

VERBESSERTE UNTERSTÜTZUNG VON MENSCHEN MIT GRUNDBILDUNGSBEDARF NÖTIG: WAS BRINGT DIE NATIONALE WEITERBILDUNGSSTRATEGIE?

Sabrina Klaus-Schelleter leitet das Referat „Betriebsbezogene Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierung“ der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im Bundesvorstand. In dieser Funktion begleitet sie die Nationale Weiterbildungsstrategie. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören neben den Themen Arbeitsmarkt und Arbeitsförderung (SGB III und SGB II) auch der Europäische Sozialfonds.

Im Juni letzten Jahres wurde die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) verabschiedet. Sie ist das Ergebnis eines zum Teil stark kontrovers geführten achtmonatigen Diskussionsprozesses zwischen Bund, Ländern, Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie der Bundesagentur für Arbeit. Ziel der NWS ist, Antworten auf die Herausforderungen des technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels zu finden und die berufliche Handlungsfähigkeit durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu sichern bzw. zu erweitern, aber auch die bessere Ermöglichung beruflicher Aufstiege.

EINORDNUNG DER NATIONALEN WEITERBILDUNGSSTRATEGIE

Laut Fachkräftemonitoring des Bundesarbeitsministeriums werden bis zum Jahr 2035 3,3 Millionen Arbeitsplätze neu entstehen, die im Jahr 2018 noch nicht vorhanden waren. Gleichzeitig sollen ca. vier Millionen Arbeitsplätze im Vergleich zu heute entfallen (BMAS 2019). Neben den damit einhergehenden Verschiebungen zwischen den Branchen zeigen Ergebnisse des OECD-Beschäftigungsausblicks, dass sich im Rahmen der bevorstehenden Automatisierungsprozesse ca. ein Drittel aller Berufe bis 2030 signifikant wandeln wird (OECD 2019a). Es ist davon auszugehen, dass sich anstehende

Transformationsprozesse durch das Konjunkturpaket, das auf massive Investitionen in die Zukunftsfelder Digitalisierung und Dekarbonisierung abzielt (BMF 2020), und den geplanten Europäischen Wiederaufbauplan (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2020) weiter beschleunigen werden. Zudem setzt die Corona-Krise den Arbeitsmarkt massiv unter Druck. Somit wächst die Bedeutung von Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit für alle Beschäftigungsgruppen – und noch einmal mehr infolge der aktuellen Krise –, wenn gleich das Thema selbst vor dem Hintergrund der Beschäftigungssicherungsdebatten und des pandemiebedingten Anstiegs der Arbeitslosigkeit widersprüchlicherweise erst einmal an Fahrt verloren hat.

Eine besondere Herausforderung ist, diejenigen Beschäftigten zu erreichen, die von Weiterbildung besonders profitieren, aber bislang kaum erreicht werden. Hierzu zählen die Geringqualifizierten. Nach wie vor ist die Kluft in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen hoch- und geringqualifizierten Erwachsenen im Vergleich zu anderen OECD-Staaten besonders hoch (OECD 2019b). Schon vor der Corona-Pandemie lag das Arbeitslosenrisiko von Geringqualifizierten

fast sechsmal höher als bei Fachkräften (BA 2020a). Nun weisen Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung den größten Corona-Effekt auf: Ihre Arbeitslosenquote lag im Juni bei 22,1 Prozent; davon sind knapp fünf Prozent auf die Corona-Krise zurückzuführen (BA 2020b).

Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben in der NWS verabredet, ihre Programme und Maßnahmen für Weiterbildung und Qualifizierung zu bündeln und weiterzuentwickeln. In diesem Sinn sollen die Weiterbildungspolitiken von Bund und Ländern besser miteinander verzahnt werden. Unter Einbezug der weiteren Partner sollen Weiterbildungsangebote sowie Fördermöglichkeiten für alle transparenter und leichter zugänglich gemacht und bestehende Förderlücken geschlossen werden. Klar ist dabei jedoch, dass die Weiterbildung ihrer Beschäftigten die zentrale Aufgabe für jedes Unternehmen ist und bleibt. Arbeitgeber sollen nicht aus ihrer Verantwortung entlassen, aber kleine und mittlere Unternehmen besser unterstützt werden, um Weiterbildungskonzepte zu entwickeln. Dabei soll Weiterbildung so ausgerichtet werden, dass der Strukturwandel für alle gelingt.

Hierfür haben sich die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie auf zehn Handlungsziele geeinigt, zu deren Umsetzung Selbstverpflichtungen zu konkreten Aktivitäten und Vorhaben der jeweiligen Agierenden hinterlegt sind. Insgesamt handelt es sich um rund 70 solcher Verabredungen mit unterschiedlichem Wirkungsgrad.

ZENTRALE ERGEBNISSE

Mit Blick auf die anstehenden Umbrüche am Arbeitsmarkt und die Notwendigkeit, Möglichkeiten für berufliche Aufstiege insbesondere von Geringqualifizierten zu schaffen bzw. die berufliche Mobilität von Fachkräften im Wandel zu erhalten, sind folgende Verabredungen besonders relevant:

- die Einführung eines „grundsätzlichen Anspruchs“ bzw. Rechtsanspruchs auf die Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses. Dieser wurde mit dem sogenannten Arbeit-von-morgen-Gesetz im Frühjahr 2020 ebenso umgesetzt wie die Anreize, Kurzarbeitergeld und Weiterbildung besser zu kombinieren (Letzteres greift aufgrund der Sonderregelungen zur Kurzarbeit derzeit nicht).
- die Novelle des Aufstiegs-BAföGs. Diese verbessert die Förderbedingungen für Fortbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht noch einmal deutlich.
- der „Prüfauftrag“ für staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten an das Bundesarbeitsministerium.
- Absprachen zur Sichtbarmachung und Anerkennung von Arbeitnehmenden in der beruflichen Bildung erworbener Kompetenzen.
- die Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten.
- die Einrichtung von niedrighem, arbeitsplatzbezogenen Beratungsangeboten für Beschäftigte, die bislang kaum an Weiterbildung teilgenommen haben, durch Betriebsräte sowie gewerkschaftliche Vertrauensleute (Förderung von gewerkschaftlichen Weiterbildungsmentor:innen).

- die Verpflichtung von Bund und Ländern, unter der Beteiligung der Sozialpartner auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildungsbranche selbst in den Fokus zu nehmen.

FOKUS: ALPHABETISIERUNG UND ERWERB VON GRUNDKOMPETENZEN

Vor dem Hintergrund, dass derzeit mehr als sechs Millionen Erwachsene in Deutschland leben, deren Lese- und Schreibkompetenzen für eine volle berufliche, gesellschaftliche und politische Teilhabe nicht ausreichen (GROTLÜSCHEN et al. 2018), haben sich die Agierenden auch für mehr Engagement zur Förderung von Angeboten zur Alphabetisierung und Grundbildung ausgesprochen. Diese zielen sowohl auf Menschen mit Deutsch als Erstsprache als auch auf Migrant:innen und Zugewanderte, wobei innerhalb der NWS diese beiden Zielgruppen nicht weiter unterschieden werden.

Die konkrete Verabredung der Nationalen Weiterbildungsstrategie hierzu lautet: „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.“ (BMAS/BMBF 2019: 9)

Darüber hinaus hat das Bundesbildungsministerium (BMBF) sich dazu verpflichtet, seine Maßnahmen im Rahmen der Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung bis 2026 fortzusetzen. Die Sozialpartner haben ihrerseits das Commitment abgegeben, vorbehaltlich der Finanzierung durch das BMBF, ihre Projekte zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung fortzuführen. Die Länder haben angekündigt, ebenfalls bis 2026 ihre Aktivitäten zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener fortzuführen (vgl. BMAS/BMBF 2019: 9 f.).

Während bei der Zielsetzung zwischen den Agierenden der NWS Einigkeit besteht, ist dies bei der konkreten

Ausgestaltung der dafür notwendigen Schritte noch nicht der Fall. Hier besteht noch Unklarheit, wie diese aussehen können – und noch mehr bei der Frage, wie eine faire Verteilung der Finanzierungslasten aussehen soll. Vor diesem Hintergrund wurde ein Themenlabor eingerichtet, um Raum für die weitere Diskussion zu schaffen. Bis Ende November 2020 soll das oben zitierte Commitment mit konkreten Politikempfehlungen untermauert werden. Angesichts der enormen krisenbedingten finanziellen Herausforderungen dürfte das Ausloten konkreter und verbindlicher Verabredungen nicht einfacher werden.

Aus diesem Grund hat der DGB fünf Forderungen zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf in die Debatte eingebracht (DGB 2020). Diese basieren auf den Erfahrungen der gewerkschaftlichen Projekte zur arbeitsweltorientierten Grundbildung im Rahmen der Alpha-Dekade und analysieren Gelingensbedingungen für die Grundbildungsarbeit im Betrieb, aber auch für fördernde Strukturen außerhalb des Betriebs. Gleichzeitig wird ein Pfad für ein umfassendes Konzept aufgezeigt, der im Folgenden vorgestellt wird.

GEWERKSCHAFTLICHE IMPULSE ZUR VERBESSERTEN UNTER- STÜTZUNG VON MENSCHEN MIT GRUNDBILDUNGSBEDARF

Der DGB fordert als Ergebnis des Themenlabors 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.

Der DGB fordert (DGB 2020), dass

1. zuallererst 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, ihr Recht wahrnehmen zu können.

2. 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 gewerkschaftsnahen und weiteren Projekten in mehrjähriger Arbeit in der ersten Hälfte der Dekade aufgebaut. Nach der Phase der Aufbauarbeit bieten sie nun die Chance, die Arbeit zu konsolidieren und nicht nur die Beschäftigten in den Betrieben zu erreichen, sondern auch mehr und mehr in die betrieblichen und regionalen Strukturen zu wirken. Die Kooperationsstrukturen sind durch die Expertise und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern entstanden. Diese sollten in der zweiten Hälfte der Dekade fortgeführt und langfristig verankert werden.

4. Förderketten im Rahmen der Arbeitsförderung systematisch abgestimmt werden.

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

5. gute Arbeitsbedingungen für Grundbildung vermittelnde Personen selbstverständlich werden.

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

AUSBlick

Die Nationale Weiterbildungsstrategie soll im kontinuierlichen Austausch der Agierenden bis zum Jahr 2021 – unterstützt durch die fachliche Begleitung der OECD – umgesetzt werden. Dann soll ein gemeinsamer Bericht vorgelegt werden, mit dem der Umsetzungsstand und die Handlungsziele der NWS überprüft und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Für uns als Gewerkschaftsvertretung gilt: Unser Engagement gilt auch und besonders denjenigen, die es am Arbeitsmarkt schwer(er) haben. In diesem Sinn werden wir uns für die fünf genannten Forderungen einsetzen.

LITERATUR UND QUELLEN

BA BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2020a): Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Qualifikations-spezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Nürnberg. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de> (Zugriff am 01.09.2020).

BABUNDESAGENTURFÜRARBEIT(Hrsg.) (2020b): Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Monatszahlen Juni). Nürnberg. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de> (Zugriff am 01.09.2020).

BMAS BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2019): Forschungsbericht 526/1W. Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarfe in einer digitalisiertenArbeitswelt.Onlineunter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb526-1w-folgen-von-beruflichen-passungsproblemen-und-weiterbildungsbedarfe-in-einer-digitalisierten-arbeitswelt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff am 01.09.2020).

BMAS/BMBF BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/ BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2019): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin. Online unter: www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (Zugriff am 01.09.2020).

BMF BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN (Hrsg.) (2020): Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken. Ergebnis Koalitionsausschuss 3. Juni 2020. Berlin. Online unter: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020->

06-03-eckpunktepapier.pdf?__blob=publicationFile&v=10 (Zugriff am 01.09.2020).

DGB DEUTSCHER GEWERKSCHAFTS-BUND (Hrsg.) (2020): Position: Gewerkschaftliche Impulse zur verbesserten Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf. Online unter: www.dgb.de/-/Wg2 (Zugriff am 01.09.2020).

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (Hrsg.) (2019): Recht auf Weiterbildung: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Online unter: www.dgb.de/-/CEW (Zugriff am 01.09.2020).

EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.) (2020): Europäischer Aufbauplan. Brüssel. Online unter: https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/recovery-plan-europe_de (Zugriff am 01.09.2020).

GROTLÜSCHEN, ANKE/BUDEBERG, KLAUS/DUTZ, GREGOR/HEILMANN, LISANNE/STAMMER, CHRISTOPHER (2018): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Presseheft. Hamburg. Online unter: <https://leo.>

blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2019/05/LEO2018-Presseheft.pdf (Zugriff am 01.09.2020).

OECD ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (Hrsg.) (2019a): OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work. Paris. Online unter: <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> (Zugriff am 01.09.2020).

OECD ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (Hrsg.) (2019b): FUTURE-READY ADULT LEARNING SYSTEMS: Deutschland. Paris. Online unter: <http://www.oecd.org/germany/Future-ready-adult-learning-2019-Germany.pdf> (Zugriff am 01.09.2020).