



Halbzeit der Alpha-Dekade – Regelförderung und Arbeitsbedingungen verbessern!

Sozialpolitik des Bundes und Bildungspolitik der Länder verzahnen!

// Bundesregierung und Kultusminister-Konferenz (KMK) haben eine positive Bilanz zur Halbzeit der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (2016 – 2026) gezogen. Sie weisen darauf hin, dass zusammen mit den Partnern eine Vielzahl von neuen Projekten und Maßnahmen entwickelt worden, die der Grundbildung vielerorts innovative Impulse geben. //

Vom Ausbau der mehrfach erwähnten „nachhaltigen Strukturen“ ist allerdings wenig zu sehen. Zwar haben etliche Bundesländer Grundbildungszentren oder ähnliche Einrichtungen wie Koordinierungsstellen gestärkt oder neu aufgebaut, überwiegend geschieht dies jedoch nach wie vor in Gestalt befristeter Projekte, oft mit Hilfe von Mitteln aus der ESF-Förderung. Zu Recht fordert dagegen der [Deutsche Volkshochschulverband](#) ein verstärktes Engagement von Bund und Ländern einschließlich einer staatlichen Regelförderung.

Aus Sicht der GEW gilt das insbesondere zur dringend notwendigen Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen. Viel wird von allen Seiten von der erforderlichen Professionalisierung gesprochen, KMK und DVV beschränken sich auch hier leider wieder auf die Frage von Fortbildungsstrukturen. PraktikerInnen der Grundbildung aus den Einrichtungen der Erwachsenenbildung mahnen dagegen seit Jahren an, dass nachhaltige Professionalisierung für vielfältige und flächendeckende Grundbildungsangebote auch erfordert, dass statt nahezu ausschließlich

prekärer Honorartätigkeit und wenigen befristeten Projektstellen Dauerstellen für Daueraufgaben und eine tatsächlich nachhaltig verbesserte Ausstattung der Einrichtungen vonnöten sind.

Der Bildungsgewerkschaft GEW ist es ein Anliegen, im Rahmen der Dekade auf drei für die Grundbildung wesentliche Aspekte hinzuwirken:

- Die Überzeugung, dass ein Rechtsanspruch auf Grundbildung mit verbindlichen und verlässlichen Strukturen einhergeht.
- Für die Lernenden in der Grundbildung wird ein flächendeckendes, hochwertiges, kostenfreies sowie niederschwelliges Angebot benötigt, das personell entsprechend ausgestattete Grundbildungszentren unterbreiten können.
- Erforderlich ist ferner eine Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse in der Grundbildung - gute Arbeit und Profession in der Weiterbildung sind also zwei Seiten ein und derselben Medaille.

Vor diesem Hintergrund hat die Max-Traeger-Stiftung der GEW den Rechtswissenschaftler Prof. Dr. Michael Wrase mit dem Gutachten [„Das Recht auf Grundbildung und die Pflicht des Staates zur Sicherung des bildungsrechtlichen Existenzminimums“](#) beauftragt.

Es gibt klare Auskunft auf die Frage, wie Bund und Länder in einer gemeinsamen Strategie die staatliche Pflicht zur Gewährleistung eines bildungsrechtlichen Existenzminimums erfüllen und somit der unter anderem durch die Level-One-Studien aufgedeckten Bildungsarmut begegnen können.

Die bildungspolitischen Maßnahmen der Länder - zuständig für das Schulwesen und die Erwachsenenbildung - und die sozialpolitischen Maßnahmen des Bundes - konkretisiert in den Leistungen für Bildung und Teilhabe sowie in der Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und der Jugendhilfe - müssen erweitert und enger miteinander verzahnt werden!

"ZQ-BSK": Pflicht zur unbezahlten Fortbildung im öffentlichen Auftrag für Honorarlehrkräfte - Stellungnahme der GEW

Die Lehrkräfte in den vom Bundesministerium des Innern und Bundesministerium für Arbeit und Soziales verantworteten Berufssprachkursen (BSK) sind, sofern sie in den BSK weiterhin unterrichten wollen, verpflichtet, ab dem Jahr 2021 eine Qualifikation zur Vermittlung berufsbezogener deutscher Sprachkenntnisse vorzuweisen. Die Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) gibt dies in § 18 Absatz 5 vor; sie verweist auf ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu bestimmendes pädagogisches Rahmenkonzept. Zur Umsetzung der [Pädagogischen Kurskonzepte](#) sowie des [Pädagogischen Rahmenkonzepts](#) des ESF-BAMF-Programms hat das BAMF gemeinsam mit der telc GmbH ein Kompetenz- und Anforderungsprofil für Lehrkräfte in Berufssprachkursen erarbeiten und parallel hierzu eine Qualifizierungsmaßnahme entwickeln lassen, die eine Weiterbildung im Umfang von 80 Unterrichtsstunden (für Honorarlehrkräfte unbezahlt!) namens „[Additive Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen](#)“ (ZQ-BSK) verpflichtend vorsieht. Obligatorisch ist ferner das Erstellen einer Abschlussarbeit (im Umfang von 20 Seiten). Der GEW-Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung hat Ende März folgende von der Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung vorbereitete [Stellungnahme](#) vorgelegt. Diese zieht folgende Schlüsse:

I. Schlussfolgerungen für eine Neukonzeption der ZQ:

1. Unter den gegebenen Bedingungen, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese ZQ
 - im Dialog mit den Lehrkräften und der GEW inhaltlich überarbeitet wird.
 - stofflich entlastet wird, so dass sie berufsbegleitend geleistet werden kann.
 - in einem verkürzten Format für erfahrene Lehrkräfte angeboten wird.
2. Den Honorarkräften ist der entstehende Honorarausfall zu vergüten
3. Durch eine entsprechend lange Übergangsfrist ist sicherzustellen, dass alle BewerberInnen die ZQ absolvieren können.

II. Schlussfolgerungen für eine Neukonzeption der BSK:

- Betriebspraktika, Berufskunde und EDV-Unterricht werden Teil der BSK und sind durch spezielle Fachkräfte zu erteilen bzw. vorzubereiten.
- eine Begleitung der BSK durch SozialpädagogInnen ist verpflichtend, sie sind fest anzustellen und tariflich zu vergüten.
- Kollegiale Beratung und pädagogischer Austausch des Kursteams sind für Honorarkräfte zu vergüten.

Save the Date: GEW Herbstakademie vom 23.-24.09.2021: „Nationale Weiterbildungsstrategie – Wie weiter?“

Die diesjährige Herbstakademie des GEW Vorstandsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung wird vom 23. bis zum 24. September im Hybridformat an der FernUniversität Hagen stattfinden.

Nachdem die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) von Bund, Ländern und Sozialpartnern in der ersten Junihälfte 2021 ihren (Abschluss-)Bericht mit Handlungsempfehlungen vorgelegt haben wird, wird die GEW dieser weiterbildungspolitisch wichtigen Strategie somit eine eigene größere Veranstaltung widmen. Wir werden die Ergebnisse der NWS sowohl aus wissenschaftlicher als auch aus gewerkschaftlicher Sicht beleuchten. In verschiedenen Fachforen zur Grundbildung, Beratung, Politischer Bildung und Integration werden wir uns mit Expert:innen über unsere Forderungen und Arbeitsaufträge, die sich mit Abschluss der NWS ergeben, austauschen. Wir werden Schlussfolgerungen für die Professionalisierung des Weiterbildungspersonals ziehen. Wir freuen uns auf Beiträge u.a. von Prof. Dr. Sabine Schmidt-Lauff (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg), Prof. Dr. Dieter Nittel und Prof. Dr. Ada Pellert (FernUniversität Hagen) sowie Maike Finnern (GEW NRW).

Neue Wege gehen?! Bericht des Seminars zur Organisationsentwicklung in der Erwachsenenbildung

Am 19.03.2021 hat der Vorstandsbereich BBWB zusammen mit dem Leitungsteam der Bundesfachgruppe ein Seminar zum Organisationsentwicklung in der Erwachsenenbildung für aktive haupt- und ehrenamtliche Kolleg:innen veranstaltet.

In ursprünglich zwei geplanten, aufgrund der Corona-Beschränkungen aber nur noch einem realisierbaren Seminar online, wurde mit Aktiven aus den Landesfachgruppen, der Bundesfachgruppe und zuständigen Kolleg:innen aus den Landesverbänden ein intensiver und konstruktiver Austausch organisiert. An dem Seminar nahmen 28 Kolleg:innen teil, 14 Landesverbände waren vertreten. Nach einer Begrüßung durch den GEW Vorstand für berufliche Bildung und Weiterbildung Dr. Ansgar Klinger, referierte für den BFGA Erwachsenenbildung Andreas Klepp. Er erläuterte die aktuelle Lage und Herausforderungen in den GEW Fachgruppen. Ausgehend von den konkreten Herausforderungen hat Oliver Brüchert, Tarifreferent der GEW zu der Frage „Organizing als Ansatz für die GEW in der Erwachsenenbildung?“ referiert und Impulse zu verschiedenen Aspekten – insbesondere der Mitgliederengewinnung – geben können. Organizing kann dabei als Orientierung für eine zeitgemäße Gewerkschaftspolitik dienen, benötigte aber durch die 1:1 Ansprache mehr Ressourcen als derzeit vorhanden, so Brüchert auch kritisch. Gerade aber in Bereichen prekärer und befristeter Beschäftigung können Organizing-Ansätze äußerst hilfreich zur Gewinnung und Aktivierung von Mitgliedern sein. Die GEW hat zum Organizing eine [Broschüre](#) veröffentlicht. Nach einer anregenden Diskussion wurde in Workshops weitergearbeitet. Die Ergebnisse der Workshops wurden von der Referentin des GEW Organisationsbereichs berufliche Bildung und Weiterbildung, Helena Müller, zusammengefasst und für die Weiterarbeit in den Landesfachgruppen bereitgestellt.