

Nationale Weiterbildungsstrategie: AG 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. Jede*r achte Erwachsene hat einen Bedarf an einer Verbesserung von Grundkompetenzen, um in der gesellschaftlichen und beruflichen Transformation nicht abgehängt zu werden, prekäre Beschäftigungsverhältnisse oder Arbeitslosigkeit und damit verbunden Armut und soziale Ausgrenzung zu vermeiden.

Um diesen Menschen Bildungsangebote machen zu können und damit ihre soziale Aufstiegsmobilität sowie gesellschaftliche, politische und berufliche Teilhabe zu fördern, ist eine systematisch aufgebaute und funktionierende Unterstützungsstruktur entscheidend, sowohl bundesweit, als auch regional verankert. Die Nationale Weiterbildungsstrategie muss Menschen mit Literalisierungs- und Grundbildungsbedarf auch künftig mitdenken und adressieren, wenn sie ihrem Anspruch gerecht werden will, Weiterbildung in Deutschland so auszurichten, dass Strukturwandel und Transformation gelingen können – für den einzelnen Menschen wie auch für die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.

Die Aufgaben und Ziele für die weitere Arbeit der AG Alphabetisierung und Grundkompetenzen ergeben sich aus den vereinbarten Handlungsfeldern sowie aus den Commitments der Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie.¹ Damit besteht Einigkeit über den Handlungsbedarf bei der Förderung von Alphabetisierung und Grundbildung. Bezüglich der konkreten Ausgestaltung der Angebote, der nächsten notwendigen Schritte und einer fairen Verteilung der Finanzierungslasten besteht jedoch noch Klärungsbedarf.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) will mit Blick auf die Erfahrungen aus den gewerkschaftlichen Projekten zur arbeitsweltorientierten Grundbildung sowie gestützt auf die betrieblichen Erfahrungen seiner Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen der Alpha-Dekade Empfehlungen für eine bessere Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf bereitstellen, die als Grundlage für nächste Schritte der Nationalen Weiterbildungsstrategie und der AG Alphabetisierung und Grundkompetenzen dienen und Impulse für den Ausbau von verbindlichen und nachhaltigen Strukturen geben sollen.

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

Da rund jede*r Achte der erwerbsfähigen Bevölkerung nicht ausreichend lesen und schreiben kann, braucht es einen Kraftakt auf allen Ebenen und vor allem verbindliche und nachhaltige Ermöglichungsstrukturen. Es muss für die Betroffenen transparent und verständlich sein, an wen sie sich mit ihren (individuellen) Bedarfen wenden können und wer ihnen welche Unterstützung geben kann. Hier hat sich in

¹ [Umsetzungsbericht der Nationalen Weiterbildungsstrategie, Juni 2021.](#)
[Commitments der Akteure im Themenlabor 2: Alphabetisierung & Verbesserung von Grundkompetenzen, S. 38 f. Juni 2021.](#)

den letzten Jahren bereits eine erkennbare Entwicklung gezeigt: Mit Hilfe arbeitsweltorientierter Grundbildung wurden im Rahmen von BMBF-geförderten Projekte in den Jahren 2016 bis 2021 etwa 8.400 Personen mit Unterstützungsbedarf erreicht.² Die Angebote der Alphabetisierung und Elementarbildung der Volkshochschule verzeichneten im Jahr 2019 rund 55.000 Belegungen in ca. 6.200 Kursen. Im Jahr 2020 sind trotz der coronabedingten Schließungen 35.000 Belegungen in ca. 4.500 Kursen erreicht worden³. In 2021 sind 107.898 Menschen ohne Berufsausbildung in geförderte Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) eingetreten (Vorjahr: 108.003 Eintritte).

Für die künftige Zusammenarbeit der AG Alphabetisierung und Grundkompetenzen erwartet der DGB, dass alle Akteure – Bund, Länder und Bundesagentur für Arbeit – im Sinne der Ziele der AG zusammenarbeiten und ihre jeweilige Verantwortung wahrnehmen. Dazu gehört auch, die Professionalisierung der Beschäftigten im Grundbildungsbereich als eine dringende Notwendigkeit anzugehen, prekäre Arbeitsverhältnisse abzubauen und Beschäftigungsverhältnisse zu verbessern. Dieser Notwendigkeit und Dringlichkeit folgend, ist als zentrales Handlungsfeld der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung „Professionalisierung – ausbilden, weiterbilden, Qualität des Unterrichts verbessern“ festgeschrieben und in der Fortschreibung des Arbeitsprogramms 2017 als Ziel, die Beschäftigungssituation von Lehrenden zu verbessern, benannt worden.⁴

All diese Maßnahmen sind dringend: In vielen Praxisbereichen der Grundbildung sind akademisch ausgebildete, erfahrene und hoch engagierte Lehrkräfte nach wie vor auf Honorarbasis tätig, obwohl sie über Jahre Daueraufgaben wahrnehmen. Viele der projektförmig organisierten Tätigkeiten – gerade auch im Bereich der arbeitsplatzorientierten Grundbildung – werden von befristet angestelltem pädagogischen Personal ausgeübt. Zur Verhinderung dieser prekären Arbeits- und Lebensbedingungen sind eine Anhebung der Ländermittel hin zu einer hinreichenden Ausstattung der Einrichtungen und Träger der Grundbildung sowie eine nachhaltige Finanzierung statt ausschließlicher Projektförderung notwendig.

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

Im Rahmen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung nimmt das Segment der Arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) eine wichtige Position ein. Bereits 2018 hat die LEO Studie herausgestellt, dass 62,3 Prozent der gering literализierten Menschen in Beschäftigung sind, weitere 2,7 Prozent befinden sich in Ausbildung. Rund 73 Prozent dieser Arbeiter*innen befinden sich in an- oder ungelernten Tätigkeiten. In allen AoG-Projekten wurde deutlich, dass die Arbeitswelt ein exzellenter Zugang ist, um Beschäftigte zu erreichen; insbesondere formal gering Qualifizierte in spezifischen Branchen. Angebote im Betrieb wirken zum einen strukturellen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme entgegen, da sie an die Beschäftigungssituation und betrieblichen Rahmenbedingungen anknüpfen. Zum anderen orientieren sie sich an konkreten Bedarfen der Arbeitswelt, was nachweislich die Teilnahmebereitschaft und Lernmotivation erhöht. Ein sozialpartnerschaftlicher Ansatz, bei dem die Beteiligten eng zusammenarbeiten, unterstützt die Arbeitsorientierte Grundbildung sowohl strukturell als auch nachhaltig auf der Umsetzungsebene.

² Hierbei handelt es sich um Erwerbstätige, Erwerbslose und Auszubildende. Die Zahlen basieren auf Angaben der Koordinierungsstelle der Alpha-Dekade. Veröffentlicht sind die Monitoring-Berichte bislang bis zum Jahr 2020.

³ <https://www.die-bonn.de/doks/2022-lux-03.pdf>

⁴ https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/arbeitsprogramm_nationale_dekade_alphabetisierung.pdf?_blob=publicationFile&v=1

1.2 Die Verantwortung der Länder stärken – Grundbildungszentren nachhaltig verankern

Im Arbeitsprogramm der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung haben sich die Bundesländer bereits 2017 verpflichtet, neben der Aufnahme von Alphabetisierungs- und Grundbildungsangeboten in das Regelangebot der Weiterbildung und den Ausbau von Lernangeboten für Alphabetisierung und Grundbildung, insbesondere auch den Aufbau von Grundbildungszentren fortzuführen. Solche – über die jeweiligen Regionen verteilten – Grundbildungszentren existieren heute in den meisten Bundesländern, z. T. bereits seit mehreren Jahren. Ihre Aufgaben und Zielsetzungen sind teils unterschiedlich formuliert, in der Sache jedoch mit übereinstimmenden Schwerpunkten: Neben der Entwicklung niedrigschwelliger Grundbildungsangebote stehen Netzwerk-, Beratungs- und Sensibilisierungsarbeit mit anderen gesellschaftlichen Akteuren im Vordergrund. In der Arbeit der Grundbildungszentren spielt auch die Arbeitsorientierte Grundbildung eine große Rolle. Grundbildungszentren kooperieren mit unterschiedlichen Akteuren der Arbeitswelt, entwickeln innovative Grundbildungsangebote für Arbeitnehmer*innen und Betriebe und arbeiten regional in unterschiedlichem Maße mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, Kammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zusammen. Angestrebt wird die Schaffung umfassend tätiger regionaler Kompetenzzentren für alle Bereiche der Grundbildungspraxis.

In der personellen Ausstattung der Zentren zeigen sich derzeit allerdings große Unterschiede und teils ein erheblicher Nachbesserungsbedarf. Probleme, wie zu niedrige Pauschalbeträge in der Förderung oder befristete Projektmittel begrenzen eine planbare, längerfristige Arbeit, verhindern notwendige inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklungen und erschweren Professionalisierung und gute Beschäftigungsbedingungen für die Grundbildner*innen.

Sollen die Grundbildungszentren ihren Aufgaben gerecht werden können, müssen von den Ländern nachhaltige Strukturen in der Weiterbildungslandschaft aufgebaut und diese mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden. Nur dann können Mindeststandards mit unbefristet angestellten Pädagog*innen und Verwaltungsfachkräften gewährleistet werden.

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 Möglichkeiten zur Förderung von Grundbildung und Grundkompetenzen, wie z.B. Lesen, Schreiben, Mathematik oder der Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Seit dem 16.12.2022 wird die Vermittlung von Grundkompetenzen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung durch das „Bürgergeld-Gesetz“ noch stärker förderfähig, da die Zugangsvoraussetzungen abgesenkt worden sind (§ 81 Abs. 3a SGB III). Insgesamt umfassten die Ausgaben in 2021 zur gesamten Weiterbildungsförderung im SGB III und II weit über zwei Milliarden Euro⁵, darunter etwa 1,5 Milliarden Euro allein aus der Arbeitslosenversicherung. Zielgruppen der Arbeitsförderung sind neben arbeitslosen Menschen auch Beschäftigte in Unternehmen, entsprechend den Förderkriterien.

Mit Blick auf eine stabile Arbeitsmarktintegration von gering litalisierten Menschen sind neben der Förderung des Nachholens des Berufsabschlusses nach § 81 SGB III noch weitere Ansätze interessant, um den Weg für eine nachhaltige Integrationsstrategie zu ebnet, die auch die Grundlage zur selbstständigen Bewältigung alltäglicher Aufgaben darstellt:

⁵ SGB III: 1,7 Mrd. Euro und SGB II: 515,8 Mio. Euro.

- Gezielte Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen nach § 131a SGB III (insb. Lese-, Mathe- und IKT-Kompetenzen) als „Vorschaltmaßnahme“ einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung, die seit 2016 qua Vergaberecht förderfähig sind (befristete Regelung). Allerdings ist hier anzumerken, dass diese Maßnahmen oftmals eine zu große Hürde für gering qualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen mit Grundbildungsbedarf bilden.
- Eine vorgeschaltete und begleitende Alphabetisierung in Verbindung mit berufsfachlichen Kenntnissen im Rahmen der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, da Grundbildungsinhalte die Hälfte der zu vermittelnden Kenntnisse ausmachen dürfen. Diese Möglichkeit wird weiterhin kaum genutzt.
- Aus der Freien Förderung im SGB II können Mobilitätskosten, bspw. zu Alphabetisierungskursen der Volkshochschulen, übernommen werden. Dies findet in der Praxis ebenfalls kaum Anwendung oder wird widerspruchsvoll behandelt.
- Im Rahmen von Maßnahmen nach § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) kann ebenfalls Grundbildung gefördert werden.

Auch wenn der ausreichende Erwerb von Grundkompetenzen grundsätzlich Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen ist und damit ordnungspolitisch in der Verantwortung der Bundesländer liegt, plädiert der DGB dafür, die vorhandenen Möglichkeiten der Arbeitsförderung stärker zu nutzen, weiterzuentwickeln und mit den Angeboten etablierter anderer Akteure (s. u.) zu verzahnen. Menschen mit geringen Grundkompetenzen müssen in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gezielter berücksichtigt und unterstützt werden. Gleichzeitig sind Strukturen aufrecht zu erhalten, die eine flexible passgenaue Unterstützung am Arbeitsplatz ohne große formale Hürden ermöglichen. So kann im Zusammenwirken sowohl die nachhaltige Integration dieser Menschen in gute Arbeit unterstützt werden als auch der Verbleib und die Entwicklung von Menschen, die bereits im ersten Arbeitsmarkt sind.

Der DGB schlägt dafür folgende Schritte vor:

- **Schulung der Beschäftigten in den Arbeitsverwaltungen und Netzwerkarbeit:**
Die Schaffung von niedrigschwelligen flexiblen Förderketten setzt voraus, dass die Beschäftigten der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter umfassend geschult sind und Kontakte in die Förderstrukturen und Netzwerke (Grundbildungszentren, Volkshochschulen und Projekte im Rahmen der Alpha-Dekade) bestehen. Ebenso müssen die Beschäftigten der Arbeitsverwaltungen qualifiziert werden, Grundbildungsbedarf zu erkennen, die Personen sensibel anzusprechen und auf bestehende Hilfen hinzuweisen. Umgekehrt können öffentlich geförderte Anbieter der arbeitsweltorientierten Grundbildung (wie z. B. von BasisKomNet, MENTOpro oder im Rahmen des Europäischen Sozialfonds) die Förderangebote der Arbeitsverwaltungen im Rahmen ihrer Aktivitäten in den Betrieben bekannt machen und damit Synergien fördern.
- **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 Menschen kann dieses Ziel (noch) zu hoch sein. Für diesen Fall schlägt der DGB niedrigschwelligere Förderketten vor, die mit der Förderung von abschlussbezogener Weiterbildung verbunden werden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob das bestehende Instrumentarium ausreicht, oder ob es eine zeitliche Ausdehnung und instrumentenbezogene Erweiterung der Fördermöglichkeiten von Vorschaltmaßnahmen – generell bezogen auf die Förderung von beruflicher Weiterbildung braucht, wenn bspw. über verlängerte betriebliche Einzelumschulungen oder Teilqualifikationen der Weg zum Abschluss

geeignet wird. In diese Förderketten sollten bei Bedarf auch flankierende, zeitlich begrenzte AoG-Maßnahmen eingebunden werden.

- **Nachhaltig Integrieren, Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren und Aufstiege fördern:** Beschäftigte, die in Betriebe vermittelt werden, brauchen oftmals eine (zeitlich begrenzte) Begleitung und Qualifizierung „on the job“. Dies wird auch von Betrieben 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 besteht jedoch auch eine große Nachfrage nach kurzen, spezifischen Angeboten im Rahmen der Alpha-Dekade und der Länder; diese Angebote sollten sich ergänzen.
- **Förderketten brauchen ein Recht auf Weiterbildung und eine ausreichende Finanzierung:** Neben dem Rechtsanspruch auf das Nachholen des Hauptschulabschlusses wurde in der Arbeitsförderung ein konditionierter Rechtsanspruch auf das Nachholen des Berufsabschlusses eingeführt. Damit auch gering litalisierte Menschen Zugang zu diesem Recht bekommen 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

In der Arbeitswelt ist es für Menschen mit Grundbildungsbedarf oftmals nicht leicht, Unterstützung zu finden und diese anzunehmen. Dennoch gibt es gute Projekte, die diese Menschen erreichen. Seit 2012 engagiert sich der DGB mit verschiedenen Angeboten für die Grundbildung in der Arbeitswelt. Beispielhaft dafür sind die Projekte BasisKomPlus (BK+) bzw. BasisKomNet⁶ und MENTO bzw. MENTOpro⁷. BK+ (2016-2021) war ein bundesweites Praxisprojekt von Arbeit und Leben, dessen primärer Fokus darauf lag, passgenaue Grundbildungsqualifizierungen für Beschäftigte (formal gering Qualifizierte / Beschäftigte in an- und ungelernen Tätigkeiten) in Kooperation mit Betrieben umzusetzen. Die mehrjährige Aufbauarbeit mit regionalen Netzwerkpartnern und den Betrieben zeigt Erfolge auf breiter Ebene: BasisKomPlus konnte insgesamt fast 4.000 Beschäftigte erreichen. Die Zusammenarbeit mit 271 Unternehmen verschiedener Branchen umfasste 610 Maßnahmen mit 7.208 Qualifizierungsstunden. Der Weg in die Betriebe erfolgte über eine breite Sensibilisierungsarbeit, mit der über 10.000 Multiplikator*innen erreicht wurden. Durchschnittlich fanden sich im Projekt 63 Prozent kleine und mittelständische Unternehmen sowie 37 Prozent Großunternehmen.

Mit dem Entwicklungsprojekt BasisKomNet wird der Fokus auf die strukturelle Verankerung in den Bereichen der Aus- und Weiterbildung gelegt. Kammern und Innungen werden systematisch als Kooperationspartner und Akteure an den Schnittstellen Beratung und Arbeitsmarktförderung erschlossen. Neue Konzepte für Lernende mit den Schwerpunkten „digitale Grundbildung“ und „gesundheitliche Grundbildung“ stehen im Fokus der inhaltlichen Arbeit. Gemeinsam mit den Bildungswerken der Wirtschaft und dem Institut der Deutschen Wirtschaft wird darüber hinaus eine Professionalisierungsreihe speziell zum Segment der AoG entwickelt und erprobt.

⁶ <https://www.basiskom.de>

⁷ <https://www.dgb-mento.de>

Von 2013 bis 2021 wurde das DGB-Projekt MENTO im Rahmen der Nationalen Dekade für Grundbildung und Alphabetisierung unter der Leitung des DGB-Bildungswerk BUND in allen DGB-Bezirken umgesetzt. Regionale Partner des Projektes waren die Bildungswerke der DGB-Bezirke und Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeit und Leben. MENTO hat 1.097 betriebliche Mentor*innen und 159 betriebliche Lernberater*innen ausgebildet, die in rund 400 Betrieben präsent sind. Mit über 40 Betrieben bestand eine direkte Kooperation. MENTO setzte als gewerkschaftliches Projekt auf einen solidarischen Ansatz, in dem Kolleg*innen zu Mentor*innen ausgebildet wurden, die für Menschen mit geringer Grundbildung da sind, sie auf ihrem Weg zum Lernen begleiten und ihnen den Zugang zu Weiterqualifizierungen ebnen. Die digitale Öffentlichkeitsarbeit des Projektes erfolgte über die eigene Homepage und eine Facebook-Seite. Schwerpunkt der analogen Öffentlichkeitsarbeit waren Informationen in einfacher Sprache, insbesondere zu Arbeitnehmerrechten.

Seit 2021 wird unter der Leitung des DGB-Bildungswerk BUND in fünf DGB-Bezirken das Projekt MENTOpro umgesetzt. Zentrales Ziel des Projektes ist es, betriebliche Akteure (Betriebsräte, Vertrauensleute, betr. Weiterbildner*innen, Personalverantwortliche) auf dem Weg zu einem grundbildungssensiblen Betrieb zu schulen und zu begleiten. Die Qualifizierung der Akteure erfolgt im Rahmen eines modularen Bildungsangebotes, welches Präsenzseminare, Onlineseminare und Blended-Learning-Formate vorsieht. Die Aktivitäten der betrieblichen Akteure werden durch die Öffentlichkeitsarbeit des Projektes MENTOpro flankiert.

Für Menschen mit geringer Grundbildung werden Lehr-Lern-Konzepte entwickelt und umgesetzt, welche die Teilnahme an berufsbezogener innerbetrieblicher Weiterbildung ebenso ermöglichen wie die Aufarbeitung von Grundbildungsdefiziten in entsprechenden Bildungsformaten. Die in MENTO aufgebauten Beratungs- und Verweisstrukturen werden in MENTOpro nicht nur aufrechterhalten, sondern durch den Einbezug neuer Akteure ausgebaut und verstetigt.

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, mit zuständigen (Landes)Ministerien und weiteren Anbietern wie Volkshochschulen, Grundbildungszentren und Mehrgenerationenhäusern.

2.2 Erfolgsfaktoren in und aus den gewerkschaftlichen Projekten

Übergreifende Gelingensbedingungen:

Bildungsmanagement schafft Zugänge: Ein professionelles Bildungsmanagement schafft Wege in die Strukturen und damit in die Betriebe und zu den Beschäftigten. Dazu gehört eine zielgenaue, oft branchenspezifische Akquisestrategie (Informationen und Sensibilisierung). Um Barrieren abzubauen, ist zudem ein aufsuchender Ansatz und eine Direktansprache über (regionale) Multiplikator*innen entscheidend.

- **Aufsuchende Arbeit:** Aufsuchende Arbeit im Betrieb ist der Schlüssel, um Weiterbildungsteilnahme zu ermöglichen und Teilnahmebarrieren (Zeitstrukturen, Umfänge, milieuspezifische Barrieren) zu verringern.
- **Betrieblicher und individueller Nutzen:** Effekte und konkreter 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 ihre Beschäftigten und diese wiederum in die eigene Weiterbildung.

- **Auf 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. Mentees und Mentor*innen sind gleichrangige Kolleg*innen. Die Unterstützung findet auf einer vertraulichen Basis statt. Auch in den Angeboten von BasisKomPlus / BasisKomNet 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 ein*e Kolleg*in Probleme mit dem Lesen und Schreiben oder andere Grundbildungsdefizite hat und ein*e andere*r nicht. Wesentlich ist daher, dass Mentor*innen mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie den Wert des Lernens und die Freude daran vermitteln. Ihre Aufgabe ist es, Lernprozesse und ihre Hindernisse und Erfolgsfaktoren zu kennen sowie Kenntnisse über die Lernangebote im Betrieb, vor Ort und online zu haben. Dafür werden die Mentor*innen professionell geschult. 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 Engagierte wurden in MENTO mit einem flexiblen Modulsystem umgesetzt. Die Mentor*innen konnten sich nach der Basisqualifikation entsprechend ihrer individuellen Informationsbedarfe fortbilden und weiterqualifizieren. So konnte das Mentoring zielgerichtet und differenziert ausgeübt werden. Dieses modulare System wurde im Projekt MENTOpro weiter differenziert und ausgebaut. Passgenaue Grundbildungsmodule, branchen- und betriebspezifisch, sind Kernmerkmale 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:

- **Vielfältige innerbetriebliche Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit:** Mentor*innen können auf Betriebsversammlungen die Belegschaft informieren, Informationen über Angebote aushängen, Gespräche mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Funktionsträger*innen wie Betriebsräten, Personaler*innen usw. führen und der Bildungsberatung Vorschläge für ihre Kommunikation und Angebote machen.
- Für den offenen Umgang mit den Grundbildungsbedarfen der Beschäftigten ist es notwendig, dass sich der gesamte Betrieb auf den Weg macht. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit **strukturelle Veränderungen** in die Wege zu leiten. Eine hohe Flexibilität und Breite von Handlungsmöglichkeiten ermöglicht dem Betrieb seine Strategie den Beschäftigten und betrieblichen Rahmenbedingungen anzupassen. Unterstützende Akteure benötigen Passgenauigkeit, Flexibilität und ein hohes Maß an Partizipation. Die Einbeziehung betrieblicher Interessenvertretungen fördert den Veränderungsprozess besonders.
- **Multiplikator*innen**, die die Themen Alphabetisierung und Grundbildung in ihren Arbeitsbereichen bekanntmachen, sind für das Gelingen von Vorteil. Durch direkte Gespräche mit Kolleg*innen, die Vorstellung des Themas in Betriebsratsgremien, Arbeitsgruppen und Ausschüssen oder Vorträge auf Betriebs- und Personalversammlungen können Mentor*innen eine Vielzahl von Personen erreichen.

- Es braucht **Schlüsselpersonen** im Betrieb, bei denen das Thema auf Interesse und Engagement trifft sowie eine aufgeschlossene Geschäfts- und Personalführung, die Wert auf Weiterbildung für alle Mitarbeitenden und Mitarbeiterbindung legt. Dazu gehört auch, dass die Betriebe Weiterbildungsteilnahme und Mentoring-Aufgaben durch **Freistellung** unterstützen.

Fördernde Strukturen außerhalb der Betriebe:

- Der Erfolg der Projekte beruht auch auf einer starken Einbindung in **regionale und überregionale (Gewerkschafts-)Strukturen**, in spezifische Strukturen der Alphabetisierung und Grundbildung sowie in Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung wie der Kammern, Innungen, Berufsverbände, Arbeitgebernnetzwerke oder Bildungs- und Beratungseinrichtungen. Die Kooperation auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene mit den fördernden Strukturen ist für die Arbeit von großem Nutzen. Hier können gemeinsame Ziele und Angebote erarbeitet werden, Lücken in Förderketten und im Angebotspektrum aufgedeckt und Bedarfe klar artikuliert werden.
- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind aktive und kompetente Partner in und mit ihren Projekten und können, z. B. durch **Tarifverhandlungen**, die Themen Grund- und Weiterbildung strukturell voranbringen und verankern.
- Durch die Qualifizierung von **gewerkschaftlichen Bildner*innen** (z. B. im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel und der IG BAU Bildungsstätte Steinbach) konnte die Sensibilität für gering literalisierte Kolleg*innen erhöht werden. So kann in der Breite der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit das Thema Alphabetisierung und Grundbildung gesetzt und gewerkschaftliche Bildungsangebote für Menschen mit geringer Literalität erhöht werden.
- Der Aufbau der Projektstrukturen war nur mit den Mitteln der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung möglich. Gute Ansätze brauchen eine langfristige **Förderperspektive**. Der DGB und die Projektträger sehen es daher als notwendig an, dass eine Förderung auch über 2026 sichergestellt wird. Ohne Weiterförderung ist eine Aufrechterhaltung der Aktivitäten und der gewachsenen bundesweiten wie regionalen Strukturen für Grundbildung nicht zu realisieren. Es gilt daher, die Perspektiven für die Segmente Grundbildung und Arbeitsorientierte Grundbildung mit dem Mittelgeber (BMBF) zu klären.

3 Gewerkschaftliche Impulse für ein umfassendes Konzept: Förderdreiklang und Verantwortung von Bund, Ländern und Bundesagentur für Arbeit 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. 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 ihre Beschäftigten anzuhalten, diese auch wahrzunehmen.

- 2. in allen Bundesländern Grundbildungszentren flächendeckend erreichbar ausgebaut werden.** Diese müssen mit ausreichend Personal und Sachmitteln ausgestattet werden, um regional Grundbildungsarbeit durchführen und vernetzen zu können.
- 3. dauerhafte Förderstrukturen der arbeitsweltorientierten Grundbildung durch den Bund geschaffen werden.** Nachhaltige Betriebskooperationen wurden von gewerkschaftsnahen und weiteren Projekten in mehrjähriger Arbeit im Rahmen der Nationalen Dekade aufgebaut. Nach der Phase der Aufbauarbeit bieten sie nun die Chance, die Arbeit zu konsolidieren, um nicht nur die Beschäftigten in den Betrieben zu erreichen, sondern auch mehr und mehr in die betrieblichen und überbetrieblichen Strukturen der Aus- und Weiterbildung zu wirken. Die Kooperationsstrukturen sind durch die Expertise und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern entstanden. Diese sollten auch über 2026 hinweg 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 abschlussorientierte Maßnahmen der Weg zum Abschluss geebnet wird. Bedingung dafür 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 Grundbildner*innen eine Selbstverständlichkeit werden.** Das bedeutet vor allem eine tarifliche angemessene Bezahlung von Lehrkräften in der Grundbildung, statt Honorarverträgen sowie die Einrichtung unbefristeter Stellen für Daueraufgaben.

Ansprechpartnerin:

Jeanette Schnell (vorm. Klauza)
DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit
Telefon 030 24060-648
jeanette.schnell@dgb.de