

// Berufliche Bildung und Weiterbildung //



Herbstakademie 2021

**Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung –
Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?**

23.–24. September 2021 an der FernUniversität Hagen



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Ralf Becker (V.i.S.d.P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Redaktion: Brigitte Kramer, Helena Müller und Christine Sturm
Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Fotos: Oliver Schaper, Rolf Oeser, Stephan Rudolph-Kramer
Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

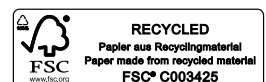
Artikel-Nr.: 2230

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an: www.gew.de/broschueren
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop: www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103/30332-20

Einzelpreis 2,00 Euro zzgl. Versandkosten.


Februar 2022



Herbstakademie 2021

**Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung –
Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?**

Veranstalter: GEW-Hauptvorstand Frankfurt am Main
FernUniversität Hagen,
Goethe-Universität Frankfurt am Main

Zeitraum: 23.–24. September 2021

Tagungsort: FernUniversität Hagen, Veranstaltung im Hybridformat

Moderation: Bent Paulsen

Programm	6
Vorwort von Ralf Becker und Helena Müller	9
Grußwort von Maike Finnern	10
Grußwort von Prof. Dr. Pellert	11
Vorstellung des Zentrums für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung (ZeBOHagen) an der FernUniversität Hagen Prof.'in Dr.'in Julia Schütz, Prof. Dr. Dieter Nittel	13
Was folgt aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) für die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals und die Organisationsentwicklung? Prof. Dr. Dieter Nittel	15
Die deutsche Weiterbildungslandschaft im internationalen Vergleich – Herausforderungen und Perspektiven Anja Meierkord	22
Bewertung der Nationalen Weiterbildungsstrategie aus gewerkschaftlicher Sicht Elke Hannack	26
Podiumsdiskussion: Haltung der Parteien zur Nationalen Weiterbildungsstrategie – Austausch mit den Gewerkschaften Dr. Ansgar Klinger, Ralf Becker	30
Forum 1 – Grundbildung Bericht von Andreas Klepp	33
Halbzeit der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ und Ausblick aus Sicht des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e.V. Georg List	35

Gewerkschaftliche Impulse zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf Mario Patuzzi	37
GEWTAG21 Strukturen verbessern, Bildungsarmut und geringe Literalität überwinden!	44
GEWTAG21 Zweiten Bildungsweg stärken!	45
Forum 2 – Beratung in der Weiterbildung Bildungsberatung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie Wilfried Rehfeld	46
Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? Prof. Dr. Bernd Käpplinger	48
Das neue Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit: Berufsberatung im Erwerbsleben und das Online-Erkundungstool New Plan Mark-Cliff Zofall	54
GEWTAG13 Bildungsberatung für Lernen im Lebensverlauf	57
Forum 3 – Politische Bildung Bericht von Katja Nonn	58
Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung: Nationale Weiterbildung – wie weiter? Barbara Menke	60
GEWTAG21 Schweriner Erklärung: Demokratie stärken – mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!	62
Forum 4 – Integration Sprachlos im Gesamtsprachprogramm Sprache Bericht von Barbara Simoleit	65
Honorarforderungen der GEW zu DaF/DaZ Beschäftigten – so kommen sie zustande Helena Müller	67
GEWTAG17 Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!	69

Programm

Donnerstag, 23. September 2021

12:00–13:00 Uhr	Anreise in Hagen
13:00–13:45 Uhr	Begrüßung <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Ada Pellert, Rektorin der FernUniversität Hagen• Maïke Finner, Vorsitzende der GEW, Frankfurt am Main Einführung in das Tagungsprogramm <ul style="list-style-type: none">• Prof. Dr. Dieter Nittel, Goethe-Universität Frankfurt am Main / FernUniversität Hagen• Ralf Becker, GEW-Hauptvorstand, Leiter OB Berufliche Bildung und Weiterbildung Moderation der Tagung: Bent Paulsen
14:00–15:30 Uhr	Vortrag und Diskussion <p>Die deutsche Weiterbildungslandschaft im internationalen Vergleich – Herausforderungen und Perspektiven Anja Meierkord, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)</p>
15:30–16:00 Uhr	Pause
16:00–18:00 Uhr	Foren 1 bis 4



Freitag, 24. September 2021

09:00–10:00 Uhr	Zusammenfassung – Ergebnisse aus den Foren 1 bis 4 <p>Die Moderator:innen berichten.</p>
10:15–10:45 Uhr	Vortrag <p>Bewertung der Nationalen Weiterbildungsstrategie aus gewerkschaftlicher Sicht Elke Hannack, DGB-Bundesvorstand, Berlin</p>
10:45–11:00 Uhr	Pause
11:00–11:30 Uhr	Vortrag <p>Was folgt aus der bisherigen NWS für die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals (und die Organisationsentwicklung)? Prof. Dr. Dieter Nittel, Goethe-Universität Frankfurt am Main / FernUniversität Hagen</p>
11:45–12:45 Uhr	Podiumsdiskussion <p>Haltung der Parteien zur Nationalen Weiterbildungsstrategie – Austausch mit den Gewerkschaften</p> <ul style="list-style-type: none">• Ulrike Bahr, SPD, Berlin• Dr. Astrid Mannes, CDU/CSU, Berlin• Dr. Jens Brandenburg, FDP, Berlin• Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Bündnis 90 / DIE GRÜNEN, Berlin• Dr. Birke Bull-Bischoff, DIE LINKE, Berlin• Ralf Becker, GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main Moderation: Dr. Ansgar Klinger (GEW NRW)
12:45–13:00 Uhr	Schlusswort und Ausblick <p>Ralf Becker, GEW-Hauptvorstand, Frankfurt am Main</p>



Foren am Donnerstag, 16:00–18:00 Uhr, Ergebnispräsentation Freitag 09:00–10:00 Uhr

<p>Forum 1:</p>	<p>Grundbildung</p> <p>„Die Länder haben die Regelstrukturen und die Förderung für die Alphabetisierung und Grundbildung bedarfsgerecht und nachhaltig ausgebaut“, so eine Aussage aus dem Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie. Entspricht das der tatsächlichen Situation und den Erfahrungen der Einrichtungen und Beschäftigten? Nachdem Bund und Länder 2016 die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ ausgerufen haben, sollen im Forum in der „Halbzeit“ eine realistische Bilanz der ersten Hälfte der Dekade und der Empfehlungen des Themenlabors gezogen sowie begründete Handlungsempfehlungen und Konsequenzen für die gewerkschaftliche Praxis der zweiten Dekade-Hälfte diskutiert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Georg List, Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung, Münster/W. • Mario Patuzzi, DGB, Berlin • Moderation: Andreas Klepp, GEW Niedersachsen
<p>Forum 2:</p>	<p>Beratung in der Weiterbildung</p> <p>Wenn u.a. infolge der Digitalisierung die Arbeit in allen Berufsfeldern vor massiven Umbrüchen steht, bedeutet dies für das Lernen und Lehren, adäquat auf diese Veränderungen zu reagieren. Eine Strategie des Lebensbegleitenden Lernen umfasst neben der Fortschreibung beruflicher Kompetenzen auch die Aneignung von Fach-, Orientierungs- und Netzwerkwissen zur gesellschaftlichen Mitbestimmung. Genügt eine primär arbeitsmarktpolitisch motivierte Beratung in der Weiterbildung? Sollte Bildungsberatung eine Synthese der Förderung beruflicher, allgemeiner und politischer Weiterbildung sein?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prof. Dr. Bernd Käßlinger, Justus-Liebig-Universität Gießen • Mark-Cliff Zofall, Lebensbegleitende Berufsberatung, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg • Barbara Lampe, Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V., Berlin • Moderation: Wilfried Rehfeld, GEW NRW
<p>Forum 3:</p>	<p>Politische Bildung</p> <p>Im 80seitigen Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie taucht der Begriff der Politischen Bildung nicht auf. Demgegenüber hatte die Schweriner Erklärung der GEW „Demokratie stärken – mehr politische Bildung in Berufs- und Weiterbildung“ veranschaulicht, dass die gesellschaftlichen Herausforderungen sich nicht alleine mit fachspezifischer Bildung in der Berufs- und Weiterbildung bewältigen lassen. Im Forum soll der Stellenwert der Politischen Bildung für eine künftige Weiterbildungsstrategie herausgestellt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barbara Menke, Arbeit und Leben, Wuppertal • Moderation: Katja Nonn, GEW Thüringen
<p>Forum 4:</p>	<p>Integration: Sprachlos im Gesamtprogramm Sprache – Lehren aus der Pandemie</p> <p>Kursausfälle und -unterbrechungen mit der Folge erheblicher Lern- und Integrationsverluste für die Teilnehmenden kennzeichnen die Lage der Sprachkurse unter Corona. Den Lehrkräften und den hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter:innen bescherte dies Zwangspausen im Wechsel mit Phasen der physischen und psychischen Überlastung. Für die freiberuflichen Lehrkräfte bedeutete dies Einnahmeverluste und zusätzliche soziale Unsicherheit. Im Forum wollen wir eine Bilanz der Lehren aus der Pandemie ziehen und dringende Schritte zu einer Verbesserung der Lage sowie Wege zu einer grundlegenden Reform des Gesamtprogramms Sprache beraten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Julia von Westerholt, Deutscher Volkshochschul-Verband, Bonn • Dr. Matthias Jung, Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache, Düsseldorf • Moderation: Barbara Simoleit, GEW NRW; Josef Mikschl, GEW Schleswig-Holstein

Vorwort

Liebe Kolleg:innen,

die Herbstakademie 2021 blickt mit der Thematik „Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?“ inhaltlich in die Zukunft und ist organisatorisch doch sehr durch die Gegenwart beeinflusst. Die Corona Pandemie stellte uns in Vorbereitung zur diesjährigen Herbstakademie vor einige Herausforderungen. So zeichnete sich bereits vor einigen Monaten ab, dass wir die Veranstaltung nicht wie üblich in Präsenz stattfinden lassen können. Dennoch: Die Durchführung im hybriden Format kann als gelungen bezeichnet werden. Die Herbstakademie 2021 fand an der Fernuniversität Hagen mit sehr guter Unterstützung vor Ort statt. Die Fernuni stellte die Räumlichkeiten, das technische Equipment und das technische Personal zur Verfügung. Teilnehmen konnten vor Ort 20 Personen, online haben sich während der gesamten Herbstakademie über 80 Personen zugeschaltet. Im Veranstaltungsraum waren zwei Techniker ständig anwesend, online betreute eine Technikerin das Videokonferenzsystem. Darüber hinaus war weiteres technisches Personal auf Abruf vor Ort. Hinzu kommt, dass die Fernuniversität auf jahrzehntelange Erfahrung mit hybriden Formaten zurückblicken kann. So sind hybride Formate möglich und auch durchführbar. Wir blicken daher auf eine gelungene Veranstaltung mit der Fernuni Hagen zurück und freuen uns auf mögliche weitere Kooperationen.

Inhaltlich schließt die Herbstakademie 2021 an die Herbstakademie 2019 an der Goethe-Universität Frankfurt an. Die GEW widmete 2019 den gewerkschaftlichen Forderungen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie eine umfangreiche Tagung. Die daraus erarbeiteten Positionen haben wir in der Nationalen Weiterbildungsstrategie die letzten zwei Jahre intensiv verfolgt – nicht nur in der NWS selbst, sondern auch im DGB. In der Herbstakademie 2021 wurde folgerichtig dann die Frage thematisiert: Wie weiter mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie?

Die Veranstaltung war ein voller Erfolg. Über 100 Menschen nahmen an der Herbstakademie teil, davon ein großer Teil Multiplikator:innen. Viele angesprochenen Themen konnten wir direkt in die Politik fließen lassen und finden sich im Koalitionsvertrag 2021–25 der neuen Bundesregierung wieder.

Im Folgenden werden der Verlauf der Tagung, die Inhalte der Vorträge und Diskussionen und die Positionen der GEW dokumentiert.

Mit dieser Dokumentation haben wir eine gute Grundlage vorliegen, um zum einen das bisher Erreichte zu reflektieren und zum anderen neue Herausforderungen zu benennen und anzugehen.

Ralf Becker

Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW
Leiter des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung

Helena Müller

Referentin des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung



Ralf Becker



Helena Müller

Grußwort



Maïke Finnern

Liebe Kolleg:innen,

von der Erwachsenen- und Weiterbildung wird viel erwartet: Sie soll gesellschaftliche Prozesse der Individualisierung und Pluralisierung sowie des Strukturwandels und der Digitalisierung unterstützen, sie soll Fragen einer älter werdenden Gesellschaft lösen und die Zivilgesellschaft mitentwickeln. Das Nachholen von Schulabschlüssen im zweiten Bildungsweg, die Grundbildung für Erwachsene, die sprachliche und berufliche Integration, verbunden mit Beratungsleistungen, oder als Vertragspartner für die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration – in allen Bereichen werden Leistungen erbracht, die auch dazu beitragen, einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung entgegenzuwirken.

Es fehlen aber noch immer die institutionellen, finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Voraussetzungen, diese Arbeit gut zu gestalten. Damit lebenslanges und lebensbegleitendes Lernen zum selbstverständlichen und kalkulierbaren Teil der Biografie aller Menschen werden kann, braucht es ein System und verlässliche Finanzierung.

Stattdessen sehen wir, wie die Infrastruktur der Weiterbildung immer mehr erodiert. Alle nationalen und internationalen Studien belegen immer wieder, dass das Weiterbildungssystem in Deutschland erhebliche Mängel aufweist und im internationalen Vergleich nur eine Position im Mittelfeld einnimmt. Soziale Selektivität, Unterversorgung mit Angeboten, gravierende Qualitätsprobleme und hohe Intransparenz sind an der Tagesordnung. Daher brauchen wir dringend ein **Bundesweiterbildungsgesetz**, das verlässliche Strukturen und Finanzierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung garantiert. Dafür steht die GEW seit Jahren ein, mit ersten Teilerfolgen, wie der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Doch die GEW fordert mehr: Die politische, allgemeine und kulturelle Weiterbildung wird vollkommen vernachlässigt. Die Nationale Weiterbildungsstrategie muss nun endlich auch ihren Blick darauf werfen. Zudem müssten die Lehrkräfte in der Weiterbildung endlich ihrer Aufgabe und Qualifikation angemessen beschäftigt und bezahlt werden. In keinem anderen Bildungsbereich sind die Arbeitsbedingungen so prekär und die Bezahlung so schlecht wie in der Weiterbildung. Besonders die staatlich organisierte Weiterbildung ist durch Unterfinanzierung geprägt, die atypische Beschäftigungsverhältnisse hervorbringt. Das muss sich dringend ändern, liebe Kolleg:innen.

Wir brauchen außerdem einen Digitalpakt für die Weiterbildung. Bildungseinrichtungen, Lehrkräfte und Teilnehmende in den von Bund (insbesondere Integrations- und Berufssprachkurse, Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II/III), Ländern (Schulabschlusskurse des zweiten Bildungswegs und Kurse in der Grundbildung) sowie von Kommunen verantworteten, öffentlich finanzierten Weiterbildungsgängen müssen analog zum Bereich der allgemein- und berufsbildenden Schulen bezüglich der Infrastruktur, der Endgeräte, Administration und Angebote zu Fortbildungen unterstützt werden.

Liebe Kolleg:innen, es bleibt daher viel zu tun, vor allem für eine neue Regierung. Wir als GEW werden dranbleiben! Ich wünsche Euch nun viel Spaß und viele Erkenntnisse auf der diesjährigen Herbstakademie des GEW-Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung.

Maïke Finnern
Vorsitzende der GEW

[zurück zum Inhalt](#)

Grußwort

Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung. Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?

Ich freue mich, Sie alle als gerade wiedergewählte Rektorin der FernUniversität Hagen begrüßen zu können. Zunächst geht mein großer Dank an das Zentrum für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung (ZeBO), das die Tagung an die FernUniversität geholt hat. Das ZeBO ist an der FernUniversität ein wichtiger Baustein in der Forschung und für den Wissenstransfer.

Lassen Sie uns über gutes Lernen und über das, was es dazu braucht, sprechen. Wir als FernUniversität ermöglichen unseren Studierenden seit 1975 lebenslang zu lernen – unabhängig von Zeit und Ort, aber mit bestmöglicher Unterstützung. Wir wissen: Gutes Lernen bedeutet vor allem, die Beziehungen zwischen Lehrenden und Lernenden ins Zentrum zu stellen und den Lernprozess zu individualisieren. Digitalisierung kann uns dabei helfen: KI und Big Data sind geeignet, Bildung auf die einzelne Person auszurichten und ihr damit beim Erreichen der persönlichen Bildungsziele zu verhelfen. Digitalisierung sprengt zudem die Grenzen zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung – diese Kompetenzen braucht man beruflich und privat.

Vor uns liegen gigantische Herausforderungen: die Digitalisierung, die spürbare Klimakrise, der Populismus. Damit müssen wir umgehen. Lebensbegleitendes Lernen ist ein Schlüssel dafür, den Wandel zu meistern. Dazu ist vor allem die Rückendeckung aus der Politik notwendig. Bildung im Sinne der Gestaltung von gesellschaftlichen Lernprozessen ist eine nationale Aufgabe – und zwar auf allen Ebenen. Das bedeutet: Wir brauchen die nationale (Weiter-)Bildungsstrategie ganz dringend!

Ich habe im Vorfeld der Bundestagswahl einige Gespräche mit Bildungspolitikerinnen und -politikern geführt. Sie alle sagen laut „Ja!“ zum Konzept des lebenslangen Lernens. Ebenso fordern alle eine Aufwertung beruflicher Bildung gegenüber akademischer, eine bessere Finanzierung, mehr Orientierung im „Weiterbildungsdschungel“ und neue Governance-Strukturen.

Was aus meiner Sicht jedoch alle unterschätzen: Die erforderliche Radikalität, mit der wir den Bildungsbereich transformieren müssen. Wir brauchen mehr Autonomie für Einzelne und Institutionen, eine andere Governance des Bildungssystems sowie starke, intelligent gemanagte Kooperationen zwischen Bildung, Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Wir müssen entrümpeln und durchkehren, damit Platz für Neues entsteht: Warum nicht mal ein Ministerium für Lernen und Innovation, um zu zeigen, dass man das Problem politisch verstanden hat?!

Der Ansatz der Nationalen Weiterbildungsstrategie ist da schon einmal ein guter Ansatz. Den müssen wir in der anstehenden Legislaturperiode weitertreiben, intensivieren und kräftig mit Ressourcen und adäquaten Rahmenbedingungen versehen. Wir werden diese massive gesellschaftlichen Transformation nur dann gut bewältigen, wenn wir Kompetenzentwicklung und Weiterbildung zielgruppenspezifisch für große Teile der Bevölkerung – im Wesentlichen auch als „Training on the Job“, also berufsbegleitend – in großem Maßstab hinbekommen.



Prof. Dr. Ada Pellert

Dafür benötigen Menschen vor allem rechtliche Sicherheit („Recht auf Weiterbildung“), Zeit („Zeit für Weiterbildung“), Finanzen („Ressourcen für Weiterbildung“), Information („wo gibt es das Richtige für mich?“) und viel Beratung. In der EU läuft das unter dem Konzept „Lifelong Guidance“.

Unsere Bildungslandschaft bildet das nicht ab und unterscheidet stattdessen institutionell zwischen den Systemen; für jeden Sektor gibt es eigene Strukturen und Zuständigkeiten. Das Leben, auch das Bildungsleben der Menschen, liegt dazu quer. Wir müssen das gute Lernen, die gute Weiterbildung zu den Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen- und -situationen bringen. So befähigen wir sie, selbstständig Entscheidungen im Bereich (Aus-)Bildung, Beruf und Lebensgestaltung zu treffen – und umsetzen zu können.

Prof. Dr. Ada Pellert
Rektorin der FernUniversität Hagen

Vorstellung des Zentrums für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung (ZeBOHagen) an der FernUniversität Hagen

Die diesjährige Herbstakademie der GEW zum Thema „Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung – Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?“ wurde maßgeblich durch Prof. Dr. Dieter Nittel und in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung (ZeBOHagen) seitens der FernUniversität Hagen koordiniert. An dieser Stelle wird die Gelegenheit genutzt, dass ZeBOHagen als Gastgeber ausführlicher vorzustellen.

Das Zentrum für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung (ZeBOHagen) ist ein erziehungs- und bildungswissenschaftlich ausgerichtetes und für die interdisziplinäre Zusammenarbeit offenes Forschungszentrum mit regionalen, nationalen und internationalen Bezügen. Die Forschung konzentriert sich bildungsbereichsübergreifend auf pädagogische Berufsgruppen, Institutionen und Organisationen des Erziehungs- und Bildungswesens. Das Zentrum fördert eine komparative Perspektive, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen pädagogischen Berufsgruppen und den Handlungslogiken pädagogischer Organisationen empirisch herausarbeitet und analysiert. Der Schwerpunkt des ZeBOs liegt auf Fragen rund um die Beruflichkeit und Professionalisierung der Akteur:innen im Erziehungs- und Bildungssystem, so dass die thematische Passung zur diesjährigen GEW-Herbstakademie auf der Hand liegt.

Gegründet wurde das ZeBOHagen am 23. Mai 2019 – nicht zufällig 70 Jahre nach der Verkündung des deutschen Grundgesetzes. Zu den Gründungsmitgliedern zählen Prof. Dr. Julia Schütz (FernUniversität Hagen), Prof. Dr. Rudolf Tippelt (Ludwig-Maximilians-Universität in München), Prof. Dr. Dieter Nittel (FernUniversität Hagen) und Prof. Dr. Christina Buschle (IU Internationale Hochschule).

Das in Forschungsprojekten generierte empirische Wissen trägt zur Reflexion sowohl auf der erziehungs- und bildungswissenschaftlichen Ebene als auch innerhalb der pädagogischen Praxis bei und lässt die wissenschaftliche Sphäre und die berufspraktischen Belange miteinander in den Dialog treten. Als Netzwerk fördert das Zentrum für



pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung den wissenschaftlichen Diskurs zur pädagogischen Professionalisierung sowie den Austausch zwischen pädagogischer Berufspraxis und Forschung und trägt dadurch zur Theorieentwicklung in der Erziehungs- und Bildungswissenschaft bei. Für das Jahr 2022 ist die Veranstaltungsreihe „Von A bis ZeBO“ aktuell in Vorbereitung. Diese wissenschaftsorientierte und praxisbasierte Veranstaltungsreihe widmet sich in einem kurzweiligen, digitalen Format einem für die Bildungspraxis relevanten Thema, welches sich im Schwerpunkt auf das pädagogische Handeln der Bildungsmitarbeiter:innen bezieht. Als Referent:innen sind pädagogische Praktiker:innen, Wissenschaftler:innen, aus der Erziehungs- und Bildungswissenschaft sowie Vertreter:innen aus Bildungspolitik und Bildungsadministration zur Diskussion und für Inputs eingeladen.

Im Rahmen seiner Aktivitäten leistet das Zentrum auch einen Beitrag zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung durch inhaltlich spezifische Fachtagungen, disziplinäre und interdisziplinäre Nachwuchsschulungen, Forschungswerkstätten und empirische Methodenberatung. So findet im Mai 2022 erneut ein SpringSchool zur Empirischen Bildungsforschung am ZeBO statt.

14 Vorstellung des ZeBOHagen

Das erziehungs- und bildungswissenschaftlich ausgerichtete Zentrum für pädagogische Berufsgruppen- und Organisationsforschung initiiert darüber hinaus aktuell Weiterbildungsangebote für pädagogische Akteur*innen (thematische Anregungen aus der Praxis sind willkommen). Das Spezifikum der Weiterbildungskonzepte beinhaltet – gemäß der komparativen Ausrichtung – die gemeinsame Weiterbildungsteilnahme unterschiedlicher pädagogischer Berufsgruppen.

Das ZeBOHagen ist sehr am Austausch und der Kooperation mit außeruniversitären Organisationen interessiert. Wir hoffen, dass der Kontakt zur GEW weiterhin im gegen-

seitigen Interesse verstetigt und vertrauensvoll fortgeführt wird.

Weitere Informationen und die Kontaktanschrift zum ZeBOHagen finden sich auf der Homepage des Zentrums: <https://www.fernuni-hagen.de/zebo/index.shtml>

Prof.'in Dr.'in Julia Schütz ist seit September 2017 die Lehrgebietsleitung Empirische Bildungsforschung an der FernUniversität Hagen und Sprecherin des ZeBO Hagen.

Prof. Dr. Dieter Nittel hat seit Oktober 2021 die wissenschaftliche Projektleitung des Projekts „Qualitätsentwicklungen im Erziehungs- und Bildungswesen“ an der FernUniversität Hagen.

Was folgt aus der Nationalen Weiterbildungsstrategie für die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals und die Organisationsentwicklung?

Vortrag GEW Herbstakademie, Hagen 24.9.2021

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren!

Ich finde es interessant und auch etwas irritierend, dass immer noch keine „echte“, also eine möglichst neutrale und zugleich tiefgründige, erziehungswissenschaftliche Analyse der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) vorliegt¹. Dieser Vortrag kann eine solche seriöse und umfassende Analyse nicht ersetzen, sondern im Höchstenfall eine erste bescheidene Vorarbeit liefern. Ich weiß nicht, wie es anderen ergeht, aber für mich wäre das Kriterium einer solch qualitativ hochwertigen Betrachtung sehr naheliegend: Bei der Lektüre dürfte auf den ersten Seiten nicht schon sonnenklar klar sein, ob es sich um eine plumpe Pro-Stellungnahme zugunsten der NWS oder um eine ebenso simplifizierende Kontra-Position handelt. Stattdessen ist eine differenzierte Sicht auf den Gegenstand geboten!

Natürlich ist die hier gestellte Frage „Was folgt aus der NWS?“ nicht unabhängig von ihrer kritisch-konstruktiven Würdigung zu beantworten! In diesem Sinne gilt es, die NWS auf ihre Alleinstellungsmerkmale abzuklopfen, ohne sich von den bildungspolitischen Selbstbeschreibungen blenden zu lassen:

1. Versuch einer erziehungswissenschaftlichen Würdigung der NWS

Zunächst einmal gilt es in Rechnung zu stellen, dass die NWS nicht als isoliertes Phänomen gesehen werden darf, sondern in einen historischen Kontext eingeordnet werden müsste. Diesbezüglich hat der Kollege Becker schon einiges gesagt: Sie knüpft an bestimmte Weißbücher (Kommission der EU 1995), Expertisen, Qualitätsoffensiven und früheren Unternehmungen, wie der konzertierten Aktion Weiterbildung an, ohne selbst über die hier angedeuteten geschichtlichen Zusammenhänge Aussagen

zu treffen. Um den Innovationscharakter einer bildungspolitischen Initiative evident zu machen, neigen die Hauptakteure bekanntlich häufig dazu, den historischen Kontext abzdunkeln und somit den Neuartigkeitscharakter ihrer Vorhaben in ein besonders strahlendes Licht zu rücken. Tatsache ist, dass im Jahre 2018 mit den ersten Arbeiten begonnen wurde: „Im Herbst 2018 wurde ein Konsultations- und Diskussionsprozess mit insgesamt 17 Partnerinstitutionen aufgesetzt. Ziel war es, einen gemeinsamen strategischen Ansatz zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland zu entwickeln. [...] „Im Juni 2019 wurde ein gemeinsam erarbeitetes Strategiepapier veröffentlicht“ (Umsetzungsbericht, S. 17). Im Juli 2021 wurde ein Umsetzungsbericht vorgelegt. Die hier sichtbare Zielgerichtetheit und Schnelligkeit spricht zunächst einmal für das Vorhaben.

Mir erscheinen die folgenden fünf Punkte an der NWS bemerkenswert zu sein:

Erstens: Strategien haben es an sich, dass sie perspektivisch angelegt sind, langfristige Pläne enthalten, ohne sich von kurzfristigen taktischen Erwägungen ablenken zu lassen. In der Selbstbeschreibung definiert sich die NWS in der Tat als ein Vorhaben, das kein Strohfeuer sein möchte, sondern „die strategische Vorausschau stärken“ will und einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung des „Weiterbildungssystems“ und zur Förderung einer „lebendigen Weiterbildungskultur“ leisten soll. Die Aussage, dass die NWS über die zeitliche Grenze der jetzigen Legislaturperiode hinaus weiterexistieren möge, kann von den beiden beteiligten Ministerien – im Sinne eines echten Versprechens – selbstverständlich nicht erwartet werden. Dennoch gibt es Anzeichen einer Verstetigung: „Mit der Einrichtung eines neuen Bund-Länder-Ausschusses wurde eine Plattform für den Austausch und die Koordinierung der Weiterbildungspolitik in der föderalen Zusammenarbeit geschaffen“ (Umsetzungsbericht 2021, S. 24). Die

¹ Mit Blick auf das Thema der Beratung hat die Kollegin Christine Schiersmann einen interessanten Kommentar beigesteuert. Siehe: Christiane Schiersmann: Bessere Vernetzung der (Weiter-)Bildungsberatung – Alter Wein in neuen Schläuchen? – Und sonst? In: Newsletter 2/2021 (August 2021) des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)



NWS reiht sich damit in die bestehenden Bestrebungen ein, die Zuständigkeit und die Koordination zwischen Bund und Ländern auf der Ebene der Bildungspolitik neu zu justieren und die fatale Rolle bestimmter Gesetze bei der Blockierung von Innovationsimpulsen abzumildern. Um den Digitalpakt zu schmieden, war bekanntlich die Veränderung des Grundgesetzes notwendig. Die NWS ist so gesehen eine Maßnahme neben einer Reihe anderen, die Arbeitsteilung in Fragen der Bildungspolitik in Bund und Land zum Wohle des Gemeinwesens ändern. Wer ganz genau hinschaut, wird den einen oder anderen Impuls der Strategie der Ministerin Karliczek zu Beginn ihrer Amtszeit registrieren, die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu forcieren; denn hier zeigen die beiden Abschlüsse „Professional BA und Professional MA“ eine gewisse Annäherung beider Bereiche. So gesehen überschreitet die NWS gewisse Grenzen: Sie übertritt (das ist zumindest zu erwarten) die zeitliche Grenze einer Legislaturperiode und sie hält sich nicht an die engen Grenzen ministerieller Zuständigkeiten und an die übliche Arbeitsteilung von Bund und Länder.

Zweitens: Bei der NWS handelt es sich um einen Verbund von insgesamt siebzehn Akteur*innen, die man gewöhnlich nicht friedlich vereint unter einem Dach vermuten würde: Sie stellt eine interministerielle, den Bund und die Länder übergreifende Initiative dar, welche die Sozialpartner ebenso inkludiert wie die Arbeitsverwaltung. Eine Bemerkung am Rande: Wer ein Auge für das Corporate Design hat und sich die Signets der beteiligten Akteur*innen anschaut, wird feststellen, dass die beiden Bundesministerien nicht in einer Reihe mit den anderen stehen, sondern, abgesetzt von den 15 übrigen Institutionen, an

der Spitze. Ob diese visuelle Botschaft tatsächlich etwas darüber aussagt, wer das Zepter in der Hand hält, wage ich als Außenstehender nicht zu beurteilen.

Vom Standpunkt der komparativen Berufs- und Organisationsforschung stellt die NWS ein weiterer Indikator der Systembildung dar: Zentrale Akteur*innen einigen sich in ihr über das Verhältnis von Erwachsenenbildung und Weiterbildung – das ist ein Subtext, der in den politischen Selbstbeschreibungen mit keinem Wort erwähnt wird. Klaus Harney hat schon 1997 vorgeschlagen, die Erwachsenenbildung und die berufliche und betriebliche Weiterbildung als zwei getrennte Subsysteme zu begreifen, die einer unterschiedlichen Handlungslogik folgen: die Erwachsenenbildung begreift er als Teil des Erziehungssystems (Referenz: Biographie), wohingegen die „Weiterbildung (...) kein funktionales Primat wie andere Funktionssysteme kennt“ (Harney 1997, S. 113) und als Referenz die Berufskarriere hat. Vor dem Hintergrund der präzisen Beobachtungen Harneys erscheint es folgerichtig, dass die NWS ausschließlich das Weiterbildungssystem adressiert und die Erwachsenenbildung zunächst einmal außen vorlässt. Ich würde sogar noch weiter gehen: Unter den gegenwärtigen Bedingungen erscheint es sehr wohl rational, ausschließlich auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung als Medium der Modernisierung der Arbeits- und Berufswelt zu setzen. Die öffentlich finanzierte Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung können – so gesehen – nicht einfach gegeneinander aufgerechnet oder unter den gleichen Prämissen wahrgenommen werden, sondern sie müssen in ihrer jeweils unterschiedlichen Rationalität betrachtet werden. Auch unter einer streng gewerkschaftlichen Perspektive hat das Argument durchaus Gewicht, dass unter der Bedingung von noch mehr Akteur*innen und Partner*innen (den Trägern der allgemeinen, politischen, kirchlichen und kulturellen Bildung) das Risiko eines Scheiterns der Aushandlungsprozesse exzeptionell gestiegen wäre. Vor diesem Hintergrund war es nachvollziehbar, zunächst mit einer begrenzten Zahl an Akteur*innen anzutreten und das Potential des Weiterbildungssystems zur Bearbeitung bestimmter Problemlagen zu nutzen.

Drittens: Was teilen uns die zehn Punkte, die Handlungsfelder/Ziele substantiell mit? Aus dem prekären Verhältnis der sichtbaren und der unsichtbaren Weiterbildungsangebote und Förderungslinien sollen die „richtigen“ Konsequenz gezogen werden – sprich: Es gelte, die Weiterbildungslandschaft transparenter zu machen, Förderlücken zu schließen und durch lebensbegleitende Weiterbildungsberatung für Orientierung zu sorgen – kurz: Komplexität müsse reduziert werden. Genau das ist das verbindende Narrativ der ersten drei Punkte. Das vierte Hand-

lungsfeld „Verantwortung der Sozialpartner stärken“ steht für sich allein und das begründet die besondere normative Strahlkraft dieses Punktes. Dieser zentrale Punkt signalisiert den Konsens, das wechselseitig artikuliert positive Commitment zwischen den Sozialpartnern gegenüber der Weiterbildung sowohl zu bewahren als auch zukunftsfähig zu machen. Die Handlungsfelder fünf bis neun beziehen sich auf folgende Dimensionen: Qualität des Weiterbildungsangebot, die Adressat*innen der beruflichen Weiterbildung, Erweiterung der Angebote, Entwicklung der WB-Organisationen und last but not least auf das Personal als neunten Punkt – kurz: hier werden u.a. zentrale Systemelemente im pädagogisch organisierten System des lebenslangen Lernens abgehandelt (vgl. Mittel 2021). Im zehnten Punkt schließt sich der Kreis. Denn dieses Handlungsfeld tangiert wieder die Sichtbarkeit und Nichtsichtbarkeit, die Transparenz dessen, was in der „Weiterbildungslandschaft“ passiert – oder konkret: es geht um den Ausbau der Weiterbildungsstatistik. Die implizite Grundannahme der an der NWS beteiligten Akteur*innen lautet im Kern, dass durch Transparenz und Wissen, durch eine verlässliche Bildungsberichterstattung über das, was in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung passiert, durch die Herstellung einer parteien- und lager-übergreifenden Übereinkunft, den Schluß der Sozialpartner und durch die Optimierung strategisch wichtiger Systemelemente, vor allem durch entsprechende juristische Rahmenbedingungen die Rationalisierung und Modernisierung der Weiterbildung voran getrieben werden könne. Ein kompaktes Projekt mit einer eindeutigen Vision ist die NWS also nicht; sie ist vielmehr eine Addition von Absichtserklärungen und Programmatiken einer am Staat orientierten Weiterbildungspolitik. Oder anders formuliert: Die NWS ist ein Produkt des sorgenden, paternalistisch orientierten Wohlfahrtsstaates, der auf Kompromissen zwischen Arbeit und Kapital aufbaut, und zwar mit einer tendenziell sozialdemokratischen Ausrichtung unter Beteiligung eines christdemokratisch dominierten Ministeriums.

Viertens: Genau genommen setzen die Akteur*innen die an die NWS angelehnte Messlatte ziemlich weit oben an. Die eigentlich aus der Medizin stammende Idee der Prävention hält Einzug in die Weiterbildungspolitik. „Dabei gilt es, eine vorausschauende und vorsorgende Qualifizierung der Beschäftigten sicherzustellen. Fachkräfte in ausreichender Zahl mit passgenauen Kompetenzen werden auch wesentlich über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft entscheiden“ (S. 12). Ich denke, dass sowohl den Politiker*innen in Bund und Ländern, den Verbandsvertreter*innen, der Arbeitsverwaltung und den Sozialpartner*innen bewusst geworden sein dürfte, dass der enge Zusammenhang bei der Bewäl-

tigung von technologischem Wandel und wirtschaftlicher und ökologischer Entwicklung einerseits und der Existenz intelligenter Weiterbildungsstrukturen in wenigen Jahren zu einer Schicksalsfrage avancieren wird: Wenn tausende Arbeitnehmer*innen in der Automobilindustrie aufgrund des Wechsels zur E-Mobilität freigesetzt werden, wenn aufgrund des Klimawandels und der Decarbonisierung weitere dramatische Einschnitte in unserer Arbeits- und Berufswelt drohen und wenn aufgrund der nicht kalkulierbaren Folgen der Digitalisierung weitere Veränderungen in unserem Wirtschafts- und Arbeitsleben anstehen. Vor dem Hintergrund der zukünftigen Herausforderungen mutiert – und da liegt die NWS völlig richtig – Weiterbildung zu einem gesellschaftlichen Zentralwert. Unsere Zukunft und das Schicksal von Mitgliedern der nachwachsenden Generation werden maßgeblich davon abhängen, ob wir kollektiv und individuell gelernt haben zu lernen. Angesichts des hier angedeuteten Zugzwangs, die drohenden Verwerfungen und Disparitäten zwischen den Erwerbsbiographien einerseits und der gesellschaftlichen Entwicklung andererseits mittels Weiterbildung abzugleichen und besser aufeinander abzustimmen, wird die Lernbereitschaft und die Lernfähigkeit zu einem kostbaren Gut. Die vor der Haustür lauenden Krisen sind ohne eine massive Expansion der beruflichen Weiterbildung kaum zu meistern. Der bisher in der Weiterbildung dominante Duktus der Symbolpolitik scheint mit der NWS zumindest ein Stück weit an Einfluss zu verlieren und sich wenig in Richtung Realpolitik zu bewegen.

Fünftens: Unter dem Fokus des von uns entwickelten Systemmodells handelt es sich bei der NWS um eine Kontakt- oder Interpenetrationszone zwischen den gesellschaftlichen Funktionssystemen der Politik (vertreten durch die Länder und den Bund, das Bildungs- und das Arbeitsministerium), des pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens (Träger und Verbände der beruflichen und betrieblichen Bildung) und der Wirtschaft (IHK, Wirtschaftsverbände). Wir wollen uns hier keineswegs in systemtheoretischen Reflexionen aufhalten, sondern auf den folgenden eminent praktischen Tatbestand hinweisen: Zwischen der sich in der NWS abzeichnenden Mobilisierung der Politik, den Sozialpartnern und der Wirtschaft einerseits und der Mobilisierung der Berufskultur, also der Gemeinschaft der vor Ort tätigen Praktiker*innen andererseits gibt es eine beträchtliche Diskrepanz. Viele von uns haben die Pressekonferenz am 21.6.2021 mit dem Minister Heil, der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack, dem Vorsitzenden der Arbeitgeberverbände (Detlev Scheele) und anderen verfolgt. Wer von Ihnen, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen hat eine Pressekonferenz mit den für die berufliche und betriebliche Bildung zuständi-

gen Berufsverbänden gesehen? Wer von Ihnen hat eine Demonstration außerhalb des Gewerkschaftskontextes besucht, um auf die prekären Arbeitsbedingungen in diesem Bereich aufmerksam zu machen? Wer nach einem Berufsverband sucht, der eine Brücke zwischen Mitarbeiter*innen in der Erwachsenenbildung und denen der beruflichen Weiterbildung sucht, wird nicht fündig. Ein solcher Berufsverband existiert schlicht und einfach nicht. Dabei wäre eine soziale Bewegung, welche die desolate Lage des lehrend tätigen Weiterbildungspersonals aufmerksam machen würde, längst überfällig! Ich habe in den vergangenen Monaten eine Fülle von Gesprächen mit freiberuflichen Kolleginnen und Kollegen in diesen Bereichen geführt. Ich kann ihnen versichern, dass für die allermeisten meiner Gesprächspartner die NWS kein nennenswertes Thema darstellt. Als Vertreter der vergleichenden Berufsgruppenforschung neige ich an einer solchen Stelle dazu Vergleiche zu ziehen: Anders als die in 17 unterschiedlichen Berufsverbänden organisierten Erzieher*innen, die in den letzten Jahren mehrfach gestreikt haben, zeichnet sich im Grenzbereich zwischen beruflicher- betrieblicher Weiterbildung und Erwachsenenbildung kein kollektives Handlungssubjekt ab. Wir können die NWS durchaus als ein Zeichen eines bescheidenen, aber dennoch vernehmbaren bildungspolitischen Aufbruchs in der Weiterbildung betrachten; doch dieser Aufbruch findet an der Berufsbasis aus meiner Sicht keine Resonanz. Kurz und gut: Die Mobilisierung der Politik und der Verbände im Hinblick auf ein mögliches Zukunftsszenario der Weiterbildung findet in der Berufskultur kein Gehör und wird nicht von autonomen Impulsen der Artikulation kollektiver Interessen flankiert. Die beiden Gewerkschaften GEW und ver.di sind hier allein auf weiter Flur.

Mit dieser Feststellung sind wir endlich beim eigentlichen Thema der Professionalisierung angelangt.

2. Wie verhält sich die NWS zur Professionalisierung und zur Organisationsentwicklung?

Die NWS macht in ihrem Umsetzungsbericht mindestens an zwei Stellen Aussagen zur Professionalisierung des Personals. Zum einen unter Punkt neun. „Das Personal in der Weiterbildung stärken und für digitalen Wandel qualifizieren“ und an dem Punkt, wo von der Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit folgender Bezeichnung berichtet wird: „Beschäftigungsbedingungen des Weiterbildungspersonals in der öffentlich finanzierten Weiterbildung“. Völlige Blindheit gegenüber den Anliegen des Weiterbildungspersonals kann man der NWS demnach nicht vor-

werfen. Allerdings irritiert der Tatbestand schon, dass die NWS noch weitere Klärungsbedarfe im Hinblick auf die soziale und materielle Situation des Weiterbildungspersonals anmahnt, wo es doch diesbezüglich längst ausreichend viele Informationen vorliegen.

Unter der Maxime „das Personal in der Weiterbildung stärken“ vertritt die NWS die Position, die Berufskultur vor allem für den digitalen Wandel zu qualifizieren. Es zeichnet sich somit eine Engführung zwischen Professionalisierung und Digitalisierung ab. Nun wissen wir aus den unterschiedlichsten Studien, dass das Personal in der beruflichen Weiterbildung in vielen Fällen entweder auf eine eher suboptimale pädagogische Ausbildung verweisen kann oder sehr uneinheitlich qualifiziert ist: Wirtschaftspädagog*innen, Berufsschullehrkräfte, Expert*innen auf ganz bestimmten Wissensgebieten, Seiten- und Quereinsteiger*innen geben sich in der Weiterbildung ein fröhliches Stelldichein. Warum im Lichte dieser Ausgangssituation die Digitalisierung eine solche Priorisierung genießt, dürfte für den außenstehenden Beobachter spontan keineswegs plausibel sein. Die starke Fokussierung auf digitale Kompetenzen dürfte zum einen dem Umstand der Aktualität geschuldet sein. Denn schließlich gehört die Skandalisierung von Kompetenzdefiziten bei Pädagog*innen heute im öffentlichen Diskurs zum guten Ton. Zum anderen könnte mit der Relevanzzuordnung in Richtung Digitalisierung auch die Erwartung verbunden sein, mit der Digitalisierung der Vermittlungsarbeit in der Weiterbildung die personenbezogene Dienstleistung ein Stück weit ersetzen zu können, wenn nicht sogar zu verbilligen.

Ganz allgemein kann man in dem Absatz zu Punkt neun eine deutliche Tendenz zur Selektivität registrieren: Das Personal der Weiterbildung wird nicht nur unter dem reduzierten Blickwinkel von Aspekten (Digitalisierung, Alphabetisierung und Programmatik der nachhaltigen Entwicklung), sondern vor allem unter Maßgabe eindeutiger Defizitunterstellungen wahrgenommen: Jene Gruppe, die das pädagogische Hauptgeschäft in der Weiterbildung tätigen soll, ist selbst Objekt einer defizitorientierten Pädagogisierungsstrategie.

Nur schwer nachvollziehbar ist der Tatbestand, warum in der NWS der innere Zusammenhang zwischen den Themen Personal und Qualität ausgeblendet wird: Alle erziehungswissenschaftlichen Studien auf diesem Gebiet unterstreichen einen direkten Zusammenhang der Faktoren wissenschaftlich ausgebildeten, motivierten und klientelorientierten pädagogischen Personal als Bedingung für die Möglichkeit der Generierung von guter Qualität. Den Trägern und den Einrichtungen der Weiterbildung sowie

der Politik dürfte doch längst klar geworden sein, dass nur unter der Bedingung von guter Entlohnung auch gute Arbeit geleistet wird. Investitionen in die Arbeitskräfte der Weiterbildung schaffen auch einen ökonomisch verwertbaren Mehrwert. Gute Arbeit muss entsprechend entlohnt werden. Dem hier angedeuteten hoch signifikanten Zusammenhang von Professionalität – Sicherung der Durchführungsqualität – materielle und sozialrechtliche Absicherung des Personals wird stattdessen die Dunstglocke der Digitalisierung übergestülpt. Mit diesem Gesichtspunkt verbunden ist der drohende bzw. der bereits existierende Fachkräftemangel in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung. In einer Gruppendiskussion mit Vertreter*innen unterschiedlicher Bildungssegmente hat ein Vertreter im Rahmen des QUEB-Projektes der DFG eines beruflichen Bildungszentrums wie kein andere der anwesenden Expert*innen so überzeugend und nachdrücklich den Fachkräftemangel beklagt – und gleichzeitig darauf hingewiesen, vorwiegend Seiten- und Quereinsteiger rekrutieren zu müssen.

In diesem Zusammenhang darf ich darauf hinweisen, dass eine breite Debatte über die Angleichung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der einzelnen pädagogischen Berufsgruppen im gesamten Funktionssystem des lebenslangen Lernens noch aussteht. Wie kann es sein, dass die Mitarbeiter*innen in der Weiterbildung, die ein ähnlich hohes akademisches Kompetenzniveau wie Gymnasiallehrer*innen haben, dennoch bedeutet weniger verdienen?

Mit Blick auf die Dimension Organisationsentwicklung fällt auf, dass im Vergleich zum Thema Professionalisierung die NWS deutlich mehr Anschlüsse und Überschneidungsbereiche bietet: Die Weiterbildungsorganisationen werden aufgefordert, sich aktiv an den Bestrebungen zur Sicherung der Transparenz in der Weiterbildung zu beteiligen; es gelte, die bisherigen Fördertöpfe auszuschöpfen und neue Förderoptionen aktiv zu nutzen; die Einrichtungen sollen Anstrengungen auf dem Gebiet der Weiterbildungsberatung mit den Impulsen der NWS synchronisieren; die Verfahren der Qualitätsentwicklung aktualisieren und last but not least die Bildungseinrichtungen als Kompetenzzentren der beruflichen Weiterentwicklung strategisch weiterentwickeln. Den machtvollen Impulsen in Richtung Organisationsentwicklung stehen demnach bescheidenere Initiativen auf dem Gebiet der Professionalisierung des Personals gegenüber. Erklärt kann diese Tendenz mit weitaus besseren Steuerungsmöglichkeiten der Politik auf der Ebene der organisationalen Bedingungen. Ausschlaggebend sind hier wohl die finanziellen Ressourcen: Investitionen in Personal sind nun einmal deutlich teurer als die eben angedeuteten Maßnahmen auf der Ebene der institutionellen Infrastruktur.

Insgesamt zeichnen sich folgende Spannungsverhältnisse, Widersprüche und Paradoxien ab: Die NWS zielt auf die Formierung eines Weiterbildungssystems und die Stärkung einer lebendigen Weiterbildungskultur, ohne jedoch eine strukturelle Balance zwischen Organisationsentwicklung und Professionalisierung anzustreben oder diese gar zu gewährleisten. Damit verheddert sie sich in einen Widerspruch: Wie sollen die Weiterbildungseinrichtungen und die sie tragende juristisch kodifizierte Infrastruktur optimiert und modernisiert werden, wenn nicht auch die Bedingungen, unter denen das hier tätige Personal arbeitet, an die hohen Standards der übrigen Bildungsbereiche – man denke hier an die Universitäten oder die Schulen – herangeführt werden? Dieser Widerspruch hängt eng mit einem weiteren zusammen: Die NWS bemüht sich in mancher Hinsicht um die Schärfung des Mandats, die berufliche Weiterbildung gesamtgesellschaftlich zu stärken. Gleichzeitig blendet sie konsequent die berufliche Aus- und Weiterbildung derjenigen aus, die dieses Mandat in die Praxis überführen und umsetzen sollen: nämlich den Qualifizierungsstand der Weiterbildungsmitarbeiter*innen und den drohenden Fachkräftemangel auf diesem Gebiet. Die NWS will einen Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels leisten, aber dasjenige Personal, das zur Bearbeitung des Problems antritt, ist selbst von diesem Mangel betroffen.

3. Optionen einer angemessenen gewerkschaftlichen Positionierung

Ich hoffe, die komplexe Ausgangslage in der Kürze der Zeit einigermaßen vollständig skizziert zu haben. Mit einfachen Kampfrufen und politischen Parolen können heute die Gewerkschaften kaum noch angemessen reagieren. Es gibt eine Fülle an Gründen, die berufliche Bildung nicht mehr wie bisher gegen die allgemeine Bildung auszuspielen. Diesbezüglich stellt die NWS sehr wohl Bezüge her: „In verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist dabei ein Trend zur Höherqualifizierung zu beobachten, auch Metakompetenzen wie die Fähigkeit zur Erfassung komplexer Sachverhalte, Teamfähigkeit oder Kreativität und Lösungsfindung werden zunehmend wichtiger“ (Umsetzungsstrategie, S. 10). Es gäbe hier weitere Belege. Die Debatten über die Subjektivierung der Arbeit, die rasante Aufwertung von Schlüsselqualifikationen, die Entgrenzung von Arbeitszeit und Privatleben (Stichwort Homeoffice) und neue Formen der Beruflichkeit machen die Gegensatzordnung ‚hier allgemeine Bildung dort berufliche Weiterbildung‘ nahezu obsolet. Ich verweise hier auf die Arbeiten des Kollegen Rolf Arnold, der einen nicht erheblichen Teil seiner wissenschaftlichen Laufbahn damit zugebracht hat, das Schisma zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zu überwin-

den. Für eine minder begabte Führungskraft kann ein alpiner Kletterkurs in einer Gruppe für seine berufliche Entwicklung wichtiger sein als ein Kurs über neue Managementtechniken. Diese Verzahnung von beruflicher und allgemeiner Bildung in postindustriellen Gesellschaften, der man in mikro-, meso- und makrodidaktischer Hinsicht in der Praxis längst gerecht wird, sollte auch auf die bildungspolitische Debatte ausstrahlen. Ich denke, dass die Gewerkschaften hochgradig sensitiv agieren sollten, um zu verhindern, dass sie keine Positionen aus den 1970er Jahren auf die heutige Zeit übertragen, ohne zu bedenken, dass die Geschäftsgrundlagen für diese Positionen längst das Verfallsdatum überschritten haben.

Zu Beginn habe ich bereits erwähnt, dass eine gründliche erziehungswissenschaftliche Expertise über die NWS aus meiner Sicht nach wie vor aussteht. Mit Sicherheit stellt die NWS einen weiteren Schritt auf dem Weg in Richtung eines pädagogisch organisierten Systems des lebenslangen Lernens dar – ein System, das vom Modus der Vorbereitung auf den der biographischen Begleitung umstellt (Nittel/Maier 2018); ein System, das neue und vielfältige Varianten der Arbeitsteilung zwischen Bildungsbereichen in unmittelbaren Nachbarschaft entwickelt; ein System, das einerseits Integrationstendenzen aufweist (Verzahnung von beruflicher und betrieblicher Bildung) und andererseits Differenzierungsprozesse befördert (weitere Trennung zwischen Erwachsenenbildung und Weiterbildung) (Nittel/Tippelt 2019), ein System, in dem das institutionelle Profil der großen Segmente einerseits ähnlicher wird, andererseits die Besonderheiten jeder einzelnen Einrichtung immer deutlicher akzentuiert werden.

Von zentraler Bedeutung wird sein, die NWS wirklich ernst zu nehmen, ihre Details zu kennen, um die Politik konsequent mit ihren eigenen Ansprüchen zu konfrontieren. Wenn die NWS meint, die Bildungspolitik auf den Modus der Prävention umzustellen, dann sollten wir die Akteur*innen – vor allem die Geldgeber – genau an diesem Anspruch messen! Wenn die Umwelt des Weiterbildungssystems mehr Qualität einklagt, dann müssen die Protagonist*innen der Organisationen auf die nicht auflösbare Verbindung von Professionalität – arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung – insistieren. Wenn immer wieder der Ruf nach einer lebensbegleitenden Bildungsberatung laut wird, dann sollte mit der gleichen Regelmäßigkeit auf die Differenz von personenbezogener Beratung und technikerunterstützten Informationssystemen hingewiesen werden. Wenn die Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen als Instrument zu Lösung des Fachkräftemangels verkauft wird, dann sollte nachgefragt werden, wie viele Fachkräfte bisher in den Branchen damit gewonnen

wurden. Wenn die Integration von Weiterbildungszeiten in Tarifverträge angestrebt wird, dann können nicht nur die Arbeitgeber, sondern es müssen dann auch die Gewerkschaften auf diesen Punkt befragt werden. Ein solche Strategie des Messens an den eigenen Ansprüchen setzt allerdings voraus, die Verlautbarungen der NWS nicht von vorneherein als ideologische Worthülsen abzuqualifizieren.

Wir – damit meine ich vor allem die (kleine) Allianz der gewerkschaftsnahen Wissenschaftler*innen – sollten mit Blick auf Initiativen wie die der NWS zunächst den Versuch unternehmen, den Kern derartiger Initiativen genauer zu verstehen, ja vielleicht sogar den Ehrgeiz entwickeln, gemäß der Logik der rekonstruktiven Sozialforschung, den Gegenstand besser zu verstehen als die Akteur*innen selbst. Die akribische Vertiefung in die schriftlichen Verlautbarungen der NWS ist aus meiner Sicht bislang zu kurz gekommen; sie steht eigentlich noch aus. *Der Gesamteindruck ist durch und durch ambivalent:* Arbeitsmarkt- und sozialpolitisch betrachtet stellt die NWS einen gewissen Aufbruch dar; ordnungspolitisch ist sie als Fortschritt zu werten, vor allem, was die Verzahnung von Bundes- und Landespolitik angeht. Berufspolitisch ist die Sache recht eindeutig: Die Frage „was folgt aus der NWS für die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals?“ kann eigentlich nur sehr pessimistisch beantwortet werden. Die Reaktion, was bringt sie für die Organisationsentwicklung, müsste demgegenüber deutlich optimistischer ausfallen. Allein, die NWS stellt ein langfristiges Vorhaben dar, und es ist aus meiner Sicht längst noch nicht der Zeitpunkt erreicht, an dem eine endgültige Bewertung sinnvoll erscheint. *Die eigentliche Bewährungsprobe der NWS steht ja noch aus.* Hierbei geht es um die Entscheidung, ob die angekündigten Umsetzungsschritte der NWS auch in der nächsten Legislaturperiode auf der bildungspolitischen Agenda einen Spitzenplatz einnehmen werden oder ob die NWS dem großen Archiv der nicht eingelösten Reformversprechen übergeben wird. Sollte der zuletzt genannte Fall eintreten, wäre mit einem exorbitanten und nachhaltig wirksamen Legitimationsverlust der Bildungspolitik zu rechnen. Im Moment sind wir Zeuge, wie aus der Symbolpolitik auf der Ebene der Weiterbildung Ansätze einer ernst zu nehmenden Realpolitik zu werden scheint – aber genau das schließt keineswegs aus, dass wir über kurz oder lang wieder in die Phase der Symbolpolitik einsteigen werden. Die „Weiterbildungslandschaft“ hätte **das** nicht verdient!

Prof. Dr. Dieter Nittel hat seit Oktober 2021 die wissenschaftliche Projektleitung des Projekts „Qualitätsentwicklungen im Erziehungs- und Bildungswesen“ an der FernUniversität Hagen.

Quellen:

BMAS/BMBF (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie, Umsetzungsbereich, Juni 2021

BMAS/BMBF (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Juni 2019

Harney, K. (1997): Sinn der Weiterbildung. In: Lenzen, D./Luhmann, N. (Hrsg.) (1997): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Lebenslauf und Humanontogenese als Medium und Form, Frankfurt/Main, S. 94 – 114

Nittel, D. (2021): Die gesellschaftliche Verankerung des lebenslangen Lernens: Lebenswelt – Alltagswelt(en) – System. (unveröffentlichte Abschiedsvorlesung an der Goethe Universität Frankfurt am Main), Abschiedsvorlesung

Nittel, D./ Meyer, N. (2018): Pädagogische Begleitung: Handlungsform und Systemmerkmal. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11618-017-0797-4>

Nittel, D./Tippelt, R. (2019): Pädagogische Organisationen im System des lebenslangen Lernens. Vergleichende Analysen institutioneller und beruflicher Selbstbeschreibungen von Erziehungs- und Bildungseinrichtungen Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Schiersmann, C. (2021): Christiane Schiersmann: Bessere Vernetzung der (Weiter-)Bildungsberatung – Alter Wein in neuen Schläuchen? – Und sonst? In: Newsletter 2/2021 des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb)

Die deutsche Weiterbildungslandschaft im internationalen Vergleich – Herausforderungen und Perspektiven

Hinweis: Dies ist ein leicht abgeänderter Ausschnitt aus der 2021 veröffentlichten OECD-Studie zum deutschen Weiterbildungssystem und der Pressemitteilung der OECD vom 23. April 2021. Der vollständige Bericht ist in der iLibrary der OECD Website bestellbar.



Durch die COVID-19-Pandemie wurde ein Jahrzehnt stabiles Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in Deutschland jäh unterbrochen. Gleichzeitig wird sich der Strukturwandel des Arbeitsmarktes voraussichtlich aufgrund von Digitalisierung, demografischen und ökologischen Wandel zunehmend beschleunigen. Mehr denn je sind Entscheidungsträger also gefordert, ein zukunftsfähiges Weiterbildungssystem zu schaffen, das alle Menschen befähigt, sich auf diese Veränderungen einzustellen sowie sicherzustellen, dass die starke Wirtschaftsleistung Deutschlands anhält und weiterhin eine hohe Lebensqualität gewährleistet.

Deutschland hat ein starkes Bildungs- und Ausbildungssystem. Die Leistungen der 15-jährigen Schülerinnen und Schüler des Landes lagen bei der letzten Ausgabe des *Programme for International Student Assessment (PISA)* 2018 über dem OECD-Durchschnitt und setzten damit den deutlichen Aufwärtstrend seit der ersten PISA-Erhebung in 2000 fort. Auch die Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen der erwachsenen Bevölkerung zwischen 15 und

65 Jahren liegen laut der *OECD-Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener (PIAAC)* über dem Durchschnitt. Ein leistungsfähiges und anerkanntes Berufsbildungssystem gilt als wichtiger Erfolgsfaktor für diese Ergebnisse. Allerdings liegt Deutschland bei der Beteiligung an Lernangeboten, die über die Erstausbildung hinausgehen, deutlich hinter anderen leistungsstarken OECD-Ländern. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert erheblich je nach Bevölkerungsgruppe. Dies ist angesichts eines sich schnell verändernden Arbeitsmarktes problematisch, da die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eine Voraussetzung dafür ist, dass Einzelpersonen, Unternehmen und Volkswirtschaften die Chancen des Wandels nutzen können.

Der OECD-Bericht analysiert das deutsche Weiterbildungssystem. Der Bericht untersucht, wie effektiv es Individuen und Unternehmen auf die Veränderungen in der Arbeitswelt vorbereitet und zeigt auf, welche Veränderungen notwendig sind, um das Weiterbildungssystem zukunftsfähiger zu machen. Der Bericht gibt Empfehlungen für dessen Weiterentwicklung auf Grundlage internationaler guter Praxis.

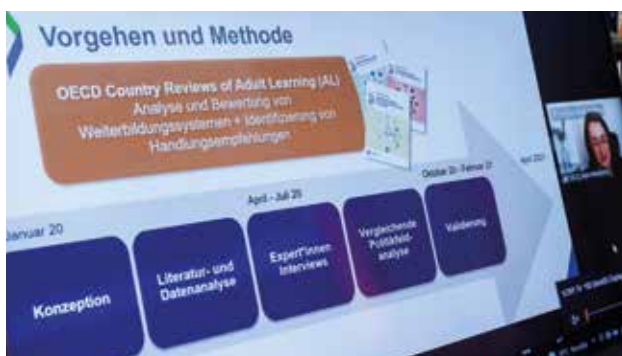
Zwei Ergebnisse kehren über die verschiedenen Themen dieses Berichts hinweg wieder:

- Deutschlands Weiterbildungslandschaft hat eine der komplexesten Governance-Strukturen im OECD-Raum. Diese ist geprägt von Dezentralisierung, Föderalismus, Pluralismus, Wettbewerb zwischen den Anbietern und Selbstverantwortung. Unternehmen, Sozial- und Wirtschaftspartner, Weiterbildungsträger und die Regierung auf Bundes- und Landesebene teilen sich die Verantwortung für Weiterbildung. Diese Struktur ist einerseits eine große Stärke, da das Weiterbildungsangebot so auf die unterschiedlichen Anforderungen von Individuen, Organisationen, und (regionalen) Arbeitsmärkten eingehen kann. Es ist andererseits aber auch eine Schwäche, da es Koordinations- und Kooperationsherausforderungen mit sich bringt. Aus der Nutzer*innenperspektive stellt die Komplexität der deutschen Weiterbildungslandschaft eine Herausforderung

rung dar, etwa bei der Suche nach qualitativ hochwertigen Weiterbildungsangeboten oder geeigneten Fördermöglichkeiten.

- Deutschland hat große Fortschritte bei der Identifizierung und Inangriffnahme von wichtigen Maßnahmen zur Verbesserung der Zukunftsfähigkeit des Weiterbildungssystems gemacht, die internationale gute Praxis berücksichtigt. Dies umfasst die Entwicklung von Ansätzen für die Validierung von nicht-formalem und informellen Lernen, die Einführung von Teilqualifikationen in spezifischen Bereichen und die Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten an Hochschulen. Da diese Reformen jedoch entlang historischer Pfadabhängigkeiten und innerhalb des bestehenden institutionellen Kontextes entwickelt wurden, fehlt häufig ein übergreifender und systematischer Ansatz. Die Maßnahmen werden bisweilen nur stückweise und auf Projektbasis umgesetzt. Die strukturelle Eingliederung dieser Projekte in das Weiterbildungssystem erfolgt, wenn überhaupt, nur langsam. Eine höhere Effektivität, Effizienz und Chancengerechtigkeit des deutschen Weiterbildungssystems kann nur durch die grundlegende Umstrukturierung zentraler Aspekte des Systems und eine deutliche Komplexitätsreduktion erreicht werden.

Mit der im Juni 2019 verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) werden einige dieser bedeutenden Herausforderungen in Angriff genommen. Die Strategie bündelt Aktivitäten der Bundesministerien, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und der Wirtschaftspartner (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) und ist damit ein wichtiger Schritt zu mehr Koordination und Zusammenarbeit in der Weiterbildungspolitik. Entlang von 10 gemeinsam festgelegten übergreifenden Handlungszielen wird eine einheitlichere und strategischere Politikgestaltung im Bereich der Weiterbildung angestrebt. Der OECD Bericht stellt eine fachliche Begleitung der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie dar.



Fazit

Die OECD Studie zeigt, dass in Deutschlands insgesamt leistungsstarkem Bildungssystem ausgerechnet diejenigen oft nur schwer von Weiterbildungsangeboten erreicht werden, die besonders davon profitieren würden. Dazu gehören Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko, Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen, Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Sie nehmen seltener Weiterbildungsangebote wahr als Menschen mit höheren Qualifikationen – was die Kluft zwischen den Bildungsgruppen weiter vergrößert. Diese Tendenz gibt es in allen OECD-Ländern. Im Vergleich zu anderen leistungsstarken Mitgliedsländern ist die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland jedoch besonders ungleich verteilt.

Eine zentrale Empfehlung der Studie ist, die komplexen Strukturen der deutschen Weiterbildungslandschaft zu vereinfachen. Das bisherige System zeichnet sich durch dezentrale, föderale Strukturen, hohe Eigenverantwortung und starken Wettbewerb zwischen den Anbietern aus. Das macht es einfacher, maßgeschneiderte Angebote bereitzustellen, ist aber für Einzelne schwer zu überblicken, bietet wenig Vergleichbarkeit in Bezug auf die Qualitätsstandards der Anbieter und schafft ungleiche Zugangsvoraussetzungen. Es wäre sinnvoll, über ein nationales Weiterbildungsgesetz einen Rahmen zu etablieren, der Zuständigkeiten, Organisation, Anerkennung und Finanzierung regelt. Für Anbieter sollten Mindestqualitätsstandards eingeführt werden.

Zeitmangel und fehlendes Wissen über die eigenen rechtlichen Ansprüche halten viele Menschen von der Teilnahme an Weiterbildungsangeboten ab. Die Studie empfiehlt, den Anspruch auf Bildungszeiten und Bildungsurlaub regionen- und branchenübergreifend zu vereinheitlichen und die finanziellen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung nutzerfreundlicher zu gestalten. Darüber hinaus empfiehlt die Studie, Angebote zum Erwerb von Teilqualifikationen bundesweit auszubauen, zu standardisieren und so zu gestalten, dass diese auf dem Arbeitsmarkt problemlos anerkannt werden. Beispiele aus Dänemark, Finnland und anderen Ländern zeigen, dass modularisierte Teilqualifikationen für mehr Inklusivität sorgen können, weil sie flexibler auf die Bedürfnisse der Menschen eingehen.

Desweiteren empfiehlt die Studie, Konzepte und Kampagnen zu entwickeln, die gezielt Menschen mit geringen Grundkompetenzen ansprechen. Diese Gruppe sucht seltener aktiv nach Weiterbildungsmöglichkeiten und ist

Tab. 1: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des OECD-Berichts

Ergebnisse	Handlungsempfehlungen
Verbesserung der Governance-Strukturen in der Weiterbildung	
Dezentralisierung, Wettbewerb und Föderalismus stellen Herausforderungen für Kooperation und Kohärenz in der Weiterbildungslandschaft dar.	Vertiefung der Zusammenarbeit der Akteure im Kontext der NWS, Festlegung auf eine Fortführung über Mitte 2021 hinaus, bei gleichzeitiger Erhöhung des Ambitionsniveaus der Strategie.
Der Regulationsrahmen der Weiterbildungslandschaft ist fragmentiert. Spezifische Aspekte der Weiterbildung sind durch eine Vielzahl von Gesetzen und anderen Regelwerken organisiert, ohne übergreifenden Rahmen.	Entwicklung eines deutschen Weiterbildungsgesetzes, das einen gemeinsamen Rechtsrahmen im gesamten Bundesgebiet sicherstellt.
Viele Anbieter von nicht-formalem Lernen unterliegen minimaler öffentlicher Aufsicht und Qualitätskontrolle.	Ausgestaltung und Einführung von Mindestqualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter, um die Transparenz für Individuen und Unternehmen in der komplexen deutschen Weiterbildungslandschaft zu erhöhen.
Systematische Herangehensweise an Beratung, Validierung und Teilqualifikationen	
Die Strukturen der Weiterbildungsberatung sind so vielfältig wie die Weiterbildungslandschaft selbst und aus Nutzer*innenperspektive schwer zu durchschauen.	Einrichtung einer nationalen Initiative zur Weiterbildungsberatung, die das bestehende Angebot vernetzt und optimiert, regionale Angebotslücken schließt und Beratung unter einer einheitlichen Marke anbietet, inklusive online.
Der Ansatz zur Validierung von Kompetenzen in Deutschland ist im Vergleich zu Validierungssystemen in anderen OECD-Ländern wenig ausgereift.	Entwicklung eines bundesweiten Rechtsrahmens für die Validierung von Kompetenzen.
Die Entwicklung von Teilqualifikationen erfolgt in erster Linie projektbezogen.	Etablierung von Teilqualifikationen als fester Strukturbestandteil der deutschen Weiterbildungslandschaft, indem diese flächendeckend verfügbar gemacht und deren Standardisierung beschleunigt wird.
Berufsberatung, Kompetenzvalidierung und Teilqualifikationen werden nicht aus der Nutzer*innenperspektive zusammen konzipiert.	Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Zusammenhänge zwischen Beratung, Validierung und Teilqualifikationen systematisiert.
Erweiterung der Finanzierung und Bündelung der finanziellen Anreize	
Die bestehenden Fördermöglichkeiten sind für Einzelpersonen und Unternehmen schwierig zu überblicken.	Bündelung der finanziellen Anreize und Schließung von Finanzierungslücken durch ein einheitliches Anreizsystem für Individuen.
Es gibt keine bundesweite Gesetzgebung zu Bildungsurlaub und der Rechtsrahmen dazu variiert je nach Bundesland.	Einführung einer bundesweiten Regelung für Bildungszeiten.
Weiterbildung macht einen kleinen Teil der Gesamtinvestitionen in Bildung aus.	Nutzung vorhandener Möglichkeiten, Bundesinvestitionen für Weiterbildung in die Länder zu lenken. Erhöhung der Gesamtinvestitionen in Weiterbildung und mittelfristige Prüfung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten.
Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen für Weiterbildung gewinnen	
Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit geringen Grundkompetenzen niedrig.	Entwicklung einer Bund-Länder-Initiative für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen.
Die finanziellen Vorteile von Weiterbildungsinvestitionen werden von dieser Zielgruppe als begrenzt wahrgenommen, und die Kosten für Weiterbildung stellen eine Herausforderung dar.	Verbesserung der finanziellen Anreize für Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen durch eine mögliche Aufstockung des Arbeitslosengeldes und progressive finanzielle Anreize für Arbeitnehmer*innen.
Erwachsene mit geringen Grundkompetenzen haben zahlreiche vielschichtige und miteinander verwobene Hindernisse an Weiterbildung teilzunehmen, wobei mangelndes Interesse ein entscheidendes Hemmnis darstellt.	Finanzierung von Outreach-Aktivitäten zur Aktivierung der Zielgruppe, etwa durch arbeitsplatzbezogene Beratungs- und Mentoring Programme.

auch durch Informationskampagnen oft nur schwer für Weiterbildung zu gewinnen. Die Studie empfiehlt, dass Bund und Länder in einer gemeinsamen Initiative kostenlosen oder kostengünstigen Zugang zu Lernangeboten im gesamten Bundesgebiet schaffen. Diese Angebote sollten praxisnah und problemorientiert angelegt sein und idealerweise im Arbeitskontext stattfinden. Die Studie beschreibt Beispiele aus anderen OECD-Ländern, darunter das *UnionLearn*-Programm in Großbritannien, die auf diese Weise erfolgreich die Weiterbildungsteilnahme bei eher schwer erreichbaren Gruppen erhöht haben.

Die OECD empfiehlt zudem, den Weg der Nationalen Weiterbildungsstrategie weiterzuführen und zu erweitern, insbesondere durch einen stärkeren Fokus auf jene Gruppen, deren berufliche Zukunft am meisten von Weiterbildung abhängt. Die im Rahmen der NWS geschaffenen Strukturen sollten dauerhaft institutionalisiert, konkrete

Ziele und Indikatoren zur Unterstützung des Monitorings der Strategie entwickelt und Weiterbildungsanbieter systematischer in den NWS-Prozess einbezogen werden.

Anja Meierkord ist Arbeitsmarktökonomin bei der OECD. Ihre Arbeit konzentriert sich auf die sich verändernden Fähigkeitsanforderungen im Kontext eines längeren Arbeitslebens, des beschleunigten technologischen Wandels und der Globalisierung sowie auf die Frage, was Regierungen tun können, um sich auf diese Veränderungen vorzubereiten. In den letzten zehn Jahren hat sie verschiedene Regierungsebenen dabei unterstützt, evidenzbasierte Entscheidungen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Sozialpolitik zu treffen. Bevor sie 2017 zur OECD kam, arbeitete Sie bei der Forschungsberatungsfirma Ecorys in London, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Dublin und der Berliner Senatsverwaltung.

Bewertung der Nationalen Weiterbildungsstrategie aus gewerkschaftlicher Sicht

Vortrag GEW Herbstakademie, Hagen 24.9.2021



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,
lieber Ralf Becker,

ich bedanke mich ganz herzlich für eure Einladung zur diesjährigen Herbstakademie. Vor zwei Jahren war ich bereits bei euch, um euch unsere Gedanken und Ideen zu den Anforderungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie darzustellen. Umso mehr freue ich mich, dass ich heute berichten kann, wie wir im DGB diese ersten zwei Jahre der Nationalen Weiterbildungsstrategie bewerten.

Denn es hat sich durchaus einiges getan, auch wenn nach wie vor vieles zu tun bleibt.

Es ist aber auch wichtig, dass sich die GEW, dass ihr euch einmischt und aktuelle Fragen der Weiterbildung und Erwachsenenbildung aufgreift und nach vorne diskutiert. Denn eines ist doch ganz klar: Die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung sind es, die für gute Bildung und für Qualität stehen. Sie sind es, die die Programme des Bundes, der Länder und Kommunen, der Arbeitsagenturen und Jobcenter, aber auch der Volks-

hochschulen und der gewerkschaftlichen Bildungsträger mit Leben erfüllen. Ohne gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne für die Beschäftigten in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung wird es keine neue Weiterbildungskultur geben.

Und wir müssen aber leider ganz klar und deutlich sagen: Die politisch gesetzten Regelungen der letzten Jahrzehnte haben dazu geführt, dass die öffentlich-geförderte Weiterbildung inzwischen ein Niedriglohnsektor ist. Atypische sowie sachgrundlose befristete Beschäftigungsverhältnisse, gerade besonders beim pädagogischen Personal sind nicht die Ausnahme, sondern eher die Regel. Der Anteil an hauptberuflich tätigen Honorarlehrkräften übersteigt inzwischen den Anteil des festangestellten sozialversicherungspflichtigen pädagogischen Personals und für diese Beschäftigungsgruppe gibt es keine tariflichen Vorgaben geschweige denn tarifliche Mindestanforderungen.

Die aktuell gezahlten Honorare in der öffentlich-geförderten Weiterbildung liegen im Durchschnitt ungefähr auf dem Niveau des allgemeinen Mindestlohns, oftmals auch darunter. Viele gute Programme laufen in die Leere – nicht weil die Bildungsanbieter unterfinanziert sind, sondern weil die Beschäftigten chronisch unterbezahlt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir brauchen in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung stabile, attraktive und gut bezahlte Beschäftigungsverhältnisse. Deshalb haben wir die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildungsbranche zum Thema in der Nationalen Weiterbildungsstrategie gemacht. Denn wer von einer neuen Weiterbildungskultur spricht und in jedem Papier und in jeder Sonntagsrede der Wertschätzung für die Beschäftigten in der Weiterbildung das Wort redet, muss sich am Ende aber auch fragen lassen, was er oder sie denn konkret für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und für gute Arbeit der Weiterbildner und Weiterbildnerinnen getan hat. Und diese Wertschätzung darf sich eben nicht nur in warmen Worten ausdrücken. Wertschätzung ist messbar – und zwar in guten Arbeitsbedingungen und in harten Euros, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Deshalb haben wir auch gemeinsam – GEW und DGB – bei den Verhandlungen zur Nationalen Weiterbildungsstrategie die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Beschäftigten in eurer Branche zum Thema gemacht und in der Strategievereinbarung verankern können. Ich muss euch nicht sagen, dass das alles andere als einfach war. Ich glaube aber, dass wir mit der gemeinsamen Arbeitsgruppe der Länder und der Gewerkschaften in den vergangenen zwei Jahren gute Vorarbeiten geleistet haben, damit wir für die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie Empfehlungen für gute Rahmenvoraussetzungen der gesamten öffentlich geförderten Weiterbildung entwickeln können, die auch zu attraktiveren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des gesamten Personals in diesem Bereich führen.

Ich kann euch jedenfalls versprechen, dass wir als DGB in JEDEM Gremium, das sich mit der Weiterbildung beschäftigt, eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Thema machen und auf Verbesserungen drängen. Am Ende, da bin ich mir ganz sicher, wird sich unsere Hartnäckigkeit auszahlen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Nationale Weiterbildungsstrategie war für uns ein guter Anfang. Die Gewerkschaften fordern schon lange eine bessere Zusammenarbeit und Vernetzung der verschiedenen Akteure. Das alles ist in der Nationalen Weiterbildungsstrategie angelegt. Und das zahlt sich auch für unsere Mitglieder langfristig aus. Denn jüngst attestierte die OECD, dass die Weiterbildung in Deutschland sehr fragmentiert und unübersichtlich ist und dabei Gefahr läuft, dass Weiterbildung in Deutschland nicht konsistent und wenig konsequent umgesetzt wird. Das trifft sich im Übrigen mit der Einschätzung unserer Mitglieder. Bislang gilt in der Weiterbildung viel zu oft: „Wer hat, dem wird gegeben“ – wer schon gut qualifiziert ist, hat besseren Zugang zu Weiterbildung. Wer es aufgrund geringer Qualifikation oder ungünstigen Arbeitsbedingungen dringend bräuchte, für den ist es ungleich schwieriger.

Aber das trifft nicht nur auf Geringqualifizierte und Geringqualifizierte zu. Das betrifft auch im zunehmenden Maße qualifizierte Beschäftigte. Je stärker eine digital gestützte Ökonomie fortschreitet und die Transformation Fahrt aufnimmt, umso mehr sind Beschäftigte darauf angewiesen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen updaten und upgraden können. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung sind deshalb eine wichtige Voraussetzung, damit Beschäftigte in der digitalen Transformation sich beruflich anpassen und weiterentwickeln können.

Dies alles erfordert einen Kulturwandel, bei Arbeitgebern und Beschäftigten, aber auch in der Politik. Es braucht politische Angebote, die der Vielfalt der Herausforderungen in der Weiterbildung und am Arbeitsmarkt gerecht werden.

Deshalb war die Entscheidung der Großen Koalition, eine Nationale Weiterbildungsstrategie ins Leben zu rufen, richtig.

Als ich vor zwei Jahren das Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit vorgestellt habe, habe ich darauf hingewiesen, dass Vorhaben wie der Rechtsanspruch von Geringqualifizierten auf eine Förderung bis zum Berufsabschluss, die Verknüpfung von Kurzarbeitergeld und Weiterbildung sowie die Ausbildung von Betriebsräten und Vertrauensleuten zu betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren ein guter Anfang sei. Heute kann ich euch sagen: das war ein guter Anfang. Das ist Realität geworden durch die Nationale Weiterbildungsstrategie. Und das ist nicht wenig in diesen Zeiten.

Auch wenn ich zugeben muss, dass in den großen Fragen der Weiterbildung wie z. B. das Recht auf Weiterbildung wenig Bewegung erkennbar war, konnten doch in vielen Einzelfragen einige, auch bemerkenswerte Fortschritte erzielt werden.

Das hat auch damit zu tun, dass sich DGB und Gewerkschaften vor den Verhandlungen zum Strategiepapier auf einen 10-Punkte-Plan geeinigt haben. Diese 10 Punkte hatten einen klaren Schwerpunkt auf die Verbesserung der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung gelegt. In genau diesen Fragen ist auch die gewerkschaftliche Handschrift am deutlichsten erkennbar:

- Im Bereich der Förderung von Weiterbildung konnten wir einen grundsätzlichen Anspruch auf Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) erreichen. Das ist ein echter Paradigmenwechsel, der uns hier gelungen ist.
- Auch flankierende strukturpolitische Instrumente für disruptive Entwicklungen wie z. B. die Weiterentwicklung des Kurzarbeitergeldes in Verbindung mit Weiterbildungsmaßnahmen konnten wir über die Nationale Weiterbildungsstrategie anstoßen, auch wenn uns heute klar ist, dass solche gesetzlichen Änderungen eine Weile brauchen, bis sie in Betrieben und bei Bildungsträgern umgesetzt werden.
- Erreichen konnten wir auch eine Zusage zur Flexibilisierung der Umschulungsdauer, um vor allem Bildungsbe-

nachteiligte und Geringqualifizierte besser zu unterstützen. Diese ist allerdings noch nicht umgesetzt worden. Da bleiben wir aber am Ball.

- Schließlich haben wir uns für den dann erfolgten Ausbau der Förderung durch das Aufstiegs-BAföG (AFBG) stark gemacht und sind auch sehr zufrieden damit, weil ganz wesentliche gewerkschaftliche Forderungen dort verwirklicht wurden. Das gilt vor allem für die Umwandlung des Beitrags zum Lebensunterhalt, zum Vollzuschuss.
- Über Förderfragen hinaus war es uns ein zentrales Anliegen, dass wir die Rolle der Betriebsräte bei der betrieblichen Weiterbildung stärken. Die Beteiligung der Betriebsräte konnte wenigstens dahingehend verbessert werden, dass sich das Vorhandensein von Qualifizierungsplänen bei der Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Förderhöhe auswirkt.
- Eine Innovation sind die gewerkschaftlichen Projekte zu Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren der Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG sowie der Chemie-Sozialpartner. Diese von uns vorgeschlagenen Projekte werden nun vom BMBF gefördert, um betriebliche Unterstützungsstrukturen zur Etablierung einer niedrigschwelligen Ansprache, Beratung und Begleitung für Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigten zu fördern und auszubauen. Und ich will an dieser Stelle schon einmal sagen, dass ich große Hoffnungen für diese Projekte habe. Denn sie haben das Zeug, die betriebliche Weiterbildungskultur zu verändern und gerade diejenigen für Weiterbildung zu gewinnen, die einen weiten Bogen um Weiterbildung gemacht haben oder nie an eine gehaltvolle Weiterbildung herangekommen sind.

Darüber hinaus konnten wir in den Vereinbarungen des Strategiepapiers auch aufzeigen, was DGB und Gewerkschaften z. B. bei tariflichen Regelungen oder Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung bereits leisten. Auch konnten wir gewerkschaftliche Projekte im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie oder die Projekte Mento und BasisKomPlus aus der Alpha-Dekade dort gut und sinnvoll platzieren.

Und natürlich auch, dass DGB und Gewerkschaften zusammen mit Arbeitgeberverbänden Fortbildungsberufe entwickeln und gestalten. Es ist auch wichtig, dass wir das machen – frei nach dem Motto: tue Gutes und rede darüber. Wir müssen uns nicht verstecken.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

[Konflikte gab es in der Nationalen Weiterbildungsstrategie natürlich auch. Ein Konzeptpapier der Bundesministerien sah z. B. vor, Teilqualifikationen zukünftig bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen automatisch mit zu erstellen. Auch sollte geprüft werden, ob Teilqualifizierte die Berufsabschlussprüfung anerkannt bekommen, wenn sie alle Module absolviert haben. Wir haben dieses Konzeptpapier als Versuch gewertet, ein Parallelsystem zur Berufsausbildung zu etablieren und – sozusagen über den Umweg der Nachqualifizierung – zu einer Modularisierung der Erstausbildung zu kommen. Dementsprechend haben wir hier vehement dagegen gehalten und einer weiteren Ausweitung und Privilegierung von Teilqualifikationen einen Riegel vorgeschoben.]

Eine Lehre, die wir aus den letzten zwei Jahren Nationaler Weiterbildungsstrategie gezogen haben, ist aber auch, dass für uns zentrale Themen dort nicht so einfach durchsetzbar waren. Dazu gehören ganz allgemein das Recht auf Weiterbildung, die Bildungs(teil)zeit, Bildungsbonus, ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessensvertretungen bei der Einführung und Durchführung betrieblicher Weiterbildung sowie – ich sagte es schon – die Bezahlung der Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche. Das Maximum, was hier herauszuholen war, stellen Prüfaufträge seitens des BMAS dar, die aber bei den üblichen Vetospielern BMBF, BMWi und Arbeitgebern sowie teilweise den Ländern hochumstritten waren. Dass wir uns in diesen zentralen Fragen nicht oder kaum durchsetzen konnten, liegt vor allem daran, dass die Nationale Weiterbildungsstrategie auf Konsens ausgelegt ist. Konsens setzt aber voraus, dass Vereinbarungen den anderen Partnern zumindest egal sind, wenn sie diese schon nicht unterstützen und befürworten. Das Recht auf Weiterbildung und eine Weiterbildungs(teil)zeit sind es verständlicherweise nicht.

Deshalb ziehen wir aus diesen Erfahrungen den Schluss, dass die genannten Themen bereits im Koalitionsvertrag verankert oder über einen Koalitionsbeschluss als maßgebliche Zielsetzung für die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie definiert sein müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dafür ist der OECD-Länderbericht zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland ein entscheidender Verbündeter. Dieser im April 2021 veröffentlichte Länderbericht ist ebenfalls ein Ergebnis der Nationalen Weiterbildungsstrategie und ihr habt von Frau Meierkord bereits die wich-

tigsten Ergebnisse gehört. Wir finden: der Bericht gibt ganz wichtige Hinweise „von außen“ auf die berufliche Weiterbildung in Deutschland.

Der Länderbericht kritisiert vor allem die Unübersichtlichkeit und Komplexität im Regelungsgefüge, in der Finanzierung und bei den Unterstützungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung. Insgesamt gibt der Länderbericht den Forderungen von DGB und Gewerkschaften Rückenwind für die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie und deren thematische Schwerpunktsetzungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Nationale Weiterbildungsstrategie war bislang viel Projekt und zu wenig Strategie. Das soll sich aus unserer Sicht etwas ändern. Gut war die stärkere Kooperation von Bund, Ländern und Sozialpartnern, die eine Identifizierung von gemeinsamen Handlungsfeldern ermöglicht hat. Aber das Silo-Denken ist nach wie vor sehr präsent, insbesondere bei den Bundesministerien. Wir würden uns wünschen, wenn sich zukünftig in der wie auch immer gearteten Fortsetzung die beteiligten Akteure auf gemeinsame strategische und überprüfbare Ziele verständigen. DGB und Gewerkschaften bereiten auch gerade ein Arbeitspapier vor, das Vorschläge für die Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie enthalten soll.

Wir werden als DGB und Gewerkschaften dabei insbesondere die Verbindung zwischen strategischer Personalplanung und betrieblicher Weiterbildung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Vordergrund stellen. Wir wollen, dass die Betriebsräte vor Ort, insbesondere mit Blick auf den Strukturwandel, einen noch besseren Beitrag dazu leisten können, um im Betrieb benötigte Kompetenzen nachhaltig aufzubauen. Das geht aber nur mit besseren Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten.

Wir brauchen aber auch einen verlässlicheren Rahmen für die Weiterbildung, um diese für breitere Beschäftigtengruppen gangbarer und zugänglicher zu machen. Es ist aber nicht damit getan, Weiterbildungsangebote auf einer schicken Plattform zusammenzuführen. Im besten Fall verhilft das zu weniger Aufwand bei der Suche nach Angeboten, keinesfalls aber zu einer besseren Orientierung über das Ziel und die verschiedenen Wege zur richtigen Weiterbildung. Ein erster und guter Schritt wäre es, die Wege zur beruflichen Weiterbildung über Beratung, Anerkennung von Kompetenzen und Qualifizierungsangeboten transparenter zu gestalten und besser aufeinander abzustimmen.

Ein bisher ungelöstes Problem haben wir auch noch: Beschäftigten fehlen Freiräume für Qualifizierungszeiten. Weiterbildung führt allzu oft gleichzeitig zu Arbeitsverdichtung der Beschäftigten. Deshalb muss bei der Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie auch ein Modell für eine staatliche Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit entwickelt, erprobt und umgesetzt werden.

Und last, but not least soll, wenn es nach uns geht, die Nationale Weiterbildungsstrategie Umsetzungsschritte für gute Rahmenvoraussetzungen der gesamten öffentlich geförderten Weiterbildung einschließlich der allgemeinen, kulturellen und politischen Erwachsenenbildung erarbeiten. Dabei sollen die guten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mithilfe von Tarifverträgen oder tarifvertraglich gleichwertigen Richtlinien mit Orientierung an den TVöD angestrebt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Nationale Weiterbildungsstrategie hat uns in den vergangenen zwei Jahren bei vielen Themen und Vorhaben geholfen, bessere Bedingungen für Beschäftigte und für Weiterbildung voranzubringen. Wir werden die Nationale Weiterbildungsstrategie auch weiter zu nutzen wissen. Das geht aber nur, wenn Gewerkschaften aktiv mitarbeiten und am Ende einig sind. Das Gute ist, dass beides der Fall ist. Ich möchte deshalb am Ende meines Vortrages die Gelegenheit nutzen und mich ganz besonders bei den Kolleginnen und Kollegen der GEW, besonders bei Ansgar, Ralf und Helena bedanken, die sich in den vergangenen zwei Jahren mit viel Engagement und Diskussionsfreude, aber immer mit einem klaren Blick für die Interessen und Bedarfe der Beschäftigten in der Erwachsenen- und Weiterbildung, in die Nationale Weiterbildungsstrategie eingebracht und für viele Impulse und Verbesserungen gesorgt haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

lasst uns die gute Zusammenarbeit im DGB und in der Nationalen Weiterbildungsstrategie fortsetzen!

Vielen Dank!

Elke Hannack ist die stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Ihre Schwerpunkte sind Beamte und Öffentlicher Dienst, Frauen und Gleichstellungspolitik, Jugend und Jugendpolitik, Bildungspolitik und Bildungsarbeit.



Podiumsdiskussion

Haltung der Parteien zur Nationalen Weiterbildungsstrategie – Austausch mit den Gewerkschaften

Fragen an die Politik, Auszüge aus Koalitionsprogramm

Fragen an die Politiker:innen

i) Rede Elke Hannack

Elke Hannack hat in ihrem Vortrag die Leistungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) gewürdigt und gleichzeitig auch die Finger in die Wunde gelegt: Zentrale Themen wie das Recht auf Weiterbildung, Bildungszeit, Mitbestimmungsrechte bei betrieblicher Weiterbildung seien kaum durchsetzbar, weil die NWS auf Konsens der Akteure ausgerichtet ist.

Wie stehen Sie zu der Aussage, dass zentrale Vorgaben daher in einem Koalitionsvertrag zu formulieren oder im Koalitionsausschuss festzulegen sind?

ii) Politische Bildung

In der bisherigen NWS wurde die Politische Bildung nicht beachtet.

Welchen Stellenwert messen Sie der Politischen Bildung bei, wenn es darum geht, eine neue „Weiterbildungskultur“ zu etablieren? Gibt es in Ihrer Partei Strategien oder Überlegungen, wie die Politische Bildung gefördert werden kann?

iii) Integration

Die NWS hat sich kaum mit dem Thema der Integration und Zuwanderung beschäftigt.



- Ulrike Bahr, MdB, SPD
- Dr. Astrid Mannes, MdB, CDU
- Dr. Jens Brandenburg, MdB, FDP
- Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, MdB, Bündnis 90 / DIE GRÜNEN
- Dr. Birke Bull-Bischoff, MdB, DIE LINKE
- Ralf Becker, GEW-Hauptvorstand

Moderation: Dr. Ansgar Klinger (GEW NRW)

Sollte eine Weiterbildungsstrategie dieses Thema nicht umfassen? Und ganz konkret:

Wie steht Ihre Partei zu der v.a. von der GEW erhobenen Forderung nach tariflicher Festanstellung der Lehrkräfte in den Integrations- und Berufssprachkursen?

iv) Koalitionsvertrag

Wir stellen uns Folgendes vor: Ihre Fraktion ist an der Formulierung des Koalitionsvertrags beteiligt und Sie können Ihren Einfluss bei den Verhandlungen ausüben: Nennen Sie die drei wichtigsten Aspekte, für die Sie sich hinsichtlich der Weiterbildung im Allgemeinen und der NWS im Besonderen einsetzen würden!

■ Dr. Ansgar Klinger

Die Podiumsdiskussion wurde nicht ausführlich dokumentiert. Viele der Antworten finden sich aber im Koalitionsvertrag zwischen SPD, GRÜNEN und FDP. Es folgt daher eine kurze Einschätzung der GEW (alle kursiv gesetzten Passagen sind wörtlich aus dem Koalitionsvertrag entnommen):

Ampel ist auf GEW Kurs – GEW gut gerüstet für die nächsten vier Jahre

Viele Ankündigungen des am 24.11.2021 von SPD, FDP und Grünen vorgestellten Koalitionsvertrags für die Weiterbildung decken sich mit den Forderungen der GEW. Hier nur

einige Stichpunkte: Die Fortführung der nationalen Weiterbildungsstrategie mit einem Schwerpunkt auf der allgemeinen Weiterbildung, die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten in der Weiterbildung und die Stärkung der politischen Bildung. Es kommt jetzt darauf an den Umsetzungsprozess zu begleiten und auf Fallstricke und Lücken hinzuweisen. Mit ausgearbeiteten Positionen und Konzepten zu den einzelnen Forderungen sowie zu deren Finanzierung zeigt sich die GEW gut gerüstet.

1. Fortführung der nationalen Weiterbildungsstrategie mit einem Schwerpunkt allgemeine Weiterbildung

„Der Mangel an qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen kann eines der größten Hindernisse für Wirtschaftswachstum, für die Sicherung von Wohlstand, eine hohe Qualität in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung sowie für das Gelingen der Transformation in Deutschland sein. Die Bundesregierung wird daher ihre Fachkräftestrategie und die Nationale Weiterbildungsstrategie weiterentwickeln.“

„In Zeiten des digitalen und demografischen Wandels ist eine gezielte Nationale Weiterbildungsstrategie wesentliche Voraussetzung, um unsere wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen.“

„Die Anerkennung informell, non-formal oder im Ausland erworbener Kompetenzen werden wir vereinfachen und beschleunigen. Mögliche Förderlücken wol-



len wir schließen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie wollen wir mit einem stärkeren Fokus auf die allgemeine Weiterbildung fortsetzen.“

Die zentrale Forderung der GEW, die auf der GEW Herbstakademie 2021 in Hagen kurz vor der Wahl formuliert und gegenüber der Politik in der Podiumsdiskussion vorgetragen wurde, findet sich fast wörtlich in den obigen Passagen: Die Fortführung der Nationalen Weiterbildungsstrategie mit stärkerem Fokus auf die allgemeine Weiterbildung und Anerkennung non-formaler oder informell erworbener Kompetenzen. Hierzu hat die GEW gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im DGB ein Arbeitspapier entwickelt, das eine sehr gute Grundlage für die Erörterung in den zukünftigen Foren der Nationalen Weiterbildungsstrategie sein wird.

„Mit einem Förderprogramm für Volkshochschulen und andere gemeinnützige Bildungseinrichtungen investieren wir in digitale Infrastruktur. Die Umsatzsteuerbefreiung für gemeinwohlorientierte Bildungsdienstleistungen wollen wir europarechtskonform beibehalten. Wir werden Angebote zur Alphabetisierung ausbauen.“

Auch dies wurde in der Herbstakademie gegenüber der Politik gefordert. Zur Umsetzung dieser Ziele der Bundesregierung liegen in dieser Broschüre fundierte Positionspapiere der GEW vor, die wir in die Erörterung mit der Bundesregierung einbringen werden.

2. Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten in der Weiterbildung

„Für eine möglichst rasche Integration wollen wir für alle Menschen, die nach Deutschland kommen von

Anfang an Integrationskurse anbieten. Die Kurse müssen passgenau und erreichbar sein. Die Bedingungen für Kursträger, Lehrende und Teilnehmende wollen wir verbessern.“

Eine Verbesserung für die Lehrenden in Integrationskursen wurde ebenfalls in der Podiumsdiskussion gefordert, sie alleine reicht jedoch nicht aus. Für alle in der Weiterbildung Tätigen müssen die Bedingungen verbessert werden, um zumindest dem Niveau von Beschäftigten in anderen Bildungsbereichen nahe zu kommen. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Vorschlägen der GEW und zu deren Umsetzung und Finanzierung, die wir an die Bundesregierung herantragen werden.

Darüber hinaus sind im Koalitionsvertrag Verbesserungen zur Weiterbildungsberatung, Finanzierung des Lebensunterhalts der Lernenden während einer Weiterbildung und bessere Freistellung für Weiterbildungen vorgesehen. Auch hierzu haben GEW und DGB fundierte Vorstellungen formuliert, mit denen sie in die Diskussion mit der neuen Regierung gehen können.

3. Fazit

Es gibt für uns noch vieles zu tun. Aber im Gegensatz zu der GroKo gibt es viele Absichtserklärungen, die in unsere Richtung gehen und auf die wir aufbauen können. Dies ist ein Erfolg unserer Arbeit und auch der Herbstakademie. Wir können jetzt zuversichtlicher und mit mehr Elan in die politischen Auseinandersetzungen der nächsten Jahre gehen.

■ Ralf Becker

Forum 1

Grundbildung

Bericht von Andreas Klepp

Am **Forum 1** zur Grundbildung beteiligten sich im Verlauf ca. 12 Kolleginnen und Kollegen online, die Moderation vor Ort in der Fernuni Hagen hatte Andreas Klepp vom Vorstandsteam der BFG Erwachsenenbildung, unterstützt von Detlef Zunker, ebenfalls Bundesfachgruppe.

Die beiden Referenten Georg List, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung (BVAG) und Mario Patuzzi, Referatsleiter Grundsatzfragen Berufliche Bildung und Weiterbildung beim DGB-Bundesvorstand, waren ebenfalls online zugeschaltet.

A. Klepp erläutert zu Beginn kurz Zweck und Ziele des Forums: Neben der Vorlage der Empfehlungen des Themenlabors Alphabetisierung und Grundkompetenzen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) im Mai 2021 ist dieses Jahr auch Halbzeit der sog. Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Gelegenheit also, eine realistische Bilanz der ersten Hälfte der Dekade und der Empfehlungen des Themenlabors zu ziehen sowie begründete Handlungsempfehlungen und Konsequenzen für die gewerkschaftliche Praxis der zweiten Dekade-Hälfte zu diskutieren.



G. List startete mit dem ersten Input¹ und begann mit der Darstellung der verschiedenen Aktivitäten des BVAG (nicht nur) im Rahmen der Dekade. Hinsichtlich der Anfragen und der Beratungen über das „Alfa-Telefon“ ist dabei festzustellen, dass offensichtlich in Folge der coronabedingten Einschränkungen die Zahl der Lernangebote zurückgegangen ist und insbesondere nicht ausreichend intensive Kursmöglichkeiten bestehen. Nach wie vor bestehen große Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten. Eine positive Rolle spielen die mittlerweile rund 50 Grundbildungszentren, wie es sie in acht Bundesländern gibt, die allerdings sehr unterschiedlich ausgestattet sind. Als Hauptanliegen für die Fortführung von Dekade und NWS benannte List eine verbesserte regelhafte Finanzierung der Grundbildung und langfristige Arbeitsplätze für die GrundbildnerInnen. Der Widerspruch zwischen den hohen professionellen Anforderungen und den Beschäftigungsbedingungen der überwiegend selbstständigen Lehrkräfte sei nicht hinnehmbar und müsse überwunden werden. Die hochkomplexen Tätigkeiten, die neben dem Lehren und der Lernberatung auch besondere Herausforderungen in der Beziehungsarbeit gerade bei gering Literalisierten und umfassende Netzwerkarbeit umfassen, erfordern sichere und auskömmliche Arbeitsplätze. Auch deshalb, weil Wissensbestände aus den Jahrzehnten der Praxis der Alphabetisierung und Grundbildung verloren zu gehen drohen, wenn prekäre und befristete Beschäftigungsbedingungen vorherrschen: „Strukturen haben kein eigenes Gedächtnis“.

M. Patuzzi begann seinen Beitrag mit der Betonung von zwei grundlegenden Aspekten aus DGB-Sicht: Ausreichende Grundkompetenzen spielen eine wesentliche Rolle für Beruf, Aus- und Fortbildung und Grundbildung und sind unverzichtbarer Bestandteil allgemeiner Erwachsenenbildung für die gesellschaftliche Teilhabe. Der notwendige Ausbau von Grundbildungszentren ist in diesem Sinne Daseinsfürsorge. Er warb dafür, an den kleinen Fortschritten aus den Vereinbarungen des Themenlabors anzuknüpfen, insbesondere was die weitere Sensibilisierung von Einrichtungen der Arbeitsverwaltung und die verstärkte Einbeziehung von Grundbildung in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) betrifft. Patuzzi verwies auf das Sondervotum der gewerkschaftlichen VertreterInnen im Themenlabor mit den Forderungen nach besser ausgestat-

1 Siehe Beitrag in dieser Dokumentation



teten Strukturen und grundlegender Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen hin. Bereits im Verlauf des Themenlabors war ja eine umfassende Stellungnahme zu aus gewerkschaftlicher Sicht notwendigen nächsten Schritten formuliert worden.

In der folgenden Diskussion wurden weitere wichtige Aspekte benannt, so u.a. die explizite Einbeziehung von Grundbildung in die universitäre LehrerInnenbildung, eine wesentlich mehr auf nachhaltige Strukturen gerichtete Projektförderung und die dringend erforderliche Einbeziehung der Erwachsenen- und Weiterbildung in den sogenannten Digitalpakt. Für die am nächsten Tag anschließende Podiumsdiskussion verständigten sich die Forums-

teilnehmerInnen auf die Frage an die Politik, was sie in der nächsten Legislaturperiode für nachhaltige Ressourcen, echte Professionalisierung und Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Grundbildung tun wollten.

A. Klepp bedankte sich bei den Referenten und den TeilnehmerInnen für die Beiträge und betonte die große Übereinstimmung sowohl in der Einschätzung der gegenwärtigen Situation als auch in den Forderungen nach Veränderung. Die GEW wird weiterhin und verstärkt die praktische Zusammenarbeit zur Erreichung dieser Ziele unterstützen.

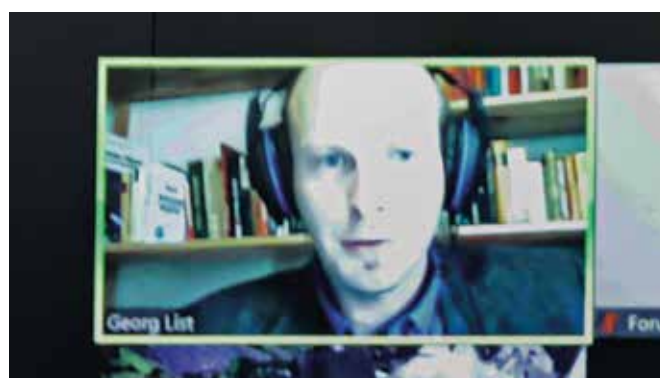
Andreas Klepp ist Mitglied des Vorstandsteams der GEW Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung.

Halbzeit der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ und Ausblick aus Sicht des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e.V.

Seit dem Jahr 2017 werden über die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wichtige Projekte in vielen relevanten Bereichen dieses erwachsenenpädagogischen Handlungsfeldes finanziert. Wir als Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V. sind dabei im Kuratorium der Dekade vertreten und können dank der Förderung über das BMBF unsere Projekte, vor allem im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung, weiterhin durchführen. Zwei ALFA-Mobile sind in diesem Rahmen auf Tour durch Deutschland, um die Bevölkerung über geringe Literalität und Hilfsangebote aufzuklären, lokale Vernetzung zu unterstützen und Sensibilisierungsschulungen im professionellen Bereich anzubieten. Das Projekt ALFA-Media fokussiert sich auf die Öffentlichkeitsarbeit in den sozialen Medien, um durch neue Ansätze und digitale Inhalte eine junge Zielgruppe zu über das Thema zu informieren und Unterstützungsangebote bekannt zu machen. Im Kooperationsprojekt ALFA-Bot werden Wege der Zielgruppenansprache mittels eines Chatbots erprobt. Auch das vom Bundesverband seit vielen Jahren betriebene ALFA-Telefon wird im Rahmen der Dekade unterstützt und ist die zentrale Telefonnummer aller bundesweiten Kampagnen des BMBF.

Auch die Projekte in den anderen Förderbereichen der Dekade sind unserer Ansicht nach wichtig und wegweisend: ob in der arbeitsplatzbezogenen oder der sozialräumlich orientierten Grundbildung, in der Forschung zu Zielgruppen, Motivation und Ansprache, in der Gesundheits-, Familien-, finanziellen oder politischen Grundbildung oder der Professionalisierung der Lehrenden: in allen Feldern werden im Rahmen der Dekade wichtige Erfahrungen gesammelt, Erkenntnisse gewonnen, Materialien entwickelt und Formen der Ansprache von Betroffenen erprobt.

Man könnte nun meinen, dass im Bereich der Alphabetisierung und Grundbildung durch die „Nationale Dekade“ alles in bester Ordnung ist. Leider sehen wir jedoch auch weiterhin strukturelle Probleme in der Grundbildungslandschaft, die auch die Effekte und langfristige Implementie-



rung der Dekade-Ergebnisse unterminieren können. Die Gründe dafür sollen im Folgenden dargelegt werden.

In gewisser Weise passend zum Thema dieses Beitrags, erscheint im November 2021 die einhundertste Ausgabe unserer Fachzeitschrift für Alphabetisierung und Grundbildung, des ALFA-Forums. Aus diesem Anlass blicken Aktive und Ehemalige der Alphabetisierung und Grundbildung zurück auf die vergangenen neunundneunzig Ausgaben, und damit immerhin 36 Jahre Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit, und ordnen sie mit dem Blick von heute ein. Gerade die WegbereiterInnen der ersten Stunden weisen dabei aber oft darauf hin, dass viele der Themen von damals auch heute noch hochaktuell sind. Viele Ansätze, wie die der sozialräumlich orientierten, niedrigschwelligen Angebote, sind schon lange bekannt und wurden immer wieder, aber immer wieder auch nur projektbezogen, gefördert. Kurzum äußern einige der AutorInnen unserer Jubiläumsausgabe den Eindruck, dass in der Alphabetisierung und Grundbildung in regelmäßigen Abständen das Rad neu erfunden werden muss. Dies zum einen, um in immer wieder neuen Finanzierungsrunden Berücksichtigung zu finden, zum anderen, weil es kein wirkliches „Gedächtnis“ der Alphabetisierung und Grundbildung gibt. Um diese ineffektiven und langwierigen Prozesse zu vermeiden, braucht es daher solide und mindestens mittelfristig finanzierte lokale Institutionen (z. B. Grundbildungszentren), die die Möglichkeit haben

müssen, einen Wissensbestand und ein institutionelles Gedächtnis aufzubauen. Dafür ist es kontraproduktiv, wenn solche Einrichtungen innerhalb weniger Jahre immer wieder um ihre Projektfinanzierung bangen und Arbeitszeit in die Beantragung neuer, vermeintlich noch innovativerer Projekte stecken müssen. Innerhalb dieser kurzen Zeiträume können diese Einrichtungen selbst keine längerfristigen Strategien entwickeln, die aber gerade für die Vernetzung auf lokaler Ebene von immenser Bedeutung. Der Aufbau von Kooperationen und lokaler, regionaler und bundesweiter Netzwerke für Alphabetisierung und Grundbildung ist Beziehungsarbeit, die in kurzen Förderperioden nicht oder nur mit erheblichen Reibungsverlusten stattfinden kann. Zudem lebt diese Netzwerksarbeit von den Mitarbeitenden, die sich auch über einen längeren Zeitraum auf diese Arbeit einlassen können müssen. Die mit kurzfristigen Projektförderungen einhergehende hohe Fluktuation in diesen Bereichen verhindert genau dies. Auch wenn immer mehr Bundesländer die Einrichtung von Grundbildungszentren anstreben, stellt sich die Frage nach der Nachhaltigkeit dieser Vorhaben: Wie ist die Finanzierung und der Personalschlüssel dieser Einrichtungen? Ist mit dieser Ausstattung und unter den gegebenen Bedingungen der Aufbau von Netzwerken und die Ansprache, Beratung und Vermittlung von Betroffenen, gerade im ländlichen Raum, überhaupt nachhaltig realisierbar?

Auch die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte in Alphabetisierung und Grundbildung sind bei der Rückbetrachtung unseres ALFA-Forums ein Dauerthema. Schon Ende der 1980er Jahre taucht der Begriff der Bildungs-Tagelöhner auf. Geändert hat sich an der Situation dieser konstitutiven Berufsgruppe leider wenig. Auch hier stehen Fluktuation und häufige Personalwechsel dem grundlegenden Beziehungsaufbau zu den Lernenden sowie zu KollegInnen und der Institution diametral entgegen. Die Alpha-Dekade erkennt zwar den hohen Grad an Professionalität an, den Lehrende mitbringen müssen, um mit den höchst heterogenen Teilnehmendengruppen arbeiten zu können. In der Realität ist die Verantwortung zur Weiterbildung aber auf die in der Regel freiberuflichen Lehrkräfte abgewälzt, die ihre eigene Professionalisierung meist unbezahlt und in ihrer Freizeit gestalten müssen. Das ist nicht nur unfair, sondern ist auch gegensätzlich zum erklärten Dekade-Ziel der „Qualitätssteigerung und stärkeren Wirksamkeit der Lernangebote“.

Es geht in der Alphabetisierung und Grundbildung auch nicht „nur“ um das bloße Unterrichten. Wie schon erwähnt, ist der Aufbau einer vertrauensvollen, tragfähigen Beziehung zu den Lernenden von immenser Bedeutung. Die Grenzen zu sozialpädagogischen und beraterischen Tätigkeiten sind fließend. Berufsfeldern also, in

denen die Bedeutung weiterer Qualitätsmaßnahmen wie Supervision oder kollegialer Beratung zunehmend anerkannt wird. Im Rahmen von Honorarverträgen können solche wertvollen Ansätze aber wiederum meist nicht abgebildet werden.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass die im Zuge der Covid-19-Pandemie verordneten Schließungen von Bildungseinrichtungen vielerorts zu einem einschneidenden und abrupten Stopp der Alphabetisierungs- und Grundbildungskurse geführt haben. Auf alternative Formen wie Online- oder Distanzunterricht konnte spontan nicht umgestellt werden, was auch in den Beschäftigungsverhältnissen der Lehrenden begründet ist: wer einen Honorarvertrag über Präsenzunterricht hat, überlegt es sich mindestens zweimal, ob die Konzeption und Umsetzung alternativer Angebote in Vorleistung und fraglicher Abrechenbarkeit in Angriff genommen wird. Mit fest angestelltem Personal wären die Bildungsträger in dieser Situation deutlich flexibler gewesen und würden auch in künftigen Belastungssituationen wesentlich resilienter agieren können.

Zusammenfassend begrüßen wir die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung ausdrücklich. Wir sind aber der Meinung, dass die Strukturen, die die Erkenntnisse, Erfahrungen, Methoden und Materialien, die während der Umsetzung zu Tage treten, nachhaltig umsetzen und deren Nutzung ermöglichen sollen, deutlich gestärkt werden müssen. Es ist jetzt zur Halbzeit der Dekade höchste Zeit, diese Strukturen aufzubauen, regelhaft zu fördern und langfristig zu implementieren, Andernfalls droht der Effekt der Dekade aus den dargelegten Gründen zu verpuffen. Um es bildlich zu sagen: die Dekade ist eine wunderbare Sahnehaube. Nun wird es höchste Zeit, den Kuchen zu backen, der die Sahnehaube trägt und die Beteiligten satt macht. Dies ist nur möglich mit engagierten Personal, sowohl in der Lehre als auch in koordinierenden Stellen, welches mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen jedoch nicht dauerhaft gebunden werden kann. Die Arbeit in Alphabetisierung und Grundbildung ist in allen Ebenen Beziehungsarbeit, die Zeit und Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung benötigt. Um dies zu erreichen, brauchen wir eine regelhafte Finanzierung statt immer neuen Projektzeiträumen und Arbeitsbedingungen, die den engagierten Menschen im Feld eine biografische Planung, ein längerfristiges Einlassen auf die Tätigkeit und ein regelmäßiges Einkommen sichern.

Georg List ist geschäftsführender Vorstand des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e.V. und Kursleiter in Alphabetisierungs- und Grundbildungskursen.

Nationale Weiterbildungsstrategie: Themenlabor Alphabetisierung und 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 literalisierten Menschen, alle Akteure – Bund, Länder und BA – zusammenarbeiten, ihre Verantwortung wahrnehmen und somit die Verschiebung von Verantwortung vermieden wird.

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

Dazu gehört auch, dass im gesamten Grundbildungsbe- reich Professionalisierung vorangetrieben wird, prekäre Arbeitsverhältnisse abgebaut und somit Beschäftigungs- verhältnisse verbessert werden. Die Aufgabenstellungen der NWS zu Alphabetisierung und Verbesserung der Grundkompetenzen erfordern die Arbeit qualifizierter und nach den Kriterien Guter Arbeit beschäftigter Grund- bildner*innen. Zu Recht ist in der Nationalen Dekade die Professionalisierung als eines der fünf zentralen Hand- lungsfelder 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, langjäh- rig erfahrene und hoch engagierte Lehrkräfte nach wie vor auf Honorarbasis tätig, obwohl sie über Jahre Dauer- aufgaben wahrnehmen. Viele der projektförmig organi- sierten Tätigkeiten – gerade auch im Bereich der arbeits- platzorientierten 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 Wein- garten) in ihrem Schlusswort: „Professionalisierung erfordert angemessene Beschäftigungsverhältnisse. Statt `Bildungstagedöhnern´ 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 Arbeitsorien- tierten Grundbildung (AoG) eine wichtige Position ein (aktuell 12 geförderte Projekte). 62,3 Prozent der in der LEO Studie 2018 ausgemachten gering literalisierten Menschen sind in Beschäftigung, weitere 2,7 Prozent in Ausbildung. Rund 73 Prozent 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 Rah-

menbedingungen anknüpfen. Zum anderen orientieren sie sich an konkreten Bedarfen der Arbeitswelt, was nachweislich die Teilnahmebereitschaft und Lernmotiva- tion insgesamt erhöht. Ein sozial-partnerschaftlicher Ansatz, indem die Beteiligten konstruktiv zusammenar- beiten 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 Lern- angeboten in Alphabetisierung und Grundbildung insbe- sondere auch den Aufbau von Grundbildungszentren in den Ländern fortzuführen.

Solche – über die jeweiligen Regionen verteilten – Grund- bildungszentren existieren heute in den meisten Bundes- ländern, z. T. bereits seit mehreren Jahren (z. B. Nieder- sachsen), z. T. erst jüngst eingerichtet (z. B. Baden-Würt- temberg). Ihre Aufgaben und Zielsetzungen sind teils unterschiedlich formuliert, in der Sache jedoch mit sehr übereinstimmenden Schwerpunkten: Neben der Entwick- lung 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 regiona- ler Kompetenzzentren für alle Bereiche der Grundbildungs- praxis.

In der personellen Ausstattung dieser Zentren zeigen sich allerdings große Unterschiede und erheblicher Nachbes- serungsbedarf. Probleme wie zu niedrige Pauschalbeträge in der Förderung, befristete Projektmittel u.ä. begrenzen die Möglichkeiten der Arbeit, verhindern dringend not- wendige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen und erschweren Professionalisierung und angemessene Beschäftigungsbedingungen für die dort tätigen Grund- bildner*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 literarisierten 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 ebnen, 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 instrumenten-bezogene Erweiterung der Fördermöglichkeiten von Vorschaltmaßnahmen generell bezogen auf die Förderung von beruflicher Weiterbil-

derung 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 Prozent Kleine und Mittelständische Unternehmen sowie 37 Prozent 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.

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 eVideo-Transfer²), zuständigen (Landes-)Ministerien und mit Anbietern (z. B. VHS und Grundbildungszentren, sowie Mehrgenerationenhäusern).

² Liste der regionalen Projektpartner in der Anlage

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

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 **Akquise Strategien** (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 Teilnehmbarrieren (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/der eine Kolleg*in Probleme mit dem Lesen und Schreiben oder andere Grundbildungsdefizite hat und die/der 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 betriebsspezifisch, 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 Know How 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. Wenn gleich 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.
- Durch die Qualifizierung von **gewerkschaftlichen Bildnern** (z. B. im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel und der IG BAU Bildungsstätte Steinbach) konnte die Sensibilität gegenüber gering literalisierten 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 literalisierter 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, son-

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.

dern 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 Grundbilderinnen 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.

Mario Patuzzi ist beim DGB in der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit für Berufsbildungspolitik, Grundsatzfragen und Berufliche Weiterbildung zuständig.

GEWTAG21 – Beschluss 3.36

Strukturen verbessern, Bildungsarmut und geringe Literalität überwinden!

Zur Stärkung der Grundbildung in Deutschland setzt sich die GEW ein für die Professionalisierung und tariflich angemessene Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte, für mehr Ressourcen für die Einrichtungen, mehr und besser ausgestattete Grundbildungszentren sowie für ein Recht auf Grundbildung.

Die GEW wird dafür

dieses Thema auf allen Ebenen im Zusammenwirken aller betroffenen Fachgruppen und Referate verstärkt thematisieren, um Aufklärung und Sensibilität zum Thema zu erreichen und gemeinsam mehr gewerkschaftliche Aktivitäten zu initiieren.

sowie auf Bundesebene

- entsprechend des in 2020 gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin erstellten Gutachtens ein Recht auf Grundbildung sowie
- über die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung hinaus eine gemeinsame Strategie von Bund und Ländern gegen Bildungsarmut begründen und fordern;
- im Zusammenhang mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie stets für die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen und der materiellen Ausstattung der Einrichtungen eintreten;
- gegenüber der BA eine verstärkte Förderung von Grundbildungsanteilen in Maßnahmen vertreten;

- Strategien von Bund und Ländern zu einer systematischen, pädagogisch begründeten, nachhaltigen Professionalisierung und zu einer Entwicklung eines Berufsbildes von Grundbildner*innen einfordern;
- die kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem DGB und weiteren Bündnispartnern wie z. B. dem Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung zur Erreichung dieser Ziele verstärken

und auf Landesebene

- für unbefristete Festanstellungen für Daueraufgaben statt befristeter Projektstellen in der Grundbildung eintreten;
- tariflich angemessen eingruppierte Festanstellungen und entsprechende Mindesthonorare für die Lehrkräfte sowie
- dafür eine erheblich verbesserte finanzielle Ausstattung der mit Grundbildung befassten Erwachsenenbildungseinrichtungen fordern;
- in allen Bundesländern mit ausreichend Personalstellen und materiellen Ressourcen ausgestattete regionale Grundbildungszentren bzw. Koordinierungsstellen fordern;
- sich aktiv in Landesbeiräte und Landesbündnisse zur Grundbildung einbringen und die Zusammenarbeit mit Beiräten und Selbsthilfegruppen suchen.

#GEWTAG21

Beschlussdokumentation GEW Gewerkschaftstag 2021

[zurück zum Inhalt](#)

GEWTAG21 – Beschluss 3.37

Zweiten Bildungsweg stärken!

Forderungen:

Die GEW setzt sich für eine Stärkung des Zweiten Bildungsweges (ZBW) ein. Sie tritt ein für eine Verbesserung der Bedingungen für Lernende und Lehrende. Für den schulischen ZBW, der das Nachholen allgemeinbildender (schulischer) Bildungsabschlüssen für Erwachsene z. B. an Kollegs, Abendschulen und Volkshochschulen ermöglicht, fordert die GEW Bund, Länder und Sozialpartner zu einer „Weiterbildungsoffensive“ auf. Dafür ist es notwendig, gleiche Beschäftigungs-, Lern- und Ausstattungsbedingungen in den Bundesländern anzustreben und die Einrichtungen des ZBW in staatliche Verantwortung zu nehmen. Die GEW beteiligt sich deshalb an der Diskussion, wie der ZBW zukünftig aufgebaut wird/ist. Zur Weiterbildungsoffensive gehört:

- Die GEW bekennt sich zum Recht auf den Besuch des Zweiten Bildungsweges. Es muss ein Recht auf Grundbildung bzw. auf einen Bildungsabschluss geben.
- Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit: Die GEW setzt sich ein gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen im Zweiten Bildungsweg. Beschäftigte im ZBW müssen den Beschäftigten des Ersten Bildungsweges gleichgestellt werden. Die neue Rechtsprechung lässt explizit keine Honorarbeschäftigung in Bildungsbereichen zu, die einen Schulabschluss anbieten, da staatliche Prüfungen vollzogen werden. Diese Rechtsprechung muss auch politisch umgesetzt werden.
- Einheitliche Arbeitsbedingungen: Die Arbeitsbedingungen im ZBW (Pflichtstundenzahl, Kurs- und Klassengrößen, Ausstattung etc.) dürfen nicht schlechter sein als die Bedingungen im Ersten Bildungsweg. Hierzu gehört auch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Schulsozialarbeit und Maßnahmen der Inklusion und Integration im ZBW. Der ZBW braucht pädagogische Fachkräfte für Inklusion und Integration.
- Klare Zuständigkeiten in den Kultusbehörden: Bislang sind die Zuständigkeiten für den ZBW in den Bundesländern teilweise auf unterschiedliche Ressorts oder sogar Ministerien verteilt. Um den ZBW zu stärken, braucht es Transparenz und Einheitlichkeit der Zuständigkeiten. Dabei ist die Sicherstellung und der Ausbau von Vertretung in Personal- und Betriebsräten o. ä. von besonderer Bedeutung.
- Der ZBW muss dauerhaft in den Nationalen Bildungsbericht aufgenommen werden; die Länder müssen den ZBW in ihr einschlägiges Bildungsmonitoring aufnehmen. Es braucht Klarheit über die heterogene Struktur der Klientel, über Hintergründe und Motive, die Schule zu besuchen, um die Angebote des ZBW zielgruppen-gerecht ausrichten zu können.
- Der ZBW muss kostenfrei sein. Es darf keine Kurs- und Prüfungsgebühren für Teilnehmer*innen geben.
- Wir bekräftigen die GEW-Forderung, dass die BAföG-Berechtigungen ausgeweitet werden müssen, vor allem für Geflüchtete und über 30-Jährige. Die materielle Absicherung für Studierende des ZBWs wie BAföG Anspruch über 30 usw. ist ein blinder Fleck. Es gibt keine Förderung durch die Arbeitsagentur. Studierende finanzieren den Bildungsgang häufig selbst, haben durch Doppel- und Dreifachbelastung (Beruf, Schule und z. T. Familie) oftmals große Schwierigkeiten, erfolgreich zum Abschluss zu kommen.
- Der Zweite Bildungsweg bedarf einer eigenen Professionalisierung. Erwachsenenpädagogische Schwerpunkte in der ersten Phase und in der zweiten Phase der Lehramtsausbildung oder erwachsenenpädagogische Zusatzqualifikationen in der Berufseinstiegsphase sind hierfür vorzusehen. Der Vorbereitungsdienst in den Schulen des ZBW muss in allen Bundesländern möglich sein, um den erwachsenengerechten, kritisch-emanzipatorischen Lernansatz in den Schulen des ZBW zu fördern.
- Den Beschäftigten im ZBW müssen ihrem Bedarf nach entsprechenden Möglichkeiten der vergüteten bzw. in der regulären Arbeitszeit abzuleistenden methodisch-didaktischen Weiterbildung – und Qualifikation geboten werden.
- Es braucht die ständige Weiterentwicklung zielgruppen-orientierter, mediendidaktischer Konzepte bei gleichzeitigem Ausbau der Investitionen in die Ausstattung der Einrichtungen des ZBW. Es braucht insbesondere auch Investitionen in die technische Ausstattung.
- Privatisierungstendenzen muss unbedingt entgegengewirkt werden. Die GEW fordert die institutionelle Sicherung des ZBW auch durch klare Zuständigkeiten auf Landes- und Bundesebene (KMK).

Forum 2

Bildungsberatung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie



Das Thema „Bildungsberatung“ fand bei vielen Teilnehmenden der Herbstakademie ein besonderes Interesse. Die große Zahl der Anmeldungen für diese Arbeitsgruppe machte dies deutlich. Das Interesse am Thema „Beratung“ ist sicher auch darauf zurückzuführen, dass die GEW mit der Fachgruppe Erwachsenenbildung seit über 20 Jahren die Beratung in der Weiterbildung einfordert (s. GEW-Beschlusslage zur Beratung).

Lebensbegleitendes Lernen mit dem Angebot lebensbegleitender Beratung gehören zusammen und müssen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie Berücksichtigung finden.

Zur Reflexion und Diskussion des Themas stellten wichtige Akteure aus Wissenschaft und Praxis ihre Beratungsarbeit bzw. ihre Forschungsergebnisse vor.

Barbara Lampe, Vorsitzende des Nationalen Forum Beratung (NFB) – die GEW ist hier Mitglied – referierte über eine Erhebung des NFB zur Beratungsarbeit unter Corona-Bedingungen.

Cliff Zofall von der Bundesagentur für Arbeit vertrat eine veränderte und erweiterte Beratungskonzeption der BA, die auf Kooperation vor Ort setzt und die Interessen der Weiterbildungsinteressierten in den Vordergrund der Beratung stellt.

Prof. Dr. Bernd Käpplinger von der Universität Gießen – ein seit Jahren kritischer Berater der GEW – stellte die Ergebnisse seiner Studie zur Entwicklung des Beratungsbedarfs aus der Sicht der Teilnehmenden sowie Interessierten an Weiterbildung vor.

Barbara Lampe brachte aus der Erhebung des NFB zur Beratung in Corona Zeiten die Erkenntnis mit, dass die Digitalisierung einen enormen Aufschwung in den Beratungseinrichtungen erfahren habe. Trotz Mängeln in der technischen Ausstattung konnten Bildungs- und Beratungseinrichtungen über neue Zugänge ihre Zielgruppen erreichen und ihr Beratungsangebot ausbauen. Die befragten Einrichtungen meldeten aber auch zurück, dass Ratsuchende Zweifel am Datenschutz äußerten und hier besonders sensibel reagieren.

Um die online-basierte Beratung professionell und teilnahmeorientiert durchführen zu können, benötigen Beraterinnen und Berater selbst Fortbildungsangebote. Darüber hinaus sind Wissen und Kontakte in die Beratungslandschaft hinein besonders wichtig, um zielgruppenorientiert Beratungsanfragen zu bearbeiten oder weiterleiten zu können. Das setzt den Ausbau der Vernetzung und der technischen Infrastruktur für die Weiterbildungsberatung voraus.

Der anstehende Transformationsprozess unserer Gesellschaft benötigt vielfältige, flächendeckende, niederschwellige und integrationsfördernde Beratungsangebote, die auf hohem Qualitätsniveau berufliche und politische Bildungsberatung sicherstellen können. Voraussetzung dafür ist qualifiziertes, sozial und tariflich abgesichertes Personal.

Einen Ausbau und die Veränderung der Beratungskultur forderte auch **Cliff Zofall** von der Bundesagentur für Arbeit ein. Die BA wird hierbei selbst mit gutem Beispiel voran gehen und dadurch einen Beitrag zur Entwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie leisten.

Cliff Zofall referierte über das Grundlagenpapier für eine neue Beratungskonzeption der BA. Die neue Konzeption sieht vor, die Interessen der zu Beratenden für ihre berufliche Entwicklung in den Vordergrund der Beratung zu

stellen. Dazu gehört die Ausrichtung auf eine konstruktive Arbeitsbeziehung zwischen Ratsuchenden und Beratern. Beratung wird als ein respektvolles und wertschätzendes Vorgehen beschrieben. Spezielle Fortbildungen für Beraterinnen und Berater dienen dazu, den hohen Anspruch an den Beratungsprozess einzulösen.

Kooperationen mit weiteren Beratungsinstitutionen vor Ort sollen selbstverständlich sein, um Weiterbildungsinteressierte zu unterstützen. Methodisch werden u.a. Instrumente zur Selbstreflexion der Ratsuchenden zur Verfügung gestellt; die Ergebnisse der Reflexion können mit fachlich kompetenten Beraterinnen und Beratern ausgewertet und zu einem Weiterbildungsangebot zusammengestellt werden. Der Gesamtprozess der Beratung umfasst die Situationsanalyse, Zielfindung, Lösungsstrategien und Prozessbegleitung. Diese Phasen sind diskursiv angelegt, werden miteinander vernetzt und rückgekoppelt. Cliff Zofall bezog seine Präsentation ausschließlich auf die berufliche Bildung. Eine Beratung zur Stärkung gesellschaftlicher Beteiligung wurde nicht erörtert. Gleichwohl wird die neue Beratungsstrategie als Beitrag zur Entwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie angesehen.



Mit dem Referat von **Bernd Käßlinger, Universität Gießen**, wurden die Interessen der Beratungszielgruppen in den Fokus der Arbeitsgruppe gerückt. Er stellte die Ergebnisse einer Studie zur Beratungsnutzung vor und wies darauf hin, dass der anstehende Transformationsprozess der Gesellschaft auf ein breites Weiterbildungs- und Beratungsangebot angewiesen ist. Es zeigte sich, so Käßlinger „ein großer manifester Beratungsbedarf und eine intensive Nutzung von Beratungsangeboten“. Die bestehende Beratungslandschaft erfüllt den Anspruch an

qualifizierte Bildungsberatung aber nur ungenügend. Noch immer wird Beratung projektförmig organisiert und ist von begrenzten Förderprogrammen abhängig. Dennoch sind 85 Prozent der Ratsuchenden mit der Beratung zufrieden. Ratsuchende treffen auf ein vielfältiges Beratungsangebot und fühlen sich mehrheitlich gut informiert über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten.

Künftig wird es aber wichtiger werden, genauer hinzuschauen, wie Beratungswünsche aufgenommen und abgedeckt werden können. Vernetzung und Kooperation der Einrichtungen, um Kompetenzen verschiedener Beratungsstellen zusammenzubringen, wäre hilfreich zum Ausbau der Beratungslandschaft. Menschen mit Migrationsgeschichte benötigen zudem offensivere Strategien um ihr Weiterbildungsinteresse zu stärken. Die „empirische Studie gibt Auskunft über komplexe Bedarfslagen der Ratsuchenden, die über ein reines Informationsangebot hinausgehen und mehr als eine Kurzberatung erfordern“ (B.K.). Mit der Entwicklung eines Beratungs-Monitorings kann eine zielgerichtete Beratungsarbeit unterstützt werden.

In der anschließenden Diskussion wurde die Erwartung deutlich, dass regionale Kooperation der Beratungseinrichtungen auf Augenhöhe stattfinden muss und als gelebter Prozess zu verstehen ist. Dabei übernehmen Gewerkschaften eine wichtige Rolle, weil Betriebsräte/ Personalräte die Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben und Branchen kennen und benennen können. Zudem erfahren Beratungen durch Gewerkschaften und ihre Vertretungen in den Betrieben einen hohen Vertrauensvorsprung. Die Rolle der Betriebs- und Personalräte sollte verstärkt genutzt werden, um Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und in Weiterbildung umzusetzen.

Die Beratung zur Politischen Bildung und damit zur Stärkung gesellschaftlicher Teilhabe wurde als unzureichend angesehen. Politische Bildung darf sich nicht auf „Feuerwehrfunktionen“ beschränken. Projekte behindern eine Verstetigung. Gesellschaftliche Transformation setzt nicht nur am Arbeitsprozess an, sondern benötigt gesellschaftliche Akzeptanz. Dazu ist Transparenz, Fach- und Orientierungswissen notwendig. Politische Bildung kann dabei unterstützen.

Wilfried Rehfeld (GEW NRW) ist ehemaliger Vorsitzender der Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung.

Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf?

Der Weiterbildungsberatung wird seit Jahren regelmäßig eine große und oft wachsende Bedeutung bei der Förderung der Weiterbildungsbeteiligung zugesprochen. Lässt sich die Forderung aber über Alltagsbeobachtungen und Allgemeinplätze hinaus empirisch stützen und wenn ja, inwiefern? Im Beitrag werden aktuelle Daten und Zeitreihendaten des Adult Education Survey (AES) analysiert und perspektivisch interpretiert. Es zeigt sich ein großer manifester Beratungsbedarf und eine intensive Nutzung von Beratungsangeboten. Zudem werden weiterführende Forschungsfragen benannt.

Weiterbildungsberatung ist so wichtig ...

Eigentlich ist es eher selten, dass sich nahezu alle Akteure in der Weiterbildung einig sind. Was die Bedeutung der Weiterbildungsberatung anbetrifft, ist dies aber in weiten Teilen der Fall:

- „Die Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten kann sich aufwändig und langwierig gestalten. [...] Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern so verbessert wird, dass alle Menschen ihren persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess noch zielgerichteter und passgenauer gestalten können.“ (BMA/BMBF 2019, S. 6)
- „Auf allen Ebenen politischen Handelns wird Weiterbildungsberatung als zentrales Element der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (LLL-Strategie) ausgezeichnet und gefordert.“ (ver.di/GEW/IG Metall 2017, S. 25)

Eine typische Argumentationsfigur (hier bezeichnet als „Intransparenzthese“) stellt sich so dar, dass die Lebensläufe vielfältiger geworden und der Weiterbildungsmarkt dschungelartig intransparent in seiner Heterogenität seien, sodass vielen Menschen eine Orientierung sehr schwerfalle. Eine Ausbildung oder ein Beruf trage heute nicht mehr lebenslang. Durch das Internet habe die Informationsflut deutlich zugenommen, sodass Entscheidungen trotz vieler Informationen erschwert würden. Wie sieht dies jedoch wirklich aus? Um diese Frage zu diskutieren, werden repräsentative Daten zum Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung ausgewertet (vgl. Infokasten).

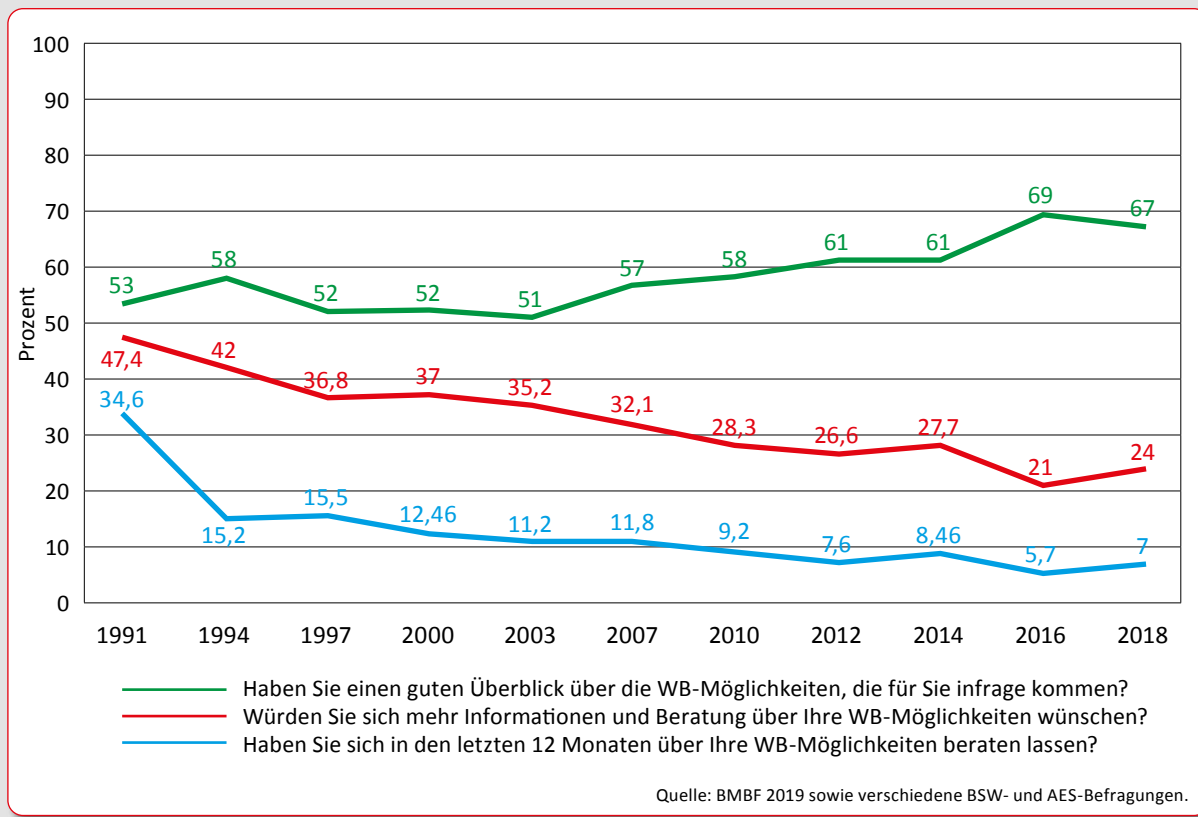
Datengrundlage: AES und BSW

Grundgesamtheit der Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland ist die erwerbsfähige Wohnbevölkerung in Deutschland, definiert meist über die Altersgruppe der 18- bis 64-jährigen. Je Erhebung wurden bisher meist rund 7.000 Individuen auf Basis einer mehrgeschichtlichen Zufallsstichprobe ausgewählt und in einem computergestützten persönlichen Interview zu ihrem Weiterbildungsverhalten in den letzten zwölf Monaten/im letzten Kalenderjahr befragt. In einem Teilbereich der AES-Interviews werden einige Fragen zu Informationsbedürfnissen sowie wahrgenommener Beratung zu Weiterbildung gestellt. Die Ergebnisse werden seit 2007 in der Regel in einem vom BMBF herausgegebenen Trendbericht sowie in einer detaillierten Publikation veröffentlicht. Manche Fragen wurden bereits seit 1991 in der Vorgängerbefragung Berichtssystem Weiterbildung (BSW) gestellt, sodass man Zeitreihen bilden kann. Die Mikrodaten sowie die Befragungsinstrumente von AES und BSW werden bei GESIS Mannheim archiviert und sind dort – z. T. online – zugänglich. Dieser Beitrag bezieht sich auf den publizierten Trendbericht zum AES 2018 (vgl. BMBF 2019), dessen Mikrodaten aber zum Zeitpunkt der Arbeit an dem Beitrag noch nicht öffentlich verfügbar waren, sowie verschiedene öffentlich verfügbare AES-/BSW-Mikrodaten aus dem Zeitraum zwischen 1991 und 2016, um Zeitreihen zu bilden.

... aber die Bevölkerungsmehrheit sieht das anders?

Eine Zeitreihenanalyse der repräsentativen BSW- und AES-Daten lässt die pauschale Forderung nach Weiterbildungsberatung in einem anderen Licht erscheinen.

So zeigt die Abbildung 1 (S. 18), dass seit 1991 bei den drei Fragen Entwicklungen zu erkennen sind, die deutlich gegen die Intransparenzthese sprechen. Kurz gefasst kann man sagen, dass die befragten Erwachsenen zwischen 18 und 64 Jahren sich mehrheitlich gut informiert über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten fühlen, sich nicht mehr Information und Beratung zu Weiterbildung wünschen und sich nur eine kleine Minderheit von mittlerweile deutlich weniger als zehn Prozent jährlich beraten lässt. Zwar ist 2018 ein leichter Anstieg hin zu mehr Interesse an Beratung zu verzeichnen, doch der Langzeittrend der letzten drei Dekaden weist in eine andere Richtung.

Abb. 1: Weiterbildungsberatung aus der Perspektive der erwachsenen Bevölkerung im Erwerbsalter in Deutschland

Welche Interpretationen sind möglich?

1. Die an ein Mantra erinnernde, schnelle Forderung nach mehr Weiterbildungsberatung könnte in ihrer Relevanz wegen fehlender empirischer Evidenz angezweifelt werden.
2. Es könnte gefolgert werden, dass die Bevölkerung schlichtweg nicht weiß, wie wichtig Weiterbildung und diesbezügliche Beratung sind. Die Selbsteinschätzung, einen guten Überblick zu den eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, könnte trügen.
3. Die Ergebnisse für 2018 könnten so gelesen werden, dass zwar nicht die Mehrheit, aber immerhin 24 Prozent der Bevölkerung einen Beratungsbedarf bekunden.
4. Man könnte kritisieren, dass der AES allein nach dem subjektiven Überblicksgefühl und nicht nach der Entscheidungsfähigkeit fragt. Schließlich kann jemand

zwar einen guten Überblick haben, aber damit hadern, sich dann nicht fundiert entscheiden zu können, welche Optionen sie/er verfolgen soll. Beratung soll ja nicht allein informieren, sondern vor allem Entscheidungen anbahnen und unterstützen.

Welche Interpretation favorisiert wird, hängt auch mit Haltungen und Werten zusammen. Ein Recht auf Weiterbildung könnte schleichend mit der Pflicht zur Weiterbildung samt Informations-/Beratungspflicht einhergehen. Neben der ethischen Problematik einer Art allgemeiner Weiterbildungs- oder Informationspflicht ist fraglich, ob ein solcher Druck im Ergebnis gute Grundlagen für ein Beratungsgespräch oder eine Standortbestimmung schafft. Klassischerweise ist Beratung vom Prinzip der Freiwilligkeit¹ geprägt, da Beratung eine Leistung ist, die durch Kooperation von Beratenden und Beratenen entsteht. Ratschläge bei Widerwilligen nutzen wenig bis gar nichts, da Beratung die Selbststeuerungsfähigkeit und individuelle Entscheidungsfähigkeit stärken und der

1 Weiterbildungspflichten sind m.E. nur in Bereichen sinnvoll bzw. ethisch vertretbar, wo das leibliche oder seelische Wohl Dritter durch Unwissen betroffen ist. So gibt es Weiterbildungspflichten z. B. für Ärztinnen und Ärzte, Architektinnen und Architekten oder pädagogisches Personal. Ansonsten sollte es das Recht geben, sich eigenverantwortlich der manifesten oder latenten Forderung nach lebenslangem Lernen zeitweise oder längerfristig entziehen zu dürfen. Das Ziel kann nicht ein lebenslanger Erziehungsstaat sein.

Beratungswunsch und -inanspruchnahme der erwerbsfähigen Bevölkerung im Jahr 2016

	Beratungswunsch 2016	Beratungsnutzung 2016	Diskrepanz von Wunsch und Nutzung (Prozentpunkte)
GESAMT n = 7.102	21,0 %	5,7 %	15,3
Altersgruppen in Jahren			
18/19–24	29,3 %	9,2 %	20,1
25–34	32,1 %	6,5 %	25,6
35–44	22,6 %	6,0 %	16,6
45–54	17,2 %	4,5 %	12,7
55–64	9,0 %	4,2 %	4,8
Geschlecht			
Männlich	20,7 %	6,1 %	14,6
Weiblich	21,2 %	5,3 %	15,9
Migrationshintergrund (MG)			
Deutsche ohne MG	18,7 %	5,4 %	13,3
Deutsche mit MG	29,3 %	6,1 %	23,2
Ausländer/-innen	33,4 %	7,4 %	26,0
Berufsabschluss			
keine Berufsausbildung	26,8 %	3,6 %	23,2
Ausbildung/Berufsfachschule	18,3 %	5,5 %	12,8
Meister/Fachschule	19,3 %	7,2 %	12,1
(Fach-)Hochschulabschluss	21,5 %	7,2 %	14,3
Erwerbsstatus			
erwerbstätig	18,7 %	5,5 %	13,2
arbeitslos	31,0 %	8,7 %	22,3
nicht erwerbstätig	18,4 %	3,2 %	15,2

Quelle: AES Mikrodaten 2016

Versuchung widerstehen sollte, Lösungen vorzugeben. Ratschläge oder Appelle führen selten zu einer Verhaltensänderung, wenn sie subjektiv nicht akzeptiert sind bzw. nicht gemeinsam entwickelt wurden.

7,7 Millionen Menschen können Beratungsbedarf zu Weiterbildung nicht realisieren

Greift man die dritte der oben genannten Interpretationen auf, steht die Frage im Zentrum: Wer hätte sich gerne beraten lassen, konnte dies aber nicht realisieren? Dazu

wurde mit AES-Daten für das Jahr 2016 eine Auswertung anhand soziodemografischer Merkmale vorgenommen (vgl. Tab.)². Immerhin 15 Prozent der erwachsenen Bevölkerung im Erwerbsalter konnten 2016 ihren Bedarf in Beratungsfragen zu Weiterbildung nicht decken. Das sind hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung rund 7,7 Millionen Menschen im Jahr, was eine beachtliche Zahl darstellt und konkreten Handlungsbedarf anzeigt. Gegebenenfalls ist das Beratungsangebot nicht ausreichend ausgebaut, da viele Beratungsstellen nur befristet auf Basis

2 Ich danke Alexandra Strauß herzlich für die Berechnungen in meinem Auftrag.

von Projektmitteln existieren und über längere Wartelisten berichten. Bezogen auf sozio-demografische Merkmale zeigen sich hohe ungedeckte Bedarfe (jeweils in Prozentpunkten) bei Ausländerinnen und Ausländern (26,0), in der Gruppe der 25–34-Jährigen (25,6), bei Menschen ohne Berufsausbildung (23,2) und Arbeitslosen (22,3) sowie bei Frauen (15,9). Wichtig ist, hier von Bedarfsgruppen zu sprechen und nicht in der Kategorie von Problemgruppen zu denken, um alte Stigmatisierungen von Beratung – für Menschen, die es vermeintlich nötig haben – zu vermeiden. Es erscheint bedenkenswert, besonders diesen manifesten Bedarfen nachzugehen und die Beratungsstrukturen dahingehend zu prüfen, ob sie besonders für diese Gruppen zugänglich, vielfältig, ausgebaut und bekannt genug sind.

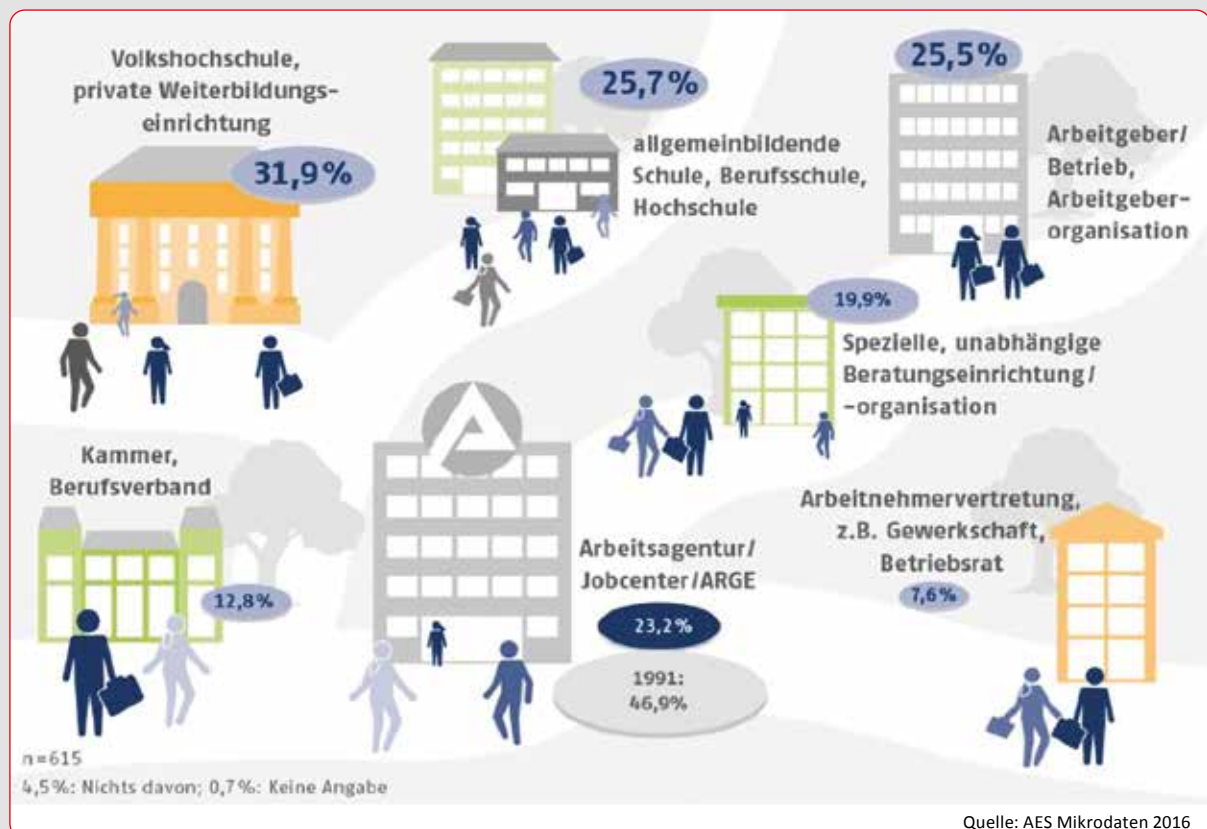
Beratungsstrukturen sind deutlich pluraler als früher

Vergleicht man anhand der BSW- und AES-Daten die Weiterbildungsberatungsstrukturen 1991 und 2016, dann hat sich in 25 Jahren viel verändert. 2016 stellt sich die Beratungslandschaft vielfältig dar (vgl. Abb. 2).

1991 wurde gemäß dem Berichtssystem Weiterbildung als AES-Vorgängersurvey das Arbeitsamt noch von 46,9 Prozent der in den letzten zwölf Monaten beratenen Personen genannt. 2016 entfallen dagegen lediglich noch 23,2 Prozent auf die Arbeitsagenturen, ARGE und Jobcenter, womit sie nur noch an vierter Stelle liegen. Spitzenreiter sind mittlerweile die Weiterbildungseinrichtungen (31,9 %) vor Bildungseinrichtungen (Schulen, Unis etc. mit 25,7 %) und den Arbeitgebern mit 25,5 Prozent. Eigenständige, unabhängige Beratungsstellen waren 1991 mit 5,0 Prozent noch recht marginal, werden aber 2016 mit 19,9 Prozent nun deutlich häufiger genutzt. Abgerundet wird das Beratungsangebot 2016 durch Kammern (12,8 %) und Gewerkschaften/Betriebsräte (7,6 %).

Es stellt sich die Frage, ob diese Vielfalt an Beratungsstellen von den zuvor genannten Gruppen mit hohen, nicht realisierten Beratungswünschen wahrgenommen wird. Dabei sollte man vorsichtig sein, Zielgruppen und Beratungsstellen zu schnell zusammenzudenken. Beispielsweise wird die vom Land NRW angebotene »Beratung zur beruflichen Entwicklung« (BBE) von eigenständigen, unabhängigen Beratungsstellen zu einem Viertel von

Abb. 2: In den letzten zwölf Monaten in Anspruch genommene Beratungsstelle (2016)



Leistungsbezieherinnen und -bezieher genutzt (vgl. Muth 2018, S. 21). Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass sich die Ratsuchenden eine Beratung unabhängig von der Geschäftspolitik der Agentur für Arbeit wünschen. Generell ist eine Angebotsvielfalt erstrebenswert, da es in einer Gesellschaft der Vielfalt und Subkulturen nicht sinnvoll ist, auf ein uniformes Beratungsangebot zu setzen.

Auch in Bezug auf die Beratungsformen wird das Spektrum vielfältiger: Neben dem Face-to-face-Gespräch bieten sich digitale und telefonische Kanäle an. 2016 nutzten gemäß AES (Mehrfachnennungen im Folgenden möglich) 57 Prozent ein persönliches Gespräch vor Ort, 27 Prozent asynchrones Internet/E-Mail, 14 Prozent das Telefon und zehn Prozent synchrone Apps/Live-Chats. Im Englischen nennt man dies einen Mix von „Bricks & Clicks“, d. h. es gibt schon jetzt eine Mischung von Digitalem und „Häusern der Beratung“ (vgl. Käßplinger 2019). Die Digitalisierung ist längst in der Beratungslandschaft angekommen, wenngleich dies sicherlich noch weiter ausgebaut werden kann und sich die technischen Möglichkeiten ständig verändern.

Bedarf an mehr spezifischem Zugang und mehr Beratungsforschung

Die hier präsentierten Daten zeigen auf, dass die Mehrheit der Bevölkerung in Weiterbildungsfragen keinen pauschalen Beratungsbedarf hat. Daher kann angezweifelt werden, ob durch Imagekampagnen oder Ähnliches latenter Bedarf geweckt werden kann und in welchem Ausmaß dies gelingt. Gleichwohl braucht Weiterbildung eine gute Öffentlichkeitsarbeit und eine in der Fläche gut bekannte Beratungslandschaft, welche die Relevanz des lebenslangen Lernens transportieren. Eine Art allgemeine Weiterbildungspflicht dürfte eher eine negative Konnotation des »Lebenslänglichen« befördern und könnte nicht unerheblichen Widerstand erzeugen.

Ein pauschaler Ausbau der Beratungsangebote oder gar eine Pflichtberatung scheinen weder ethisch noch empirisch angezeigt. Dies ist auch nicht prioritär, da die bereits in großem Umfang vorhandenen Bedarfe noch gar nicht befriedigt sind. Schließlich machen immense 7,7 Millionen

Personen pro Jahr, die ihren manifesten Beratungswunsch in Weiterbildungsfragen nicht realisieren können, großen Handlungsbedarf deutlich. Dem sollte man sich zunächst widmen, bevor man pauschal der gesamten Bevölkerung Beratung »verordnet«. Angezeigt scheinen eine differenzierte Erforschung der vielfältigen Bedarfslagen und eine entsprechende Berücksichtigung in der Beratungsarbeit – möglichst auf der Basis realer Beratungsverläufe (vgl. Giseke/Stimm 2016). Diese empirische Studie gibt Auskunft zu komplexen Bedarfslagen der Ratsuchenden, die über ein reines Informationsangebot hinausgehen und mehr als eine Kurzberatung erfordern. Informationen findet man in großer Anzahl im Internet. Bildungsentscheidungen müssen dagegen zur Person und zur Biografie passen. Statt auf Quantität sollte vielmehr auf Qualität gesetzt werden; d. h. besser wenige sehr gute, intensive und kompetente Beratungen als unspezifische Angebote für viele. In dieser Hinsicht zeigen sich auch noch die Grenzen von künstlicher Intelligenz oder Algorithmen im Internet, die nicht in die Tiefe gehend beraten können.

Das Beratungsangebot ist heute zeitgemäß wesentlich pluraler als vor einem Vierteljahrhundert. Dies ist für eine durch Vielfalt gekennzeichnete Gesellschaft funktional. Trotz dieser Pluralität bleibt zu prüfen, ob nicht trotzdem manche Personen durch das Netz der diversen Beratungsangebote fallen und wie sich Übergänge zwischen Beratungsstellen darstellen. Dazu können die AES-Daten und andere Datensätze keine Aufschlüsse bieten. Sinnvoll wären somit qualitative wie quantitative Folgestudien oder gar einen eigenen Beratungsmonitor, um Beratungsstrukturen zielgerichtet und fokussiert mit Blick auf die Nutzergruppen auszubauen sowie das Wissen verschiedener Beratungsstellen und Beratenden systematisch zusammenzubringen – ggf. in pluralen Häusern der Beratung (vgl. Käßplinger 2019). Die Arbeitsagenturen allein können dies keinesfalls leisten, auch wenn diese Option aktuell für Administration und Politik aus verschiedenen Gründen attraktiv zu sein scheint. Ratsuchende schätzen es, zumeist milieubezogen eine Auswahl, statt nur einen Standardberatungsanbieter zur Verfügung zu haben.

Prof. Dr. Bernd Käßplinger hat seit 2015 den Lehrstuhl für Weiterbildung an der Justus-Liebig-Universität Gießen inne.

Literatur

- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS); BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019 – URL: www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (Stand: 15.11.2019)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019 – URL: www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf (Stand: 15.11.2019)
- GIESEKE, B.; STIMM, M.: Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Wiesbaden 2016
- KÄPPLINGER, B.: Häuser der Beratung. In: *dvb forum* 58 (2019) 3, S. 4–9
- MUTH, J.: Beratung zur beruflichen Entwicklung. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. Bottrop 2018 – URL: www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/beratung-zur-beruflichen-entwicklung-ergebnisse-der-wissenschaftlichen-begleitung (Stand: 15.11.2019)
- VERDI; GEW; IG METALL (Hrsg.): Weiterbildung reformieren: Sechs Vorschläge, die wirklich helfen. Berlin/Frankfurt 2017 URL: www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative_Bundesregelungen_Weiterbildung/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf (Stand: 15.11.2019)

Das neue Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit

Berufsberatung im Erwerbsleben und das Online-Erkundungstool New Plan

Dokumentation für das Forum 2 „Beratung in der Weiterbildung“, Herbstakademie 2021 der GEW

1. Einordnung: Das neue Dienstleistungsangebot einer Lebensbegleitenden Berufsberatung

Für die berufliche Orientierung, Beratung und Vermittlung stellten Verwaltungsrat und Vorstand der Bundesagentur für Arbeit 2016 die Weichen neu: Den **Herausforderungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt** mit Strukturwandel, Digitalisierung, demographischer Entwicklung und sich wandelnden Erwerbsbiographien sollte mit einem weiter- und neuentwickelten, zeitgemäßen Dienstleistungsangebot für Jugendliche und Erwachsene begegnet werden. Der Fokus sollte stärker auf Prävention gerichtet werden, die Angebote frühzeitig, nah und kontinuierlich bei den Kundinnen und Kunden erfolgen. Die zunehmenden Veränderungen der Berufs- und Lebenswelten zeigten die Notwendigkeit einer Neuorientierung in der Ansprache der Kundinnen und Kunden und Zielgruppenausrichtung insbesondere im Bereich von **beruflicher Anpassung** und **Weiterbildung**.

Mit der Konzeption und Entwicklung der Lebensbegleitenden Berufsberatung ist intendiert, ein zukunftsfähiges, ganzheitliches, qualitativ hochwertiges und modernes Dienstleistungsangebot bereitzustellen, das **persönliche Beratung** und **Online-Services** in allen Bereichen der beruflichen Beratung und Orientierung **verknüpft** und den Kundinnen und Kunden leicht zugänglich macht.

In den Jahren 2017 bis 2020 wurde die Lebensbegleitende Berufsberatung entwickelt. Sie besteht aus **vier** eng ineinandergreifenden **Angeboten**: Die **Berufsberatung vor dem Erwerbsleben** als persönliche Beratung ist verknüpft mit dem neu entwickelten Online-Tool **Check-U** für Jugendliche und junge Erwachsene. Die **Berufsberatung im Erwerbsleben** hat die Zielgruppe der Menschen im Erwerbsleben im Blick und bietet das neu entwickelte Online-Tool **New Plan** für die berufliche Orientierung an. Damit unterstützt die LBB Jugendliche und Erwachsene **ganzheitlich** und **präventiv** im Verlauf der **gesamten Erwerbsbiografie**. Verstärkte Präsenz an allen Schulfor-

men, intensivierte Netzwerkarbeit mit allen Akteuren am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie zwei innovative Online-Tools begleiten Jugendliche und Erwachsene bei der Bewältigung der Herausforderungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

2. Anforderungen an eine Berufsberatung im Erwerbsleben – persönlich und online

Menschen im Erwerbsleben stehen heute neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt gegenüber:

- Beschäftigte müssen sich häufiger beruflich verändern und sich daher Gedanken über ihren beruflichen Weg machen.
- Oftmals sind Erwachsene sich unklar über ihre eigenen Stärken und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Menschen im Erwerbsleben brauchen professionelle und neutrale Beratungsangebote. Sie wünschen sich Denkanstöße zu beruflichen Fragestellungen.

3. Berufliche Beratung und Orientierung für Menschen im Erwerbsleben

3.1 Persönliche Angebote

Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) richtet sich insbesondere an Erwerbstätige (Beschäftigte) vor beruflicher Neu- oder Umorientierung, insbesondere mit geringer Qualifikation, z. B. aus Branchen, die von Strukturwandel /Transformation betroffen sind. Bei Bedarf richtet sich das Angebot auch an Arbeitslose mit erweiterten beruflichen Orientierungs- und Beratungsanliegen, Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, Absolventinnen und Absolventen aus Ausbildung und Studium beim Einstieg ins Erwerbsleben mit Bedarf nach beruflicher Orientierung und Beratung oder an Kundinnen und Kunden mit erweitertem Beratungsbedarf und abgeschlossener inländischer Berufsqualifikation und Wohnsitz im Inland.¹

¹ Im Rahmen der Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01.03.2020 wurde § 30 Nr. 1 SGB III neu gefasst: die Berufsberatung umfasst nun auch die Erteilung von Auskunft und Rat zu den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

Das Angebot der Dienstleistung umfasst persönliche Beratungsgespräche (ggf. auch per Videokommunikation) in Form einer Orientierungs- und Entscheidungsberatung. Dazu gehören berufsorientierende Veranstaltungen (auch gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Service vor Ort in den Betrieben oder andernorts) und Sprechzeiten für Kurzinformationen der Kundinnen und Kunden. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater stimmen sich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des **Arbeitgeber-Service** ab, insbesondere im Kontakt mit Unternehmen. Sie arbeiten intensiv mit ihren **Netzwerkpartnerinnen und -partnern** vor Ort zusammen, Hand in Hand mit Partnern wie Kammern, Verbänden etc. Hier zeigt sich der präventive Charakter des Angebots der Berufsberatung im Erwerbsleben. Die Bundesagentur für Arbeit kann so zur Stabilisierung von Erwerbsbiografien, zur Fachkräftesicherung und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit beitragen.



3.2 Das neue Online-Tool für die Berufsberatung im Erwerbsleben: New Plan

New Plan (<https://www.arbeitsagentur.de/m/newplan/>) ist ein innovatives Online-Tool, das **Menschen im Erwerbsleben** bei ihrer beruflichen (Neu-)Orientierung und Weiterbildung unterstützt. Mit der Neuentwicklung von New Plan sollen Beschäftigte unterstützt werden, um Klarheit über ihre **Stärken, Talente und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu gewinnen**. Das Tool fordert sie, sich mit ihrem weiteren beruflichen Weg auseinanderzusetzen und liefert dafür ggf. **Denkanstöße**. Das ist das Motto von New Plan: „**Kenne dein Können!**“ Es ist ein **psychologisch und berufskundlich fundiertes** Online-Tool – rund um die Uhr von überall nutzbar. Kundinnen und Kunden können sich mit New Plan online auf eine persönliche Beratung gut vorbereiten oder das Tool unabhängig von einer Beratung nutzen. New Plan flankiert die (persönliche) Berufsberatung im Erwerbsleben und erweitert so die Beratungsmöglichkeiten.

Inhaltlich umfasst das Tool **drei Säulen**:

Testen: Nutzerinnen und Nutzer erhalten auf Basis psychologischer Tests, Selbsteinschätzungsverfahren und Informationsangeboten Hilfestellung bei ihrer beruflichen Orientierung, ein Kompetenzprofil, sowie Passungsaussagen zu konkreten beruflichen Anliegen.

Inspirieren: New Plan bietet Nutzerinnen und Nutzern Inspirationen und Ideen auch über den eigenen Beruf hinaus. Genau das Richtige für diejenigen, die sich beruflich verändern möchten, aber noch keine konkrete Vorstellung haben. Zusätzlich zu den Berufen, in die andere Menschen gewechselt sind, erhalten Nutzerinnen und

Nutzer weitere **Berufsinformationen**. Zudem haben sie die Möglichkeit, in der **Jobsuche** tagesaktuell nach passenden Stellen zu suchen.

Suchen: New Plan hilft mit einer konkreten Suche nach Weiterbildungen, den persönlichen Suchraum übersichtlicher zu gestalten und einzugrenzen unter Berücksichtigung relevanter Lebensumstände.

Seit Dezember 2020 ist New Plan in einer ersten Produktversion bundesweit online verfügbar – mit einem **Test für Entwicklungsmöglichkeiten** und einer **Weiterbildungssuche**.

Im August 2021 wurde in der Säule Inspirieren ein **innovatives Angebot** ergänzt. Nutzerinnen und Nutzern wird die Frage beantwortet, in welchen „Bereichen“ andere Personen mit diesem Ausgangsberuf oder dieser Berufsgruppe heute tätig sind. Grundlage hierfür sind Daten zur Beschäftigtenstatistik. Zu diesen Berufen und Tätigkeiten erhalten Nutzerinnen und Nutzer weitere Informationen und haben zudem die Möglichkeit, in der Jobsuche nach passenden Stellen zu suchen.

Aktuell wird unter anderem an einem umfassenden **Stärkentest inkl. kognitiver Testverfahren** sowie an der Bereitstellung der Testverfahren auf dem **Smartphone gearbeitet**.

4. Fazit

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit der Einführung der Lebensbegleitenden Berufsberatung ein **zeitgemäßes Dienstleistungsangebot** mit persönlichen und Online-

Tools geschaffen. Das wurde auch in der **Pandemie bestätigt**. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die digitalen Angebote als flankierende Elemente **unverzichtbar** für die Erreichbarkeit der Zielgruppen sind.

Mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung hat die Bundesagentur für Arbeit auch einen **zukunftsweisenden**

Weg beschritten. Dies hat sich u. a. in einer Reihe von politischen Diskussionen (z. B. Allianz für Aus- und Weiterbildung sowie die Nationale Weiterbildungsstrategie) bestätigt.

Mark-Cliff Zofall ist bei der Bundesagentur für Arbeit für Lebensbegleitende Berufsberatung zuständig.

GEWTAG13 – Beschluss 3.42

Bildungsberatung für Lernen im Lebensverlauf

Vom Gewerkschaftstag an den HV überwiesen und dort am 22./23. November 2013 beschlossen.

Die GEW richtet an Länder, Bund und Kommunen folgende Forderungen:

- dauerhafte Einrichtungen zur Bildungsberatung mit verlässlichen Standards und Strukturen zu entwickeln, einzurichten und durch gesetzliche und vertragliche Bindung zu sichern. Diese Beratungsstellen dienen sowohl der beruflichen wie auch allgemeinen Bildung. Sie stehen nicht in Konkurrenz zu der Beratung in allgemein- und berufsbildenden Schulen und in der Bundesagentur für Arbeit (BA), die ihren eigenen Stellenwert haben.
 - insbesondere auch junge Menschen auf ihrem Bildungsweg durch eine gute subjektorientierte und kultursensible Beratung zu unterstützen. Beratung muss als Teil des Lernprozesses verstanden werden, sich Perspektiven für die Arbeits- und Lebenswelt zu erschließen. Das pädagogische Personal in den allgemein- und berufsbildenden Schulen muss dafür entsprechend ausgebildet sein und Ressourcen dafür erhalten. Der Übergang von Schule in Ausbildung und/oder in Arbeit erfordert die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken.
- Folgende Anforderungen müssen für öffentliche Beratungseinrichtungen erfüllt sein:**
- Sie sind wohnortnahe, öffentlich getragene und verantwortete Einrichtungen, die als unabhängige und steuerfinanzierte, verlässliche Dienstleistung flächendeckend für alle eingerichtet werden, um Voraussetzungen für Lebensbegleitendes Lernen zu schaffen und einen deutlich erhöhten Bildungszugang und letztlich mehr Bildungsgerechtigkeit zu realisieren. Daher ist es wichtig, dass sie barriere- und entgeltfrei genutzt werden können.
 - Bund (einschließlich BA), Länder und Kommunen verständigen sich auf eine enge, institutionell abgesicherte Abstimmung und Vernetzung ihrer Beratungsangebote. Lokale Netzwerke können ergänzende und/oder auf Zielgruppen bezogene Sonderaufgaben übernehmen. Die einzelnen Bildungseinrichtungen beraten weiterhin auf ihr Angebot bezogen. Bei öffentlicher Förderung sind die Einrichtungen und Träger der Weiterbildung zur Zusammenarbeit verpflichtet.
- Das Beratungsangebot ist diskriminierungsfrei, kultur- und geschlechtersensibel gestaltet und subjektorientiert angelegt. Weder ist die Beratung verpflichtender Zwang, noch sind die Beratungsergebnisse mit Sanktionen gekoppelt. Sie haben empfehlenden Charakter. Die letztliche Entscheidung über ihren Bildungsweg liegt bei den Ratsuchenden.
 - Das Beratungsangebot bietet Menschen die Möglichkeit, sich über Weiterbildung kompetent und umfassend am kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Leben zu beteiligen. Dabei ist die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit nur ein Ziel unter anderen. Beratungseinrichtungen arbeiten auch aufsuchend.
 - Das Personal in diesen Beratungseinrichtungen ist wissenschaftlich ausgebildet, zu tariflichen Bedingungen festangestellt und bildet sich im Rahmen seiner Aufgaben regelmäßig fort. Die Qualität der Beratung und der sie ergänzenden Aufgaben wird durch regelmäßige Berichte an die kommunalen parlamentarischen Gremien sichergestellt, sowie durch geeignete Maßnahmen innerhalb der Einrichtung gewährleistet. Können konkrete und realistische Bildungswünsche von Ratsuchenden nicht zu vertretbaren Bedingungen umgesetzt werden, sprechen die Berater/innen Empfehlungen und Anregungen zur Angebotsplanung gegenüber den Weiterbildungseinrichtungen aus. In ihrem Umfeld benötigt jede Beratungsstelle umfangreiche Kooperationskontakte.

Die GEW unterstützt den DGB und die anderen Gewerkschaften bei ihrem Vorhaben, dass Lernberater/innen und -begleiter/innen ausgebildet werden, die mit den Organen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung der Beschäftigten zusammenarbeiten. Damit soll die Bildungsbeteiligung aller Beschäftigtengruppen erreicht und Arbeitslosigkeit möglicherweise verhindert werden. Dem Lernen im Betrieb werden so neue Impulse gegeben und Arbeitnehmer/inneninteressen hinsichtlich Bildungsberatung und Bildungsangebot zur Geltung gebracht.

Forum 3

Politische Bildung



Ausgangslage und Arbeitshypothesen

Um die Teilnehmenden des Forums 3 auf denselben Stand zu bringen, wurden beim Input durch Barbara Menke vorweg die wichtigsten Sachstände und offenen Fragen im Hinblick auf die Politische Bildung (im Folgenden abgekürzt mit PB) im Verhältnis zur Nationalen Weiterbildungsstrategie (im Folgenden abgekürzt mit NWS) zusammengefasst.

Die Ausgangslage läßt sich (derzeit) gut mit folgenden Stichpunkten zusammenfassen:

- Die NWS erwähnt die PB mit keinem Wort.
- Wir erreichen nicht alle Menschen, die wir erreichen wollen.
- Die PB hat in den Schulen abgenommen, obwohl die Herausforderungen zugenommen haben.
- Es gibt mehr Orte als die bisher bekannten, die PB aufnehmen können.

Daraus lassen sich Vermutungen, Hypothesen und Fragen ableiten. Die wichtigste Frage hierbei: Wen erreichen wir, aber vor allem: Wen erreichen wir nicht? Die Annahme ist, daß bereits interessierte Menschen mit einem Vor-Interesse für die Inhalte der PB das Hauptpublikum stellen. Zudem wurde der Zugang zu Veranstaltungen diskutiert und dabei die Frage aufgeworfen, wer es sich überhaupt leisten kann, PB in Anspruch zu nehmen.

Ebenfalls als problematisch wurden die grassierende „Projektitis“, also die fehlende strukturelle Verankerung der PB im Bildungsbereich, markiert.

Einig waren sich die Teilnehmenden des Forums, daß es gut sei, daß eine NWS existiere. Der Nachbesserungsbedarf, gerade im Hinblick auf die PB ist jedoch überdeutlich geworden.

Schwerpunkte in der Diskussion

In der Diskussion entstanden mehrere inhaltliche Stränge, die sich grob in 3 Richtungen unterteilen lassen, dabei aber keine scharfen Trennlinien aufweisen:

- Situation der Bildner*innen im Bereich der PB,
- inhaltliche Herausforderungen der PB,
- Selbstbild und Außenwirkung der Bildner*innen.

Die Situation der Bildner*innen ist immer stärker durch prekäre und atypische Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Diese haben viele Probleme zur Folge. Eines davon ist der „brain drain“: Wenn qualifizierte Menschen den Job wechseln oder ganz die PB verlassen, gehen häufig Wissen und Fertigkeiten verloren. Klar war in der Runde, daß hier vorwiegend der Fördermittelgeber gefragt ist, seine Rahmenbedingungen für Projekte, und damit auch für die darin angestellten Personen, anzupassen.

Die inhaltlichen Herausforderungen haben vor allem mit der sich weiter verstärkenden gesellschaftlichen Komplexität und damit einhergehenden Konflikten sowie der Digitalisierung und ihren Möglichkeiten und Gefahren zu tun. Bildner*innen stehen hier in einem Spannungsfeld zwischen persönlicher Haltung, (unsicherer) Lohn-Abhängigkeit und sich immer schneller verändernden Bedarfen und Wünschen der Teilnehmenden.

Dabei sind die Diskrepanzen zwischen Selbstverortung der Bildner*innen und Außenwirkung der PB ein Problem, das dringend behoben werden muß, wenn die PB ihre Relevanz nicht einbüßen oder inhaltlich von anderen Bereichen okkupiert werden will.

Ideen und Fragen, die hierbei diskutiert wurden, sind unter anderem:

- Wie kommen wir von den Sonntagsreden der Politik

hin zum tatsächlichen Handeln und der konkreten Unterstützung der PB?

- Der Raum „Arbeitswelt“ muß für die PB erschlossen werden. Hier stellt sich die Frage, wie berufstätige Erwachsene für die PB gewonnen werden können.
- Wie kommen wir von der grassierenden „Projektitis“ in der Bildungslandschaft hin zu einer grundständigen Förderung?
- Umfassende und ständige (Weiter-)Qualifizierung der Bildner*innen ist einer der Wege, um den Erfolg der PB zu garantieren.
- Eine Kooperation von kultureller und politischer Bildung muß angestrebt werden, um neue Räume, Bildungsformen und Zielgruppen für beide Seiten zu erschließen.

Im Folgenden stehen zusammengefasst noch einmal die Forderungen, die gemeinsam aus den Diskussionsbeiträgen entwickelt wurden.

Forderungen

Die Adressaten dieser Forderungen sind sowohl die Fördermittelgeber, als auch die Träger der politischen Bildung sowie die Bildner*innen selbst.

Forderung 1: Die Schnittstellen von politischer und kultureller Bildung müssen sich auch in der Förderlogik wiederfinden und nicht trennscharf nebeneinander her existieren. Kooperationen müssen ermöglicht und nicht verhindert werden!

Forderung 2: Es muß eine Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsoffensive für polit. Bildner*innen geben! Potentielle Bildner*innen brauchen umfassende und ausgezeichnete Grundlagen, um die komplexen Inhalte auf hohem Niveau vermitteln zu können.

Forderung 3: Es muß ein Bundesweiterbildungsgesetz kommen. Politische Bildung muß ermöglicht werden und darf nicht von lokalen oder persönlichen Verhältnissen oder Bedingungen abhängen!

Forderung 4: Wenn Projekte sich als wirksam erweisen, dann müssen sie verstetigt werden! Das garantiert gleichbleibende gute Qualität und sichert Arbeitsplätze.

Forderung 5: Schulen müssen sich für politische Bildung öffnen! Die Angebote der politischen Bildung sind eine wertvolle Ergänzung zum regulären Unterricht.

Barbara Menke, Arbeit und Leben Wuppertal,
Moderation: Katja Nonn, Arbeit und Leben Thüringen

Forum 3 – Politische Bildung

Gute Arbeit in der Erwachsenenbildung: Nationale Weiterbildung – wie weiter?

„Demokratie stärken – mehr Politische Bildung in der Berufs- und Weiterbildung“ – unter diesem Titel hat die GEW im Juni 2020 die sogenannte „Schweriner Erklärung“ veröffentlicht. Die Erklärung thematisiert das Selbstverständnis politischer Bildung und Professionalisierung.

Die Schweriner Erklärung stellt zudem die Politische Bildung in den Kontext der gesamten Weiterbildung. In der Erklärung heißt es unter anderem, dass „Politische Bildung selbstverständlicher Bestandteil jeglicher Bildungsprozesse werden (muss) in denen junge Menschen die Kompetenzen, (...) erlangen, um politische, technische und soziale Entscheidungen in ihren Folgen und Verschränkungen einschätzen zu können“.

Ebenso wird konstatiert, dass demokratische und menschenrechtliche Grundwerte nicht nur verankert sein müssen, sondern vielmehr auch kontinuierlich eingeübt werden müssen. Die Forderung, dass Politische Bildung als Teil der öffentlichen Bildung als ein eigenständiger, elementarer Bestandteil des lebenslangen Lernens anerkannt werden muss, wird ebenfalls in der Erklärung erhoben. Gefordert wird zudem, Politische Bildung in allen Bereichen der beruflichen Bildung und der Erwachsenen- und Weiterbildung zu verankern.

Mit diesen Grundaussagen zur politischen Bildung werden gleichsam auch Herausforderungen und Rahmenbedingungen für die Politische Bildung benannt.

Wie steht es um die Politische Bildung? Wie lässt sich der Status quo beschreiben? Vor welchen Herausforderungen steht die Profession Politische Bildung?

Im Folgenden werden einige der Fragen aufgenommen. Ganz zentral ist nach wie vor die Forderung, dass die Politische Bildung als außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung eine grundständige Förderung erhalten muss. Nur eine grundständige Förderung macht es möglich, kontinuierlich gute Bildungsangebote abzusichern und sowohl das Personal in der politischen Bildung als auch die Organisationen zu stärken. Diese Forderung wird in einigen Weiterbildungsgesetzen der Länder umgesetzt. Gleichzeitig ist aber zu verzeichnen, dass viele Organisationen der politischen Bildung nach wie vor mit

wettbewerblich eingeworbenen Projekten arbeiten müssen. Diese sogenannte „Projektitis“ sichert nicht den kontinuierlichen Bestand. Daher gilt es perspektivisch Formen von Projekten zu entwickeln, die langfristiger angelegt sind und die einen Transfer in die Regelarbeit ermöglichen.

Politische Bildung – die „Königsdisziplin“? In der Realität ist das sicherlich nicht so. Zu verzeichnen ist, dass im schulischen Kontext ebenso wie in der beruflichen und betrieblichen Bildung die Politische Bildung eine untergeordnete Rolle spielt. Hier gilt es künftig daran zu arbeiten, dass Politische Bildung als Schulfach, aber auch als integraler Bestandteil der betrieblichen und beruflichen Bildung gestärkt wird und somit mehr Menschen an politischer Bildung teilhaben können.

Alle teilhaben zu lassen, ist das zentrale Ziel politischer Bildung. Kritisch müssen wir uns aber die Frage stellen, wen erreichen wir und wen erreichen wir nicht mit unseren Angeboten? Die Herausforderung besteht darin, insbesondere verstärkt diejenigen anzusprechen, die keinen unmittelbaren Zugang zu Angeboten der politischen Bildung finden. Hier sind verschiedenste Zielgruppen in den Blick zu nehmen und mit niedrigschwelligen Angeboten anzusprechen. In diesem Kontext stellt sich auch die Frage, wo die „Orte“ der politischen Bildung sind. Sicherlich in der Schule und in Bildungsstätten. Perspektivisch gilt es aber, weitere „Orte“ der politischen Bildung in den Blick zu nehmen, z. B. Betriebe, Unternehmen, Quartiere, Sozialräume.

Ansätze der aufsuchenden politischen Bildungsarbeit bieten zudem weitere Möglichkeiten, diejenigen anzusprechen, die bislang nicht erreicht werden.

Für die nebenamtlich und hauptamtlich Tätigen in der politischen Bildung ist die Frage der Qualifizierung und Professionalisierung nach wie vor eine Herausforderung. Diese muss im Bereich der berufsbegleitenden Fortbildung gestärkt und systematisiert werden. Auch dafür muss es eine öffentliche Förderung geben.

Herausforderungen sind also nach wie genügend vorhanden und es wird bereits daran gearbeitet, zumindest



projektförmig mit ihnen umzugehen. Dabei werden vor allem sogenannte „neuen Orte“ der Politischen Bildung in den Blick genommen.

Die im folgenden benannten Initiativen zeigen, dass die Arbeitswelt zunehmend mehr auch als ein solcher Ort politischer Bildung gesehen wird.

Mit dem Trägernetzwerk politische Bildung in der Arbeitswelt „Demokratisch ist man nicht allein“ wird vom DGB Bildungswerk mit Unterstützung durch die Bundeszentrale für politische Bildung systematisch mit einer wissenschaftlichen Erhebung und dem Aufbau eines Netzwerks versucht, den Blick auf die Möglichkeiten der politischen Bildung in der Arbeitswelt zu richten.

In diese Richtung gehen auch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekte unter dem Titel „Unsere Arbeit und unsere Vielfalt – Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“. Die Projekte haben ihre Arbeit im Sommer 2021 aufgenommen. Mit diesen Vorhaben wird ein Teil des im Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschuss gegen Rechtsextremismus umgesetzt.

Ferner nimmt das Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der beruflichen Bildung“ mit Förderung aus dem Bundesfamilienministerium im Programm „Demokratie leben“ den Bereich der beruflichen Bildung in Verbindung mit Elementen der Politischen Bildung in den Blick.

Schließlich bietet der große Erwachsenenbildungsbereich der betrieblichen Weiterbildung neue Optionen, Unternehmen als Ort politischer Bildung und damit der Demokratisierung wahrzunehmen. Zielgruppen sind hier neben den Beschäftigten z. B. auch die Ausbilderinnen und Ausbilder.

Gerade die zuletzt genannten Initiativen gilt es zu unterstützen und auch zu verstetigen, denn die Zielgruppe der berufstätigen Erwachsenen wird in der Regel selten und wenig für Angebote der politischen Bildung erreicht. Darüber hinaus gilt es zu überlegen, wie große Gruppe der 35- bis 67-Jährigen auch außerhalb des Lernortes Betrieb in politische Bildungsangebote eingebunden werden können.

Schließlich: Berufsbildende Schulen als Ort der politischen Bildung sind bislang kaum im Blick. Nur wenige Vorhaben beziehen sich etwa auf die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen sowie auf die Schülerinnen und Schüler dort. Weitere Initiativen sind hier besonders notwendig.

Unabhängig davon hebt die Schweriner Erklärung eine notwendige Stärkung von Inhalten, und Themen der Politischen Bildung im Gesamtkontext der Weiterbildung hervor. Dazu könnten beitragen:

Eine Initiative zur Integration von Politischer Bildung in den Bereich der Grundbildung. Hier gibt es bereits Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung erste Initiativen, die weitergeführt und verstetigt werden sollten.

Eine Stärkung der politischen Erwachsenenbildung könnte auch durch ein Weiterbildungsrahmengesetz erfolgen, das den Bund in eine, dann auch finanzielle Verantwortung für die allgemeine Weiterbildung und damit auch für die Politische Erwachsenenbildung bringt. Wie ein solches Rahmengesetz im Einzelnen den hier angesprochenen Weiterbildungsbereich stärken kann, wäre Teil einer weiterführenden Fachdiskussion. Mindestens die so notwendige Fortbildung der Multiplikator*innen (siehe oben) wäre dazu ein geeignetes Betätigungsfeld.

Die bewusste Einbeziehung der politischen und allgemeinen Weiterbildung in die Nationale Weiterbildungsstrategie wäre ein zentraler Eckpunkt zur Stärkung der Profession Politische Bildung. Einzelheiten dazu müssten ebenfalls ausformuliert und diskutiert werden.

■ Barbara Menke, Arbeit und Leben Wuppertal

Schweriner Erklärung

Demokratie stärken – mehr politische Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung!

Die gegenwärtige Corona-Krise und ihre Folgen sowie andauernde gesellschaftliche Umbrüche stellen uns vor Herausforderungen in nie geahnten Dimensionen. Verschwörungsphantasien und Fake News häufen sich, und unsere Gesellschaft spaltet sich immer mehr. Doch nicht nur die Corona-Pandemie führt uns vor Augen, dass unser demokratisches Zusammenleben brüchig geworden ist. Als weitere besorgniserregende Entwicklungen sehen wir:

- Die Vertiefung der Spaltung zwischen Arm und Reich,
- zunehmender Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Sexismus und Demokratiefeindlichkeit,
- fehlende Solidarität, Abschottung einzelner Staaten (z. B. von der EU oder der Genfer Flüchtlingskonvention),
- Veränderungen in der Medienlandschaft und Verlust kritischer Medienkompetenz, Beeinträchtigung der Pressefreiheit.

Diese Herausforderungen lassen sich nicht alleine mit fachspezifischer Bildung in Berufsbildung und Weiterbildung bewältigen. Werte wie Frieden, Freiheit, Menschenrechte, Teilhabe, Mitbestimmung, soziale Gerechtigkeit und Diversität werden zunehmend infrage gestellt, sie müssen aber mithilfe politischer Bildung mehr denn je vermittelt werden. Politische Bildung muss antidemokratischen Tendenzen entgegentreten und sie muss den öffentlichen Austausch darüber sichern. Auch muss sie aufklären und zur Reflexion befähigen.

Politische Bildung muss selbstverständlicher Bestandteil jeglicher Bildungsprozesse werden, in denen junge Menschen die Kompetenzen erlangen, die nötig sind, um politische, technische und soziale Entscheidungen in ihren Folgen und Verschränkungen

einschätzen zu können. Demokratische und menschenrechtliche Grundwerte müssen nicht nur verankert, sondern auch eingeübt werden. Politische Bildung steht in der Verantwortung, die Lernenden bei der Entwicklung einer reflektierten Werterhaltung zu fördern – auch durch vielfältige und in pädagogische Konzepte eingebettete Möglichkeiten, Erinnerungsstätten wie Auschwitz zu besuchen.

Die Chancen weltbürgerlicher Erziehung, wie es das UNESCO-Konzept des „Global Citizenship Education“ vorsieht, werden bisher in berufsbildenden Schulen wie auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung kaum genutzt: Die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, um globale Herausforderungen zu verstehen und sie aktiv mitzugestalten, soll Lernende in die Lage versetzen, ein Zugehörigkeitsgefühl zur Weltgemeinschaft zu entwickeln, sich zu engagieren und eine aktive Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen, um einen Beitrag zu leisten zu einer friedlichen und gerechten Welt, in der ökologische Ressourcen bewahrt werden. Um Zusammenhänge zu verstehen und die demokratische Willensbildung auszubilden, ist es an der Zeit, politische Bildung im Alltag des Bildungswesens – und das in allen Bildungseinrichtungen – fest zu verankern.

Vor diesem Hintergrund hat die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft bereits auf dem Freiburger Gewerkschaftstag 2017 beschlossen, dass politische Bildung in allen Bundesländern einen fächerübergreifenden Schwerpunkt in den Lehrplänen für alle Schularten darstellen muss und im Jahr 2018 die „Hofgeismarer Erklärung zur politischen Bildung“ mitgetragen.

Politische Bildung muss als Teil der öffentlichen Bildung, als eigenständiger, elementarer Bestandteil lebensbegleitenden Lernens anerkannt werden und zugleich in alle Bereiche der beruflichen Bildung und der Erwachsenen- und Weiterbildung einfließen. Politische Bildung muss Kritik- und Diskursfähigkeit, d. h. „Zukunftskunst“ (Wuppertal Institut) festigen, um alle der 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) umzusetzen.

Politische Bildung in der beruflichen Erstausbildung

Der im Grundgesetz verankerte Erziehungs- und Bildungsauftrag ist nicht nur für die Berufsschule als Ort der

#GEWTAG21



Fachklassen des Dualen Systems, sondern generell für alle berufsbildenden Schulen eng mit der Notwendigkeit verbunden, berufsfeldübergreifende sowie allgemeinbildende Kompetenzen und Inhalte zu vermitteln und die Persönlichkeit der Lernenden zu fördern. Mit Blick auf diesen Bildungs- und Erziehungsauftrag sind insbesondere von der Arbeitgeber- und Wirtschaftsseite geäußerte Begehren der ausschließlichen Orientierung der Bildungsinhalte an der Maßgabe der beruflichen Qualifikation bzw. der wirtschaftlichen Bedarfslagen mit Entschiedenheit zurückzuweisen.

Die Politische Bildung wird derzeit oftmals in den Stundentafeln gekürzt, sodass der Unterricht lediglich mit einem Volumen von einer Unterrichtsstunde pro Woche – und dies teilweise nur in einem Halbjahr innerhalb eines mehrjährigen Bildungsganges –, häufig sogar fachfremd, erteilt wird. Vielmehr sollte Politische Bildung nicht nur als eigenständiges Fach mehr Wertschätzung erfahren, sie sollte auch vermehrt Querschnittsaufgabe aller anderen Unterrichtsfächer sein.

Dazu gehört, dass politische Bildung im Unterricht der berufsbildenden Schulen regelhaft mit schulischen Projekten der Mitwirkung und Mitgestaltung verbunden wird, in denen Schüler*innen auch die Wirksamkeit politischen Handelns erfahren können. Um dem demokratisch legitimierten ganzheitlichen Bildungsauftrag der berufsbildenden Schulen gerecht zu werden, ist es mehr denn je erforderlich

- Politische Bildung systematisch und gleichwertig mit einem entsprechenden Stundendeputat curricular in den beruflichen Lernfeldern, Lernsituationen und auch in den Kammerprüfungen zu verankern,
- innerhalb des Systems der beruflichen Bildung die beruflichen Schulen mit den Kammern und Betrieben wirklich gleich zu berechtigen (Berufsschulen als gleich-

wertiger Partner, nicht als Dienstleister der Kammern und Betriebe),

- die universitäre Lehrkräftebildung für Politische Bildung an berufsbildenden Schulen auszubauen, um den hohen Anteil fachfremd unterrichtender Lehrkräfte deutlich zu reduzieren,
- Maßnahmen zur Gewinnung des Lehrkräftenachwuchses in der Politischen Bildung analog zum technischnaturwissenschaftlichen Bereich zu initiieren und berufliche Schulen aufzufordern, einschlägig qualifizierte Lehrkräfte für Politische Bildung einzustellen,
- verbindliche Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte in der Politischen Bildung dringend auszuweiten,
- Forschungsförderprogramme zur Politischen Bildung und politischen Sozialisation im berufsbildenden Bereich zu etablieren.

Politische Bildung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Die Diskussion um die Weiterbildung wird aktuell von der Bewältigung der Digitalisierung beherrscht. Qualifizierungen und Umschulungen sollen digitale Kompetenzen schaffen und Arbeitnehmer*innen für die Umbrüche des Arbeitsmarktes (Stichwort „Arbeit 4.0“) anpassungsfähig machen. Dabei gerät aus dem Blick, dass das positive Potenzial der Digitalisierung sich nur dann entfalten kann, wenn sie nicht den Konzernen und ihren Algorithmen überlassen wird, sondern der Mensch am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft demokratisch mitentscheiden kann.

Mehrere Jahrzehnte Weiterbildungspolitik im Zeichen der Ökonomisierung haben auch die Politische Bildung in das Korsett betriebswirtschaftlicher Strukturen und Messverfahren gepresst, den Stellenwert politischer Bildung in der

Erwachsenen- und Weiterbildung verringert und statt Professionalisierung die Ressourcen geschmälert und Arbeitsbedingungen verschlechtert. Eine öffentliche Förderung der politischen Bildung wird an – oftmals fragwürdige – Evaluierungs- und Qualitätssicherungsverfahren geknüpft, die Inhalte politischer Weiterbildung sind weniger wichtig. Diese öffentliche Förderung muss sich aber vorrangig an gesellschaftspolitischen Inhalten und Zielen orientieren.

Sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung sind „Orientierungskompetenz“ und das Wissen um Zusammenhänge (Oskar Negt) von zukunftsentscheidender Bedeutung. Mündigkeit und Solidarität, Selbstbestimmung, Diversitätsbewusstsein und die Wahrung des Rechts der Andersdenkenden sind zentrale Anliegen politischer Bildung. Die berufliche Bildung muss daher den engen Raum der funktionalen Ertüchtigung verlassen und in einer neuen Integration von beruflicher und politischer Bildung die Menschen befähigen, die Hintergründe und Zusammenhänge zu verstehen und sie zu einer an Humanität und Gerechtigkeit orientierten Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft ermutigen. Dazu bekräftigen wir die drei

zentralen Bestandteile des Beutelsbacher Konsens, das Überwältigungsverbot, die Kontroversität und die Schüler*innen-, also Subjektorientierung.

Für die propagierte „neue Weiterbildungskultur“ über die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) hinaus braucht es mehr politische Bildung und zur Bewältigung der Herausforderungen für die Zukunft mehr denn je

- qualifiziertes Personal, ständige Fortbildung und Kooperation,
- tariflich abgesicherte Arbeitsverhältnisse,
- verlässliche Förderung,
- räumliche und technische Ausstattung auf aktuellem Stand,
- Unterstützung bei der Entwicklung von Netzwerken, vor allem in Politik, Beruf und Bildung.

Gewerkschaften sind hierbei wichtige Bündnispartner, weil sie Wissen um Zusammenhänge vermitteln und die nötigen Strukturen zum Ausbau politischer Bildung unterstützen können.

Diese Erklärung wurde im Juni 2020 im Rahmen der Tagung „Wichtiger denn je: Politische Bildung und Professionalisierung“ veröffentlicht.

Forum 4 – Integration

Sprachlos im Gesamtsprachprogramm Sprache

Im Forum 4 der Herbstakademie ging es im Gespräch der Moderator*innen Josef Mikschl und Barbara Simoleit mit den Referent*innen Frau von Westerholt/Direktorin des DVV (digital zugeschaltet) und Herrn Dr. Jung/Vorstandsvorsitzender des FaDaf (in Präsenz) darum, die Erfahrungen zu bilanzieren, die Lehrkräfte, Träger und Hauptamtlich Pädagogische Mitarbeiter*innen (HPM) mit der Durchführung der Integrations- und Berufssprachkurse während der Pandemie gemacht haben, mit dem Ziel, Lehren für die Zukunft zu ziehen und gemeinsame Handlungsperspektiven auszuloten.

Zunächst stellten die Moderator*innen Frau von Westerholt die Frage, wie sie zu dem ausgesprochen positiven Zeugnis stünde, welches das BAMF sich und den Sprachkursen auf einer Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung „Lost in Corona“ im Juni dieses Jahres ausgestellt hatte. Zum Beleg dafür hatte der Vertreter des BAMF vor allem auf die leicht angestiegenen Bestehensquoten der in dieser Zeit abgelegten B1 Prüfungen verwiesen und dies auf die positive Wirkung der Pandemiemaßnahmen und der Pandemie-Kursmodelle des BAMF zurückgeführt.

Frau von Westerholt mochte diesem positiven Bild nicht zustimmen: Die Volkshochschulen hatten aus ihrer Sicht mit erheblichen Schwierigkeiten zu kämpfen, die Teilnehmenden zu erreichen und im Lernprozess zu halten. Es sei vielfach nicht gelungen, sie nach den Lockdown-Phasen wieder für die Kurse zu gewinnen und wo dies gelang seien erhebliche Lern- und Integrationsverluste festzustellen. Die Bestehensquote allein könne nicht als Ausweis einer positiven Bilanz herangezogen werden. Zur Prüfung hätten sich vor allem diejenigen gemeldet, die gute Lernvoraussetzungen und relativ gute Lernbedingungen hatten, das träfe aber nur für einen Teil zu. Bei sehr vielen Teilnehmenden seien diese Bedingungen nicht gegeben und sie seien insbesondere in den Phasen zurückgeworfen worden, in denen Online-Tutorien und/oder virtueller Unterricht eingesetzt werden mussten. Hier fehlten vielen die notwendige technische Ausstattung und die digitale Kompetenz sowie eine dem Lernen förderliche häusliche Umgebung. Die Unterrichtseinschränkungen hätten es auch erschwert, den Teilnehmenden diese notwendigen digitalen Kompetenzen zu vermitteln. Deutlich geworden seien jedoch neben den Defiziten auch die Chancen, die



das digitale Lernen vielen Teilnehmenden eröffnet habe. Deshalb stelle sich aus Sicht von Frau Westerholt weiter die Frage wie Infrastruktur und technische Ausstattung für alle am Lernprozess Beteiligten weiter zu verbessern seien, nicht nur im Hinblick auf Corona, sondern auch in einem Modell des Blended Learning.

Der Forderung der GEW, den Digitalpakt Schule auf die Weiterbildung zu erweitern, stand Frau von Westerholt inhaltlich sehr positiv gegenüber, sie mahnte jedoch an, dass der Begriff „Digitalpakt“ in der politischen Kommunikation Erinnerungen an den Digitalpakt Schule wecke, die ggf. nicht in allen Punkten förderlich seien. Diese Formel schrecke ihrer Erfahrung nach die politischen Ansprechpartner eher ab. Sie riet hingegen, von einer notwendigen Digitalisierungsoffensive in der Weiterbildung zu sprechen.

Dr. Mathias Jung ergänzte, dass zur Bilanz auch die existenzbedrohenden Folgen für die Lehrkräfte gehörten. Die Zwangspausen bescherten ihnen hohe Einnahmeverluste und die wesentlichen staatlichen Coronahilfen seien an ihnen vorbeigelaufen, da diese Hilfen überwiegend Betriebskosten ersetzt haben, die bei selbständigen Lehrkräften nicht anfielen.

Frau von Westerholt anerkannte angesichts dieser Erfahrungen, eine Pflicht des DVV sich für angemessene Arbeitsbedingungen der VHS-Lehrkräfte einzusetzen. Das

ergäbe sich allein aus der Tatsache, dass sie es seien, die zuallererst die Arbeit der Volkshochschulen leisteten und ihren Wert und ihre Qualität ausmachten. Dazu benötigten die Volkshochschulen aber die entsprechende Finanzierung. Ein wesentliches Hindernis auf dem Weg dorthin sehe sie aber vorrangig in dem mangelnden Bewusstsein der Politik auf allen Ebenen über die Rolle und Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung. Daran müssten alle gemeinsam arbeiten.

Die Moderator*innen bestätigten, dass der DVV die GEW hier an seiner Seite habe und verwiesen darauf, dass die GEW sich in der Debatte um die Nationale Weiterbildungsstrategie dafür einsetze, die allgemeine Weiterbildung in diese Strategie einzubeziehen und dass die GEW in den Ländern eine Erhöhung der Förderung der gesetzlich finanzierten Erwachsenenbildung auf 1 Prozent der jeweiligen Gesamtbildungsausgaben fordere.

Barbara Simoleit wies darauf hin, dass in diesem Zusammenhang auch der bedrohliche Fachkräftemangel in den Blick genommen werden müsse, der sich auf der Grundlage der Altersstruktur der VHS-Lehrkräfte in Kürze verschärfen werde. Der Politik müsse klargemacht werden, dass es für eine effektive Nachwuchsförderung attraktiver Arbeitsbedingungen bedarf. Frau von Westerholt stimmte dieser Einschätzung und der Dringlichkeit einer Lösung zu.

Darüber hinaus sei es wünschenswert, so Josef Mikschl, dass der DVV und die Volkshochschulen eine positive Haltung zu den Forderungen der GEW einnähmen. So würden die Erfolge der GEW für die Erhöhung der Honorare in den Integrations- und Berufssprachkursen auf 41 Euro von manchen HPM und VHS-Leiter*innen vor dem Hintergrund der damit gewachsenen Spreizung der Honorare kritisch gesehen. Die GEW setze sich dafür ein, dass diese Spreizung überwunden wird. Dafür gäbe es bereits positive Beispiele, so z. B. in Kiel, wo die Ratsversammlung einen Beschluss gefasst habe, diese Spreizung schrittweise abzubauen und in einem ersten Schritt bereits die allgemeinen Honorare der Volkshochschule erhöht habe! Auf diesem Weg könnten Volkshochschulen und ihre Verbände für angemessene Honorare aller Volkshochschullehrkräfte zusammenarbeiten.

Ein zweiter Themenschwerpunkt im Forum war die verpflichtende Zusatzqualifizierung für die Lehrkräfte der Berufssprachkurse (ZQBKS). Josef Mikschl bat Dr. Mathias Jung um seine Meinung zur vorliegenden Kritik der GEW

an dieser ZQ, die von vielen Lehrkräften, die diese ZQ absolviert haben, mit eigenen Erfahrungsberichten bekräftigt wird.

Herr Dr. Jung meinte, in dieser Kritik überwiegend ein Missverständnis zu sehen: es gehe nicht darum, wie in der Kritik angenommen, mit jeder/jedem Teilnehmenden die individuelle Berufsbiographie und die berufliche Perspektive zu bearbeiten, sondern ganz allgemein darum, den Horizont der Lehrkräfte auf die Berufswelt der Teilnehmenden zu erweitern und diese im Sprachunterricht zu berücksichtigen. Das sei wichtig, weil in der Ausbildung der Lehrkräfte diese Bezüge fehlten. Die Praxis der Fortbildung bestätige deutlich, dass hier und in der Qualifizierung vieler Lehrkräfte auch ganz allgemein erhebliche Defizite vorlägen.

Das Moderatorenteam der GEW wies daraufhin, dass die GEW eine weitergehende Qualifizierung der Sprachkurslehrkräfte für sinnvoll und notwendig halte, dafür jedoch angemessene Rahmenbedingungen fordere. Es brauche dafür Bedingungen, die denen der berufspraktischen Ausbildungsphase der Lehrkräfte an den staatlichen Schulen vergleichbar seien. In den gegebenen Strukturen überfordere der Umfang der ZQ die Lehrkräfte und gefährde deren Einkommenssituation durch den unbezahlten Unterrichtsausfall.

Die Frage nach dem grundsätzlichen Reformbedarf des Gesamtsprachsystems bildete den Abschluss des Forumsgesprächs. Der Forderung der GEW, diese Aufgabe in die Zuständigkeit der Bildungsministerien der Länder zu überführen, stand Frau von Westerholt skeptisch gegenüber. Einigkeit bestand mit beiden Verbandsvertreter*innen darin, dass die Sprachförderung im Gesamtsprachsystem eine Bildungsaufgabe sei und daher auch als solche organisiert werden müsse.

Als Handlungsperspektive einer übergreifenden Zusammenarbeit konnte festgehalten werden, in der Politik dafür zu werben, dass der Stellenwert und die Finanzierung dieser Bildungsaufgabe und der allgemeinen Weiterbildung insgesamt auf ein Niveau gehoben werden, das ihrer Bedeutung in einer Wissensgesellschaft gerecht wird und den Lehrkräften wie auch den hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter*innen gute Arbeitsbedingungen und qualifikationsadäquate Vergütung sichert.

Barbara Simoleit ist Mitglied des Vorsitzendenteams der GEW Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung.

Honorarforderungen der GEW zu DaF/DaZ Beschäftigten – so kommen sie zustande

„DaF/DaZ-Lehrkräfte in allen Integrationskursen müssen grundsätzlich fest angestellt und tariflich – orientiert an der Entgeltgruppe 11 des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes entsprechend der Eingruppierung von Sprachlehrkräften im TVöD Bund u.a. mit einer 39-Stunden-Woche, 30 Tagen Urlaub – entlohnt werden. Die Anzahl der Unterrichtseinheiten (UE; 45 Minuten) pro Woche beträgt 25 bei einer Vollzeitstelle. Solange eine Festanstellung nicht erreicht wird, müssen DaF/DaZ-Lehrkräfte entsprechende Stundensätze erhalten. Das Honorar für eine UE im Integrationskurs beträgt mindestens 64 Euro.“ So lautet der erste Abschnitt des zuletzt im November 2020 mit dem Abschluss des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) Bund aktualisierten Beschlusses des Geschäftsführenden Vorstands der GEW von 2017.

Die GEW Vorstandsbereiche Tarif- und Beamtenpolitik und Berufliche Bildung und Weiterbildung orientieren sich bei ihren Honorarforderungen an der tariflichen Bezahlung im öffentlichen Dienst. So ist eine tarifbeschäftigte Lehrkraft im Bundessprachendienst in TVöD Entgeltgruppe (EG) 11 eingruppiert. Am Beispiel von TVöD EG 11, Stufe 3 (nach mindestens drei Jahren Berufserfahrung) soll deshalb der Rechenweg zu einem „entsprechenden“ Honorarsatz gezeigt werden. Hier gilt ein Jahresentgelt (mit Jahressonderzahlung) von 53.870,54 Euro (ab dem 01.04.2021). Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers (9,3 % RV, 7,3 % KV, 1,65 % PV, 1,2 % ALV) i.H. von 877,05 Euro bleibt ein Monatsentgelt (mit JSZ) i.H. von 4.489,21 Euro, **das noch zu versteuern ist**.

Eine Honorarlehrkraft in einem Integrationskurs sollte nach Abzug ihrer (Selbständigen-)Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls 4.489,21 Euro monatlich vor Steuerabzug zur Verfügung haben.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Lehrkraft 25 Unterrichtseinheiten pro Woche sowie die entsprechende Vor- und Nachbereitung leistet, so dass sie auf 39 Stunden Wochenarbeitszeit kommt. Einer angestellten Lehrkraft stehen ferner 30 Urlaubstage im Jahr zu, die Anzahl der auf Werktage entfallenden Feiertage beträgt

im Durchschnitt 10 und die durchschnittlichen Krankheitstage pro Jahr liegen bei 13,5. So erteilt die angestellte Lehrkraft durchschnittlich 86,46 Unterrichtseinheiten pro Monat. Mit dieser Stundenzahl muss das gleiche Monatseinkommen auch für eine Honorarlehrkraft erreichbar sein, die weder bezahlten Urlaub noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kennt.

Die Rechenformel im Fall von TVöD EG11 Stufe 3 lautet: $HS * 86,46 - SV = 4.489,21$ Euro, wobei HS = Honorarsatz, SV = (Selbständigen-)Sozialversicherungsbeiträge, also Rentenversicherungs-Beitrag Selbständige + Krankenversicherungs-Beitrag Selbständige + Pflegeversicherungs-Beitrag Selbständige sind. Daraus ergibt sich ein Honorarsatz von 64,05 Euro für 2021 (inklusive JSZ).

Nach diesem Rechenweg lassen sich alle Tabellenbeträge des TVöD in entsprechende Honorarsätze bzw. Honorarsatzforderungen der GEW umrechnen:

Honorarsätze auf Basis TVöD-Abschluss Oktober 2020, ab dem 01.04.2021

EG 11, Stufe 3	64,05 Euro
EG 13, Stufe 3	71,59 Euro

Brutto-Jahreswerte inkl. JZS, ohne Coronaprämie

EG 11: Sprachlehrkräfte des Bundes,
EG 13: Beschäftigte mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss, Studienräte,
Stufe 3: mindestens 3 Jahre Berufserfahrung

Mit dem aktuellen Mindestlohn Weiterbildung¹ von 17,02 Euro pro Arbeitsstunde für Gruppe 2 (mit Qualifikation nach Anlage des Tarifvertrages), ausgehend von einer Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, müsste nach diesen Berechnungen das Brutto-Honorar pro Unterrichtseinheit übrigens 41,20 Euro betragen. Damit bleibt der Honorar kraft ein monatliches Einkommen nach Abzug ihrer (Selbständigen-)Sozialversicherungsbeiträge von 2.887,44 Euro,

1 Die Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II oder SGB III wurde am 29.03.2019 im Bundesanzeiger veröffentlicht und damit für allgemeinverbindlich erklärt. Der Tarifvertrag enthält erstmals eine Differenzierung der Mindeststundenentgelte. Bis zum 1. Januar 2022 wurden die Entgelte schrittweise angehoben.

das sie noch zu versteuern hat – genauso viel wie einer angestellten Lehrkraft, die nach diesem Branchen-Mindestlohn bezahlt wird.

Mit dem Jahreswechsel 2020/2021 konnte – auch nach langem Druck der GEW – mit diesem Argument eine Verbesserung des Mindesthonorars für Honorarlehrkräfte im Bereich der Integrationskurse von 35 Euro auf 41 Euro erwirkt werden (siehe die Pressemitteilung des BAMF vom 11.12.2020).

Die GEW fordert seit Langem eine nachhaltige Verbesserung der prekären Arbeitssituation der Honorarlehrkräfte in den Sprachkursen. Schließlich sind einmalige Erhöhungen nichts anderes als Stückwerk. Durch die Corona Pandemie geraten nicht zuletzt viele Honorarlehrkräfte in existenzielle Not.

Langfristig fordert die GEW:

- das Berufsbild Erwachsenenbildner:in mit einer professionsbildenden Ausbildung, die mit einem Masterabschluss beendet wird,
- dass die Qualifikationsanforderungen für Lehrkräfte in Sprach- und Integrationskursen eben diesem Berufsbild entsprechen,
- die tarifliche Bezahlung nach EG 13, diese Eingruppierung entspricht anderen Tätigkeiten, für die ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss gefordert ist.

„Für die nach den bisherigen Kriterien zugelassenen Lehrkräfte ist eine Nachqualifizierung einzurichten, wobei bereits erworbene Qualifikationen (formal, non-formal) sowie informell erworbene Kompetenzen (Berufserfahrungen) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen sind.“, so der GEW-Beschluss.

Helena Müller ist Referentin der GEW im Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung.

GEWTAG17 – Beschluss 3.6

Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!

1. Migration als Normalität anerkennen und gestalten – für mehr soziale Gerechtigkeit, Frieden und Demokratie

Migration ist eine der wichtigsten aktuellen globalen Herausforderungen, gleichwohl ist sie kein neues Phänomen. Seit Jahrhunderten wandern Menschen in neue Länder oder Kontinente – auf der Suche nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen und nach Schutz vor Krieg, Gewalt und Katastrophen. Ihre Motive unterscheiden sich heute wenig von denen der Vergangenheit, aber im Zuge der Globalisierung haben sich die weltweiten Migrations- und Fluchtbewegungen sowie die ökonomischen, politischen, rechtlichen und soziokulturellen Verhältnisse verändert.

Neben dauerhafter Aus- und Einwanderung gehören neue Formen von temporärer und zirkulärer Migration zur Normalität in einer globalisierten Welt, in der räumliche Mobilität insgesamt an Bedeutung gewinnt. Zugleich ist die Zahl von Menschen auf der Flucht enorm angestiegen.

Auch die gesellschaftliche Wirklichkeit Deutschlands wird grundlegend von Migrationsphänomenen geprägt. Während viele Menschen und politische Akteure anerkennen, dass Migration ein wesentliches Strukturmerkmal unserer Gesellschaft ist und damit positive Impulse zur Zukunftsgestaltung verknüpfen, betrachten andere migrationsbedingte Veränderungen mit Sorge oder lehnen sie ab. Vor dem Hintergrund zunehmender sozialer Ungleichheit, prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse sowie der Pluralisierung von Lebenslagen wachsen Ängste vor Statusverlust, fremdenfeindliche Ressentiments und Abschottungstendenzen. Angesichts der aktuellen weltweiten Konflikte und Krisen sowie der dadurch ausgelösten Migrations- und Fluchtbewegungen werden Menschenrechte in Frage gestellt sowie neue Feindbilder und vermeintlich homogene „Wir“-Gruppenidentitäten konstruiert. Rechtspopulistische und nationalistische Bewegungen und Parteien in Deutschland und Europa befördern rassistische und antidemokratische Einstellungs- und Handlungsmuster und schüren Hass und Gewalt.

Diese Entwicklung verdeutlicht, dass sich die gesellschaftlichen Institutionen konsequenter auf die veränderten, transnationalen Realitäten und die damit verbundenen Herausforderungen einstellen müssen. Migration muss als gesellschaftliche Normalität anerkannt und als politikfeldübergreifende Gestaltungsaufgabe wahrgenommen werden. Um humanitären Verpflichtungen gerecht zu werden, globale sozioökonomische Ungleichheiten abzubauen und Fluchtursachen zu bekämpfen, ist eine Neuausrichtung der Asyl-, Migrations- und Entwicklungspolitik, eine aktive Friedens- und Umweltpolitik sowie fairer Welthandel erforderlich. Zugleich bedarf es eines Paradigmenwechsels in der Integrationspolitik, welcher gesellschaftlichen Zusammenhalt, Anerkennung von Diversität und Gleichberechtigung fördert und von entsprechenden arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitischen Reformen flankiert wird. Dabei gilt es Fragen der sozialen Gerechtigkeit und der gesellschaftlichen Teilhabe stärker ins Zentrum zu rücken, denn sie sind für ein friedliches und demokratisches Zusammenleben unabdingbar. Gute Bildung für alle ist dabei von herausragender Bedeutung.

Für die GEW ist die Anerkennung von Migration als Normalität sowie der Abbau von sozialer Ungleichheit und Diskriminierungen sowohl Voraussetzung als auch Ziel guter Bildung. Gute Bildung soll die ökonomische, politische, rechtliche, soziale und kulturelle Teilhabe aller Menschen ermöglichen und gesellschaftlichen Spaltungen entgegenwirken. Die GEW versteht dies als Querschnittsaufgabe. Sie setzt sich daher nicht nur bildungspolitisch, sondern auch gesellschaftspolitisch in Kooperation mit verschiedenen politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren auf nationaler und internationaler Ebene für mehr soziale Gerechtigkeit, Frieden und Demokratie ein. Sie fördert durch eigene Initiativen wie z. B. Fachtagungen, Publikationen und Studien auf allen Ebenen eine konstruktive Auseinandersetzung mit migrationsgesellschaftlichen Realitäten und die Verwirklichung guter Bildung für alle. Dazu verstärkt sie politische Bildungs- und Bündnisarbeit. Sie unterstützt mit einer diversitätswussten Organisationsentwicklung die Partizipation von Pädagog_innen und anderen im Bildungsbereich Beschäftigten mit Migrations- und Fluchterfahrung.

2. Bildung in der Migrationsgesellschaft bedeutet gute Bildung für alle – unabhängig von Herkunft und Status

Bildung in der Migrationsgesellschaft ist unmittelbar mit dem Leitbild inklusiver Bildung verknüpft.

Die zentrale Aufgabe des Bildungswesens ist es, allen Menschen – unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung, des aufenthaltsrechtlichen Status und anderen sozialen oder persönlichen Voraussetzungen – eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung sowie Chancen für den größtmöglichen Bildungserfolg zu gewährleisten. Bildung ist ein Menschenrecht und die zentrale Voraussetzung zur Vermittlung grundlegender Kompetenzen für gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben in wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Sie beeinflusst die Zukunft jedes und jeder Einzelnen und ist wegweisend für verantwortungsbewusstes Handeln in der globalisierten Welt, den sozialen Zusammenhalt sowie eine demokratische und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Bildungswesen in Deutschland stellt jedoch den Bildungszugang nicht für alle sicher und hält noch nicht ausreichend viele und qualitativ angemessene Bildungsangebote bereit. Es (re)produziert nach wie vor soziale Ungleichheiten sowie Diskriminierungen und wirkt Ausgrenzungen unzureichend entgegen. Systemische Mängel und Schwachstellen des Bildungssystems sind im Zuge der Fluchtmigration deutlich hervorgetreten. Doch wie der Bildungsbericht 2016 verdeutlicht, bestehen die Herausforderungen einer gleichberechtigten Bildungsteilhabe aller Menschen auch unabhängig von den aktuellen Entwicklungen. Sie sind im Wesentlichen auf die chronische Unterfinanzierung des Bildungswesens zurückzuführen, aber auch auf fehlenden Gestaltungswillen von Bund, Ländern und Kommunen im Hinblick auf die Verbesserung rechtlicher und qualitativer Rahmenbedingungen für gute Bildung in der Migrationsgesellschaft.

Die GEW stellt sich diesen Herausforderungen und macht sich entsprechend des Berufsethos der Bildungsinternationalen dafür stark, dass strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierungen im Bildungswesen abgebaut und inklusive migrationspädagogische Ansätze in unterschiedlichen Bereichen (weiter)entwickelt werden. Dies umfasst sowohl den Einsatz für bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen als auch die inhaltliche Orientierung

an einer menschenrechts-basierten, guten Bildung für alle in der Migrationsgesellschaft.

Die GEW bekräftigt in diesem Zusammenhang ihre grundsätzlichen Positionen, „Migration als Chance“ in einer demokratischen Gesellschaft zu betrachten, Diskriminierungen im Bildungswesen durch die Umsetzung des Rechts auf Bildung für alle zu begegnen, interkulturelle und rassismuskritische Bildung als allgemeines Prinzip in allen Bildungsbereichen zu verankern sowie durchgängige Sprachbildung und die Mehrsprachigkeit aller Menschen zu fördern.

3. Bildung in der Migrationsgesellschaft erfordert einen bildungspolitischen Kurs- und Perspektivwechsel

Um die Herausforderungen und Ziele von Bildung in der Migrationsgesellschaft nachhaltig bearbeiten zu können, ist sowohl die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen als auch eine aufgaben- und bedarfsgerechte Ausstattung der Bildungseinrichtungen entscheidend. Sie müssen mit strukturellen Reformen in allen Bildungsbe-
reichen einhergehen, welche die migrationsgesellschaftliche Öffnung der Bildungsinstitutionen, die migrationspädagogische Professionsentwicklung und letztlich gute Bildung für alle ermöglichen.

Es fehlt grundsätzlich an Geld und Zeit für den quantitativen und qualitativen Ausbau sowie ausreichend pädagogisches Personal. Es braucht mehr multiprofessionelle Teams, die Zeit und Raum haben für Qualifizierungen, fachlichen Austausch und Beratungen, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Bildungszugangs, gleichberechtigter Bildungsteilhabe sowie gleicher Chancen auf Bildungserfolge für Kinder und Jugendliche mit Migrations- oder Fluchterfahrungen müssen sich alle Bildungseinrichtungen, insbesondere alle Schularten, gegenüber ihrem soziokulturell diversen Umfeld öffnen. Hierzu müssen Zu- und Übergänge durchlässiger, Kooperationen im Sozialraum ausgebaut sowie die Beratung, Mitwirkung und Teilhabe von Eltern im Rahmen von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften verstärkt werden. Zudem müssen Selbstverständlichkeiten des nationalstaatlich verfassten Bildungswesens hinterfragt werden. So spiegelt sich etwa in rechtlichen Vorschriften und Schulbüchern nach wie vor die Idee von nationaler, kultureller, ethnischer und sprachlicher Homogenität als Norm wider,

welche in Widerspruch zu den migrationsgesellschaftlichen Realitäten steht.

Die GEW fordert in diesem Sinne einen bildungspolitischen Kurswechsel, der es ermöglicht, gute Bildung für alle umzusetzen und alle Menschen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Er muss mit einem entsprechenden Perspektivwechsel – weg von den Defiziten der „Anderen“ hin zu den Defiziten im Bildungssystem – einhergehen, sodass Strukturen, Institutionen, Professionen, Inhalte und Didaktiken entsprechend der migrationsgesellschaftlichen Anforderungen konsequent weiterentwickelt werden.

Konkret fordert die GEW die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Anpassungen der geltenden Rechtslage und Verwaltungspraxis zur Umsetzung des Rechts auf Bildung ohne Ausnahme.

Für alle nach Deutschland zugewanderten Menschen muss der Zugang zur frühkindlichen, schulischen und beruflichen Bildung und Studium sowie zu Angeboten der Sprachförderung so schnell wie möglich passend zu ihrem Lern- und Bildungsstand und ihren sonstigen Voraussetzungen gewährleistet werden. Das Recht auf Bildung darf weder an den Aufenthaltsstatus, noch an die Dauer eines Asylverfahrens oder die individuelle Bleibeperspektive geknüpft werden!

Hierzu sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Anpassungen von Regelungen zum Schulbesuchsrecht in Schulgesetzen und Verordnungen
- Abbau bürokratischer Hürden hinsichtlich einer zügigen Umsetzung der Schulpflicht ab dem ersten Tag bzw. in der Erstaufnahmeeinrichtung
- Abbau bürokratischer Hürden zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen
- Schaffung eines rechtssicheren Aufenthalts unabhängig des Duldungssystems für Schüler*innen, Auszubildende und Studierende
- Verbesserung der asyl-, aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des Rechts auf diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung

- Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zu bildungspolitischen Fördermöglichkeiten wie z. B. der Berufsausbildungsbeihilfe und dem BAföG ab dem dritten Monat
- Implementierung wirkungsvoller Antidiskriminierungsinstrumente im Bildungsbereich zum Abbau herkunftsbedingter Benachteiligungen

Die GEW fordert einen bedarfsgerechten quantitativen und qualitativen Ausbau in allen Bildungsbereichen:

- Frühe Bildung: Qualitativer Ausbau sowie Verbesserung der qualitativen Rahmenbedingungen durch ein Kitaqualitätsgesetz und den bedarfsgerechten Ausbau von Sprachkitas
- Schule: Ausbau des Ganztags und der Schulsozialarbeit
- Berufliche Bildung: frühere Berufsorientierungshilfen und Zugänge zum Ausbildungssystem; Ausbildungsgarantie; ausbildungsbegleitende Hilfen; assistierte Berufsausbildung
- Hochschule: Ausbau des Studienplatzangebotes, das für in- und ausländische Studierende gebührenfrei bleiben muss; Zugangserleichterungen und flächendeckendes Angebot von Deutschkursen
- Erwachsenenbildung: Ausbau der Integrationskurse und Aufbau eines kohärenten Fördersystems zum Erwerb der deutschen Sprache, allgemein und berufsbezogen, auf allen Niveaustufen des Europäischen Referenzrahmens sowie zielgruppenspezifische Angebote und Anpassungsqualifizierungen; Abbau prekärer Beschäftigung in diesem Bereich als Voraussetzung für gute Bildung
- Ein schneller Erwerb der deutschen Sprache ist vordringlich. Daher müssen deutlich mehr Kapazitäten für eine individuelle und bedarfsgerechte Sprachbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zur Verfügung stehen und die regulären Angebote unverändert aufrecht erhalten werden können.
- Die Lernangebote für erwachsene Migrantinnen und Migranten, besonders die Integrationskurse, müssen kontinuierlich weiterentwickelt und aktuellen Anforderungen angepasst werden. Die Qualitätskriterien für die Lehrkräfte dürfen nicht aufgeweicht werden.

Die GEW fordert ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie Unterstützungssysteme für die migrationsgesellschaftliche Öffnung.

Das bedeutet: Einstellung von zusätzlichem Personal für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche

- Verbesserung der Erzieher_innen-Kind-Relation in Kindertageseinrichtungen
- Frequenzabsenkung/Verbesserung des Personalschlüssels in (Ganztags-)Schulen
- ausreichende Vor- und Nachbereitungszeit für pädagogische Fachkräfte
- Zeit für Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen
- Zeiten für die Kooperation in multiprofessionellen Teams, für Teamteaching, kollegiale Beratung, Supervision
- bessere Verzahnung von Bildungsinstitutionen mit der Kinder- und Jugendhilfe/institutionen- und ressortübergreifende Zusammenarbeit, kommunale Vernetzung und sozialräumliche Einbettung (Öffnung und Vernetzung: Sozialraum als Ort der Teilhabe)
- Ausbau der Jugendmigrationsdienste
- Ausbau der schulpsychologischen Unterstützungsangebote und psychosozialen Beratungszentren/-stellen
- Anlauforte für Familienberatung und -therapeutische Angebote
- zusätzliche Angebote im Bereich der Musik-, Ergo-, Tanz-, Bewegungs- und Sporttherapie
- herkunftssprachliche Bildungsangebote und Lehrkräfte sowie professionelle Sprachmittler_innen/Dolmetscher_innen und Bildungslotsen in Kitas, Schulen, regionalen Bildungszentren und Jugendämtern
- Ausbildung von interkulturellen Mentor_innen und Botschafter_innen

- Einsatz von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen als Bildungsbegleiter_innen in Erstaufnahmeeinrichtungen
- Ausbau mehrsprachiger Informations- und Beratungsangebote in den Bildungseinrichtungen, insbesondere auch zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und verstärkte mobile Bildungsberatung

Die GEW fordert die Ausrichtung der Aus- und Fortbildung pädagogischer Fachkräfte auf migrationsgesellschaftliche Realitäten. Für die migrationspädagogische Professionsentwicklung heißt das Haltungen und Kompetenzen stärken.

Hierzu braucht es:

- Verankerung diversitätssensibler, vorurteilsbewusster und rassismuskritischer Ansätze in Studium, Aus- und Fortbildung
- Etablierung von Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache als eigenständiges Unterrichtsfach
- Qualifizierung für durchgängige Sprachbildung in allen Bildungsstufen und Fächern
- Förderung und Ausbau des herkunftssprachlichen Unterrichts als reguläres Bildungsangebote staatlicher Schulen
- mehr Forschung zu Mehrsprachigkeit sowie pädagogischen Konzepten und Methoden für diversitätssensible, vorurteilsbewusste und rassismuskritische Bildung
- curriculare Veränderungen, die unterschiedliche Bedürfnisse von Gruppen und Individuen berücksichtigen
- Evaluation von Lehrinhalten und Materialien
- Entwicklung und Bereitstellung von mehrsprachigem und diversitätssensiblen Lehr- und Lernmaterial

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit bis _____ | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE31ZZZ0000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber*in) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten werden nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt.
Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW

Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
 - Gesamtschulen
 - Gewerbliche Schulen
 - Grundschulen
 - Gymnasien
 - Hauptschulen
 - Hochschule und Forschung
 - Kaufmännische Schulen
 - Realschulen
 - Schulaufsicht und Schulverwaltung
 - Sonderpädagogische Berufe
 - Sozialpädagogische Berufe
- Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- Beamte*innen zahlen in den Jahren 2020/2021 0,83 Prozent und ab dem Jahr 2022 0,85 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen in den Jahren 2020/2021 0,76 und ab dem Jahr 2022 0,77 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Freiberuflich Beschäftigte zahlen 0,55 Prozent des Honorars.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei Empfänger*innen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehensstandsbezuges. Bei Rentner*innen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Fax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Fax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Fax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Fax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Neumarkter Straße 22
81673 München
Telefon: 089/544081-0
Fax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Fax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Fax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Fax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Fax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947-412
Fax: 0341/4947-406
kontakt@gew-sachsen.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Fax: 030/235014-10
gew-parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Fax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Fax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Fax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Fax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Fax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-150
Fax: 0431/5195-154
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de



www.gew.de