts- und Personalführung, die insgesamt Wert auf Weiterbildung für alle Mitarbeitenden und Mitarbeiterbindung legt und betriebliche Interessenvertretungen, die Bildung und Grundbildung als ihr Thema begreifen.
- Betriebe unterstützen durch die **Freistellung** für die Teilnahme an Seminaren und Besprechungen und die Unterstützung von Engagierten (z.B. der Mentor*innen) in ihrer Tätigkeit.

Fördernde Strukturen außerhalb der Betriebe

- Der Erfolg der Projekte beruht auch auf der starken Einbindung in **regionale und überregionale (Gewerkschafts-)Strukturen** und Strukturen der Alphabetisierung und Grundbildung. Die Kooperation auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene mit den fördernden Strukturen trägt an vielen Stellen Früchten. Wenngleich oftmals noch konkrete Qualifizierungsangebote für die Betriebe fehlen, ist der Austausch in den Gremien und direkt mit anderen Akteuren sehr hilfreich – können so Angebote erarbeitet, Lücken aufgedeckt und Bedarfe klar artikuliert werden.
- Der DGB und die Gewerkschaften sind aktiver und kompetenter Partner in diesen Projekten und können – nicht zu Letzt durch **Tarifverhandlungen** – die Themen Grund – und Weiterbildung strukturell verankern.

⁴ Laut einer nichtrepräsentativen Umfrage unter 120 Mentor*innen auf der MENTO Tagung im Januar 2020 wird die Tätigkeit der Mentor*innen in im Durchschnitt 180 Personen wahrgenommen.

- Durch die Qualifizierung von **gewerkschaftlichen Bildnern** (z.B. im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel und der IG BAU Bildungsstätte Steinbach) konnte die Sensibilität gegenüber gering litalisierten Kolleg*innen erhöht werden. So kann zum einen in der Breite der gewerkschaftlichen Bildung das Thema Alphabetisierung als solches gesetzt werden, als auch der Zugang zu gewerkschaftlicher Bildung für Menschen mit geringer Literalität erhöht werden.
- Der Aufbau der Projektstrukturen war nur mit den Mitteln der nationalen Dekade für Grundbildung und Alphabetisierung möglich. Gute Ansätze brauchen eine **Förderperspektive**. Der DGB und die Projektträger arbeiten an dem Ziel, eine Weiterförderung bis 2026 zu erreichen. Ohne diese Weiterförderung ist eine Aufrechterhaltung der Aktivitäten nicht realistisch. Es gilt daher, trotz der aktuellen Situation, die Perspektiven des Projektes mit dem Mittelgeber (BMBF) und der der Koordinierungsstelle (BIBB) zu klären.

3 Gewerkschaftliche Impulse für ein umfassendes Konzept: Förderdreiklang und Verantwortung von Bund, Ländern und BA stärken

Der DGB fordert einen Förderdreiklang – der den Bedarfen gering litalisierter Menschen gerecht wird, Chancen fördert und die Verantwortungen von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit in notwendiger Weise stärkt. Grundvoraussetzung hierfür ist die Schaffung verbindlicher und nachhaltiger Strukturen, die mit Guten Arbeitsbedingungen einhergehen.

Wir erwarten, dass

- 1. zu allererst die Betriebe mehr in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren:**
Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurde das Recht auf Nachqualifizierung eingeräumt. Der DGB sieht für geringqualifizierte Beschäftigte die Arbeitgeber in der Pflicht, alle Unterstützungsangebote zu nutzen und Beschäftigte gezielt darin zu unterstützen, dass sie ihr Recht wahrnehmen können.
- 2. die in allen Bundesländern Grundbildungszentren flächendeckend erreichbar eingeführt werden:**
Diese müssen nachhaltig mit ausreichenden Personal- und Sachmitteln ausgestattet sein, um regional Grundbildungsarbeit weiter vernetzen und voranbringen zu können.
- 3. dauerhafte Förderstrukturen der arbeitsweltorientierten Grundbildung durch den Bund geschaffen werden:**
Umfangreiche Betriebskooperationen wurden von den gewerkschaftsnahen und weiteren Projekten in mehrjähriger Arbeit in der ersten Hälfte der Dekade aufgebaut. Nach der Phase der Aufbauarbeit bieten sie nun die Chance, die Arbeit zu konsolidieren und nicht nur die Beschäftigten in den Betrieben zu erreichen, sondern auch mehr und mehr in die betrieblichen und regionalen Strukturen zu wirken. Die Kooperationsstrukturen sind durch die Expertise und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern entstanden. Diese sollten in der zweiten Hälfte der Dekade fortgeführt und langfristig verankert werden.



4. Förderketten im Rahmen der Arbeitsförderung systematisch abgestimmt werden:

Der DGB erwartet systematische Förderketten im Rahmen der Arbeitsförderung. Darüber hinaus schlägt der DGB die Prüfung einer zeitlichen Ausdehnung bzw. instrumentenbezogenen Erweiterung der Fördermöglichkeiten von Vorschaltmaßnahmen generell bezogen auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung vor, wenn bspw. über Teilqualifikationen der Weg zum Abschluss geebnet wird. Bedingung hierfür ist, dass flankierende Angebote und Strukturen durch die Länder im Rahmen von flächendeckenden Grundbildungszentren ebenso vorhanden sind, wie Angebote arbeitsweltorientierter Grundbildung.

5. gute Arbeitsbedingungen für Grundbildnerinnen und Grundbildner eine Selbstverständlichkeit werden:

Das bedeutet vor allem tarifliche angemessene Bezahlung von Lehrkräften in der Grundbildung statt Honorarverträgen, und die Einrichtung unbefristeter Stellen für Daueraufgaben.

15. Juni 2020

DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Kontakt:
Telefon 030 24060-729
Telefon 030 24060-181

Mail: ais@dgb.de
Mail: bvwbildung@dgb.de