

Arbeitsorientierte Grundbildung in Deutschland – Status quo und Ausblick

SABINE SCHWARZ UND KAI STERZENBACH

Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) ist eine individualisierte Dienstleistung, die in einem partizipativen Prozess mit unterscheidbaren Prozessschritten von Bildungsanbietenden gemeinsam mit Unternehmen entwickelt wird. Wie solche partizipativen Prozesse ausgestaltet werden können, wird in vielen der Beiträge des vorliegenden Sammelbandes anschaulich dargestellt. Auch stellen die Autoren und Autorinnen sowohl wissenschaftlich fundiert als praktisch erprobt dar, welche Faktoren und Rahmenbedingungen zum Gelingen von AoG beitragen. Zudem attestieren die Beiträge: Arbeitsorientierte Grundbildung wirkt!

Dennoch kann zum jetzigen Zeitpunkt festgestellt werden, dass die Dienstleistung AoG nur bedingt marktfähig ist. Die Anbieterseite (wie etwa Weiterbildungsinstitutionen) und Nachfrageseite (wie etwa Unternehmen) kommen nicht ohne Weiteres zusammen. Beratungs- und Verweisstrukturen sind bislang nicht ausreichend mit einer AoG-Expertise ausgestattet und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik werden kaum zur Finanzierung von Angeboten in der AoG genutzt. Die bundesgeförderten AoG-Projekte kompensieren derzeit noch fehlende Anbieter- und Beratungsregelstrukturen mit AoG-Expertise und ermöglichen, dass an vielen Standorten in Deutschland gemeinsam mit Unternehmen AoG-Angebote umgesetzt werden. Ebenfalls konnten durch die Projekte branchenspezifische Lehrmaterialien entwickelt und digitale Lernmöglichkeiten geschaffen werden. Die Bundes- und teilweise auch Landesförderung haben zudem einen starken Einfluss darauf, dass sich Netzwerke gebildet haben und Partnerschaften zwischen Weiterbildungsanbietern, Sozialpartnern, Unternehmen, Wissenschaft, sowie Akteuren und Akteurinnen der Arbeitsverwaltung und Arbeitsförderung entstanden sind.

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftebedarfs stellt die heterogene Gruppe der Beschäftigten mit Grundbildungsbedarfen, aber auch die der Arbeitssuchenden mit ausbaufähiger Grundbildung eine wichtige Zielgruppe dar und gerät zusehends in den Blick der Personalentwicklung der Unternehmen und der Programme der Arbeitsförderung.

Nachfolgend wird schlaglichtartig eingeschätzt, wie sich AoG im Zusammenspiel mit Unternehmenspartnern darstellt, welche Anknüpfungspunkte Programme der Arbeitsförderung bieten, wie das Zusammendenken der nationalen Weiterbildungsstrategie mit AoG vorankommt und was das Bundesministerium für Bildung und Forschung anstoßen möchte. Bei der Darstellung dieser vier Aspekte wird dabei an der ein oder anderen Stelle auf Einzelbeiträge des vorliegenden Sammelbandes verwiesen.

Unternehmen und AoG

Einige Beiträge des Sammelbandes zeigen auf, dass Unternehmen die Potenziale der geringer qualifizierten Beschäftigten erkannt haben und die Zielgruppe damit zunehmend in den Fokus von Personalentwicklungsprozessen rückt. Dabei kann die These aufgestellt werden: Je größer der Fachkräftebedarf der Unternehmen, desto höher die Bereitschaft, die eigenen Beschäftigten auch im Grundbildungsbereich zu fördern. Fachkräfteengpässe sind dabei zum einen branchenspezifisch zu erkennen, aber auch regional verortet.¹ Branchen, wie etwa die Pflege, können auf bewährte Konzepte zur Förderung der Grundbildung zurückgreifen (z. B. *INA-Pflegehilfe-Toolbox*, *Basisbildung Altenpflegehilfe – neue Wege in die Pflege* oder *Guten Morgen Herr Schabulke – Deutsch für den Pflegealltag*). Wenn Unternehmen bereits positive Erfahrungen mit einem Grundbildungsangebot gemacht haben, sind sie eher bereit, weitere Grundbildungsangebote für die Beschäftigten mit eigenen Mitteln im Rahmen der Weiterbildung umzusetzen.² Allerdings sind Kosten für Akquise, Planung, Konzeptentwicklung, Koordination und Auswertung von Angeboten bislang nicht eingepreist. Solche Entwicklungsprozesse und Bildungsmanagementkosten werden aktuell zumeist durch das Personal der BMBF-finanzierten Bundesprojekte übernommen. Die Honorarkosten, die den Lehrenden gezahlt werden, machen dabei nur einen kleinen Teil des Aufwandes für die Implementierung eines AoG-Angebotes aus. Die tatsächlichen Kosten für AoG sind weit höher. Die Projekte verweisen darauf, dass insbesondere kleine und mittlere Unternehmen auf eine öffentliche Förderung angewiesen sind. In diesem Zusammenhang zeigt jedoch etwa eine vom Institut der deutschen Wirtschaft durchgeführte Unternehmensbefragung, dass bislang nur ein sehr geringer Anteil der Unternehmen auf bestehende Förderinstrumente der Länder und noch weniger auf Bundeszuschüsse zurückgreifen, um Weiterbildungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte zu schaffen. Dies wird u. a. damit begründet, dass viele der Unternehmen die bestehenden Fördermöglichkeiten gar nicht kennen.³

Programme der Arbeitsförderung und AoG

Die Bundesagentur für Arbeit ist Partner der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade). Im Rahmen der Arbeitsförderung nach SGB III und SGB II gibt es verschiedene Fördermöglichkeiten, die prinzipiell auch die Möglichkeit zur Förderung von Grundbildung beinhalten. Seit 2016 ist etwa über

1 Im Beitrag „Strukturschwache Gebiete, Fachkräftemangel und hohe Dichte von kleinen und mittleren Unternehmen – was bedeuten diese Bedingungen für AoG“ von Miro Jennerjahn und Paul Vitzthum wird das Thema AoG unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten betrachtet.

2 Im Beitrag „Bedingungen und Faktoren erfolgreicher Institutionalisierung arbeitsorientierter Grundbildung“ von Michael Schemmann wird dies auch als Schneeballeffekt bezeichnet.

3 Im Beitrag „Betriebliche Grundbildungsangebote – Relevanz, Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten“ von Sigrid Schöpfer-Grabe und Isabel Vahlhaus in diesem Band werden u. a. Ergebnissen der repräsentativen IW-Unternehmensbefragung zur Grund- und Weiterbildung vorgestellt.

SGB III § 81, Abs. 3a die Förderung von Grundkompetenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich. Seit 2019 können mit dem Qualifizierungschancengesetz Weiterbildungen für alle Beschäftigten gefördert werden, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt oder vom Strukturwandel bedroht werden. Eine allgemeine Förderung von Grundkompetenzen, die nicht im Zusammenhang mit abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung stehen, ist dabei allerdings weiterhin ausgeschlossen. Wollen Bildungsträger arbeitsfördernde Maßnahmen mit grundbildenden Inhalten verzahnen, gilt es, bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. Um als Träger von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung tätig werden zu können, ist vorab eine Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erforderlich. Auch die einzelnen Maßnahmen müssen zertifiziert sein. Solche Zulassungsverfahren sind immer mit Kosten und Zeitaufwand für die Bildungsträger verbunden. Darüber hinaus werden Zertifizierungen üblicherweise für Gruppengrößen von 15 Teilnehmenden durchgeführt. Solche Gruppengrößen sind jedoch in Grundbildungsangeboten aus verschiedenen Gründen selten und auch nicht zu empfehlen.⁴ Von verschiedenen Seiten wird darauf verwiesen, dass ein Austausch zwischen Akteuren der Grundbildung und der Arbeitsförderung weiter intensiviert werden sollte, um dem Ziel einer besseren Passung didaktisch sinnvoller Grundbildungsansätze und arbeitsmarktpolitischer Förderrahmenbedingungen näherzukommen.

Nationale Weiterbildungsstrategie und AoG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) haben gemeinsam mit den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Nationale Weiterbildungsstrategie entwickelt. „Bund und Länder wollen dabei ihre Weiterbildungspolitiken besser miteinander verzahnen und unter Einbezug der weiteren Partner Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten für alle transparenter und leichter zugänglich machen sowie – wo nötig – erweitern“ (Nationale Weiterbildungsstrategie, 2019, S. 2).⁵ In einem sogenannten Themenlabor setzen sich die oben genannten Partner explizit mit Alphabetisierung und Grundbildung auseinander und erarbeiten Strategien, wie die Zielgruppe der Menschen mit Grundbildungsbedarf in der Nationalen Weiterbildungsstrategie besser berücksichtigt werden kann.

4 Im Beitrag „Strukturen der Arbeitsförderung und ihr Nutzen für Arbeitsplatzorientierte Grundbildung – ein Kurzcheck mit Praxis-Beispiel“ beschreiben Jens Kemner und Caroline Kurz, welche Fördervoraussetzungen bestehen und wie diese Maßnahmentypen ganz konkret am Beispiel „Grundbildung in der Pflegehilfe – Umsetzung in ein AZAV-konformes Bildungsangebot“ genutzt wurden.

5 Das Strategiepapier „Nationale Weiterbildungsstrategie“ kann auf der Internetseite des BMAS heruntergeladen werden: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf;jsessionid=E9559ED9E430AC1DC97F41B3FA9A7407.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=1 (Zugriff am 28.09.2020).

Dabei einigte man sich zunächst auf folgendes Commitment⁶:

„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.“

AoG bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte und setzt Impulse, die eine gute Grundlage für weitere konkrete Schritte der Nationalen Weiterbildungsstrategie bilden. Während sich die beteiligten Partner bezogen auf die Zielsetzung weitgehend einig sind, ist die Frage nach einer konkreten nachhaltigen Umsetzung einer gemeinsamen Strategie allerdings derzeit noch unbeantwortet. Die größte Herausforderung ist dabei die Klärung von Zuständigkeiten, insbesondere an der Schnittstelle zwischen Bund und Ländern, aber auch bezogen auf Zuständigkeiten bestimmter Akteure und die Weiterentwicklung passgenauer Förderinstrumente. Hier wird u. a. zukünftig eine stärkere Beteiligung sowohl der Bundesagentur für Arbeit als auch der Wirtschaft erwartet.

Bundesministerium für Bildung und Forschung und AoG

Mit der Förderbekanntmachung vom 28.07.2020 legt das BMBF erneut einen Schwerpunkt auf die Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der Arbeitsorientierten Grundbildung.⁷ Der Bekanntmachung ist zu entnehmen, dass vor allem Entwicklungsvorhaben für notwendig erachtet werden, die eine Anschlussfähigkeit in Bezug auf bestehende Strukturen im System der Grund- und Weiterbildung sowie der Arbeitsförderung mitdenken. Mittelfristiges Ziel ist es, Wege zu finden, die AoG sowohl als Teil der beruflichen Weiterbildung als auch der Arbeitsförderung strukturell verankern.

6 Der DGB hat im Rahmen des Themenlabors, so wie die anderen Partner auch, ein Positionspapier verabschiedet, in dem u. a. das **Commitment der Nationalen Weiterbildungsstrategie** aufgeführt wird. Das Positionspapier kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++1a18d420-clc6-11ea-b901-52540088cada> (Zugriff am 28.09.2020).

7 Die Bekanntmachung kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-3106.html (Zugriff am 28.09.2020).

Wie geht es weiter? – ein kurzer Ausblick

Geringe Grundbildung erschwert den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Aus- und Weiterbildungen, erhöht die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit und verringert individuelle berufliche Entwicklungschancen. Der Bedarf der Wirtschaft an geeigneten Fachkräften nimmt in vielen Bereichen zu. Arbeitsprozesse und damit verbundenen Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten wandeln sich. Deshalb rückt die Gruppe der Beschäftigten in Helfendentätigkeiten als wichtige Ressource zunehmend ins Blickfeld. Investitionen in die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit bedeuten dann auch, Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe zu schaffen. Ebenso gilt es, adäquate Förderangebote für Arbeitssuchende mit Grundbildungsbedarfen weiterzuentwickeln.

AoG bietet dabei vielfältige und erprobte Konzepte und Strategien, die sowohl Unternehmen und Beschäftigten zugutekommen können als auch Arbeitssuchenden und Menschen in beruflichen Umbruchsituationen.

Inwieweit die Corona-Krise solche Entwicklungsprozesse maßgeblich verändern wird und was dies für Geringqualifizierte oder Arbeitssuchende bedeutet, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht wirklich eingeschätzt werden. So stellt sich etwa die Frage, wie sich die Situation auf die Bereitschaft der Unternehmen auswirkt, ihre Beschäftigten auch in Krisenzeiten weiterzubilden. Dagegen spricht sicherlich, dass sich die Investitionen in Weiterbildungen nicht amortisieren könnten, wenn die Auftragslage schlecht oder gar eine längerfristige Beschäftigung des Personals unsicher ist. Andererseits fällt der betrieblichen Weiterbildung angesichts des technischen und strukturellen Wandels eine gestaltende und zentrale Funktion zu. Theoretisch ermöglicht Kurzarbeit dabei den Beschäftigten und den Unternehmen, die Zeit für Weiterbildung zu nutzen. Es gibt diesbezüglich auch Überlegungen, die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes mit einer Teilnahme an Weiterbildung zu verknüpfen. Aktuell bezuschusst die Agentur für Arbeit bereits die Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit.⁸

Die Corona-Krise hat darüber hinaus deutlich gezeigt, dass das Lernen vor Ort in Präsenz (etwa am Arbeitsplatz) an Grenzen stößt ist und digitalen Lernformen eine zunehmend wichtigere Bedeutung zukommt. Auch in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, was solche Entwicklungen für die Zielgruppen der Arbeitsorientierten Grundbildung bedeuten. Oft arbeiten sie in Branchen, in denen das Lernen mit digitalen Möglichkeiten wenig verbreitet ist (vgl. Janssen & Leber 2020, S. 1–7)⁹. Im Beitrag von Schöpfer-Grabe und Valhaus im vorliegenden Sammelband wird zudem darauf verwiesen, dass die Unternehmen das digitale Lernen bei der Zielgruppe

8 Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung veröffentlicht etwa in der Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“ regelmäßig aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema und macht Handlungsvorschläge. Die verschiedenen Berichte und Publikationsformate finden sich unter folgendem Link: www.iab-forum.de/category/serien/corona-krise-folgen-fuer-den-arbeitsmarkt (Zugriff am 30.09.2020).

9 Der Beitrag kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen (Zugriff am 30.09.2020).

der Geringqualifizierten bislang wenig praktizieren und nicht als die richtige Lernform einschätzen.

Nicht zuletzt durch die BMBF-Richtlinie zur Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der AoG ergeben sich in den nächsten Jahren neue Möglichkeiten, auch solche Fragen und Themen zu bearbeiten. Da explizit dazu aufgefordert wird, an bestehende Strukturen anzuknüpfen, bereits vorhandene Expertise und Erfahrungen zu nutzen sowie neue Partner miteinzubinden, kann davon ausgegangen werden, dass das Thema AoG qualitativ nochmals eine Fundierung erfahren wird.